

Algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihinin etkisi: Algılanan istihdam edilebilirliğin biçimlendirici değişken rolü

K. Övgü Çakmak Otluoğlu

*İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul
e-posta: ovgu@istanbul.edu.tr*

Özet

Günümüz çalışma koşullarında, çoğu işgören iş güvencesizliği ile karşı karşıyadır. Bu doğrultuda örgütler arası hareketlilik ve istihdam edilebilirlik olgularının ön plana çıktığı görülmektedir. Çalışmada algılanan iş güvencesizliğinin, örgütler arası hareketlilik tercihinin etkisi incelenmiştir. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirliğin, algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki biçimlendirici değişken rolü de test edilmiştir. 350 kişi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre algılanan iş güvencesizliği ve algılanan istihdam edilebilirliğin, örgütler arası hareketlilik tercihinin pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Ancak algılanan istihdam edilebilirliğin, biçimlendirici değişken olarak rol oynamadığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İş güvencesizliği, örgütler arası hareketlilik tercihi, istihdam edilebilirlik

1. Giriş

Ekonomik krizler, hızlı teknolojik gelişmeler ve uluslararası piyasalarda artan rekabetle başa çıkabilmek adına günümüzde örgütlerin, yeniden yapılanma, birleşme, dış kaynaklardan yararlanma, küçülme, işgücünde esneklik ve üretimi düşük gelirli ülkelere kaydırma gibi yollara başvurdukları görülmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 25; Chirumbolo ve Hellgren, 2003: 218). Böylelikle örgütler, hem rekabet avantajı kazanmayı hem de maliyetlerini azaltmayı hedeflemektedirler. Bu durum işgörenler açısından ele alındığında ise örgütlerin,

işgörenlerine artık uzun süreli istihdam ve iş güvencesi sunamadıkları gerçeği karşımıza çıkmaktadır (Clarke ve Patrickson, 2008: 121).

İş güvencesinden yoksun bir şekilde çalışan işgörenlerin, örgütlerine ve işlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirebileceklerine dair duyulan şüphe, araştırmacıların iş güvencesizliği konusuna yoğun ilgi göstermesiyle sonuçlanmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 7). Buna göre yapılan ampirik çalışmalarda, iş güvencesizliğinin, iş tatmini (Chirumbolo ve Areni, 2005: 67; De Cuyper, Notelaers ve De Witte, 2009: 199), örgüte bağlılık (King, 2000: 85; Chirumbolo ve Areni, 2005: 67), örgütsel vatandaşlık davranışı (King, 2000: 85; Staufenbiel ve König, 2010) ve iş performansı (Chirumbolo ve Areni, 2005: 67) gibi örgütler için önem teşkil eden birçok tutum ve davranışı negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Literatür incelendiğinde, iş güvencesizliğinin örgütsel tutum ve davranışların yanı sıra işgören sağlığı açısından da ele alındığı göze çarpmaktadır (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002: 242). Yapılan ampirik çalışmalarda, iş güvencesizliğinin kişilerde stres (Cheng vd., 2005: 47), tükenmişlik (Westman, Etzion ve Danon, 2001: 473) ve depresyon (Burgard, Brand ve House, 2009: 780) gibi sorunlara neden olduğu tespit edilmiştir.

Her ne kadar iş güvencesizliği kavramı, genellikle örgütsel tutum ve davranışlar ile işgören sağlığına etkileri açısından incelenmiş olsa da, konuya geçtiğimiz on beş yılda kariyer literatüründe de yer verildiği görülmektedir. Kariyer literatüründe, kişilerin çalışma yaşamlarını tek bir örgütte geçirdikleri günlerin geçmişte kaldığı ve günümüzde kişilerin kariyerlerini örgüt değiştirerek sürdürdükleri vurgulanmaktadır (Arthur ve Rousseau, 1996: 6). Bu durumun nedenlerinden biri, çalışma yaşamında meydana gelen değişiklikler sonucu, örgütlerin işgörenlerine artık uzun süreli istihdam ve iş güvencesi sunamamaları olarak açıklanmaktadır (Adamson, Doherty ve Viney, 1998: 252; Sullivan, 1999: 457-458, Ng, vd., 2007: 363). Ancak bu önerme, kavramsal düzeyde kalmış ve ampirik olarak neredeyse hiçbir çalışmada test edilmemiştir. Tüm bunlar doğrultusunda çalışmanın amacı, algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmanın bir diğer amacı ise algılanan iş güvencesizliğinin, örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki etkisinde, algılanan istihdam edilebilirliğin biçimlendirici değişken rolünün test edilmesidir. Kişilerin bir örgütten ayrıldıktan sonra başka bir örgütte rahatlıkla iş bulabilmeleri, başka bir deyişle işgücü piyasalarında tutunabilmeleri için istihdam edilebilir olmaları gerektiği göz önüne alındığında (Forrier ve Sels, 2003), istihdam edilebilirliğin söz konusu ilişkiler üzerinde rol oynayabileceği tahmin edilmektedir.

İş güvencesizliği, istihdam edilebilirlik ve örgütler arası hareketlilik tercihi, çalışma yaşamında meydana gelen değişiklikler sonucu, işgörenler için hayati önem taşımaya başlayan konular haline gelmişlerdir (Silla, vd. 2009: 740).

