

YEREL VE KÜRESEL RİSKLERİN ARTTIĞI 21. YÜZYILDA KARIYER ŞOKLARI

CAREER SHOCKS IN THE 21ST CENTURY WITH INCREASING LOCAL AND GLOBAL RISKS

Öğr. Gör. Dr. Volkan AŞKUN¹

ÖZ

Kariyer şoku, son yıllarda mesleki araştırmalarda ilgi görmeye başlamıştır. İnsanlar profesyonel yaşamları boyunca, kronik hastalık veya iş kaybı gibi sürdürülemez kariyer yollarına yol açabilecek çeşitli beklenmedik şoklarla karşılaşmaya eğilimlidir. Bir kişinin mesleki yörüngesini etkileyen önemli ve genellikle beklenmedik olaylar olan kariyer şokları, COVID-19 sonrası çalışmalarda yoğunlaşarak incelenmektedir. Bu anlamda çalışma, 57 makale özelinde kariyer şokları yazınının kapsamlı bir incelemesini ve sentezini sunmaktadır. Çalışma, bibliyometrik ve sistematik analizle kariyer şokları özelindeki teorik ve ampirik çalışmaları yorumlayıcı paradigma yoluyla sentezleyerek bu alanda çalışacak araştırmacılara kapsamlı içgörüler sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, ortak atıf ve bibliyografik eşleştirme analizi kullanılarak yazının entelektüel yapısı ve araştırma çerçevesi ortaya konulmaktadır. Bütünleştirici içgörülere dayanarak, özellikle Türkiye'deki insan kaynakları yönetimi araştırmacılarının kariyer şoklarının teorik, ampirik ve metodolojik gelişimi adına bir araştırma gündemi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Şokları, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sürdürülebilir Kariyer, Kariyer Gelişimi.


JEL Sınıflandırma Kodları: J24, J64, J8.

ABSTRACT

Career shock has gained attention in occupational research in recent years. People tend to face a variety of unexpected shocks throughout their professional lives, such as chronic illness or job loss, which can lead to unsustainable career paths. Career shocks, which are important and often unexpected events that affect a person's professional trajectory, have been intensively examined in post-COVID-19 studies. In this sense, the study provides a comprehensive review and synthesis of the career shocks literature with 57 articles. The study aims to provide comprehensive insights to researchers who would work in the field by synthesizing the theoretical and empirical studies on career shocks through bibliometric and systematic analysis through an interpretive paradigm. For this purpose, the intellectual structure and research framework of the literature are revealed by using co-citation and bibliographic matching analysis. Based on the integrative insights, a research agenda is proposed for the theoretical, empirical and methodological development of career shocks especially for human resource management researchers in Türkiye.

Keywords: Career Shocks, Human Resource Management, Sustainable Career, Career Development.

JEL Classification Codes: J24, J64, J8.

¹  Akdeniz Üniversitesi, Demre Dr. Hasan Ünal Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, volkanaskun@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The goal of the study is to provide a thorough analysis and synthesis of the literature on career shocks, especially in light of the growing dangers both locally and globally in the twenty-first century. Significant and often unanticipated occurrences that might affect a person's career path, career shocks have received a lot of attention in contemporary occupational studies. This project aims to provide a thorough grasp of the theoretical and empirical advancements in the subject of career shocks by a methodical and bibliometric examination of 57 papers. The main objective is to provide knowledge that would help scholars - especially those in Türkiye- to progress theoretical, empirical, and methodological frameworks in human resource management.

Design/methodology/approach:

The research synthesizes the chosen literature on career shocks by using an interpretative paradigm and a bibliometric and systematic analytic methodology. Co-citation and bibliographic coupling analyses are part of the research approach used to clarify the intellectual organization and research framework of the body of current literature. The Scopus database provided the information used in the research, which concentrated on papers with the phrase "career shock" in their titles, abstracts, or keywords. Using VOSviewer software, which made bibliometric maps easier to create and see, 57 papers in all are found and examined. With their visual depiction of the intellectual terrain of the discipline, these maps show the connections between articles and emphasize important clusters within the literature.

Findings:

Bibliographic Matching Analysis: Research Framework: Five different theme clusters are found by the bibliographic matching analysis among the 57 main articles: Red Cluster - The studies in this cluster, COVID-19 and Career Shocks, examine how the COVID-19 pandemic has affected careers and required new coping mechanisms. Green Cluster - Early Career Development and Management; emphasizing the importance of positive career shocks and career competences in career commitment and happiness, this cluster focuses on how early career professionals manage career shocks. Blue Cluster - Applications of Conservation of Resources (COR) Theory; emphasizes the need of organizational support in reducing negative effects by using COR theory to explain how people handle career shocks by developing and conserving resources. Yellow Cluster - Sector-Specific Impacts of Career Shocks examines the particular difficulties and solutions particular to each industry, including healthcare, education, and tourism. Purple Cluster - Diverse Career Dynamics contains research that looks at how diverse demographics and situations -such as gender disparities, cultural differences, and dynamics unique to a sector- respond to career shocks. *Intellectual Structure of Career Shocks Literature:* Three primary clusters are found in the career shocks literature by co-citation analysis. Study on the effects of major events, or "shocks," on employee turnover are included in the Red Cluster - Employment and Turnover; important research in this cluster addresses how unforeseen circumstances affect choices to quit companies and offers ways to handle shocks of this kind to lower turnover. Green Cluster - Career Shocks and Career Development; this cluster includes studies that focus on how professional shocks affect career development and highlight the need of resilience and other psychological resources in reducing the negative impacts of shocks. The importance of including career shocks into theories of career development is emphasized by these studies in order to better comprehend and control career paths. Blue Cluster - Resource Management in Shocks to Career; principle of COR underpins this cluster and holds that stress results from resource loss. Within this cluster, research looks at how people's resources are affected by career shocks and how they handle and adjust to them.

Conclusion and Discussion:

The research comes to the conclusion that, particularly at a time when risks are rising both locally and globally, career shocks are crucial in determining current career paths. Career shocks added to career development theories provide a more complex and realistic picture of professional advancement. The results emphasize how important flexible and encouraging human resource approaches are to assist staff members in successfully navigating career shocks. With an emphasis on the investigation of demographic factors, the effects of technology breakthroughs, and the psychological aspects of career shocks, the study offers researchers—especially those in Turkey—a clear agenda for future study. Overall, this thorough analysis of the literature on career shocks emphasizes the intricacy and diversity of career shocks and provides insightful information for both academic study and real-world human resource management. A comprehensive approach to career shocks research is required by the suggested research agenda, which integrates many theoretical viewpoints and methodological techniques to improve our knowledge and management of career shocks in modern professional settings.

1. GİRİŞ

21. yüzyılda iş dünyasında artan belirsizlikler ve hızla değişen küresel koşullar, bireylerin mesleki yaşamlarını derinden etkilerken bir de ekonomik dalgalanmalar, dijitalleşme, politik değişimler ve sektörel dönüşümler gibi yerel çapta meydana gelen bu beklenmedik olaylar, işgücünün kariyer dinamiklerinde önemli değişimlere yol açmaktadır. Bu tür olaylar, çağdaş mesleki yolların dinamiklerini anlamak için çok önemli olan kariyer şokları kavramının, özellikle COVID-19 salgınının ardından uluslararası alanda büyük ilgi görmesine (Akkermans vd., 2021; Choy ve Yeung, 2022; Chung, 2022; Hamouche vd., 2023) neden olmaktadır. Kariyer şokları, bir bireyin kariyer yörüngesini etkileyen önemli ve bazen beklenmedik olayları ifade eder (Akkermans vd., 2018). Bu şoklar, kronik hastalık gibi kişisel sorunların yanı sıra iş kaybı gibi mesleki aksaklıkları da kapsayabilir. Bu anlamda kariyer şokları, bireysel düzeyde yaşanan iş kayıpları, sağlık sorunları gibi beklenmedik olaylardan, yerel ya da küresel çapta yaşanan ekonomik krizler ve salgınlar gibi büyük ölçekli olaylara kadar geniş bir çerçevede ele alınmaktadır. Bu olaylar kariyerleri potansiyel olarak sekteye uğratabilir, sürdürülemez hale gelmelerine neden olabilir. Bu sebeple şok etkilerinin ve bunlarla nasıl başa çıkılacağına çok boyutlu bir şekilde kavranması gerekir.

Kariyer şokları, özellikle insan kaynakları yönetimi (İKY) perspektifinden ele alındığında, işletmelere çalışan bağlılığını artırma ve sürdürülebilir kariyer yolları oluşturma konusunda önemli bilgiler sunarken (Akkermans vd., 2021), özellikle bireylerin psikolojik nedenlerden dolayı iş yerlerindeki tutumlarını, performanslarını ve bağlılık düzeylerini doğrudan etkileyebileceği için (Korotov, 2021; Mouratidou ve Grabarski, 2022) değerli içgörüler sunmaktadır. Bu nedenle, örgütlerin İKY stratejileri geliştirirken çalışanlarına yönelik esnek kariyer yolları ve güçlü destek sistemleri sunmaları, bu şokların olumsuz etkilerini azaltmada kritik bir rol oynadığı değerlendirilmektedir. Aynı zamanda, bu şokların çalışanların kariyer kararlarında ani değişimlere ve iş-yaşam dengelerinde bozulmalara yol açabileceği (Aşkun ve Çizel, 2024) için gelecekteki benzer ya da farklı krizler ve salgınlar adına İKY'nin bu konuya daha fazla önem vermesi gerekliliği öne çıkmaktadır. Bu nedenle özellikle kriz dönemlerinde çalışanların, kariyerlerinde nasıl yön buldukları üzerine uluslararası yazında artan ilgiye dikkat edilmesi gerekmektedir.

Daha genel olarak, bu çalışmanın da bağlamında olan COVID-19 salgınından sonraki dönemde kariyer şoklarına odaklanan araştırmalarda bir artış görülürken bu şokun mesleklerde küresel bir çalkantıya neden olduğu, profesyonel yaşamın birçok yönünü değişmesi ve iş-çalışma ortamını yeniden şekillendirmesi çalışmaların gündeminde yer almıştır. Bu nedenle mevcut benzersiz koşullar, kariyer rotalarının ve bunları etkileyen unsurların yeniden düşünülmesine yol açmasıyla birlikte kariyer şoklarının araştırılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu bakış açısıyla çalışmanın amacı, kariyer şoku üzerine mevcut araştırmaların tam bir değerlendirmesini ve entegrasyonunu yapmaktır. Bununla birlikte, kariyer şoklarının çalışanların kariyer gelişimleri üzerindeki etkilerini ve bu şokların olumlu dönüşümler için nasıl bir katalizör görevi görebileceğini çalışmanın bulgularından ortaya çıkarken bu çalışmadan elde edilen tüm içgörülere dayanarak Türk akademisyenlere kariyer şokları araştırmalarının teorik, ampirik ve metodolojik bileşenlerini geliştirmeleri için açık bir yol gösterilmesi hedeflenmektedir. Aynı zamanda, İKY alanındaki uygulayıcılara ve araştırmacılara bu olayları çeşitli ortamlarda inceleyebilmeleri için sağlam bir temel sunulmaktadır. Bu bağlamda, kariyer şoklarının örgütsel yapılar, sektör dinamikleri ve bireylerin mesleki gelişim süreçleri üzerindeki etkileri geniş bir perspektifte ele alınarak, bu alanda gelecekteki araştırmalar için yönlendirici bir çerçeve sunulması hedeflenmektedir.

