



KARİYER SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI TURKISH ADAPTATION OF THE CAREER SUSTAINABILITY SCALE

Tayfun ARAR¹, Nurcan ÇETİNER²



1. Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, tayfunarar@kku.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6132-1121>
2. Öğr. Gör. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu, nuncancetiner@kmu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0108-5849>

Öz

Bu çalışmada sürekli değişen çalışma ortamlarında örgüt çalışanlarının kariyerlerinin sürdürülebilirlik düzeylerini belirleyebilmek amacıyla Chin, Jawahar ve Li'nin (2021) geliştirdiği Kariyer Sürdürülebilirliği Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması sunulmaktadır. Türkiye'de kamu ve özel sektör kapsamındaki sağlık, eğitim, bilişim ve enerji sektörlerindeki 18-65 yaş arasındaki 402 adet beyaz yaka çalışan ile yapılan anket verileri ile uygulanan AFA sonucunda ölçekte bulunan ifadeler 2 faktör altında toplanmış olup; ifadelerin faktör yükleri ise 0,730 ile 0,910 arasında değer almış ve açıklanan toplam varyans ise %67 olarak hesaplanmıştır. Gerçekleştirilen DFA analizi sonuçlarına göre Kariyer Sürdürülebilirliği Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmış halinin (ki-kare =105,153 sd = 51, p <.001; CMIN/DF= 2,062; RMSEA = ,73; NFI = 0,957; RFI = 0,945; IFI = 0,978; TLI = 0,971; CFI = 0,977) iki faktörlü 12 ifadeden oluştuğu gözlemlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda Kariyer Sürdürülebilirliği Ölçeği'nin geçerliği ve güvenilirliği ispatlanmış bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Sürdürülebilirliği, Sürdürülebilir Kariyer, Ölçek Adaptasyonu.

Abstract

In this study, the Turkish adaptation of the Career Sustainability Scale developed by Chin, Jawahar and Li (2021) is presented in order to determine the sustainability levels of the careers of the employees in the ever-changing working environment. As a result of the EFA applied to 402 white-collar employees between the ages of 18-65 in the health, education, informatics and energy sectors within the scope of the public and private sectors in Turkey, the items in the scale were grouped under 2 factors and the factor loads of the items ranged from 0.730 to 0.910. The total variance explained was calculated as 67%. According to the results of the CFA analysis, it was validated that the Turkish version of the Career Sustainability Scale (chi-square =105.153 df = 51, p <.001; CMIN/DF= 2.062; RMSEA = .73; NFI = 0.957; RFI = 0.945; IFI = 0.978) ; TLI = 0.971; CFI = 0.977), consisted of 12 statements with two factors. As a result of the findings, it was concluded that the Career Sustainability Scale is a measurement tool with proven validity and reliability.

Keywords: Career Sustainability, Sustainable Career, Scale Adaptation.

Makale Türü Araştırma Makalesi	Article Type Research Article
Başvuru Tarihi 14.12.2022	Application Date 12.14.2022
Yayına Kabul Tarihi 11.07.2023	Admission Date 07.11.2023
DOI https://doi.org/10.30798/makuiibf.1218928	

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

Today, as societal and economic problems emerging due to unemployment become more evident, individuals are in search of sustainable careers. Sustainable career understanding is based on the combination of individuals' making careers and organizations' supporting career opportunities and career development. In the study, the importance of career sustainability is emphasized and since there is no Turkish scale for career sustainability in the organizational behavior literature, it is aimed to contribute to the literature by adapting the scale developed by Chin et al. (2021) into Turkish.

Research Questions

Is the Career Sustainability Scale that to determine the career sustainability levels of the employees of the organization in ever-changing working environments, developed by Chin et al. (2021) valid and reliable scale that is applicable in Turkey?

Literature Review

Individuals need to constantly renew and update their knowledge, skills and abilities in order to make their careers sustainable (Chin et al., 2019). The factors that affect the sustainability of a career are generally presented as developments in technology in studies dealing with the subject in developed or emerging countries (Rizwan et al., 2021; Zhang et al., 2022a). In addition, the changes in the sectoral understanding, the need for new skills and abilities (Chin et al., 2021) and the Covid-19 pandemic, which affected the whole world in different ways primarily economically and socially in 2020 (Fang et al., 2021; Zhang et al., 2022b), are other factors that significantly affect career sustainability.