Çalışmada iş güvencesizliği, istihdam edilebilirlik ve örgütler arası hareketlilik tercihi, birbirleriyle ilişkileri bakımından incelenerek literatüre katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. İş güvencesizliği

İş güvencesi, en genel tanımıyla kişiye çalışmakta olduğu örgütündeki istihdam ilişkisinin sürdürülebilir nitelikte olmasının garanti edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Green, Felstead ve Burchell, 2000: 857). Bu doğrultuda iş güvencesizliği ise kişinin çalışmakta olduğu örgütünde istihdamının sürekliliğinin sağlanmasına ilişkin belirsizlik olarak açıklanabilir (Hellgren, Sverke ve Isaaksoon, 1999: 181). Literatürde iş güvencesizliğinin, objektif ve subjektif olmak üzere iki farklı açıdan ele alındığı görülmektedir (De Witte ve Naswall, 2003: 150; De Witte, 1999: 156; Sverke ve Hellgren, 2002: 27). Buna göre iş güvencesizliğinin objektif bir olgu olduğunu savunan araştırmacılar (örneğin Büssing, 1999; Ferrie vd., 1998), iş gücü piyasalarına yüksek işsizlik düzeylerinin hakim olması veya örgütlerin küçülmeye gitmesi gibi gözlemlenebilir ve somut faktörlerin beraberlerinde iş güvencesizliğini de getireceklerini belirtmektedirler. Ancak iş güvencesizliğinin objektif bir olgu olarak ele alan araştırmacıların bu varsayımları, işsizliğin yüksek düzeyde seyrettiği piyasalarda bulunan ve/veya küçülmeye giden örgütlerde çalışan işgörenlerin hepsinin iş güvencesizliğini aynı düzeyde hissetmediklerinin saptanmasıyla sarsılmıştır. Benzer şekilde, çalıştıkları örgütlerin küçülmeye gitmesi gibi bir durum söz konusu olmadığı halde, bazı işgörenlerin işlerinin güvencede olmadığı endişesini taşıdıkları bulunmuştur (Klandermans ve Van Vuuren, 1999: 145-147). Böylelikle iş güvencesizliğinin, objektif bir olgu olarak ele alınmasından ziyade subjektif bir algı olarak incelenmesi gerektiği görüşü ilgili literatüre hakim olmaya başlamıştır (De Witte, 1999: 156).

İş güvencesizliğinin subjektif tanımı, kişinin işten çıkartılacağına dair bir tehdit algılaması veyahut da işini kaybetme riski karşısında endişe duyması olarak yapılmaktadır (Naswall ve De Witte, 2003: 191). Buna göre algılanan iş güvencesizliği, kişilerin çalışmakta oldukları örgütlerindeki şu andaki ve gelecekteki istihdamlarının belirsizlik taşımasına ilişkin vardıkları genel bir yargı olarak da açıklanabilir (Hellgren, Sverke ve Isaaksoon, 1999: 181). Bu çalışmada iş güvencesizliği, literatürde hakim olan anlayış doğrultusunda subjektif bir algı olarak ele alınmıştır.

İş güvencesizliği algılayan kişilerde, işsiz kalmak ve ekonomik özgürlüğü yitirmek gibi endişelerin ortaya çıkacağı (De Witte, 1999: 159) ve bu doğrultuda kişilerin iş güvencesizliğinden olumsuz yönde etkilenecekleri ileri sürülmektedir

(Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002: 243). Hatta iş güvencesizliğinin, iş kaybı ile sonuçlanmasa dahi işin kendisinin kaybedilmesi kadar kişileri sarstığı iddia edilmektedir. (Chirumbolo ve Hellgren, 2003: 219). Bu iddialar doğrultusunda yapılan ampirik çalışmalarda, iş güvencesizliğinin kişilerde stres (Cheng vd., 2005: 47), tükenmişlik (Westman, Etzion ve Danon, 2001: 473) ve depresyon (Burgard, Brand ve House, 2009: 780) gibi sorunlara neden olduğu saptanmıştır.

İş güvencesizliği algılayan kişiler, çalışmakta oldukları örgütlerindeki mevcut istihdamlarının geleceğine yönelik bir belirsizlik hissetmektedirler. Başka bir deyişle kişiler, her ne kadar şu an için örgütlerinde çalışıyor olsalar dahi sahip oldukları bu istihdam ilişkisinin her an bitebileceğinden korkmakta ve gelecekte devam edip etmeyeceğinden emin olamamaktadırlar. (Hesselink ve Van Vuuren, 1999: 274). Bu durumun, kişilerin örgütlerine ve işlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirmelerine neden olacağı şüphesi, konuyla ilgili pek çok çalışmanın yapılmasına yol açmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 7). Gerçekleştirilen ampirik çalışmalarda, iş güvencesizliğinin, iş tatmini (Chirumbolo ve Areni, 2005: 67; De Cuyper, Notelaers ve De Witte, 2009: 199), örgüte bağlılık (King, 2000: 85; Chirumbolo ve Areni, 2005: 67), örgütsel vatandaşlık davranışı (King, 2000: 85; Staufenbiel ve König, 2010) ve iş performansı (Chirumbolo ve Areni, 2005: 67) gibi örgütler için önem teşkil eden birçok tutum ve davranışı negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu çalışma, algılanan iş güvencesizliğini örgütler arası hareketlilik tercihinin etkisi açısından inceleyerek literatürdeki diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

2.2. Örgütler arası hareketlilik tercihi

Örgütler arası hareketlilik tercihi, kişilerin örgüt değiştirme konusunda istekli olmalarına işaret etmektedir (Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006: 31). Örgütler arası hareketlilik tercihi yüksek olan kişilerin, örgütler arası geçişler yapabilecekleri bir kariyeri seçen kişiler oldukları belirtilmektedir (Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006: 35-37). Örgütler arası hareketlilik tercihi, ayrıca kişilerin iş güvencesi ve uzun dönemli istihdam ilişkileri ile ilgili tercihlerini de yansıtmaktadır (Enache, vd., 2010: s.5). Günümüzde kişilerin, kariyerlerini örgüt değiştirerek sürdürmelerinin yaygınlaştığı dikkat çekmektedir. Kariyer literatüründe bu durumun nedenlerinden biri, örgütlerin işgörenlerine uzun süreli istihdam ve iş güvencesi sunamamaları olarak açıklanmaktadır (Adamson, Doherty ve Viney, 1998: 252; Sullivan, 1999: 457-458, Ng, vd., 2007: 363). Ancak bu önermenin, ampirik düzeyde neredeyse hiçbir çalışmada test edilmediği görülmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki etkisi incelenmektedir.