Çalışmanın ortaya koyduğu bu gündem, kariyer şoklarının karmaşık ve çeşitli doğasını kabul etmekte ve olumsuz etkilerini azaltırken aynı zamanda olumlu kariyer gelişimi için potansiyellerinden yararlanabilecek çözümler yaratma ihtiyacını vurgulamaktadır. Bu anlayışla özellikle iki temel soruya yanıt aranmaktadır;

- Kariyer şokları yazının temel entelektüel yapısı nasıldır?
- Kariyer şokları yazının mevcut araştırma çerçevesi nasıldır?

Kullanılan metodoloji, bu iki soruya yanıtları ortaya çıkarmak için ortak atıf ve bibliyografik eşleştirme analizini kapsamaktadır. Bibliyometrik ve sistematik analiz yöntemleri kullanılarak 57 makale hermenötik ilgiyle yorumlayıcı bir paradigma (Gunbayı ve Sorm, 2020) çerçevesinde analiz edilecektir. Bu metodoloji, kariyer şoklarının mevcut kavranışındaki önemli kalıpların, eğilimlerin ve eksikliklerin tanınmasını sağlamaktadır (Çizel ve Aşkun, 2023).

2. METODOLOJİ

Belirli referansları aramak amacıyla ilk olarak Web of Science (WoS) veri tabanından yararlanılmıştır. Ancak çalışmanın analiz aşamasında, bazı etkinlik gösteren dergilerin ve çalışmaların WoS'a dahil edilmediği fark edilmiş ve sonrasında Scopus veri tabanı incelendiğinde WoS gibi daha fazla dergiye başvurulduğu görülmüştür. Sonuç olarak, Scopus'ta özellikle başlık, öz veya anahtar kelimeler ve yalnızca İngilizce makaleler dahil edilerek “career shock*” araması yapılmıştır (“*” sembolü, bir ifadenin ilgili varyasyonlarını kapsayan bulanık aramayı mümkün kılmak için kullanılmıştır). 10.01.2024 tarihinde gerçekleştirilen yazın taraması sonucunda toplam 57 çalışma tespit edilmiştir. Çalışmaların yıllara göre dağılımına bakıldığında 1-2013, 1-2018, 3-2019, 5-2020, 16-2021, 12-2022, 17-2023 ve 10.01.2024 tarihine kadar 2 çalışma şeklindedir. Odak noktasını iyileştirmek amacıyla, makalenin kesin örneklemini oluşturmak için orijinal havuz içinde daha fazla araştırma yapılmış, sonrasında kariyer şoklarına yapılan vurgunun bir sonucu olarak, tüm yayımlar başlıklarına, özlere ve anahtar kelimelerine göre manuel bir tarama sürecinden geçirilmiştir. Bibliyometrik analiz fikrine bağlı kalarak, kariyer şoklarına işaret edebilecek metinsel bilgilerin yanlışlıkla atlanmasını önlemek için tekrar edecek şekilde incelenmiş ve bu yöntemde kariyer şokuyla ilgisi olmayan hiçbir araştırma tespit edilmemiştir. Dolayısıyla örneklemin tamamından makaleler dahil edilmiştir. Bibliyometrik analizde kullanılan bibliyometrik haritaların oluşturulması ve görüntülenmesi için özel olarak geliştirilmiş olan VOSviewer ver.1.6.20 (van Eck ve Waltman, 2014) yazılımına 57 çalışmanın bibliyografik verileri Scopus'tan aktarılmıştır. Örneğin, bir makaleye ait veriler yazar bilgileri, yayın yılı, başlık, öz, anahtar kelimeler, dergi adı ve atıfta bulunulan tüm referansları kapsamaktadır. Bibliyometrik verilerle bilimsel haritalama, belirli bir çalışma alanının incelenmesini ve grafiksel gösterimini içerir (Chen, 2017). Bilimsel bir disiplinin bilişsel çerçevesini aydınlatarak, araştırmacıların disiplinin bilgi yapılarını ve kapsamlı metin koleksiyonları ve bunlara karşılık gelen bibliyografik veriler içinde gizlenen yeni ortaya çıkan konuları görsel olarak algılamalarını ve araştırmalarını sağlar. Bilimsel haritalama için bir yöntem olarak bibliyometrik analiz, nesnel bir bakış açısıyla içgörüler sunarak geleneksel nitel incelemeleri geliştirir (Zupic ve Čater, 2015). Ancak bibliyometrik analistlerin, bu çalışmada gösterildiği gibi nesnel sonuçların öznel ve analitik yorumlarını da sunmaları önemlidir.

Birincil araştırma sorularını ele almak üzere, kariyer şokları yazının entelektüel yapısını ve araştırma çerçevesini görsel olarak temsil etmek için atıf temelli ortak atıf ve bibliyografik eşleştirme analizleri kullanılmaktadır (Zupic ve Čater, 2015). Ortak atıf analizi, örneklemdaki 57 birincil belge tarafından atıfta bulunulan ikincil belgeleri incelerken, eşleştirme analizi yalnızca birincil belgelerin kendilerine odaklanmaktadır. İkincil olan ortak atıf belgeleri, birincil belgelerden daha eskidir. Sonuç olarak, ortak atıf analizi kariyer şokları yazının entelektüel bilgi tabanını yansıtmaktadır. Öte yandan, eşleştirme analizi kariyer şokları yazının araştırma çerçevesini yansıtmaktadır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Bibliyografik Eşleştirme Analizi: Kariyer Şokları Yazının Araştırma Çerçevesi

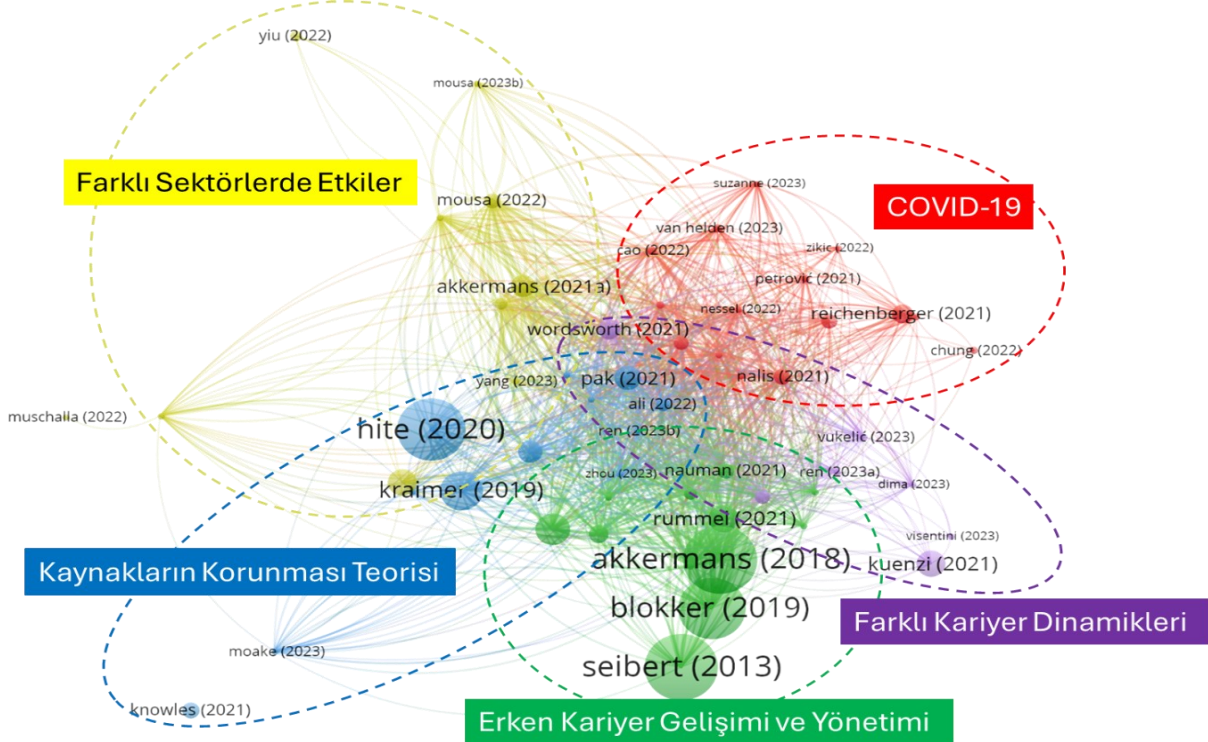
Bibliyografik eşleştirme, gelecekteki kariyer şoku çalışmalarında benimsenme potansiyeline sahip, yeterince kullanılmayan bir bibliyometrik eşleştirme tekniğidir (Çizel ve Aşkun, 2023). Buradaki 57 çalışma örnekleminde yer alan birincil belgelerin benzer şekilde ikincil belgelere ortak atıf ve kendi aralarındaki belgeler arasındaki atıf yakınlığını gösterir (Batistič ve van der Laken, 2019). Daha yüksek bağlantı gücüne veya ağırlığına sahip birincil belgeler, referans listelerinde daha fazla sayıda aynı ikincil belgeye atıfta bulunan belgelerdir. Bu birincil belgeler, makalenin temel araştırma önceliklerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynar (Zupic ve Čater, 2015). Belgelerin popülerliğinden etkilenebilen mutlak atıf sayısının aksine, bibliyografik eşleştirme bu konudan etkilenmez. Ayrıca, yayınlanmış makalelerde atıfta bulunulan referanslar zaman içinde tutarlı kalma eğilimindedir, bu da bibliyografik eşleştirme sonuçlarını daha güvenilir ve istikrarlı hale getirir (Batistič ve van der Laken, 2019). Ayrıca, bibliyografik eşleştirme için tipik prosedür, yeni makalelerin bir koleksiyonunu tanımlamayı, bibliyografik eşleşme sayılarını kullanarak makale çiftleri arasındaki benzerliği hesaplamayı ve atıfta bulunulan makaleleri benzerlik değerlerine göre kümeler ayırmayı içerir (Boyack ve Klavans, 2010). Nihai örneklemdaki 57 birincil makaleyi kullanan bibliyografik eşleştirme analizi, makaleleri Şekil 1'de gösterildiği gibi beş farklı kümeye (Kimızı: 16, Yeşil: 12, Mavi:12, Sarı: 10, Mor: 7 makale) ayırarak değerli bilgiler sağlamaktadır. İlgili bölümlerde yapılan atıflar bu kümelerde yer alan makalelere aittir.

3.1.1. Kırmızı Küme (16 Makale): COVID-19

İhtiyaç temelli kariyer yönelimleri (güvenlik, yaşam tarzı, sağlıkla ilgili) ile yetenek ve değer temelli kariyer yönelimleri (iş içeriği ile ilgili) olarak iki boyutta inceleyen çalışmada (Cao ve Hamori, 2022) COVID-19 gibi bir şok sırasında bu iki yönelimin farklı şekillerde evrildiği gösterilmektedir. Çalışma, COVID-19 sırasında çalışanların ihtiyaç temelli kariyer yönelimlerinin daha belirgin olduğunu ve pandeminin şiddetinin azalmasıyla bu yönelimlerin önemini azalmadığını ve bununla birlikte kariyer şoklarının etkilerinin uzun vadeli olabileceğine işaret eder. Diğer yandan turizm gibi pandemiden yoğun etkilenen sektörlerde uygulanan yanlış stratejilerin de bir kariyer şoku olduğu düşünülmektedir (Reichenberger ve Raymond, 2021).

