

Kariyer Gelişiminde Psikososyal Riskler



Kariyer Gelişiminde Psikososyal Riskler

İş yerinde psikolojik sağlık ve güvenliğin iş sağlığı ve güvenliği kriterleri dahilinde ele alınması için organizasyonların psikososyal risklerini belirlemek üzere çalışmalar yürütülmektedir. Bu risk faktörleri işin organizasyonel yapısını, sosyal ve çevresel bağlamlarını kapsar ve çalışanların kariyer gelişimine dayalı risk faktörleri bu kapsamlardaki önemli bir başlığı oluşturur.

Kariyer gelişimine yönelik psikososyal riskler, yetersiz terfi veya aşırı terfi, düşük ücret, iş güvencesizliği, işin düşük sosyal prestijinin olması, kariyer durgunluğu ve belirsizliğini içerir. İş güvencesizliği ve daha fazla kariyer fırsatının olmaması, fiziksel ve psikolojik sağlık için önemli risk faktörleri olarak tanımlanmıştır.

Kariyer Durgunluğu

Kariyer durgunluğu, işinizle veya kariyerinizle ilgili bağlantı eksikliği hissettiğinizde ortaya çıkar. Çoğu durumda, kariyerinizde olumlu değişiklikler goremediğinizde veya mesleki becerilerinizi kaybedebileceğinizi düşündüğünüzde ortaya çıkar.

Çeşitli faktörler kariyer durgunluğuna neden olabilir.

renme fırsatı olmaması: Mevcut konumunuz renmenize ve gelişmenize izin vermiyorsa, becerileriniz eskiyebilir.

Maaş artışı veya terfi olmaması: Yıllarca maaş artışı ya da terfinin olmaması bir kuruluşta çok uzun süre alışmanızdan kaynaklanabilir.

Organizasyonel kayıpların olması: Mevcut organizasyonunuz kayıplar yaşıyorsa, başka bir organizasyonda yer almak için ele aldığınız fırsatlar, mevcut kariyerinizde duraksamalar meydana getirebilir.

Büyüme fırsatı olmaması: Kuruluşunuzda mümkün olduğunca fazla ilerleme kaydettiyseniz veya kariyer gelişimi için öngörülebilir fırsatlar yoksa, kariyer durgunluğu meydana gelebilir.

Kariyer durgunluğunun görüldüğü organizasyonlarda yeni hedefler belirlemek, yeni yetenekler edinilebilecek çalışmalar yürütmek ve çalışanlar için bireysel network geliştirmek durgunluk dönemlerinin önüne geçmek için iyi stratejiler olarak görülmektedir.

İş Güvencesizliği

Çeşitli çalışmalarından elde edilen araştırma sonuçlarının analizi, iş güvencesizliğinin iş tutumları, örgütsel tutumlar ve sağlık üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ve bir dereceye kadar, çalışanların organizasyonla davranışsal ilişkisinin değişiminde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kısa süreli çalışanlar için işten ayrılma niyetleri ve iş güvencesizliği arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, iş güvencesizliğinin iskemik kalp hastalığı ve miyokard enfarktüsünü öngördüğü gözlemlenmiştir.

Finansal tasarruflar, birleşmeler ve satın almalar, yeniden yapılandırma, değişen iş uygulamaları ve dış kaynak kullanımı nedeniyle çalışan azalmaları, organizasyonlar rekabetçi kalmaya çalıştıkça genellikle ortaya çıkabilen durumlardır.

Birinin işini kaybetmesi, kişi için ciddi ekonomik sonuçlar doğurur ve sonuç olarak işini kaybetme olasılığıyla karşı karşıya kalan çalışanlar, bu ekonomik ayrıcalıkları ve istikrarı kaybetme konusunda çok fazla gerilim ve belirsizlik yaşayabilirler. Belirsiz bir gelecekle karşı karşıya olan çalışanlar, yüksek düzeyde stres yaşamalarına neden olan durumla etkili bir şekilde başa çıkamayabilirler. Gerçekten de araştırmalar, iş güvencesizliğinin sonuçlarının iş kaybının kendisinden daha zararlı bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir. Bu öznel algının önemi, çalışanların işten çıkarılma ihtimali ile karşı karşıya kaldığı organizasyonlarda, işten çıkarıldığı bildirilenlerin; geleceği belirsiz olanlara göre, sağlık ve iyi oluşlarının arttığını gösteren araştırmalarla görülmektedir.

Özetle, iş güvencesizliği, artan sayıda çalışana etkileyen işle ilgili önemli bir stres faktörüdür. İş güvencesizliğine maruz kalma, başta psikolojik sağlık olmak üzere bir dizi olumsuz sağlık sonucu ile ilişkilendirilmiştir.