İş güvencesizliği algılamak, kişilerin örgütlerindeki istihdam ilişkilerinin geleceğine yönelik bir belirsizlik hissetmelerine neden olmaktadır (Hesselink ve

Van Vuuren, 1999: 274). Bu doğrultuda iş güvencesizliği algısı yüksek olan kişilerin, örgütlerinde kendilerine ilişkin bir gelecek göremedikleri için örgütler arası hareketlilik tercihlerinin de yüksek olması beklenmektedir.

H1: Algılanan iş güvencesizliği, örgütler arası hareketlilik tercihini pozitif yönde etkiler.

2.3. İstihdam edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik kavramının sözlük anlamı, kişilerin istihdam edilmelerini sağlayan özellikleri olarak açıklanmaktadır (Mcquaid ve Lindsay, 2005: 199). Literatürde istihdam edilebilirliğin, makro ve mikro olmak üzere iki farklı analiz düzeyinde incelendiği dikkat çekmektedir (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004: 16; Rothwell ve Arnold, 2007: 24). Buna göre istihdam edilebilirliğin makro analiz düzeyinde, kamu politikaları, işgücü piyasalarındaki arz-talep dengeleri ve ekonomik koşullar açısından ele alındığı ifade edilebilir. Örneğin; işsizliğin arttığı ve ekonomik darboğazların yaşandığı günümüz koşullarında, hükümetlerin de ekonomi politikalarında istihdam edilebilirlik olgusuna vurgu yaptıkları göze çarpmaktadır (Finn, 2000: 384-399). Mikro analiz düzeyinde ise istihdam edilebilirlik, birey odaklı incelenmektedir (Carbery ve Garavan, 2005: 493; Rothwell ve Arnold, 2007: 24; Rothwell, Herbert ve Rothwell, 2008: 1). Bu çalışmada istihdam edilebilirlik olgusu, konunun kapsamı gereği bireysel analiz düzeyinde ele alınmıştır.

En geniş anlamıyla istihdam edilebilirlik, kişinin iş bulabilmesi, bulunduğu işte kalabilmesi ve gerektiğinde iş ve/veya örgütler arası geçiş yapabilme kapasitesi olarak açıklanmaktadır (Clarke ve Patrickson, 2008: 122). Başka bir deyişle istihdam edilebilirlik, kişilerin hem kendi örgütlerinde ilerlemelerini hem de örgütlerinden ayrıldıktan sonra işgücü piyasalarına yeniden girebilmelerini sağlayacak niteliklere sahip olmaları şeklinde de tanımlanabilir (Ellig, 1998: 173-175). Bu tanımlarda istihdam edilebilirliğin, örgüt içi (internal) ve örgüt dışı (external) olmak üzere iki farklı türüne işaret edildiği görülmektedir (Rothwell ve Arnold, 2007: 27). Örgüt içi istihdam edilebilirliğin, kişilerin çalıştıkları örgütlere özgü bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip olmaları ile kazanılacağı belirtilmektedir. Örgüt dışı istihdam edilebilirlik ise bir işe özgü fakat başka örgütlere de transfer edilebilir becerilere sahip olma şeklinde açıklanabilir. Bu çalışmada istihdam edilebilirlik, konunun kapsamı gereği örgüt dışı istihdam edilebilirlik olarak ele alınmıştır.

Örgüt dışı istihdam edilebilirlikte, taşınabilir veya transfer edilebilir beceri ve yetkinliklere sahip olmanın önemi vurgulanmaktadır. Bu tip beceri ve yetkinliklere sahip olmak da kişilerin işgücü piyasalarındaki iş bulma potansiyellerini büyük ölçüde artırır ve örgütleri tarafından kısıtlanma risklerini de azaltır (Clarke, 2007: 1999). Fugate, Kinicki ve Ashforth da (2004) istihdam

edilebilir kişilerin, iş kayıplarından psikolojik olarak daha az zarar gördüklerini, iş arama süreci ile daha yoğun meşgul olduklarını ve tekrar istihdama dönme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ileri sürmüşlerdir. Yazarlar ayrıca istihdam edilebilir olmanın, örgütler arası geçişleri kolaylaştıracağını da belirtmişlerdir (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004: 16) Tüm bunlar doğrultusunda, işgücü piyasalarında kolaylıkla istihdam edilebileceklerini düşünen kişilerin, örgütler arası hareketlilik tercihlerinin de yüksek olması beklenmektedir.

H2: Algılanan istihdam edilebilirlik, örgütler arası hareketlilik tercihinin pozitif yönde etkiler.

2.4. Algılanan istihdam edilebilirliğin biçimlendirici değişken rolü

İş güvencesizliği algısı, kişilerin kendilerini belirsizlik içinde bulmalarına ve kariyerleri üzerindeki kontrollerini kaybettiklerine dair bir his yaşamalarına neden olmaktadır (Hesselink ve Van Vuuren, 1999: 274; De Witte, 1999: 156; Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004: 18). İstihdam edilebilir olmak ise algılanan iş güvencesizliğinin aksine, kişilere kariyerlerini kendi tercihleri doğrultusunda kendilerinin belirleyebilecekleri hissini yaşatmaktadır (De Cuyper, vd., 2008: 490). Hatta istihdam edilebilirlik günümüz koşullarında, iş güvencesizliği ile başa çıkmanın en etkili yöntemlerinden biri olarak görülmektedir (Baruch, 2001: 547). Söz konusu düşünceden hareketle, birçok araştırmacı tarafından istihdam edilebilirliğin, iş güvencesizliğinin çeşitli değişkenlere etkisindeki biçimlendirici değişken rolü test edilmiştir. Örneğin Silla ve arkadaşları (2009), algılanan iş güvencesizliğinin yaşam tatmini üzerindeki negatif etkisini, algılanan istihdam edilebilirliğin azalttığını bulmuşlardır. Kalyal ve arkadaşları (2010) ise algılanan iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirliği, kişilerin örgütsel değişimi desteklemeleri açısından ele almışlardır. Bu doğrultuda kişilerin, yeniden yapılanma, küçülme ve kademe azaltma gibi örgütsel değişimleri destekleme düzeylerinin, iş güvencesizliği algılamaları nedeniyle düştüğünü saptamışlardır. Yazarlar, bu negatif etkinin kişiler kendilerini istihdam edilebilir algıladıkları takdirde azaldığını tespit etmişlerdir. Berntson ve arkadaşları (2010) ise iş güvencesizliğinin, örgüte bağlılık üzerindeki negatif etkisini algılanan istihdam edilebilirliğin arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. İstihdam edilebilir olmanın, kişilerin işgücü piyasalarındaki iş bulma potansiyellerini arttırdığı ve çalıştıkları örgütler tarafından kısıtlanma riskini azalttığı (Clarke, 2007: 199) göz önüne alındığında, söz konusu ampirik çalışmalarda elde edilen bulguların anlamlılığı daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Çalışmada literatürdeki önermeler ve bulgulardan yola çıkılarak, algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihinin etkisinde, algılanan istihdam edilebilirliğin biçimlendirici rolü incelenmektedir. Bu doğrultuda iş güvencesizliği