Akkermans vd. (2020), pandemiden kaynaklanan kariyer şoklarının kapsamlı bir analizini sunmakta ve üç temel noktanın altını çizmektedirler. İlk olarak, pandeminin kariyerler üzerindeki etkisi, bireysel ve bağlamsal faktörlerin dinamik etkileşiminden kaynaklanır. Bu, COVID-19 gibi büyük ölçüde kontrol edilemez olsa da kariyer yetkinlikleri ve dayanıklılık gibi belirli bireysel kaynakların olumsuz etkilerini hafifletebileceği anlamına gelmektedir. İkinci olarak, pandeminin etkileri zaman içinde ve farklı yaşam ve kariyer aşamalarında değişiklik göstermektedir. Kısa vadeli sonuçlar, uzun vadeli sonuçlardan önemli ölçüde farklılık gösterebilir ve zaman içinde olumlu gelişmelerin ortaya çıkma olasılığı vardır. Son olarak, COVID-19 gibi olumsuz kariyer şoklarının nihayetinde olumlu kariyer sonuçlarına yol açabileceğini öne sürmektedir. Bu, bu tür şokların kariyer yollarının ve yaşam hedeflerinin yeniden değerlendirilmesini tetikleyerek daha tatmin edici kariyer seçimlerine ve iş düzenlemelerinde uyarlamalara yol açabileceğine dair bulgulara dayanmaktadır.

Şekil 1. Bibliyografik Eşleştirmeye Dayalı Beş Kümedeki Araştırma Öncelikleri



Sosyal huzursuzluk, ülkeler arasındaki ticari gerilimler ve COVID-19 gibi dış olaylardan kaynaklanan kariyer şoku, cinsiyet ve yaşa göre farklı endişe değerlerine neden olmaktadır (Choy ve Yeung, 2022). Kadınlar, kariyer şokları nedeniyle benzersiz zorluklarla karşılaşmakta ve erkeklere kıyasla kariyer ilerlemesinin önünde daha fazla engelle karşılaşmaktadır. Bu, ebeveyn olmaya ve liderlik değişimleri gibi işyeri değişiklikleriyle başa çıkmaya yönelik cinsiyete dayalı tepkileri de içermektedir (Van Helden vd., 2023). Türkiye gibi kolektivist olan Hindistan'da ortaya çıkan şoklara yanıt vermede cinsiyete dayalı farklılıklar şu şekildedir; kadınlar kariyerlerini hem eş hem de ebeveyn sorumlulukları için uyarırken, erkekler bunu ağırlıklı olarak yaşlı bakımı için yapmaktadır (Nair ve Chatterjee, 2021). Bununla birlikte pandeminin daha az eğitilmiş kişiler için kariyer

yörüngeleri üzerindeki yıkıcı etkisinin altı çizilmekte ve bu grup için kariyer planlama ve geliştirmede hedefli destek ve müdahalelere duyulan ihtiyacı vurgulanmaktadır (Hamouche vd., 2023).

COVID-19 gibi şoklar neticesinde çok yönlü kariyer yönelimiyle bireylerin kendi kariyer gelişimlerinin sorumluluğunu üstlenmelerini ve kendi değerlerine dayalı kariyer seçimleri yapmaları önerilir (Ghosh, 2021). Bireylerin, içsel (kişisel/aile ihtiyaçları, sağlık sorunları) veya dışsal (işgücü piyasası değişiklikleri, büyük kariyer geçişleri) olabilen şoklar karşısında çeşitli kariyer fedakarlığı yapmaları önerilmektedir ve bunlar kısa vadeli/küçük fedakârlıklar ve uzun vadeli/önemli fedakârlıklar olabilir (Zikic, 2022). Pandeminin etkisi, kariyer önceliklerinin ve isteklerinin yeniden değerlendirilmesine yol açarak kariyer yönetiminde sürekli öğrenme ve esnekliğin önemini vurgulamıştır. Pandemiye verilen çeşitli tepkiler, bireysel algılar, şokun doğası ve bağlamı arasındaki dinamik etkileşimi göstermektedir. Bu bulgular, kariyer şoklarının kariyer yetkinliklerini nasıl doğrudan değiştirebileceğini göstererek ve bu tür şokların bireysel kariyer gelişimi üzerindeki çeşitli sonuçlarını vurgulayarak kariyer inşası teorisine katkıda bulunmaktadır (Nessel, 2022).

Kariyer şoklarının yaygınlığını ve kariyer yolları üzerindeki önemli etkisini vurgulayan çalışmada (Nalis vd., 2021) beş farklı kariyer değiştirici profilinin (Dönüşümcüler, Düzenleyiciler, Başına Buyruklar, Sürdürücüler ve Ayarlayıcılar) tanımlanması yer almaktadır; bunların her biri kariyer şoklarına verilen benzersiz tepkileri ve sonraki kariyer değişiklikleri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Çalışma, şokların olumlu değişim için katalizör görevi görebileceğini ve geleneksel doğrusal ve öngörülebilir kariyer yörüngesi kavramına meydan okuyabileceğini öne sürmektedir. Bu, kariyer gelişimine yeni bir bakış açısı sunmakta ve kariyer yollarını şekillendirmede dış şoklar ile bireysel eylemliliğin karşılıklı etkileşimini kabul etmektedir.

Sivil toplum kuruluşlarında çalışanların ve gönüllülerinin yaşadığı kariyer şoklarına bakıldığında üç ana kariyer şoku türü belirtilmektedir; 1) beklentilerin ötesine geçen duygusal olarak yoğun iş talepleri, 2) aşırı/düşmanca medya ve 3) görevlerin yerine getirilmesinde kişisel ve kurumsal değerler arasındaki çatışmalar. Bu şoklar, kimlikleriyle ve somut kariyer etkileriyle ilgili olarak kariyerleri üzerinde derin düşüncelere yol açmaktadır (Petrović vd., 2021). Çalışanların yaşadıkları sağlık şoklarıyla bireylerin yıkıcı kariyer olaylarının ardından, şok öncesi kimlik değiştiriminin ve ardından temel kimlik bileşenlerini belirleyip yeni rollere entegre ederek yeni bir iş kimliğini aktif bir şekilde yeniden yapılandırmanın (kimlik yerleştirme) olumlu adaptasyon için çok önemli olduğunu ortaya koyulmaktadır (Suzanne vd., 2023). Dahası, bu süreçte sosyal etkileşimlerin önemliyken özellikle de kimlik iddialarının karşılık bulması ve başkaları tarafından tanınması yeni bir iş kimliğinin yeniden inşasında önemli ölçüde etkilemektedir. Bu anlamda COVID-19 gibi kariyer şokunun opera sanatçıları gibi yaratıcı işlerde çalışan kişilerde daha dayanıklı ve zorlayıcı olması sonucunda olumlu etkileri olması da muhtemeldir (Chung, 2022).

Mouratidou ve Grabarski (2022), COVID-19 sonrasında belirsizliğe rağmen, birçok kişi istihdamı ve istihdam edilebilirliği sürdürme, üretken olma ve stresle iyi başa çıkma konusunda ihtiyatlı bir iyimserliği ortaya koyarken algılanan güütsel destek ile kariyer sonuçları (istihdam edilebilirlik, kariyer tatmini ve ruhsal esenlik) arasında kariyer güçlendirmenin pozitif aracılık ettiğini bulmuşlardır. Çalışma, COVID-19 pandemisi sırasında kariyer şoklarını atlatmada ve kariyer sürdürülebilirliğini sağlamasında işveren desteğinin ve bireysel eylemliliğin önemli rolünü vurgulamaktadır. Korotov (2021), kariyer şoklarının yöneticiler üzerindeki ani duygusal ve psikolojik etkilerini ve bu şokların ele alınmasında yönetici koçluğunun rolünü vurgularken ister olumlu ister olumsuz nitelikte olsun, kariyer şoklarının yöneticilerde genellikle kayıp, korku, endişe ve gelecekle ilgili belirsizlik gibi karmaşık duygusal tepkileri tetiklediğini ortaya koyuyor. Bu şoklar, profesyonel kimlik ve öz yeterlilik duygularını zorlamaktadır. Araştırma, yöneticilerin bu şokları işlemesine, kontrol duygusunu yeniden kazanmasına ve gelecekteki olası kariyer yollarını keşfetmesine yardımcı olmada koçluğun önemini vurgulamaktadır.

3.1.2. Yeşil Küme (16 Makale): Erken Kariyer Gelişimi ve Yönetimi

Kariyer şokları, kısmen bireyin kontrolü dışında gerçekleşen ve kişinin kariyeri hakkında bilinçli bir düşünce sürecini tetikleyen yıkıcı ve olağanüstü olaylar olarak tanımlanmaktadır. Bu şoklar öngörülebilirlik, kontrol edilebilirlik ve değerlilik açısından farklılık göstermekte ve olumlu ya da olumsuz olarak deneyimlenebilmektedir (Akkermans vd., 2018). Akkermans vd. (2018) son dönem kariyer yazınında bir şekilde göz ardı edilen kariyer şoklarının, kariyer gelişim dönemlerinin önemli bir öncülünü temsil etmeleri nedeniyle kariyer yörüngelerini anlamak için çok önemli olduğunu vurgulamaktadır. Çalışma, bireysel eylemlilik ve bağlamsal faktörlerin rollerini birleştirerek kariyer süreçlerinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması için bu şokların kariyer araştırmalarına entegre edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Pozitif duygulanım (PD), insanların olumlu duygular yaşama ve bunları ifade etme derecesini ifade eder. Gurur, coşku, enerji ve neşe gibi duyguları kapsar ve yüksek düzeyde PD'ye sahip bireyler kariyer şoklarını daha etkili bir şekilde algılayıp yönetebilmekte, bunları büyüme ve uyum sağlama fırsatları olarak değerlendirebilmekte ve işteki başarılarını artırabilmektedirler (Mansur ve Felix, 2021). Ahmad ve Imam (2022), olumlu kariyer şoklarının (beklenmedik ancak olumlu kariyer olayları), özellikle yeterli kariyer yetkinliklerine sahip olduklarında, profesyoneller arasında kariyer bağlılığını önemli ölçüde artırdığını ortaya koyuyor. Ayrıca, çalışma daha yüksek kariyer memnuniyetinin olumlu kariyer şokları ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini öne sürmektedir. Bu bulgular, kariyerinin başındaki profesyonelleri kariyer yollarına bağlı kalmaya motive etmede olumlu kariyer şoklarının kritik rolünü vurgulamakta ve proje tabanlı çalışma ortamlarında kariyer geliştirme stratejilerinde bu şokları tanımanın ve kullanmanın önemini vurgulamaktadır.