Methodology

This study is a validity and reliability study for the adaptation of the career sustainability scale into Turkish. The data were obtained from 402 white-collar employees between the ages of 18-65, operating in the health, education, informatics and energy sectors throughout Turkey, which were accessed through an online survey using the convenience sampling method. Exploratory factor analysis and reliability analysis were conducted with SPSS 22 program while AMOS 24 was used for confirmatory factor analysis.

Results and Conclusions

According to the results of the analysis carried out with the participation of 402 white-collar employees, aged 18-65, from the public and private sectors operating in the health, education, informatics and energy sectors in Turkey, the factor loads of the items in the scale vary between 0,703 and 0,910 and the total variance explained was calculated as 67%. According to the results of the CFA performed, it is validated that the Turkish version of the career sustainability scale consists of 12 expressions with two factors. Based on the results obtained, it was concluded that the Career Sustainability Scale is a valid and reliable measurement tool.

1. GİRİŞ

Günümüzde işsizliğe bağlı olarak gelişen toplumsal sorunlar belirginleştikçe, bireyler sürdürülebilir kariyer arayışı içine girmektedir (Fang vd., 2021). Özellikle son on yıldaki hızlı ve karmaşık ekonomik, örgütsel ve sosyal gelişimlerle birlikte bireylerin kariyer yaşamlarında da önemli boyutta değişiklikler meydana gelmiş, iş dünyası artık yüksek derecede zaman verimliliğine duyarlı, artan iş yükleri ve var olan kaynakların giderek azalması ile anılmaya başlanmış olup; bu durum ise kariyerlerin sürdürülebilirliğini önemli ölçüde etkilemiştir (Barthauer vd., 2019).

Bireyler kariyerlerini sürdürülebilir kılmak için kendi bilgi, beceri ve kabiliyetlerini sürekli yenilemek ve güncel tutmak durumundadır (Chin vd., 2019). Bir kariyerin sürdürülebilirliğini etkileyen unsurlar, konuyu gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde ele alan çalışmalarda genellikle teknolojideki gelişmeler olarak lanse edilmektedir (Rizwan vd., 2021; Zhang vd., 2022a). Bununla birlikte sektörel anlayıştaki değişimler ile çalışanların sahip olduğu bazı yeterliliklerinin güncelliklerini yitirerek yeni becerilere ihtiyaç duyulması da kariyer sürdürülebilirliğini önemli ölçüde etkilemiştir (Chin vd., 2021). Dahası, 2020 yılında tüm dünyayı başta ekonomik ve sosyal olmak üzere farklı şekillerde etkileyen Covid-19 pandemisi de ilgili olguyu olumsuz yönde etkileyen bir diğer etmendir (Fang vd., 2021; Zhang vd., 2022b).