algılayan kişilerin, kendilerini aynı zamanda istihdam edilebilir de buldukları takdirde örgütler arası hareketlilik tercihlerinin daha da artması beklenmektedir.

H3: Algılanan istihdam edilebilirlik, algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki pozitif yöndeki etkisinin şiddetini artırır.

3. Yöntem

3.1. Uygulama alanı

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde, kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmış ve araştırmanın verileri, en az bir sene iş deneyimine sahip, özel sektörde çalışan beyaz yaka personelden toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin her biri, araştırmacı tarafından İngilizce'den Türkçe'ye tercüme edilmiştir. Tercüme edilen bu ölçekler, daha sonra ölçeklerin aslını görmeyen başka bir araştırmacı tarafından İngilizce'ye geri tercüme edilmiştir. Ölçeklerin orjinalleri ile İngilizce geri tercümelemleri, araştırmacı tarafından karşılaştırılarak gerekli iyileştirmeler yapılmış ve bir anket formu oluşturulmuştur. Söz konusu anket formu, araştırmacı tarafından çeşitli özel sektör firmalarında çalışan beyaz yaka personele gönderilmiş ve katılımcılardan internet üzerinden ankete katılmaları istenmiştir. Araştırma kapsamında geri dönen geçerli anket sayısı 350'dir. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması, 4.48 standart sapma ile 30.25'tir ve yaşları 22 ila 54 arasında değişmektedir. Katılımcıların yarısından fazlasını (%53.4) kadın işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların örgütsel kıdemlerinin ortalaması, 3.52 standart sapma ile 4.39 yıldır ve örgütsel kıdemleri 1 ila 32 yıl arasında değişmektedir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise üniversite mezunlarının %57.4 ile ilk sırada yer aldığı görülürken, üniversite mezunlarını yüksek lisans/doktora programlarından mezun olanlar %30.6 ile takip etmektedir. Yüksekokul mezunları katılımcıların %8'ini oluştururken, %4'ü ise lise mezunudur. Araştırmaya katılanların, büyük çoğunluğu (%56) bankacılık, sigortacılık, denetim gibi finans sektörü şirketlerinde, %30'u ilaç, otomotiv, beyaz eşya gibi üretim sektörü şirketlerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %14'ünü ise lojistik, perakendecilik ve turizm sektörü şirketlerinde çalışanlar oluşturmaktadır.

3.2. Ölçüm araçları

3.2.1. Algılanan iş güvencesizliği ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, iş güvencesizliği algılarını ölçmek için De Witte (2000) tarafından geliştirilen algılanan iş güvencesizliği ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin aslı Flemenkçe'dir ve İngilizce versiyonuna, ölçeği geliştiren yazar ile temasa geçirilerek ulaşılmıştır. Bu ölçekte, dört ifade bulunmaktadır. Ölçeklerde yer alan ifadeler verilen cevaplar, 5'li likert ölçeğinde

düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelere, “Yakın zamanda işten çıkartılabileceğimi düşünüyorum” ifadesi örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısının 0.85 olduğu saptanmıştır.

3.2.2. Örgütler arası hareketlilik tercihi ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, örgütler arası hareketlilik tercihlerini ölçmek için Briscoe, Hall ve DeMuth (2006) tarafından geliştirilen örgütler arası hareketlilik tercihi ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçekte beş ifade bulunmaktadır. Ölçeklerde yer alan ifadeler verilen cevaplar, 5’li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler, “Sürekli olarak aynı şirket için çalışmanın sağladığı belirlilik ortamını seviyorum” ifadesi örnek olarak gösterilebilir. Ancak örgütler arası hareketlilik tercihi ölçeği, ters (reverse) ifadelerden oluştuğu ve kişilerin tek bir örgütte kalma eğilimlerini yansıtacak şekilde dizayn edildiği için bu ölçekteki ifadeler denekler tarafından verilen cevaplar, SPSS paket programına geçirilirken ters kodlanmıştır. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısının 0.78 olduğu saptanmıştır.