Kariyer şokları, kariyer yetkinlikleri ile istihdam edilebilirlik arasında bir ilişkiye sahiptir. İş kaybı veya işyeri krizleri gibi olumsuz kariyer şoklarının, çalışanların kariyer yetkinlikleri ile algılanan dış istihdam edilebilirlikleri arasındaki bağı zayıflatabileceğini ve potansiyel olarak kariyer gelişimlerini engelleyebileceği ortaya koyulmaktadır. Buna karşılık, beklenmedik terfiler veya zamlar gibi olumlu kariyer şokları bu ilişkiyi güçlendirerek bireyin algılanan dış istihdam edilebilirliğini artırır (Blokker vd., 2019). Kısmen bireyin kontrolü dışında gerçekleşen önemli ve yıkıcı olaylar olan kariyer şokları, kendi kendini düzenleyen bir iş arama sürecini tetikleyebilir, İK uygulamalarına ilişkin algıları etkileyebilir ve istihdam ile girişimcilik arasındaki geçiş kararlarını etkileyebilir. Daha da önemlisi, kariyer şokları bireyleri sosyal kimliklerine göre farklı şekilde etkileyebilir ve bu olaylar sosyal kimliğin belirginliğini veya tehdidini değiştirecek kariyerin yeniden değerlendirilmesine ve eylemlere yol açabileceği öne sürülmektedir (Akkermans vd., 2021)

İçsel sosyal sermayenin olumsuz kariyer şokları ile fırsatlara odaklanma arasında bir aracı görevi vardır. Bu da, bireyler olumsuz kariyer şokları yaşadıklarında, içsel sosyal sermayelerinin (örgütlerdeki ilişkiler ve ağlar) odaklarını gelecekteki fırsatlara doğru kaydırmalarına yardımcı olabileceği anlamına gelmektedir. Kariyer şokları ile örgüt içi sosyal sermaye yoluyla fırsatlara odaklanma arasındaki ilişki, örgütlerine daha derinden bağlı olan bireyler için daha güçlüdür. Bu durum, bireylerin işyerlerine ne kadar bağlı ve entegre olurlarsa, olumsuz kariyer şoklarının üstesinden gelmek ve gelecekteki fırsatlara odaklanmak için iç sosyal sermayeden yararlanma olasılıklarının o kadar yüksek olduğunu göstermektedir (Feng vd., 2019)

Olumlu kariyer şokları (beklenmedik terfiler gibi) olumlu duyguyu artırarak daha iyi kariyer gelişimine yol açmaktadır. Buna karşılık, olumsuz şoklar olumlu duyguyu azaltarak kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir. Aile desteği bu ilişkide önemli bir rol oynamaktadır (Mehreen ve Ali, 2022). Bunun yanı sıra olumsuz kariyer şoklarıyla karşılaşan çalışanlar, kariyer memnuniyetlerini yeniden değerlendirme eğiliminde olmakta ve bu da kalma veya ayrılma kararlarını etkilemektedir. Bu durum, inşaat sektöründe beklenmedik kariyer şoklarına uyum sağlayabilen çalışanların daha yüksek düzeyde kariyer tatmini sağladığını ve çeşitli zorluklara rağmen işlerinden ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermekte ve bu sebeple çalışanlarda kariyer uyum becerisi geliştirilmesinin önemini vurgulanmaktadır (Nauman vd., 2021).

Toplu sözleşmelerdeki büyük boyuttaki değişimlerde kariyer şokları olarak değerlendirilirken, bu beklenmedik değişiklikler birçok kişinin kariyerlerini eleştirel bir şekilde yeniden değerlendirmesine yol açmakta ve bazı çalışanlar örgütlerinden ayrılmaktadır (Nery-Kjerfve ve Wang, 2019). Ayrıca kurumsal hayattan memnuniyetsizlik veya kişisel trajediler gibi olumsuz şoklar çalışanları girişimciliğe itebilir. Bu durumda girişimci olan çalışanlar, işlerini kurduktan sonra da işle ilgili başarılar ve aksilikler gibi kariyerlerini etkileyen şoklar yaşamaya devam ederler. Bu şoklar, girişimcilik yollarını güçlendirmekten şüphelere neden olmaya, uyum ve esneklik gerektirmeye kadar bir dizi tepkiye yol açarken kariyer şekillenmesi dışsal olaylar ile kişisel eylemlilik arasında dinamik etkileşime bağlıdır (Rummel vd., 2021).

Erken terfiler veya önemli iş başarıları gibi olumlu şoklar, beklenmedik bir şekilde lisansüstü eğitime devam etme niyetinin artmasına yol açarak bu tür olayların özgüveni ve hırsı artırdığını düşündürmektedir. Buna karşılık, yöneticinin ayrılması veya kurumsal çalkantılar gibi olumsuz şoklar da lisansüstü eğitime başvurma olasılığını doğrudan etkileyerek, bu tür aksaklıkların bireyleri kariyer yörüngelerini yeniden gözden geçirmeye ve potansiyel olarak değiştirmeye sevk edebileceğini göstermektedir (Seibert vd., 2013).

Genel sağlığın önemli olduğu pilotluk gibi mesleklerde sağlık sertifikası kaybı gibi bir şokun pilotların mesleki kimliklerini tehdit etmekle kalmayıp, aynı zamanda uçuşun genellikle yaşam tarzlarına ve benlik algılarına derinlemesine entegre olması nedeniyle önemli zihinsel ve duygusal zorluklar yarattığını ortaya koymaktadır.

Havacılık sektörü gibi diğer rollere geçiş için doğrudan yolların eksikliğini dikkate alındığında yeni kariyer yollarına uyum sağlamada desteğe duyulan ihtiyaç vurgulamaktadır. Bu durum, proaktif kariyer yönetiminin önemini ve pilotların bu zorlu geçişleri atlattıklarına yardımcı olmada kariyer danışmanlığının potansiyel rolünü vurgulamaktadır (Kurukulaadithya vd., 2023).

3.1.3. Mavi (12 Makale): Kaynakların Korunması Teorisi

Kariyer şoku; sıklık, yoğunluk, kontrol edilebilirlik, öngörülebilirlik, değerlilik ve süre açısından farklılık göstermekte olup, bunların tümü COVID-19 gibi makro değişkenlerin kişilerin kaynakları üzerinde etkisi güçlüdür. Bu noktada kariyer esnekliği kariyer kesintilerine uyum sağlamada hem kişisel kaynakların hem de dış destek kaynaklarıyla bağlantılıdır. Ayrıca, şoklar sonrasında kariyerlerin yaşam süresini, sosyal alanı, eylemliliği ve anlamı kapsayarak sürdürülebilir kariyeri etkilemektedir (Hite ve McDonald, 2020).

Olumsuz örgütlerde yaşanan kariyer şokları ile kariyer iyimserliği arasında negatif ilişki gözlenirken, bu etkiye iş güvensizliği aracılık etmektedir ve bu da kariyer şoklarının iş güvensizliği hissini artırdığını ve bunun da kariyer iyimserliğini azalttığını göstermektedir. Daha da önemlisi, algılanan örgütsel kariyer desteğinin bu olumsuz dolaylı etkiyi engelleyebileceğini ortaya koymaktadır (Hofer vd., 2021). Bu bulgu, kariyer şoklarının çalışanların kariyer iyimserliği üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmede örgütsel desteğin önemini vurgulamaktadır. Çalışma, kariyer sonuçlarını şekillendirmede bireysel algılar ve örgütsel bağlam arasındaki etkileşimi vurgulayarak, İş Talepleri-Kaynaklar modeli ve Kaynakların Korunması (COR) teorisinden kavramları entegre ederek kariyer dinamiklerinin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Pak vd. (2020), kariyer şoklarının sürdürülebilir kariyerler üzerindeki etkisini araştırmakta ve bu şokların, kişi-iş uyumundaki değişikliklerle ilişkili olan kaynaklar veya taleplerdeki değişiklikler yoluyla kariyer sürdürülebilirliğini şekillendirmedeki önemli rolünü vurgulamaktadır. Çalışma, kariyer şoklarının kişisel ve iş kaynaklarını artırabildiğini veya azaltabildiğini, bunun da bireyin yetenekleri ile iş talepleri arasındaki uyumda (talepler-yetenekler uyumu) veya bireyin ihtiyaçları ile kurumun tedarik ettikleri arasındaki uyumda (ihtiyaçlar-tedarikler uyumu) karşılık gelen değişikliklere yol açtığını ortaya koymaktadır.

Olumlu şokların kariyer memnuniyetini önemli ölçüde motive edip artırdığını, olumsuz şokların etkisinin ise siyasi olaylar gibi belirli durumlar dışında, daha az belirgin olduğunu göstermektedir. Bu durum, akademisyenlerin olumsuz deneyimler karşısındaki direncinin altını çizmekte ve olumlu kariyer gelişmelerinin akademik kariyer yörüngelerini ve memnuniyetini şekillendirmedeki kritik rolünü vurgulamaktadır (Kraimer vd., 2019). Özellikle öz yeterlilik ve istihdam edilebilirlik gibi kişisel kaynakların, COR teorisine uygun olarak, kariyer şoklarının bu kaynakları önemli ölçüde etkilediği ve bunların da proaktif kariyer davranışıyla bağlantılı olduğunu gösterilmektedir (Ali ve Mehreen, 2022).

Profesyonel kadınlar için işgücünden ayrılmaya yol açan başlıca kariyer şoklarının profesyonel ve kişisel yaşam arasında denge kurulamaması ve çocuk bakımının yüksek maliyeti olduğu ortaya koyulmaktadır. Bu kadınlar işgücüne yeniden katılmaya çalıştıklarında ise ayrımcılık, mülakatlara girme zorluğu, ücret eşitsizliği, başkalarının yargılaması ve daha fazla işyeri esnekliği ihtiyacı gibi başka kariyer şoklarıyla karşılaşmaktadırlar. Bu bulgular, dışsal ve genellikle kontrol edilemeyen faktörlerin kadınların kariyer yolları üzerindeki derin etkisinin altını çizmekte ve hem iş gücünden ayrılırken hem de iş gücüne yeniden girerken karşılaştıkları zorlukları vurgulamaktadır (Knowles ve Mainiero, 2021).

COR, mentorluk gibi kaynakların bireylerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olduklarında daha değerli olduğunu öne sürüyor. Mentorluğun özellikle uzun bir kariyer kesintisi yaşamamış yüksek yönetim hedefleri olan bireyler için faydalıdır. Buna karşılık, benzer yüksek hedeflere sahip olup kariyer kesintileriyle karşılaşmış olanlar veya kariyer kesintilerinden bağımsız olarak daha düşük yönetim hedefleri olanlar için mentorluk o kadar etkili görünmemektedir (Moake vd., 2023).

Bireylerin kariyer şoklarına nasıl uyum sağladıklarını anlamak için evrimsel psikoloji ve nörobilimi bir araya getiren üç seviyeli "Tehdit Uyarlanabilir Davranış (TUD)" çerçevesini öneren çalışmada (Rai ve Mukherjee, 2023), taşeron işçilerin pandeminin neden olduğu gibi kariyer şoklarına hiyerarşik ve evrimsel bir şekilde tepki verdiğini vurgulamaktadır. Başlangıç seviyesinde (TAB 1), bireyler ihtiyatlı bir iyimserlik sergiliyor ve ön kaynak değerlendirmesi ve gelecek senaryo planlaması yapıyor. Tehdit devam ettikçe (TAB 2), kaynakların korunmasına ve geleceğe hazırlık için beceri geliştirmeye doğru bir kayma olur. Aşırı durumlarda (TAB 3), kariyer tehditlerine uzun süre maruz kalmak mantıksız, kendine zarar veren davranışlara ve hatta intihar eğilimlerine yol açarak kariyer dayanıklılığının kritik rolünün altını çizer. Bu çerçeve, ruh sağlığına ve kaynak optimizasyonuna öncelik veren

politika ve stratejilerin gerekliliğini vurgulayarak, işçilerin kariyer şoklarına uyum sağlamadaki benzersiz zorluklarını anlamının ve desteklemenin önemini altını çizmektedir.