Sürdürülebilir kariyer anlayışı, bireylerin kariyer yapması ile örgütlerin kariyer fırsatları ve kariyer gelişimini desteklemesinin birleşimine dayanmaktadır (Chudzikowski vd., 2020). Literatür incelendiğinde, son zamanlarda araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamış olmasından dolayı kariyer sürdürülebilirliği hakkında dört temel teorik model altında ele alındığı görülmektedir (Chin vd., 2019). Bunlardan ilki Newman'ın (2011) çalışmasında belirtmiş olduğu ve bir kariyerin sürdürülebilir olması için esneklik, yenilenebilirlik ve tamamlayıcılık karakteristik özelliklerine sahip olması gerektiği modeldir. İlgili çalışmada ilk boyut olarak belirtilen *yenilenebilirlik*, analogik bir yaklaşımla uzun süre egzersiz yaptıktan sonra kasların dinlenerek kendine gelmesi durumu olarak açıklanmakta ve yenilenebilir kariyer uygulamalarının bireyi, kariyeri anlamında güçlendirdiği, derinlemesine ve yeniden düşünmesine olanak tanıdığı ve yeniden beceri edinmesini sağladığı şeklinde ifade edilmektedir. İkinci boyut olan *esneklik* ise yeni koşullara göre yeniden şekillenmeyi, uyum sağlamayı ve çevik bir şekilde değişime adapte olmayı sağlayarak güveni yaratmaktadır. Üçüncü boyut olan *tamamlayıcılık* ilkesine göre ise bireyin değer yargıları, eylemler ve bağlantılık arasındaki bütüncüllük ve uyumluluğun sağlanarak anlamlılık elde edilmesi amaçlanmaktadır. İkinci teorik model, De Vos vd.'nin (2018) geliştirdiği; sağlık, mutluluk ve üretkenliğin göstere olarak ele alındığı ve birey, bağlam ve zaman boyutları ile incelenen modeldir. Bu modele göre bir kişiyi ne kadar sağlıklı, mutlu ve üretken kılıyorsa, kariyeri o denli sürdürülebilir olarak görülmekte olup; ilgili model, Kaynakların Korunması Teorisi (KKT), Öz Belirleme Teorisi (ÖBT), Telafi ile Seçici Optimizasyon Teorisi (TSOT) ve Sosyo-Duygusal Seçicilik Teorisi (SDST) temelinde geliştirilmiştir. Bu modeldeki ilk boyut olan *birey*, kendi

kariyerini ya proaktif bir şekilde değiştirebilmekte ya da reaktif bir şekilde değişimlere ayak uydurmaktadır. Ayrıca birey, kariyer sürdürülebilirliğinin göstergeleri olan mutlu, sağlıklı ve üretken olma kapsamında, kariyerine kimin ya da neyin katkı sağlayacağını farkında olması ile bilgi, beceri ve kabiliyetlerini kariyerine uyum sağlaması aşamasında kullanması bakımından önem arz etmektedir. İkinci boyut olarak *bağlam* kapsamında bir çalışanların iş grup düzeyindeki iş talepleri ve mesleki yeterliliklerindeki dalgalanmalar ile başa çıkması, örgütsel düzeydeki İK uygulamaları ve politikaları ve sektörel düzeyde sektöre bağlı olarak makro düzeydeki değişimler profesyonel kısım; çalışanın aile ve kişisel hayatı ise özel yaşam kısmını meydana getirmektedir. Üçüncü boyut olan *zaman* ise bazı olayların kariyer sürdürülebilirliğinin üzerinde hızlı bir etki bırakması, bazılarının ise zamana yayılması ile ilgilidir (De Vos vd., 2018). Fakat De Vos vd.'nin (2018) geliştirdiği bu teorik modele, kariyer sürdürülebilirliği ölçeğini geliştiren Chin vd. (2021) tarafından bazı eleştiriler getirilmiştir. Bu eleştirilerden en önemlisi sürdürülebilir kariyeri açıklamada kullanılan parametrelerin farklı nitelikte olmasıdır. Örnek olarak mutluluk bir öncülken, üretkenliğin çıktı olması özelliği kariyer sürdürülebilirliğinin açıklandığı bu modelin zayıf yanı olarak görülmektedir. Ayrıca aynı çalışmaya göre Newman'ın modeli (2011), De Vos vd.'nin (2018) modeline göre nispeten daha hedonik, pragmatik ve retrospektif bir yaklaşımdır (Chin vd., 2021). Üçüncü teorik model ise De Vos vd.'nin (2018) modelinden yola çıkılarak, farklı zamanlarda gerçekleşmek üzere, öğrenmenin temelinde yer aldığı ve bunu, deneyime açıklık ve amir desteğinin etkilediği, bu iki değişkenin ise iş performansındaki ve istihdam edilebilirlikteki artışı tetikleyerek kariyer sürdürülebilirliği üzerinde olumlu etki yaptığı modeldir (Bozionelos vd., 2020). Öğrenmenin temelde yer almasının sebebi bireylerin kendilerini bugüne ve geleceğe hazırlayan temel bilgi, beceri ve yetenekleri öğrenmelerinden ileri gelmektedir. Hali hazırda hayat boyu öğrenmenin kariyer sürdürülebilirliği üzerinde önemli bir etkisinin olduğu görgül çalışmalarda (Heslin vd., 2020; Zhang vd., 2022a) ispatlanmıştır. Bahsi geçen teorik modellerin sonuncusu ise Chin vd.'nin (2019), Newman'ın (2011) kariyer sürdürülebilirliği hakkında ortaya koymuş olduğu üç boyutlu çerçeveye ek olarak *mesleki beceriklilik-işini bilme* boyutunu eklediği dört boyutlu yaklaşımdır ve çalışmaya göre bu boyutun yaşam standardını sağlamak, potansiyel riskleri önlemek ve uzun süreli istihdam edilebilirliği koalamak şeklinde üç temel özelliği bulunmaktadır. Chin vd.'nin (2019) yaklaşımına göre bu dört boyut birbirleriyle etkileşim halinde olup, kariyer sürdürülebilirliğini toplu olarak etkilemektedir. Literatürde De Vos vd.'nin (2018) yaklaşımının nispeten daha çok ele alınmış olmasına karşın (bkz. Bozionelos vd., 2020; Chudzikowski vd., 2020; Tordera vd., 2020) uygulama aşamasında, modele gelen eleştirilerden dolayı, bu çalışmada bir kariyerin sürdürülebilir olması için esneklik, yenilenebilirlik ve tamamlayıcılık karakteristik özelliklerine sahip olması gerektiğini vurgulayan Newman'ın (2011) modelinden esinlenen ve bu üç boyutlu çerçeveye ek olarak *mesleki beceriklilik-işini bilme* boyutunu ekleyen Chin vd.'nin (2021) dört boyutlu modeli kapsamında geliştirilen ölçek Türkçeye uyarlanmak adına seçilmiştir.