3.2.2. Algılanan istihdam edilebilirlik ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, istihdam edilebilirlik algılarını ölçmek için Rotwell ve Arnold (2007) tarafından geliştirilen algılanan örgüt dışı istihdam edilebilirlik ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçekte, yedi ifade bulunmaktadır. Ölçeklerde yer alan ifadeler verilen cevaplar, 5’li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler, “Şu andaki işimde kazandığım becerileri, başka şirketlerde de kullanabilirim” ifadesi örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısının 0.84 olduğu saptanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Hipotez testleri

Çalışmada ortaya konulan hipotezlerin test edilmesinde, hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizler gerçekleştirilmeden önce regresyon analizinin yapılabilmesi için gereken normallik, varyansların homojenliği ve doğrusallık varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Histogram ve olasılık (P-P plots) grafikleri, serpmme grafiği (scatter plots)

incelenerek söz konusu varsayımların sağlandığı tespit edilmiştir. Araştırmanın değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1
Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	St.Sapma	1	2	3	4	5	6
1-Cinsiyet	-	-	-					
2-Yaş	30.25	4.48	-.135*	-				
3-Örgütsel Kıdem	4.39	3.52	-.022	.526**	-			
4-İş Güvencesizliği	2.31	.83	-.007	.146*	.055	-		
5-İstihdam Edilebilirlik	3.74	.62	.050	-.051	-.099	-.303**	-	
6-Örgütler Ar.Har.Ter.	3.24	.78	.099	-.120*	-.109*	.075*	.092*	-

N=350 *p<.05, **p<.01, Cinsiyet; 0=Erkek, 1=Kadın

Araştırmada ileri sürülen hipotezleri test etmek amacıyla, dört basamaklı hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci basamakta kontrol değişkenleri olan cinsiyet (0=Erkek, 1=Kadın), yaş ve örgütsel kıdem değişkenleri analize dahil edilirken, ikinci basamakta ise bağımsız değişken olan algılanan iş güvencesizliği analize sokulmuştur. Üçüncü basamakta, biçimlendirici değişken olan algılanan istihdam edilebilirlik analize dahil edilmiştir. Dördüncü basamakta ise etkileşim terimi (interaction term) regresyon analizine sokulmuştur. Etkileşim terimi, bağımsız değişkenle biçimlendirici değişkenin çarpılması sonucu elde edilmektedir (Hair, vd., 1998 :171). Ancak bağımsız değişken, biçimlendirici değişken ve etkileşim terimi arasında çoklu doğrusallık sorunu ortaya çıkabileceğinden, bu sorunun önüne geçmek için bütün değişkenler merkezlenmiştir (centering) (Jaccard ve Turrisi, 2003: 28). Her bir basamağa geçişte açıklanan varyanslarda meydana gelen anlamlı bir değişiklik (ΔR^2), o basamakta analize dahil edilen değişkenin etkisini göstermektedir (Jaccard ve Turrisi, 2003: 11). Hiyerarşik regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları doğrultusunda, birinci basamakta ele alınan cinsiyet, yaş ve örgütsel kıdem kontrol değişkenlerinin örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı saptanmıştır ($\Delta R^2 = .02$, $p > .05$). İkinci basamakta algılanan iş güvencesizliği analize dahil edildiğinde, modelin istatistiki olarak anlamlı bir hale geldiği görülmüştür ($\Delta R^2 = .030$, $p < .05$). Tablo 2’de de görüldüğü gibi algılanan iş güvencesizliğinin, örgütler arası

hareketlilik tercihini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur ($\beta = .099$, $p < .05$). Bu doğrultuda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Üçüncü basamakta algılanan istihdam edilebilirlik analize dahil edildiğinde, modelin örgütler arası hareketlilik tercihini anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir ($\Delta R^2 = .038$, $p < .05$). Tablo 2’de de görüldüğü gibi algılanan istihdam edilebilirlik, örgütler arası hareketlilik tercihini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde açıklamaktadır ($\beta = .113$, $p < .05$). Bu doğrultuda H2 hipotezi kabul edilmiştir. Dördüncü basamakta analize dahil edilen algılanan iş güvencesizliği ile algılanan istihdam edilebilirliğin etkileşimi, Tablo 2’de de görüldüğü gibi anlamlı bir sonuç vermemiştir. ($\Delta R^2 = .039$, $p > .05$) Buna göre algılanan istihdam edilebilirliğin, iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki etkisini biçimlendirici değişken olarak açıklamadığı, sadece bağımsız bir değişken olarak örgütler arası hareketlilik tercihini açıkladığı tespit edilmiştir. Söz konusu sonuçlar doğrultusunda H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 2
Hiyerarşik Regresyon Analizinin Sonuçları

	Örgütler Arası Hareketlilik Tercihi			
	1. Basamak	2. Basamak	3. Basamak	4. Basamak
<i>Cinsiyet</i>	.087	.085	.078	.076
<i>Yaş</i>	-.069	-.085	-.090	-.090
<i>Örgütsel Kıdem</i>	-.071	-.068	-.056	-.063
<i>İş Güvencesizliği</i>		.109*	.132*	.126*
<i>İstihdam Edilebilirlik</i>			.113*	.104*
<i>İş Güvencesizliği X İstihdam Edilebilirlik</i>				.071
ΔR^2	.02	.030*	.038*	.039

N=350 * $p < .05$, Cinsiyet; 0=Erkek, 1=Kadın

5. Sonuç ve tartışma

Günümüzün istikrardan uzak ve belirsiz çalışma koşullarından, en az örgütler kadar işgörenler de etkilenmişlerdir. Söz konusu koşullar altında, çoğu işgörenin iş güvencesizliği ile karşı karşıya kaldığı ifade edilebilir. Literatür incelendiğinde, iş güvencesizliğinin yoğun bir şekilde iş tatmini (Chirumbolo ve Areni, 2005: 67; De Cuyper, Notelaers ve De Witte, 2009: 199), örgüte bağlılık (King, 2000: 85; Chirumbolo ve Areni, 2005: 67), örgütsel vatandaşlık davranışı (King, 2000: 85; Staufenbiel ve König, 2010) ve iş performansı (Chirumbolo ve Areni, 2005: 67) gibi örgütler açısından önem teşkil eden tutum ve davranışlar ile stres (Cheng vd., 2005: 47), tükenmişlik (Westman, Etzion ve Danon, 2001: 473)