Kariyer şokları stres artışına yol açtığı ve bunun da duygusal tükenme nedeniyle bağlılıkta düşüşe neden olduğu ortaya konulmaktadır. Özellikle, örgütsel kaynaklar (örneğin, finansmana erişim) girişimcilik kariyer bağlılığını, stres veya duygusal tükenmeyi önemli ölçüde etkilemezken, ilişkisel kaynaklar (örneğin, kaliteli duygusal destek) çok önemli bir rol oynamaktadır. İlişkisel kaynaklar stres ve duygusal tükenmeyi azaltarak girişimcilik kariyer bağlılığının sürdürülmesine yardımcı olmaktadır (St-Jean vd., 2023). Küresel şoklar bir büyüme fırsatı ya da kariyer ilerlemesinin önünde bir engel olarak algılama biçimlerinin, kariyer ağı kurma davranışları tarafından önemli ölçüde etkilediğini ve yüksek kariyer ağı kurma davranışı, COVID-19 gibi bir şoku bir zorluk olarak görmenin olumlu etkilerini artırarak daha yüksek istihdam edilebilirlik algısına yol açıyor. Tersine, düşük kariyer ağı davranışı, pandemiye bir engel olarak algılamanın olumsuz etkisini güçlendirmektedir (Ren vd., 2023a). Örgütsel yeniden yapılanma veya değerli bir iş arkadaşının ani ayrılışı gibi kariyer şokları, bir çalışanı ağ kurma davranışlarına katılmaya motive ederek dolaylı olarak algılanan istihdam edilebilirliğini artırdığına ortaya koymaktadır. Bu olumlu etki, özellikle çalışanlar örgütlerinde yüksek kariyer fırsatları algıladıklarında belirginleşmektedir. Ağ kurma davranışları bir başa çıkma mekanizması olarak işlev göerek çalışanların yeni kaynaklar inşa etmelerini ve psikolojik ve ilişkisel kaynaklardaki potansiyel kayıpları telafi etmelerini sağlamakta ve böylece kariyer sürdürülebilirliklerini teşvik etmektedir (Zhou vd., 2023).

Göçmenlerde, COR teorisi bağlamında kişisel, maddi ve sosyal kaynakları biriktirdikleri kaynak kazanım sarmalları yaşayan bireyler, küresel şokları olumlu kariyer şoku olarak algılama eğiliminde olmakta, bu da istihdam edilebilirlik algılarının ve proaktif kariyer eylemlerinin artmasına yol açmaktadır (Kerti vd., 2024).

3.1.4. Sarı (10 Makale): Farklı Sektörlerde Etkiler

Akkermans vd. (2021), farklı ülkelerde farklı sektörlerde yapılan çalışmaların derlemesini sunarak kariyer şokları kavramını, kariyerle ilgili önemli yansımaları tetikleyen, büyük ölçüde bireyin kontrolü dışındaki yıkıcı ve olağanüstü olaylar olarak tanıtmaktadır. Ayrıca, kariyer çalışmaları bireysel eylemliliğe odaklanırken, kariyerlerin öngörülemez ve değişken doğasının, kariyer yollarını değiştirebilecek dış olaylar için önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Genel olarak bu çalışma, modern kariyer gelişimi bağlamında kariyer şoklarının daha incelikli bir şekilde anlaşılması gerektiğinin altını çizmektedir.

Pandemiyle birlikte sağlık, eğitim ve hizmet gibi sektörler hızla çevrimiçi operasyonlara geçerken ve sanal iletişim, otonom çalışma ve duygusal zeka gibi beceriler bu sektörlerde öne çıkmıştır. Buna karşılık, uzaktan çalışmaya geçemeyen sulama, inşaat ve imalat gibi sektörlerde yeni becerilere daha az ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Üniversitelerin uzmanlaşmış programlar aracılığıyla bu yeni beceri setlerini geliştirmesinin, eğitimi değişen piyasa ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirmesinin ve böylece işgücünün sürdürülebilirliğini artırmasının gerekliliği belirtilmektedir (Al-Youbi vd., 2020).

Pandemiyle birlikte akademisyenlerin, özellikle çocuk sahibi olanlar için artan bakım sorumlulukları hem erkekler hem de kadınlar için yaygın açılarından bilimsel üretkenliği olumsuz etkilemiştir. Çalışma, bu tür kariyer şoklarının etkisini azaltmak ve aile ile kariyer önceliklerini etkili bir şekilde dengelemek için genç bilim insanlarına özel kariyer aşamalarına ve yaşam durumlarına göre uyarlanmış bireyselleştirilmiş desteğe duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır (Muschalla vd., 2022). Mousa (2022), Türkiye'den daha kolektivist olan Mısır'daki kadın akademisyenlerin COVID-19 gibi bir şokla hem akademik görevlerde hem de ailevi yükümlülüklerini getirerek kahramanca, şokunun etkisini hafifletmek için çoğunlukla ikiyüzlü ifadelerle ahabap çavuş ilişkisi ve bu durumun geçici olacağı düşünce stratejileriyle başa çıktıklarını ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın devamı olan farklı bir çalışmada (Mousa vd., 2023), Mısır'daki aynı kadın akademisyenlerin, özellikle özgürleştirici destek eksikliği nedeniyle, kariyer şoklarına yanıt olarak bir başa çıkma stratejisi olarak ahabap çavuş ilişkisi nasıl kullandıklarına odaklanılmaktadır. Bu kariyer şokları, yoğun öğretim ve araştırma görevleri, üst düzey idari kademelerde yeterince temsil edilmeme ve ailevi yükümlülüklerin getirdiği yükten kaynaklanmaktadır. Bu algı, sınırlı eylem kaynakları, özgürleştirici değerlerin eksikliği ve yetersiz sivil haklardan kaynaklanmakta ve onları birincil başa çıkma mekanizması olarak ahabap çavuş ilişkisini benimsemeye yöneltmektedir.

COVID-19 sonrasında turizm sektöründe daha az proaktif çalışanların yüksek esnekliğe sahip olduklarında daha düşük kariyer değişikliği niyeti sergilediklerini ortaya koymaktadır. Buna karşılık, yüksek proaktif çalışanlar, daha düşük kariyer değişikliği niyeti sergilemek için esnekliğe ek olarak güçlü iş sosyal desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bu durum, dayanıklılığın tek başına daha az proaktif çalışanlarda kariyer değişikliği niyetlerini hafifletebileceğini,

ancak yüksek proaktif bireylerin mevcut kariyerlerine bağlılıklarını sürdürmek için çalışma ortamlarından ek desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir (Yang ve Lee, 2023). Ukrayna'daki savaş gibi küresel şokların turizm çalışanları üzerindeki etkisini ve bireysel dayanıklılıklarının bu şoklarla başa çıkmada nasıl yardımcı olduğunu araştıran çalışmada (Mousa ve Abdelgaffar, 2023) bazı çalışanların profesyonel ve sosyal çevrelerinden aldıkları destek nedeniyle bu olayları olumsuz kariyer şokları olarak algılamadıklarını, diğerlerinin ise kariyer beklentileri konusunda endişelerini dile getirdiklerini ortaya koyuyor. Çalışma, olumsuz kariyer şoklarını kurumsal destek ve çalışanların uyum sağlama kabiliyeti yoluyla yönetmenin önemini vurgulamaktadır. Sürekli öğrenme ve destekleyici bir iş ortamı ile desteklenen bireysel dayanıklılığın, kariyer şoklarının üstesinden gelmede çok önemli olduğu tespit edilmiştir.

Havacılık öğrencilerinin pandeminin etkisiyle kariyer şoku yaşamalarıyla havacılık alanında çalışma isteklerine rağmen, iş ilanlarının azalması ve deneyimli profesyonellerle rekabet gibi belirsizlikler ve kariyer gelişiminde potansiyel engellerle karşılaşmaktadırlar (Yiu vd., 2022). Çalışma, öğrencilerinin gelecekteki kariyerleri için gerekli buldukları teknik olmayan beceriler konusunda özellikle eksiklik hissettiklerini ortaya koymaktadır. Dahası, öğrenciler havacılıktaki uzmanlık alanlarının dışında alternatif kariyer yollarını değerlendirmeye açıklar ve bu da pandeminin etkisiyle kariyer hedeflerinde potansiyel bir değişimin altını çiziyor.

Nispeten istikrarlı iş koşullarında anlamlı iş deneyiminin, COVID-19 gibi büyük dış şoklar sırasında işten ayrılma niyetlerini etkili bir şekilde azalttığı gösterilmektedir. Bu durum, örgütlerin anlamlı çalışma ortamlarını teşvik etmelerinin ve özellikle kriz dönemlerinde çalışanlara yönelik taahhütlerini sürdürmelerinin, çalışanların elde tutulmasını artırmak ve refahını desteklemek açısından önemini vurgulamaktadır (Heath vd., 2024). Beklenmedik terfiler veya maaş artışları gibi olumlu kariyer şoklarının, bireyin kariyer kararı verme öz yeterliliğini artırmaya önemli ölçüde katkıda bulunduğu belirtilmektedir. Öz yeterlilikteki bu artış da kariyer iyimserliğini olumlu yönde etkilemektedir. Olumlu kariyer olaylarının ve bireysel karar verme güveninin kişinin kariyerine yönelik olumlu bir bakış açısını teşvik etmedeki önemini vurgulanmaktadır (Ahmad ve Nasir, 2023).

3.1.5. Mor (7 Makale): Farklı Kariyer Dinamikleri

COVID-19 ile kâr amacı gütmeyen örgütler, azalan gelirleri nedeniyle artan hizmet talepleriyle karşı karşıya kalmış ve bu durum onları personel ve operasyonlar konusunda zor kararlar almaya itmiştir. Bu durum, sektördeki 12,3 milyon ücretli çalışmanı, özellikle de gıda bankaları ve evsiz barınakları gibi doğrudan hizmet örgütlerinde çalışanları önemli ölçüde etkilemiştir. COVID-19 ile ilişkili uzun süreli belirsizlik ve travmanın, yaygın sosyal huzursuzlukla birleştiğinde, bu örgütlerde çalışanlarının bağlılığını zayıflatabileceği ve potansiyel olarak sektör dışında kariyer yapmayı düşünmelerine yol açabileceği endişelerini dile getirilmektedir (Kuenzi vd., 2021).

Ali vd. (2020), Çin hizmet sektöründeki çalışanların yaşadığı dokuz farklı kariyer şokunu tanımlamaktadır. Bu şoklar iki boyutta ele alınmaktadır; Pozitif ve Negatif Kariyer Şokları. Her biri beklenmedik terfiler veya mentor ayrılmaları gibi belirli deneyimleri kapsamaktadır. Bununla birlikte diğer hizmet sektörü olan konaklama sektöründeki uluslararası öğrenciler için pandemini gibi kariyer şoklarını atlatmada dil ve kültürel becerilerin önemini vurgulanmaktadır (Ren vd., 2023b).

Dima vd. (2023), pandeminin Kaleidoscope Kariyer Modeli (KCM) üzerindeki etkisini üst düzey liderlik perspektifinden araştırmaktadır. KCM geleneksel olarak bireyin kariyer kararlarını şekillendiren üç boyutu (özgünlük, denge ve meydan okuma) dikkate alır. Çalışma, pandeminin üç KCM boyutunu da etkilediğini, kariyer aşamalarına ve liderlik pozisyonlarına göre algıda farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. İlginç bir şekilde, cinsiyet farklılıkları özellikle denge boyutunda belirgindir. Genel olarak bu çalışma, üst düzey liderlerin pandeminin getirdiği kariyer zorluklarını ve değişikliklerini nasıl yönettiklerine dair değerli bilgiler sunmakta ve kariyer modellerinin dış şoklara yanıt olarak evrilen doğasını vurgulamaktadır. Bununla birlikte çocuk sahibi olmayan yönetici kadınlara odaklanan çalışmada (Visentini vd., 2023), hayatın sonluluğuna dair farkındalık ve kariyere ayrılma ihtiyacı, fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları nedeniyle iş-yaşam dengesi üzerindeki etki, anlam arayışını tetikleyen dönüştürücü deneyimler ve COVID-19 salgınının çalışma biçimleri üzerindeki etkileri şeklinde dört farklı kariyer şokları görülmektedir. Bu şoklar, daha sürdürülebilir yörüngelere doğru önemli kariyer geçişlerine yol açarak kariyerin öznel doğasını ve tipik olarak olumsuz olarak görülen deneyimlerin olumlu bir şekilde yeniden değerlendirilme potansiyelini vurgulamaktadır.