Udayar vd.'ne göre (2021) son 30 yılda profesyonel ortamın değişerek kariyer yollarının daha çoğul, karmaşık, esnek; ama daha az öngörülebilir bir hal alması sürdürülebilir kariyer anlayışını günümüz işgücü için önemli bir endişe kaynağı haline getirmiştir. Kariyer sürdürülebilirliği, gelişen teknolojiye paralel olarak çalışanların dijitalleştirilmiş üretime geçiş dönemlerinde, kariyerlerini geliştirmeye devam etmelerine yardımcı olmakta ve mevcut kariyerlerini değişen iş gereksinimleri doğrultusunda değiştirme veya yeniden yönlendirebilecekleri alternatifleri doğru bir şekilde değerlendirebilmelerine olanak sağlamaktadır (Chin vd., 2019). Diğer taraftan da işverenleri, çalışanların kariyerlerini devam ettirmeleri veya kariyer planlarını yeniden tasarlamalarına yardımcı olacak hususlar konusunda (iş güvenliği, örgüte olan bağlılıklarının artırılması vb.) düşünmeye teşvik eden bir çerçeve sunarak (Chin vd. 2019) performanslarında sürdürülebilirliği yakalamakta ve dolayısıyla organizasyonun devamlılığını sağlamaktadır (Bozionelos vd., 2020). Kariyer sürdürülebilirliğinin, belirtilen örgütsel davranış alanındaki önemine rağmen ilgili kavramı ampirik çalışmalarda diğer örgütsel davranış konuları ile çalışabilmesine destek olması açısından Türkçe bir ölçek olmamasından dolayı Chin vd.'nin geliştirmiş olduğu ölçeğin (2021) Türkçeye uyarlama çalışması yapılarak alan yazına katkı sağlanması amaçlanmıştır.