ve depresyon (Burgard, Brand ve House, 2009: 780) gibi sağlıkla ilgili konular açısından ele alındığı dikkat çekmektedir. İş güvencesizliği konusuna, geçtiğimiz on beş yılda kariyer literatüründe de yer vermeye başlanmıştır. Buna göre kariyer literatüründe kişilerin kariyerlerini örgüt değiştirerek sürdürmelerinin yaygınlaşmasının (Arthur ve Rousseau, 1996: 6) nedenlerinden biri, örgütlerin işgörenlerine uzun süreli istihdam ve iş güvencesi sunamamaları olarak açıklanmaktadır. (Adamson, Doherty ve Viney, 1998: 252; Sullivan, 1999: 457-458; Ng, vd., 2007: 363). Çalışmada, algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Yapılan analizler sonucu, algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihinin pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Başka bir deyişle, kişilerin işlerini güvencede hissetmeme düzeyleri arttıkça örgüt değiştirerek kariyerlerine devam etme istekleri artmaktadır. Ancak çalışmada elde edilen bulgular, algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki açıklanan varyansının düşük olduğuna işaret etmektedir. Bu durumun nedeni, örgütler arası hareketlilik tercihinin etki eden başka değişkenlerin varlığı ile açıklanabilir. Yapılan ampirik çalışmalarda, yeniliklere açık olma ve proaktif kişilik gibi faktörlerle örgütler arası hareketlilik tercihi arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006: 42-43). Ancak bu çalışmada, iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlandığından, kişilik ile ilgili faktörler kapsam dışında bırakılmıştır.

Çalışmanın bir diğer amacını, algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki etkisinde, algılanan istihdam edilebilirliğin biçimlendirici değişken rolünü test etmek oluşturmaktadır. Yapılan analizler sonucu, algılanan istihdam edilebilirliğin söz konusu etki üzerinde biçimlendirici değişken rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Beklentilerin aksine çıkan bu durum, algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihi üzerindeki pozitif yöndeki etkisini arttıracak veya azaltacak başka biçimlendirici değişkenlerin varlığını akla getirmektedir. Bu çalışmada algılanan istihdam edilebilirlik, örgüt dışı istihdam edilebilirlik olarak ele alınmış ve örgüt içi istihdam edilebilirlik kapsam dışında bırakılmıştır. Örgüt içi istihdam edilebilirlik algısı da söz konusu etkinin şiddetini azaltacak bir biçimlendirici değişken olarak bundan sonraki çalışmalarda incelenebilir.

Her ne kadar algılanan istihdam edilebilirliğin, biçimlendirici değişken rolüne rastlanmasa da örgütler arası hareketlilik tercihinin pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Buna göre iş gücü piyasalarında kolaylıkla istihdam edilebileceklerini düşünen kişilerin, örgütleri dışındaki fırsatlara daha açık olmaları doğal karşılanabilir.

Çalışmada elde edilen bulgular, birtakım kısıtların varlığı doğrultusunda ele alınmalıdır. Buna göre örgütler arası hareketliliğin, tercihler açısından incelenmesi çalışmanın en önemli kısıtlarından birini oluşturmaktadır. Kişilerin örgütler arası hareketliliğinin bir tutum olarak ele alınmasından ziyade somut örgüt değişiklikleri açısından incelenmesinin, iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik konularını daha anlaşılabilir kılacağı düşünülmektedir. Çalışmada boylamsal araştırma yöntemi yerine kesitsel araştırma yönteminin benimsenmiş olması ise başka bir kısıtı temsil etmektedir. Son olarak verilerin toplanmasında, kolayda örnekleme yönteminden yararlanıldığı için araştırmacının ulaşabildiği kişilerin çalışmaya katılması bir diğer kısıtı oluşturmaktadır.

Çalışmanın, gerek literatüre gerek uygulamaya katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Buna göre çalışmanın literatüre en önemli katkılarından biri, algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihinin arttırdığının ampirik düzeyde doğrulanmasıdır. Çalışmada elde edilen bir diğer önemli bulgu ise istihdam edilebilirliğin, örgütler arası hareketlilik tercihinin pozitif yönde etkilediğinin saptanmasıdır. Örgütler arası hareketlilik tercihi, kişilerin örgüt değiştirerek kariyerlerini sürdürme isteklerine işaret etmektedir (Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006: 31). Bu doğrultuda örgütlerin, iş gücü piyasalarında talep görebilecek nitelikteki kalifiye işgörenlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya oldukları ifade edilebilir. Söz konusu riski en aza indirmek için örgütlerin, işgörenlerinin kariyerleriyle ilgili istek, ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaya yönelik adımlar atmalarının önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu düşüncemizin, literatür incelendiğinde doğrulandığı ileri sürülebilir. Yapılan literatür taraması sonucu, gerçekleştirilen çalışmalarda örgütsel kariyer yönetimi faaliyetlerinin, örgütlerin kalifiye işgörenlerini ellerinde tutmalarında etkin bir araç olarak kullanılabileceğinin belirtildiği tespit edilmiştir (örn; Eby, Allen ve Brinley, 2005: 565-593; Baruch, 2004: 58-70; Baruch ve Peiperl, 2000: 347-364). Örgütsel kariyer yönetimi, en genel anlamıyla işgörenlerin kariyer gelişimlerinin sağlanması amacıyla örgüt tarafından formal olarak yürütülen faaliyetler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel kariyer yönetiminde temel amaç, hem işgörenlerin kariyer hedeflerinin gerçekleştirilmesi hem de örgütlerin etkinlik ve verimlilik hedeflerine ulaşmalarının sağlanmasıdır (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2009: 12-17). Tüm bunlar doğrultusunda, günümüzün değişen çalışma koşulları da dikkate alınarak kalifiye işgörenleri başka örgütlerde kariyer fırsatları aramaktan caydırmaya yönelik kariyer yönetimi faaliyetlerinin, örgütler tarafından benimsenmesi gerektiği sonucuna varılabilir.