Pandeminin işletme sahipleri üzerindeki etkisini inceleyen çalışmada (Vukelić vd., 2023), işletme sahipleri saldırganlık (aktif olarak yeni iş fırsatları arama veya mevcut iş modellerini sürdürme), yeniden yapılanma (iş modellerini ve profesyonel kimliklerini yeniden gözden geçirme) ve düşmanlık (zorluklara rağmen değişime

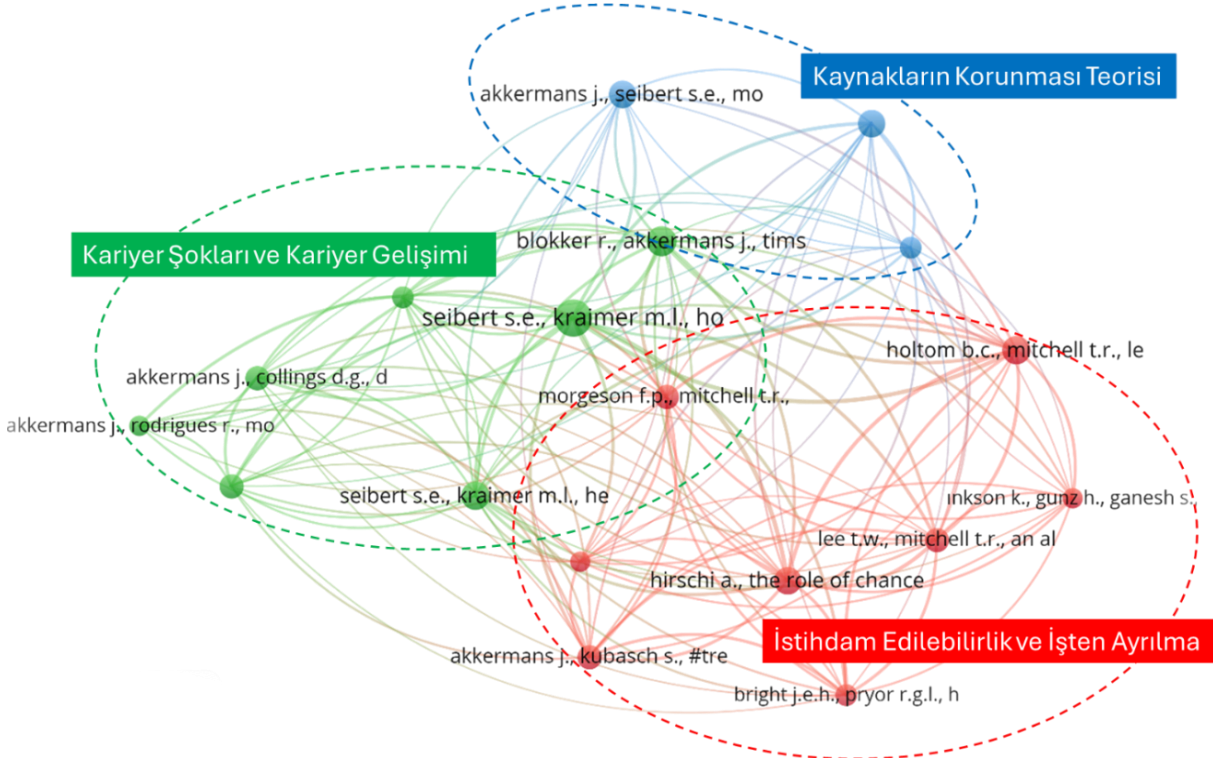
direnme ve mevcut yapıları sürdürme) gibi daha az uyarlanabilir yaklaşımlar da dahil olmak üzere farklı başa çıkma stratejileri kullandığını göstermektedir.

Yeni Zelanda'da meydana gelen bir dizi depremin kariyer geçişlerini nasıl etkilediğini araştıran bir çalışmada (Wordsworth ve Nilakant, 2021), bu tür kariyer şoklarının etkisinin bireyler arasında önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ve bireyin şok öncesi motivasyon durumu, algılanan şok büyüklüğü ve kaynakların mevcudiyeti gibi faktörlerden etkilendiğini tespit etmişlerdir. Çalışma, bireylerin statükolarını bozmada şokun yoğunluğu ve süresinin önemini vurgulayarak "yaşanan şokun büyüklüğü" kavramını ortaya koymaktadır. Ayrıca şok sonrası kariyer kararı vermek için gerekli olan eleştirel düşünme sürecini kolaylaştırma ya da engellemede ara verme ve sosyal destek gibi kişisel kaynakların kritik rolünü vurgulamaktadır. Aynı dış olaya rağmen, ortaya çıkan kariyer kararları, şokun istenen bir değişimi kolaylaştırdığı olumlu geçişlerden, şokların kaynakların tükenmesi ve destek eksikliği nedeniyle dürtüsel kararlara yol açtığı olumsuz sonuçlara kadar değişmektedir.

3.2. Ortak Atıf Analizi: Kariyer Şokları Yazınının Entelektüel Yapısı

Birincil yayımlar genellikle güçlü ortak atıf bağlantı gücüne sahip olan ve yüksek ağırlıklar atanmış ikincil belgelere ortak atıfta bulunur. İkincil çalışmalar dergi makaleleri, kitaplar, kitap bölümleri ve konferans bildirileri dahil olmak üzere çeşitli ortamları kapsamaktadır. Bir küme içinde yer alan ikincil makaleler, daha yüksek düzeyde metinsel benzerlik sergilemekte ve literatürü etkileyen ana düşünce okulları için profillerin geliştirilmesine yönelik değerli bilgiler sunmaktadır (Aşkun ve Çizel, 2020; Aşkun ve Erkoyuncu, 2023). Özetle, 57 çalışmadan Şekil 2'de sıkça atıfta bulunulan üç farklı kaynak grubu bulunmuştur. Çeşitli boyutlardaki belgeler, örnekteki birincil belgelerde ikincil belgelere atıfta bulunulma sıklığını göstermektedir. Bu da daha büyük belgelere daha küçük olanlardan daha sık atıf yapıldığı anlamına gelmektedir. Şekildeki ikincil belgelerin birbirine yakınlığı, verilerde referans olarak birlikte yer aldıklarını gösterirken, ikincil belgelerin haritadaki merkeziliği, haritadaki diğer belgelerle en sık birlikte yer alan belgeleri ortaya koymaktadır (Aşkun ve Çizel, 2019; van Eck ve Waltman, 2014). Haritada en sık atıf yapılan 18 ikincil belge üç farklı kümede gösterilmektedir. İfadelerin renkleri, ilgili belgelerin birlikte gruplandırıldığı ve ortak bir renk atandığı kümelerle karşılık gelmektedir. İlgili bölümlerde yapılan atıflar bu kümelerde yer alan çalışmalara aittir.

Şekil 2. Üç Ortak Atıf Kümesindeki En İyi 18 İkincil Belgenin Atıf Ağı



3.2.1. Kırmızı Küme (8 Çalışma): İstihdam Edilebilirlik ve İşten Ayrılma

Akkermans ve Kubasch (2017), kariyer araştırmalarındaki trend konuları belirlemek amacıyla 2012-2016 yılları arasında dört temel kariyer dergisinde yayımlanan makaleleri analiz ederek bazı geleneksel kariyer konuları popülerliğini korurken, istihdam edilebilirlik gibi yeni konuların ortaya çıktığını tespit etmişlerdir. Çalışma, kariyer şokları gibi trend olan konulara benzersiz bir genel bakış sağlamakta ve gelecekteki araştırmalar için temel soruları formüle etmektedir.

Çalışan devrini anlamak için karar verme, istatistik ve sosyal psikoloji kavramlarını kullanarak oluşturulan modelde (Lee ve Mitchell, 1994), işten ayrılmada her biri farklı psikolojik süreçleri ve dış olayları içeren dört farklı karar yolunu tanımlamakta ve modelin işten ayrılma teorisine ve araştırmalarına belirli katkıları önerilmektedir. Birikmiş iş tatminsizliğinden ziyade, önemli olayların veya şokların genellikle gönüllü çalışan devrinin ilk nedeni olduğunu gösteren çalışma (Holtom vd., 2005), örgütlere bu tür şokları yönetmek ve böylece işten ayrılmaları kontrol altına almak için stratejiler sunmaktadır. Bununla birlikte Morrell vd. (2004), sarsıcı olaylar veya önemli değişiklikler gibi şokların çalışan devrindeki rolüne odaklanmaktadır. İşten ayrılmanın etkin yönetimi için bu şokları anlamının önemini vurgulamakta ve kuruluşlardaki işten ayrılma süreçlerine ilişkin içgörüler sunmaktadır.

Inkson vd. (2012) sınırsız kariyer teorilerinin katkıları değerlendirmekte, yanlış etiketleme, kişisel eylemliliğe aşırı vurgu ve sınırsız kariyerlerin iddia edilen baskınlığı için ampirik destek eksikliği gibi sorunları vurgulamaktadır. Kariyer sınırlarının rolünü vurgulayarak teori ve araştırma için yeni yönler önermektedir. Diğer yandan Morgeson vd. (2015) olay sistemi teorisini tanıtmakta ve olayların yeni, yıkıcı ve kritik olduklarında dikkat çekici hale geldiklerini öne sürmektedir. Olayların herhangi bir hiyerarşik seviyede ortaya çıkabileceğini ve etkilerinin örgütün her yerine yayılabileceğini, davranışları etkileyebileceğini ve yeni olaylar yaratabileceğini öne sürmektedirler.

İsviçreli ergenler arasında okuldan mesleki eğitime geçişte şans olaylarının etkisini inceleyen çalışma (Hirschi, 2010), çoğunluğun şans olaylarının geçişlerinde önemli bir etkisi olduğunu bildirdiği ve hem kapsamlı kariyer hazırlığı hem de şans olaylarının danışmanlık uygulamasına entegre edilmesi için çıkarımlarda bulunduğunu göstermektedir. Aynı şekilde bir başka çalışmada (Bright vd., 2005), şans olaylarının örneklemin önemli bir kısmının kariyer kararlarını etkilediğini ve daha fazla dış kontrole sahip bireylerin iç kontrole sahip olanlara göre daha fazla şans olayı rapor edildiği gösterilmektedir.

3.2.2. Yeşil Küme (7 Çalışma): Kariyer Şokları ve Kariyer Gelişimi

Çalışmadaki 57 makaleden altı makalenin (Akkermans vd., 2020; Akkermans, Collings, vd., 2021; Akkermans, Rodrigues, vd., 2021; Blokker vd., 2019; Seibert vd., 2013; Wordsworth ve Nilakant, 2021) ortak atıfta bu kümede yer aldığı gözlenmektedir.