2. KARIYER SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ

Kariyer sürdürülebilirliğinin tanımına geçmeden önce kariyer ve sürdürülebilirliği ayrı ayrı olarak tanımlamak, kavramın gelişimini daha iyi anlamak açısından faydalı olacaktır. Kariyer; bir dizi iş, deneyimler topluluğu, kişinin kendini ifade etme aracı ve yetişkin bir bireyin profesyonel anlamda gelişim süreci olarak tanımlanabilir (Newman, 2011). Sürdürülebilirlik ise gelecekteki ihtiyaçları karşılama yeteneğinden ödün vermeden bugünün ihtiyaç ve isteklerini karşılamak olarak tanımlanmaktadır (Fang vd., 2021). Geçmiş yıllarda nispeten daha doğrusal, tahmin edilebilir ve yaşam boyu tek bir organizasyonda sürdürülebilir niteliklere sahip kariyer anlayışı günümüzde doğrusal olmayan, tahmin edilemeyen, geçişken ve kişiye özel karakteristiğe sahip ve dinamik bir çevrede farklı değişkenlerin etkisinde kalan bir kariyer anlayışına dönüşmüştür (De Vos ve Van Der Heijden, 2017). Toplamda üç aşamada oluşan kariyerin ilk kısmı 25-45 yaş aralığındaki *Kurulum ve Gelişim* aşaması olup, birey bu aşamada ilk görevlerini yerine getirmekte, çevresine uyum sağlamakta ve deneyim kazanmaktadır (Newman, 2011). Aynı çalışmaya göre ikinci aşama 45-65 yaş arasındaki *Üretkenlik* ya da *Muhafaza Etme ve Olgunluk* aşaması olup; bireyin kendinden sonraki gelenlere yardımcı olduğu ve tek başına çalışmak yerine ekip çalışması içinde görevler alarak, sahip olduğu bilgiyi gençlere aktardığı bölümdür. Genelde, emeklilik ile sonuçlanan ikinci aşamadan dolayı kariyer iki aşamalı olarak ele alınsa da *Ego Bütünlüğü* adı altında üçüncü bir aşamanın da olması gerektiği düşünülmektedir (Newman, 2011). Bu aşamada insan yaşamı bütüncül bir gözle incelenmeli ve deneyimlerinin birleştirilerek yaşamındaki büyük resmi yakalayarak bir anlam araması gerektiği ifade edilmektedir (Newman, 2011). Aslında tam da bu noktada özellikle X ve Y kuşağında görülen “60 yaşında beklenen emeklilik”

durumunun sonraki kuşaklarda geçerli olmaması için, bireylerin bu yaşa geldiğinde tükenmiş durumda olmamaları adına kariyer sürdürülebilirliğine ihtiyaç duyulduğu ve bunun için de bir kariyerin iş yaşam dengesini ve daha uzun süre çalışmayı destekleme kapsamında *yenilenebilir* olması, kariyer yaşamı boyunca elastikliği sağlama adına *esnek ve uyumlu* olması ve yaşamını daha anlamlı kılacak şekilde *bütünleşiklik ve ego uyumluluğuna* sahip olması gerektiği düşünülmektedir.

Kariyer sürdürülebilirliği yıllarca, kariyer araştırmalarının altında yatan temel ideoloji olmuştur (Richardson ve McKenna, 2020). Buradan kariyer sürdürülebilirliğinin aslında ulaşılmak istenen bir hedef olmasına karşın adının uzun bir süre konmadığı anlaşılmaktadır. Kariyer sürdürülebilirliği ya da sürdürülebilir kariyer hakkında literatür incelendiğinde kavramın ilk kez Arthur vd. (1989; akt. Chin vd., 2021) çalışmasında ele alınmış olduğu görülse de konunun henüz yeni olduğu (Chin vd., 2019; Bozionelos vd., 2020), teorik ve pratik katkılarından dolayı ise gelişmeye açık olduğu görülmektedir. Bu kapsamda konu son yıllarda akademik dergilerde ve kongrelerde ana tema olarak karşımıza çıkmaktadır (Chin vd., 2021). Kariyer sürdürülebilirliğini literatürde ilk kez kullanan Arthur vd.'ne göre (1989; akt. Chin vd., 2019) kavram; kişinin zaman içindeki çalışma deneyimi silsilesi olarak ele alınmış olup; nispeten geniş bir tanıma göre ise zamana bağlı olarak çeşitli devamlılık kalıpları yolu ile betimlenen kariyer deneyimleri olarak ifade edilmiştir. Kariyer sürdürülebilirliği, bu çalışmada Türkçeye çevrilecek orijinal ölçekteki dört karakteristiği içeren (Chin vd., 2021) daha geniş bir tanımıyla, kişinin kariyer ve yaşam değerleri ile örtüşen, kişiye yeterli iş güvencesi ve esenlik sağlayan, değişen kariyer seçenekleri arasında belirli bir esneklik tanıyan ve genel bilgi ve becerilerinde olduğu kadar belirli bir alandaki (mesleki olarak) yenilenmesine fırsat veren kariyer şeklinde tanımlanmaktadır (Chin vd., 2019).