İş güvencesizliği ve iyi oluş arasındaki açık negatif ilişkiye rağmen, ne yazık ki, nedenler genellikle kötü bir ekonomi ve finansal tasarruf ihtiyacı gibi kontrol dışındaki faktörlerden kaynaklandığından, kuruluşların iş güvencesizliğini önlemek için yapabilecekleri önlemler sınırlıdır. Bununla birlikte, iş güvencesizliği tanımları öznel algının rolüne vurgu yapar ve kontrol ve öngörülebilirlik eksikliği ile karakterize edilir. Bu yüzden organizasyonlar hem kontrolü hem de öngörülebilirliği geliştirmeye odaklanmalıdır. Bunun için çalışanlarla iletişimi geliştirme, katılımcı karar verme süreçleri uygulama, istihdam edilebilirliği destekleme ve sosyal desteğe dikkat çekme adımları uygulanabilir;

- Çalışanlar ile yönetim/kuruluş arasında dürüst, zamanında ve açık bir iletişim olması, algılanan öngörülebilirliği ve gelecekteki olayların kontrol edilebilirliğini iyileştirmeye yardımcı olurken, aynı zamanda çalışanların kuruluşları tarafından değer verildiğini ve saygı duyulduğunu hissetmelerini sağlar.
- **Katılımcı karar verme**, çalışanların çeşitli iş yeri sorunları hakkında karar vermelerini sağlar ve olası çözümler sunan, kararlarda danışılan ve hatta karar verme yetkisine sahip olan çalışanların olduğu süreçler ortaya çıkarabilir. Bu süreç, çalışanların belirsizlik zamanlarında sahip oldukları kontrol miktarını iyileştirdiği için iş güvencesinin de etkili bir öncülü olarak görülmektedir.

- **İstihdam edilebilirliğin** olumlu etkisi, istihdam edilebilir olduklarını bilen çalışanların, gelecekteki istihdamlarının güvencesinden daha emin ve iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerine karşı daha dirayetli olmaları öngörüsüne dayanmaktadır. Birden fazla potansiyel iş seçeneği, çalışanın kendi geleceği üzerinde sahip olduğu kontrol miktarını artırabilir. Ayrıca, kendilerini daha istihdam edilebilir olarak gören çalışanların, organizasyonları için daha önemli olduklarına inanma olasılıkları yüksektir ve güvensizlik duyguları daha azdır. Çalışanlara hem mesleki (yani teknik veya dil) hem de kişilerarası (yani iletişim veya dayanıklılık) becerileri kazanma ve bu becerilerde ustalaşma fırsatları sağlayarak, işverenler yalnızca çalışanların istihdam edilebilirliğini iyileştirmekle kalmaz; aynı zamanda zor dönemler için hazır bulunabilecek işgücünün kalitesini de iyileştirirler.
- **Sosyal desteğin** stres ve sağlık için önemli bir tampon olduğu uzun zamandır bilinmektedir. Bir kişinin zorlu bir durumla başa çıkmasına yardımcı olacak ek bir kaynak haline gelerek iş gvencesizliğinden kaynaklanan stresin olumsuz etkilerini azaltabilir. Sosyal destek, iş yeri (meslektaşlar ve yöneticiler) veya bir kişinin kişisel hayatı (arkadaşlar ve aile) dahil olmak üzere farklı kaynaklardan gelebilir; her iki form da iş güvencesizliğinin olumsuz etkisine karşı bir tampon görevi üstlenir.

SONUÇ

İş yerinde psikolojik sağlık ve güvenliğin sürdürülmesi için engel oluşturabilecek psikososyal risklerden birisi de kariyer gelişimidir. Terfi alamama ya da yüksek terfiler, iş güvencesizliğine neden olabilecek gelecek belirsizlikleri ve kariyer ilerlemesindeki durgunluk bu risk faktörünün yönetimi önemli bileşenleri arasında yer almaktadır.

N_HumaN Danışmanlık, 5 aşamalı İYRS modeli kapsamında; kariyer gelişiminin önüne geçebilecek unsurlardan kaynaklanan psikososyal risklerin tespiti ve yönetilmesinde organizasyonlara yapıcı çözümler sunmaktadır.

Referanslar

Dağlar, İ., Küçük, N., Tokalılar, T., Candemir, T., & Keskin, K. (2021). PSİKOSOSYAL RİSKLER RAPORU Mevcut Durum Analizi Ve Öneriler.

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). Research on work-related stress. *European Communities*.

Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.

Cascio, W. F. (1998). Learning from outcomes: Financial experiences of 311 firms that have downsized.

Ganster, D. C. (2002). The stressful workplace: Mental and physical health and the problem of prevention. *Socioeconomic conditions, stress and mental disorders: Toward a new synthesis of research and public policy*. Washington, DC: Mental Health Statistical Improvement Program, National Institute of Mental Health. Retrieved January, 15, 2004.

Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social science & medicine*, 69(5), 777-785.

Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.

Probst, T. M. (2002). Layoffs and tradeoffs: production, quality, and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 211.

Probst, T. M. (2005). Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: lessons from the demand-control model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 320.

Evans, B. K., & Fischer, D. G. (1992). A hierarchical model of participatory decision-making, job autonomy, and perceived control. *Human Relations*, 45(11), 1169-1189.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.

Hassard, J., Teoh, K., & Cox, T. (2013). *Job insecurity*. Bilbao, Spain: EU-OSHA (European Agency for Safety & Health at Work).

The Complete Guide to overcoming career stagnation. Indeed Career Guide. (n.d). Retrieved April 18, 2022, from <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-stagnation#:~:text=What%20is%20career%20stagnation%3F,may%20lose%20your%20professional%20skills.>

Psikolojik Sağlık ve Gvenlik zmleri

İletişim

N_HumaN

Adalet Mah. Manas Bulvarı No:39 Folkart Towers B Kule

Kat:31 Bayraklı/İzmir

0 232 390 91 97

0 535 624 90 35

www.nhumandanismanlik.com

info@nhumandanismanlik.com