Bu altı çalışmayı özetlemek gerekirse Akkermans vd. (2020), kariyer yetenekleri ve dayanıklılık gibi psikolojik kaynakların bu şoku yönetmeye nasıl yardımcı olabileceğini ve bireysel ve bağlamsal faktörlerin nasıl etkileşime girdiğini göstermektedir. Akkermans vd. (2021), kariyer şokları iş aramayı, İK uygulamalarını, istihdam ve girişimcilik arasındaki geçişleri ve sosyal kimliği etkileyebileceğini belirtmektedir. Kariyer şoklarının kavramsal netliği, etkileri, mekanizmaları ve multidisipliner önemi tartışılmaktadır (Akkermans, Rodrigues, vd., 2021). Blokker vd. (2019), genç profesyonellerin kariyer yetkinliklerini, başarılarını ve istihdam edilebilirliklerini incelemektedir. Olumlu ve olumsuz kariyer şokları erken kariyer gelişimini, kariyer yetkinliklerini ve başarıyı etkilemektedir. Seibert vd. (2013), kariyerinin başındaki çalışanların lisansüstü eğitim kararlarını tahmin etmek için bir model oluşturmuştur. İçsel kariyer hedefleri, kariyer planlaması ve olumlu kariyer şokları lisansüstü eğitim niyetini artırmaktadır. Aynı dışsal olayı yaşamalarına rağmen, katılımcıların bu şokun kariyer kararlarına nasıl yol açtığı konusunda önemli farklılıklar gösterdiğini ortaya koyan çalışmada (Wordsworth ve Nilakant, 2021), kariyer şoklarının kişisel eylemliliği artırarak veya azaltarak hem istenen hem de istenmeyen kariyer geçişlerine yol açabileceğini ortaya koymaktadır.

Bu altı makale haricinde bu kümede yer alan diğer ortak atıf alan Seibert vd. (2016) çalışması, kariyerlerde esneklik ve uyarlanabilirlik oluşturmanın önemine odaklanmaktadır. Kariyerlerin nadiren amaçlandığı gibi geliştiğini ve beklenmedik gelişmelerin genellikle öngörülemeyen değişiklikler getirdiğini açıklamaktadır.

3.2.3. Mavi (3 Çalışma): Kariyer Şoklarından Kaynakların Korunması

Hobfoll (1989)'un ufuk açıcı çalışması, mevcut stres modellerine meydan okuyarak Kaynakların Korunması (COR) teorisini önermektedir. Bu model, stresin kaynak kaybı tehdidinden, gerçek kaynak kaybından veya yatırımın ardından yetersiz kaynak kazanımından kaynaklandığını öne sürmektedir. Teori, bireysel algılardan ziyade çevrenin nesnel ve kültürel olarak yorumlanmış doğasına odaklanarak strese yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Bu çalışmanın devamı olarak Hobfoll (2002), psikososyal kaynakların refah ve adaptasyondaki rolünü incelemektedir. Farklı psikoloji alanlarındaki çeşitli kaynak modellerini inceleyerek, zorluklara karşı çok kültürlü ve tarihsel adaptasyonda kaynakların önemini tartışıyor. Çalışma, sağlık, toplum, bilişsel ve klinik psikoloji alanlarından görüşleri bir araya getirerek, kaynakların uyum ve esenliğe katkısını anlamak için kapsayıcı bir çerçeve önermektedir. Aynı zamanda örnekleme 57 çalışmadan olan ve bu kümede de yer alan çalışma (Akkermans vd., 2018), COR ve diğer teorik temellerden yararlanarak kariyer şoklarını ve modern kariyer gelişimini tartışmaktadır. Kariyer şoklarını tanımlamakta, literatürü birleştirmekte ve araştırma yönleri önermektedir.

4. SONUÇ

Daha öncesinde ulusal ve uluslararası yazında bibliyometrik, sistematik ya da yorumlayıcı incelemesi yapılmamış kariyer şokları yazınının bu kapsamlı incelemesi, özellikle 21. yüzyılda yaygın olan yerel ve küresel riskler ışığında, çağdaş kariyer yörüngelerinin sürekli değişen karakterini vurgulamaktadır. Çalışma, COVID-19 salgını, kronik hastalıklar, işsizlik veya sektörlerdeki büyük değişimler gibi çeşitli olaylardan kaynaklanabilecek kariyer şoklarının çeşitli etkilerini vurgulamaktadır. Bu şoklar sıklıkla mesleki yollarda öngörülemez ve önemli değişikliklere neden olmaktadır.

Teorik olarak bu çalışma, farklı alanlardan bakış açıları bir araya getirerek kariyer gelişimi ve yönetiminin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu kavram, tipik olarak yıkıcı olarak algılanan mesleki şokların, kariyer ilerlemesinin geleneksel doğrusal modellerini sorgulayarak olumlu dönüşüm için katalizör görevi de görebileceğini öne sürmektedir. Kariyer şokları anlayışını, geleneksel iş kaybı ve sağlık krizleri kavramlarının ötesine taşıyarak, teknolojik aksaklıklar, toplumsal değişimler ve kişisel yaşam olayları da dahil olmak üzere daha geniş bir şok yelpazesini içerecek şekilde zenginleştirmektedir. Bu çalışma, günümüzün değişken dünyasında kariyer ilerlemesinin daha incelikli ve gerçekçi bir tasvirini savunarak, kariyer şokları kavramının mevcut kariyer gelişimi teorileri içine yerleştirilmesinin gerekliliğinin altını çizmektedir ve ayrıca, kariyer şoklarının etkisini ve yönetimini etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin nasıl iç içe geçtiğini vurgulamakta ve böylece kariyer gelişimi araştırmalarına daha bütüncül bir yaklaşım getirilmesini savunmaktadır.

Bununla birlikte çalışma, İK uygulamalarında bir paradigma değişikliği önermekte ve çalışanların kariyer şoklarını atlatmalarına yardımcı olmak için daha uyarlanabilir ve destekleyici stratejilere duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Buna esnek kariyer yolları, güçlü destek sistemleri ve sürekli öğrenme fırsatları dahildir. Bulgular, işgücü içinde dayanıklılık ve uyum yeteneğinin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Örgütler, çalışanları kariyer kesintilerini etkili bir şekilde yönetme becerileriyle donatan eğitim programlarına odaklanmalıdır. Danışmanlık ve kariyer geliştirme hizmetlerinin kariyer şoklarında bireylere yardımcı olmadaki rolünü gözlemlendiğinde örgütlerin çalışanların refahına ve kariyer sürdürülebilirliğine yardımcı olmak için bu kaynaklara yatırım yapması önerilmektedir.

Türkiye'deki bu alanda çalışacak araştırmacılar, kariyer şoklarının cinsiyet, yaş ve kültürle ilgili eşitsizlikleri de kapsayacak şekilde diğer demografik değişkenler üzerindeki kalıcı sonuçlarını araştırmalıdır. Ayrıca, teknik ilerlemenin ve değişen çalışma ortamlarının kariyer şoklarının oluşumu üzerindeki etkisinin incelenmesi gerekmektedir. Diğer yandan psikolojik boyutların da araştırılması, dayanıklılık ve adaptasyon gibi bireysel özelliklerin iş kesintilerinin sonuçlarını nasıl etkilediğinin incelenmesi gerekmektedir. Kariyer şoklarının uzun vadeli etkilerinin boylamsal çalışmalarla araştırılması, bireylerin şok sonrası kariyerlerine nasıl uyum sağladıkları ve kariyerlerini nasıl geliştirdikleri konusunda daha derin içgörüler sağlayabilir. Kariyer şoklarının çeşitli kültürel bağlamlarda araştırılması, evrensel ve kültüre özgü yönlerinin anlaşılmasını artıracak ve kariyer şoku teorilerinin küresel uygulanabilirliğini zenginleştirecektir. Nicel ve grounded teori (Günbayı ve Aşkun, 2023) gibi nitel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanılması sonucu karma yöntem araştırmaları (Aşkun ve Çizel, 2020), kariyer şoklarının çok yönlü doğasının daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilir.

Araştırmanın sınırlılıklarına bakıldığında, bu çalışmada literatür taraması ve bibliyometrik analiz yapılırken, WoS ve Scopus veri tabanları kullanılmıştır. Bununla birlikte, Google Scholar gibi farklı veri tabanlarının kullanılmamasının, çalışmanın genellenebilirliğini sınırlandırabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bibliyometrik analizde VOSviewer yazılımı kullanılmış, ancak farklı bibliyometrik araçların (örneğin, CiteSpace veya Gephi) tercih edilmemesi, elde edilen sonuçların çeşitliliğini sınırlandırmış olabilir. Çalışmada sadece İngilizce yayınlar dahil edilmiştir çünkü belirtilen veri tabanlarında farklı dilde yayınlar bulunmamaktadır. Türkçe yazında yer alan benzer çalışmalara bakıldığında ise Google Scholar ve DergiPark veri tabanlarında bu alanda makale bulunmamaktadır.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, B. ve Nasir, N. (2023). Positive career shocks and career optimism: Testing the mediating role of career decision-making self-efficacy. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 30(2), 105-125. <https://doi.org/10.1108/JABES-07-2021-0110>
- Ahmad, R. ve Imam, H. (2022). Roles of competencies, career shock, and satisfaction in career commitment: Evidence from project-based organizations. *Project Leadership and Society*, 3, 100052. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100052>
- Akkermans, J., Collings, D. G., da Motta Veiga, S. P., Post, C. ve Seibert, S. (2021). Toward a broader understanding of career shocks: Exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103563. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103563>
- Akkermans, J. ve Kubasch, S. (2017). #Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6). <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Akkermans, J., Richardson, J. ve Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2020.103434>
- Akkermans, J., Rodrigues, R., Mol, S. T., Seibert, S. E. ve Khapova, S. N. (2021). The role of career shocks in contemporary career development: Key challenges and ways forward. *Career Development International*, 26(4), 453-466. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2021-0172>
- Akkermans, J., Seibert, S. E. ve Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *Journal of Industrial Psychology*, 44(0), a1503. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- Ali, Z., Ghani, U., Islam, Z. U. ve Mehreen, A. (2020). Measuring career shocks: A study of scale development and validation in the Chinese context. *Australian Journal of Career Development*, 29(3), 164-172. <https://doi.org/10.1177/1038416220950737>
- Ali, Z. ve Mehreen, A. (2022). Can you manage shocks? An investigation of career shocks on proactive career behavior: A COR theory perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 37(4), 346-360. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2020-0206>

- Al-Youbi, A. O., Al-Hayani, A., Rizwan, A. ve Choudhry, H. (2020). Implications of COVID-19 on the labor market of Saudi Arabia: The Role of Universities for a Sustainable Workforce. *Sustainability*, 12(17), Article 17. <https://doi.org/10.3390/su12177090>
- Aşkun, V. ve Çizel, R. (2019). Kompleks problem çözme üzerine R programı ile bir bibliyometrik analiz. *Mediterranean Journal of Humanities*, 9(1), 37-47. <https://doi.org/10.13114/mjh.2019.445>
- Aşkun, V. ve Çizel, R. (2020). Twenty years of research on mixed methods. *Journal of Mixed Methods Studies*, 1(1), 26-40. <https://doi.org/10.14689/jomes.2020.1.2>
- Aşkun, V. ve Çizel, R. (2024). A model proposal for sustainable career management in hospitality: Grounded theory perspective. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 12(4), 1-28. <https://doi.org/10.30519/ahtr.1495507>
- Aşkun, V. ve Erkoyuncu, M. (2023). Sosyal inceleme raporları: Bir inceleme ve sentez. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 18(3), 793-821.
- Batistič, S. ve van der Laken, P. (2019). History, evolution and future of big data and analytics: A bibliometric analysis of its relationship to performance in organizations. *British Journal of Management*, 30(2), 229-251. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12340>
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P. ve Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>
- Boyack, K. W. ve Klavans, R. (2010). Co-citation analysis, bibliographic coupling, and direct citation: Which citation approach represents the research front most accurately? *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61(12), 2389-2404. <https://doi.org/10.1002/asi.21419>
- Cao, J. ve Hamori, M. (2022). Adapting careers to the COVID crisis: The impact of the pandemic on employees' career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103789. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103789>
- Chen, C. (2017). Science mapping: A systematic review of the literature. *Journal of Data and Information Science*, 2(2), 1-40. <https://doi.org/10.1515/jdis-2017-0006>
- Choy, M. W. ve Yeung, A. S. (2022). Career choice of tourism students in a triple-whammy crisis. *PLoS ONE*, 17(12), e0279411. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279411>
- Chung, F. M.-Y. (2022). Safeguarding traditional theatre amid trauma: Career shock among cultural heritage professionals in Cantonese opera. *International Journal of Heritage Studies*, 28(10), 1091-1106. <https://doi.org/10.1080/13527258.2022.2131878>
- Çizel, R. ve Aşkun, V. (2023). Psikolojik sermayenin incelemesi ve sentezi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 13, 91-122. <https://doi.org/10.13114/MJH.2023.595>
- Dima, A. M., Jansen, A., Biclesanu, I., Mascu, S. ve Point, S. (2023). Top leadership's perspective on the kaleidoscope career model. *Transformations in Business & Economics*, 22(3), 21-39.
- Feng, J., Zhou, W., Li, S. ve Li, M. (2019). Obstacles open the door—Negative shocks can motivate individuals to focus on opportunities. *Frontiers of Business Research in China*, 13(21), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s11782-019-0067-9>