İş taleplerinin yüksek olması ya da iş yükünün fazla olması kariyeri sürdürülemez kılmasının yanı sıra (Kossek ve Ollier-Malaterre, 2020), yapılan çalışmalar tükenmişliğin de kariyer sürdürülebilirliği üzerinde olumsuz etkisi olduğunu göstermektedir (Barthauer vd., 2019; Zhang vd., 2022b). Bununla birlikte mesleki becerikliliğin ya da kariyer yetkinliklerinin yüksek olması ise kariyeri sürdürülebilir kılmaktadır (Richardson ve McKenna, 2020; Zhang vd., 2022a; Zhang vd., 2022b). Ayrıca bireylerin sosyo-ekonomik geçmişleri, teknik ve bilgisayar becerileri, kişilerarası iletişim ya da sosyal sermayeleri ve girişimcilik becerilerinin iyi olması da kariyer sürdürülebilirliğini olumlu etkilemektedir (Rizwan vd., 2021).

Rizwan vd.'ne (2021) göre bir ülkenin gençlerinin sürdürülebilir bir kariyere sahip olmasında o ülkenin eğitim sisteminin anahtar bir rolü vardır. Buna ek olarak örgütlerin genç çalışanlarında performans değerlendirmede, işe alımda ve işten ayrılma dönemlerindeki İK uygulamaları ile yetişkin çalışanlarındaki performansa dayalı ödeme ve rekabetçi maaş uygulaması gibi İK uygulamalarının yaşa bağlı değişiklik gösterecek şekilde kariyer sürdürülebilirliklerine olumlu etki gösterdiği bulunmuştur (Tordera vd., 2020).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın evrenini Türkiye’de kamu ve özel sektör kapsamındaki sağlık, eğitim, bilişim ve enerji sektörlerinde faaliyet gösteren 18-65 yaş arasındaki beyaz yaka çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme tekniğinin kullanıldığı çalışmada katılımcılara çevirim içi anket yoluyla ulaşılmış ve veriler 23.11.2022-04.12.2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Paylaşılan anket linki aracılığıyla 411 adet geri dönüş sağlanmış olup, yapılan normallik analizi sonucu uç değer olarak görülen 9 adet veri değerlendirmeye alınmamış ve 402 adet veri üzerinden araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo1’de belirtilmektedir.

Tablo 1. Katılımcılarının Demografik Özellikleri (N=402)

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	216	53,7	Evli	262	65,2
Erkek	186	46,3	Bekâr	140	34,8
Yaş			Eğitim Düzeyi		
18-25	35	8,7	Lise	14	3,4
26-35	133	33,1	Ön Lisans	31	7,7
36-45	159	39,6	Lisans	142	35,3
46-55	52	12,9	Yüksek Lisans	89	22,1
56 ve üstü	23	5,7	Doktora	126	31,3
Çalışılan Kurum			Mevcut işyerinde çalışma süresi		
Kamu	253	62,9	1 yıldan az	34	8,5
Özel	149	37,1	1-5 yıl	135	33,6
Toplam Çalışma			6-10 yıl	130	32,3
1 yıldan az	16	4,0	11-15 yıl	60	14,9
1-5 yıl	63	15,7	16 yıl ve üzeri	43	10,7
6-10 yıl	92	22,9			
11-15 yıl	87	21,6			
16 yıl ve üzeri	144	35,8			
Toplam	402	100,0		402	100,0

3.2. Veri Toplama Aracı

Chin, Jawahar ve Li tarafından geliştirilen Kariyer Sürdürülebilirliği ölçeğinin Türkçe uyarlamasını yapmak için öncelikli olarak ölçeğin yazarlarından olan Chin ile elektronik posta yoluyla 28 Ağustos 2022 tarihinde iletişime geçilmiş, Chin tarafından 29 Ağustos 2022 tarihinde gelen olumlu bildirim doğrultusunda gerekli izin alınmıştır.