Kaynaklar

- ADAMSON, S., DOHERTY, J. N. ve VINEY, C. (1998), "The Meanings of Career Revisited: Implications for Theory and Practice", *British Journal of Management*, 9-4, 251-259.
- ARTHUR, M. B. ve ROUSSEAU, D. M. (1996), "Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle", *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Editörler: Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, Oxford University Press, New York, ss.3-20.
- BARUCH, Y. (2004), "Transforming Careers: From Linear to Multidirectional Career Paths: Organizational and Individual Perspectives", *Career Development International*, 9-1, 58-73.
- BARUCH, Y. (2001), "Employability: A Substitute For Loyalty?", *Human Resource Development International*, 4-4, 543-566.
- BARUCH, Y. ve PEIPERL, M. (2000), "Career Management Practices: An Empirical Survey and Implications", *Human Resource Management*, 39-4, 347-366.
- BERNTSON, E., NASWALL, K. ve SVERKE, H. (2010), "The Moderating Role of Employability in the Association Between Job Insecurity and Exit, Voice, Loyalty and Neglect", *Economic and Industrial Democracy*, 31-2, 215-230.
- BRISCOE, J. P., HALL, D. T. ve DEMUTH, R. L. F. (2006), "Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration", *Journal of Vocational Behavior*, 69-1, 30-47.
- BURGARD, S. A., BRAND, J. E. ve HOUSE, J. S. (2009), "Perceived Job Insecurity and Worker Health in The United States", *Social Science and Medicine*, 69-5, 777-785.
- BÜSSING, A. (1999), "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*, 8-2, 219-242.
- CARBERRY, R. ve GARAVAN, T. N. (2005), "Organizational Restructuring and Downsizing: Issues Related to Learning, Training, and Employability of Survivors", *Journal of European Industrial Training*, 29-6, 488-508.
- CHENG, Y., CHEN, C. W., CHEN, C. J. ve CHIANG, T. L. (2005), "Job Insecurity and Its Association With Health Among Employees in The Taiwanese General Population." *Social Science and Medicine*, 61-1, 41-52.
- CHIRUMBOLO, A. ve ARENI, A. (2005), "The Influence of Job Insecurity on Job Performance and Absenteeism: The Moderating Effect of Work Attitudes." *SA Journal of Industrial Psychology*, 31-4, 65-71.
- CHIRUMBOLO, A. ve HELLGREN, J. (2003), "Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study", *Economic and Industrial Democracy*, 24-2, 217-240.
- CLARKE, M. (2007), "Where to From Here? Evaluating Employability During Career Transitions", *Journal of Management and Organization*, 13-3, 196-211.
- CLARKE, M. ve PATRICKSON, M. (2008), "The New Covenant of Employability", *Employee Relations*, 30-2, 121-141.
- DE CUYPER, N., BERNHARD-OETTEL, C., BERNTSON, E., DE WITTE, H. ve ALARCO, B., (2008), "Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity", *Applied Psychology: An International Review*, 57-3, 488-509.
- DE CUYPER, N., NOTELAERS, G. ve DE WITTE, H. (2009), "Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment", *Journal of Occupational Health Psychology*, 14-2, 193-205.

- DE WITTE, H. (1999), "Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of The Literature and Exploration of Some Unresolved Issues", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8-2, 155-177.
- DE WITTE, H. (2000), "Arbeidsethos en Jobonzekerheid: Meting en Gevolgen Voor Welzijn, Tevredenheid en Inzept op Het Werk", *Van Groep Naar Gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou*, Editörler: Bouwen K. R., De Witte, H., Taillieu, T., Leuven, Grant, ss. 325-350.
- DE WITTE, H. NASWALL, K. (2003), "'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries", *Economic and Industrial Democracy*, 24-2, 149-188.
- EBY, L. T., ALLEN, T. D. ve BRINLEY, A. (2005), "A Cross-Level Investigation of The Relationship Between Career Management Practices and Career-Related Attitudes", *Group & Organization Management*, 30-6, 565-596.
- ELLIG, B. R. (1998), "Employment and Employability: Foundation of The New Social Contract", *Human Resource Management*, 37-2, 173-175.
- ENACHE, M., SALLAN, J. M., SIMO, P. ve FERNANDEZ, V. (2010), "Can Organizational Commitment Be Experienced By Individuals Pursuing Contemporary Career Paths?", *Academy of Management Annual Meetings*.
- FERRIE J. E., SHIPLEY, M. J., MARMOT, M.G., STANSFELD, S. A. ve SMITH, G. D. (1998), "An Uncertain Future: The Health Effects of Threats to Employment Security in White-Collar Men and Women", *American Journal of Public Health*, 88-7, 1030-1036.
- FINN, D. (2000), "From Full Employment to Employability: A New Deal for Britain's Unemployed?", *International Journal of Manpower*, 21-5, 384-399.
- FORRIER, A. ve SELS, L. (2003), "The Concept Employability: A Complex Mosaic", *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3-2, 102-124.
- FUGATE, M., KINICKI, A. J. ve ASHFORTH, B. E. (2004), "Employability: A Pshyco-Social Construct, Its Dimensions, and Applications", *Journal of Vocational Behavior*, 65-1, 14-38.
- GREEN, F., FELSTEAD, A. ve BURCHELL, B. (2000), "Job Insecurity and Difficulty of Regaining Employment: An Emprical Study of Unemployment Expectations", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 855-883.
- GREENHALGH, L. ve ROSENBLATT, Z. (2010), "Evolution of Job Insecurity Research", *International Studies of Management and Organization*, 40-1, 6-19.
- GREENHAUS, J. H., CALLANAN, G. A. ve GODSHALK, V. M. (2009), *Career Management*, Sage Publications Inc., California.
- HAIR, J. F., ANDERSON, R. E., TATHAM, R. L. ve WILLIAM, C. (1998), *Multivariate Data Analysis*, 5. Baskı, Prentice Hall International, New Jersey.
- HELLGREN, J., SVERKE, M. ve ISAAKSON, K. (1999), "A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being", *European Journal of Work and Psychology*, 8-2, 179-195.
- HESSELINK, D. J. ve VAN VUUREN, T. (1999), "Job Flexibility and Job Insecurity: The Dutch Case", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8-2, 273-293.
- JACCARD, J. ve TURRISI, R. (2003), *Interaction Effects in Multiple Regression*, 2. Baskı, Sage University Paper, California, 2003.
- KALYAL, H. J., BERNTSON, E., BARALDI, S., NASWALL, K. ve SVERKE, M. (2010), "The Moderating Role of Employability on The Relationship Between Job Insecurity and Commitment to Change", *Economic and Industrial Democracy*, 31-3, 327-344.