- Ghosh, R. (2021). Protean career orientation and career shock due to the pandemic: HRD's role in supporting intersectional identity work. *Human Resource Development International*, 24(3), 241-243. <https://doi.org/10.1080/13678868.2021.1923165>
- Gunbayı, I. ve Sorm, S. (2020). *Social Paradigms in Guiding Management Social Development and Social Research*. Pegem Academy.
- Günbayı, I. ve Aşkun, V. (2023). Grounded teori ya da temellendirilmiş kuram, gömülü teori, kuram oluşturma vs. Kullanımı adına yol haritası. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 1671-1697. <https://doi.org/10.17679/inuefd.1331239>
- Hamouche, S., Kammogne, C. L. ve Merkouche, W. (2023). Workforce's crisis-induced career shock, career preferences, job insecurity, layoff and perceived employability: Examining variations based on gender, education level and ethnic origin. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 13(2), 264-282. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-05-2022-0101>
- Heath, M. L., Williams, E. N. ve Luse, W. (2024). Breaches and buffers: Can meaningful work impact turnover during COVID-19 pandemic? *Review of Managerial Science*, 18(1), 83-104. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00612-x>
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39-49. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>
- Hite, L. M. ve McDonald, K. S. (2020). Careers after COVID-19: Challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 1-11. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779576>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A New attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hofer, A., Spurk, D. ve Hirschi, A. (2021). When and why do negative organization-related career shocks impair career optimism? A conditional indirect effect model. *Career Development International*, 26(4), 467-494. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2018-0299>
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W. ve Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44(3), 337-352. <https://doi.org/10.1002/hrm.20074>
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S. ve Roper, J. (2012). Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323-340. <https://doi.org/10.1177/0170840611435600>
- Kerti, K. A., Van Engen, M., Szabó, O., Kroon, B., Bleijenbergh, I. ve Freese, C. (2024). Precarious employment amidst global crises: Career shocks, resources and migrants' employability. *Career Development International*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2023-0357>
- Knowles, J. ve Mainiero, L. (2021). Authentic talent development in women leaders who opted out: Discovering authenticity, balance, and challenge through the kaleidoscope career model. *Administrative Sciences*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/admsci11020060>
- Korotov, K. (2021). Executives and career shocks: Observations from coaching practice. *Career Development International*, 26(4), 582-595. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2020-0303>

- Kraimer, M. L., Greco, L., Seibert, S. E. ve Sargent, L. D. (2019). An investigation of academic career success: The new tempo of academic life. *Academy of Management Learning & Education*, 18(2), 128-152. <https://doi.org/10.5465/amle.2017.0391>
- Kuenzi, K., Stewart, A. J. ve Walk, M. (2021). COVID-19 as a nonprofit workplace crisis: Seeking insights from the nonprofit workers' perspective. *Nonprofit Management and Leadership*, 31(4), 821-832. <https://doi.org/10.1002/nml.21465>
- Kurukulaadithya, T., Nair, R., Tariq, W., Wall, J. ve Rodwell, J. (2023). The career adaptability and support structures of pilots losing medical certification. *Social Sciences*, 12(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/socsci12040237>
- Lee, T. W. ve Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51-89.
- Mehreen, A. ve Ali, Z. (2022). Really shocks can't be ignored: The effects of career shocks on career development and how family support moderates this relationship? *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09574-8>
- Moake, T. R., Dougherty, T. W. ve Dreher, G. F. (2023). Mentoring and career success: An examination of management aspirations and lengthy career interruptions. *Journal of Career Development*, 50(2), 482-498. <https://doi.org/10.1177/08948453221113298>
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R. ve Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515-537. <https://doi.org/10.5465/AMR.2012.0099>
- Morrell, K., Loan-Clarke, J. ve Wilkinson, A. (2004). The role of shocks in employee turnover. *British Journal of Management*, 15(4), 335-349.
- Mouratidou, M. ve Grabarski, M. K. (2022). In the eye of the hurricane: Careers under lockdown. *Sustainability*, 14(22), Article 22. <https://doi.org/10.3390/su142215098>
- Mousa, M. (2022). Career shock of female academics during Covid-19: Can the transactional stress model offer coping strategies? *European Journal of Training and Development*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2022-0052>
- Mousa, M. ve Abdelgaffar, H. (2023). Career shock of hotel employees and their individual resilience: An exploratory study. *Consumer Behavior in Tourism and Hospitality*, 18(2), 228-240. <https://doi.org/10.1108/CBTH-06-2022-0134>
- Mousa, M., Althalathini, D. ve Abdelgaffar, H. (2023). Cronyism as a coping strategy: How do female academics deal with the lack of emancipative support? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/APJBA-12-2022-0527>
- Muschalla, B., Sondhof, A. ve Wrobel, U. (2022). Children, care time, career priority—What matters for junior scientists' productivity and career perspective during the COVID-19 pandemic?. *Work*, 72(2), 391-397. <https://doi.org/10.3233/WOR-211230>
- Nair, V. G. ve Chatterjee, L. (2021). Impact of career shocks on Indian MBA careers: An exploratory study. *Career Development International*, 26(4), 540-561. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2018-0297>

- Nalis, I., Kubicek, B. ve Korunka, C. (2021). From shock to shift—A qualitative analysis of accounts in mid-career about changes in the career path. *Frontiers in Psychology, 12*(641248). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.641248>
- Nauman, S., Zheng, C. ve Ahmad, R. (2021). Employee career outlook and turnover: Unleashing the roles of career adaptability and career satisfaction in international construction projects. *J. Constr. Eng. Manage, 147*(11), 04021150.
- Nery-Kjerfve, T. ve Wang, J. (2019). Transfer from expatriate to local contracts: A multiple case study of an unexpected career transition. *Human Resource Development International, 22*(3), 235-256. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1570776>
- Nessel, K. (2022). A negative career shock and career capital: The perspective of sports clubs personnel during the COVID-19 pandemic. *Society and Economy, 44*(4), 378-400. <https://doi.org/10.1556/204.2022.00017>
- Pak, K., Kooij, D., De Lange, A. H., Meyers, M. C. ve van Veldhoven, M. (2020). Unravelling the process between career shock and career (un)sustainability: Exploring the role of perceived human resource management. *Career Development International, 26*(4), 514-539. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2018-0271>
- Petrović, I. B., Vukelić, M. ve Mol, S. T. (2021). A critical perspective on career shocks in a volatile environment: Red Cross staff and volunteers aiding migrants on their way to Europe in 2016. *Career Development International, 26*(4), 596-612. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2020-0281>
- Rai, S. ve Mukherjee, S. (2023). Career threat adaptability of gig workers: An integrative conceptual framework. *Current Psychology, 52*(10), 1007-1018. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05258-w>
- Reichenberger, I. ve Raymond, E. M. (2021). Tourism students' career strategies in times of disruption. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 48*, 220-229. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.06.011>
- Ren, S., Islam, M. T. ve Chadee, D. (2023a). Careers in disarray? COVID-19 and self-perceived employability. *Journal of Career Assessment, 31*(1), 117-132. <https://doi.org/10.1177/10690727231187096>
- Ren, S., Islam, T. ve Chadee, D. (2023b). Career adaptability of international hospitality management students during the COVID-19 pandemic: Focus on the role of language communication competence. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 54*, 231-239. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.12.019>
- Rummel, S., Akkermans, J., Blokker, R. ve Van Gelderen, M. (2021). Shocks and entrepreneurship: A study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. *Career Development International, 26*(4), 562-581. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2018-0296>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. ve Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics, 45*(3), 245-257. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.009>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C. ve Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology, 98*(1), 169-182. <https://doi.org/10.1037/A0030882>
- St-Jean, E., Tremblay, M., Chouchane, R. ve Saunders, C. W. (2023). Career shock and the impact of stress, emotional exhaustion, and resources on entrepreneurial career commitment during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 29*(8), 1927-1949. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-03-2022-0280>

- Suzanne, P. A., Voloshyna, V. ve Zikic, J. (2023). Reconstruction work awaits: Work identity in the aftermath of health-related career shock. *Career Development International*, 28(6/7), 816-840. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2023-0099>
- van Eck, N. J. ve Waltman, L. (2014). Visualizing bibliometric networks. Y. Ding, R. Rousseau ve D. Wolfram (Ed.), *Measuring scholarly impact* içinde (s. 285-320). Springer.
- Van Helden, D. L., Den Dulk, L., Steijn, B. ve Vernooij, M. W. (2023). Career implications of career shocks through the lens of gender: The role of the academic career script. *Career Development International*, 28(1), 19-32. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2022-0266>
- Visentini, A. P., Müller, C. V. ve Scheffer, A. B. (2023). Resignifying the unexpected: Career shocks and its impacts on the trajectories of executive women. *Brazilian Business Review*, 20(5), 500-517. <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.1149.en>
- Vukelić, M., Džinović, V., Čizmić, S. ve Petrović, I. B. (2023). A study of career shocks from the perspective of personal construct psychology: Small business owners in the Jaws of the COVID-19 pandemic in Serbia. *Journal of Constructivist Psychology*, 36(1), 22-44. <https://doi.org/10.1080/10720537.2021.2019631>
- Wordsworth, R. ve Nilakant, V. (2021). Unexpected change: Career transitions following a significant extra-organizational shock. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103555. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103555>
- Yang, W. ve Lee, P. C. (2023). Retaining hospitality talent during COVID-19: The joint impacts of employee resilience, work social support and proactive personality on career change intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(10), 3389-3409. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0761>
- Yiu, C. Y., Ng, K. K. H., Yu, S. C. M. ve Yu, C. W. (2022). Sustaining aviation workforce after the pandemic: Evidence from Hong Kong aviation students toward skills, specialised training, and career prospects through a mixed-method approach. *Transport Policy*, 128, 179-192. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2022.09.020>
- Zhou, W., Jiang, X., Khapova, S. N. ve Qu, J. (2023). Workplace-related negative career shocks on perceived employability: The role of networking behaviors and perceived career opportunities. *Sustainability*, 15(15), Article 15. <https://doi.org/10.3390/su151511969>
- Zikic, J. (2022). Career sacrifice unpacked: From prosocial motivation to regret. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.874142>
- Zupic, I. ve Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>