- KING, J. E. (2000), "White-Collar Reactions to Job Insecurity and The Role of Psychological Contract: Implications for Human Resource Management", *Human Resource Management*, 39-1, 79-92.
- KLANDERMANS, B. ve VAN VUUREN, T. (1999), "Job Insecurity: Introduction", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8-2, 145-153.
- MCQUAID, R. ve LINDSAY, C. (2005), "The Concept of Employability", *Urban Studies*, 42-2, 197-219.
- NASWALL, K. ve DE WITTE, H. (2003), "Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables", *Economic and Industrial Democracy*, 24-2, 189-215.
- NG, T. W. H., SORENSEN, K. L., EBY, L. T. ve FELDMAN, D. C. (2007), "Determinants of Job Mobility: A Theoretical Integration and Extension", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80-3, 363-386.
- ROTHWELL, A. ve ARNOLD, J. (2007), "Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale", *Personnel Review*, 36-1, 23-41.
- ROTHWELL, A., HERBERT, I. ve ROTHWELL, F. (2008), "Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students", *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12.
- SILLA, I., DE CUYPER, N., GRACIA, F. J., PEIRO, J. M. ve DE WITTE, H. (2009), "Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability", *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- STAUFENBIEL, T. ve KÖNIG, C. J. (2010), "A Model for The Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83-1, 101-117.
- SULLIVAN, S. E. (1999), "The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda", *Journal of Management*, 25-3, 457-484.
- SVERKE, M. ve HELLGREN, J. (2002), "The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty The Brink of a New Millennium", *Applied Psychology: An International Review*, 57-1, 23-42.
- SVERKE, M., HELLGREN, J. ve NASWALL, K. (2002), "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences", *Journal of Occupational Health Psychology*, 7-3, 242-264.
- WESTMAN, M., ETZION, D. ve DANON, E. (2001), "Job Insecurity and Crossover of Burnout in Married Couples", *Journal of Organizational Behavior*, 22-5, 467-481.

Extended Summary

The effect of perceived job insecurity on organizational mobility preferences: The moderating role of perceived employability

Abstract

Most employees are confronted with the increased levels of job insecurity in today's working life. Organizational mobility and employability therefore have become salient to the employees. This study aims to examine the impact of perceived job insecurity on organizational mobility preferences. It is also aimed to investigate the moderating role of perceived employability on the relationship between perceived job insecurity and organizational mobility preferences. Based on the data from 350 white-collar employees, the results demonstrate that perceived job insecurity and perceived employability are positively related to organizational mobility preferences. Perceived employability does not moderate the relationship between the perceived job insecurity and organizational mobility preferences.

Keywords: Job insecurity, organizational mobility preferences, employability.

Due to the fundamental changes in the working life such as globalization, rapid technological growth, and increased competition, most organizations have downsized, restructured, and merged. In addition to that organizations are no longer able to offer long-term employment and job security to their employees. A large majority of employees therefore have experienced the increased levels of job insecurity. Employees seek employment security by moving across organizational boundaries. Thus, employability and organizational mobility have become important in today's working life. This study aims to examine the impact of perceived job insecurity on organizational mobility preferences. It is also aimed to investigate the moderating role of perceived employability on the relationship between perceived job insecurity and organizational mobility preferences.

Reviewed literature demonstrates that there are both subjective and objective conceptualizations of job insecurity. Objective job insecurity is argued that all the individuals who are exposed to the same objective conditions experienced the same levels of job insecurity. On the other hand, subjective job insecurity is defined as an overall concern about the continued existence of the job in the future. This study is focused only on the subjective job insecurity. A growing body of literature has found the negative impact of job insecurity on employees' health such as work stress, burnout, and depression, and their organizational attitudes such as job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and work performance. Job insecurity has also been emphasized in career literature. It is argued that one of the reasons of the organizational mobility is that organizations are not able to offer long-term

employment and job insecurity to their employees. However, this argument has been never tested empirically.

Organizational mobility preferences refer to the strength of interest in changing multiple organizations. It is argued that individuals who are high in an organizational mobility attitude would prefer a career that played out across several employers. I suggest that concerns about future employment in the current organization might make employees have much more organizational mobility preferences.

H1: Perceived job insecurity is positively related to organizational mobility preferences.

Employability is defined as an individual's ability to find a job, retain a job and move between jobs and/or organizations should the need arise. This definition implies that there are both internal and external components of employability. Internal employability might be gained by developing organization-related skills, abilities, and knowledge; on the other hand external employability is related to the generic skills, abilities and knowledge that might be easily transferrable to the other organizations. This study is focused only on the external employability. It is argued that individuals with external employability have a greater potential to find an employment anywhere else. Thus, I suggest the following hypothesis.

H2: Perceived employability is positively related to organizational mobility preferences.

This study also aims to investigate the moderating role of perceived employability on the relationship between perceived job insecurity and organizational mobility preferences. Perceived job insecurity might make employees feel uncertain about their futures in their current organization and lose their control on the future prospects. On the other hand, employability might make employees determine their career paths. I therefore suggest the following hypothesis.

H3: The effect of perceived job insecurity on organizational mobility preferences is moderated by perceived employability; the positive impact is increased when perceived employability is high.

Based on the data from 350 white-collar employees, the results of 4-step hierarchical regression analysis demonstrate that perceived job insecurity and perceived employability are positively related to organizational mobility preferences. Perceived employability does not moderate the relationship between the perceived job insecurity and organizational mobility preferences.