Gerekli izinleri alınan ve araştırmada kullanılan veri toplama aracımda 12 ifadeden oluşan Kariyer Sürdürülebilirliği ölçeğinin maddelerine ek olarak ankette örneklemin demografik özelliklerini ölçmek adına 7 adet demografik soruya da yer verilmiştir. Ölçeğin değerlendirmesinde ölçeğin orijinaline bağlı kalınarak 6’lı Likert tipi değerlendirme kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum, 6: kesinlikle katılıyorum). Anketler geniş kitlelere ulaşabilmeye ek olarak zaman ve maliyet unsurları sebebi ile çevrimiçi olarak gönderilmiştir.

Kariyer sürdürülebilirliği ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasında üç aşamalı bir süreç izlenmiştir. İlk aşamada ölçek ifadeleri araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilmiş, ölçek ifadelerinin orijinal ve Türkçe form dilsel eşdeğerliğinin belirlenmesi ve dil geçerliliği için her iki dile hâkim 3 yabancı dil uzmanından görüş alınmıştır. Sonrasında tüm maddeler orijinal dile tekrar çevrilerek uzman görüşü alınmış ve bu haliyle maddeler uygun bulunmuştur. Dil uzmanı görüşü sonucu Türkçeye çevrilen ölçek ifadeleri ile ilgili alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmuş ve 2 uzman olumlu görüş bildirmiştir. Uzman görüşleri sonucu kariyer sürdürülebilirliği ölçeğinin Türkçe ifadeleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Kariyer Sürdürülebilirliği Ölçeği

Kod	İfade
ks1	Kariyerim bana iyi bir yaşam standardı sunuyor.
ks2	Kariyerim, becerilerimi/yeteneklerimi iyi kullanmama imkân verdiği için beni mutlu ediyor.
ks3	Kariyerim bana güzel bir gelecek vadediyor.
ks4	Kariyerim yeni fırsatları aramama izin veriyor.
ks5	Kariyerim sürekli olarak yeni şeyler öğrenmeme olanak sağlıyor.
ks6	Kariyerim bana esneklik sağlıyor.
ks7	Kariyerim becerilerimi geliştirebilmeme olanak sağlıyor.
ks8	Kariyerim kabiliyetlerimi yeniden değerlendirme/gözden geçirme şansı sunuyor.
ks9	Kariyerim bana değerimi yeniden yaratmaya ya da kendimi yeniden konumlandırmama olanak sağlıyor.
ks10	Kariyerim farklı kaynaklardan elde ettiğim bilgileri birleştirerek kullanmama olanak sağlıyor.
ks11	Kariyerim farklı kaynaklardan elde edilen bilgileri eleştirel olarak değerlendirmeme olanak sağlıyor.
ks12	Kariyerim edindiğim bilgileri ve tecrübeleri kavrama/özümsemeye yeteneğimi geliştirir.

İkinci aşamada Türkçe uyarlaması yapılan ölçek ifadeleri katılımcılara çevrimiçi olarak gönderilmiştir. 411 dönüş sağlanan ölçek verilerinin analiz yapmaya uygun olup olmadığına karar vermek için normallik analizi, KMO örneklem yeterliliği ve Bartlett Küresellik testi sonuçlarına bakılmıştır. Normallik analizi sonucu uç değer olarak belirtilen 9 adet veri değerlendirmeye alınmamış ve toplam 402 veri üzerinde normallik analizi, KMO örneklem yeterliliği ve Bartlett Küresellik testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 3. Normallik Analizi, Güvenirlik Analizi ve KMO ve Bartlett Test Sonuçları (N=402)

Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		Çarpıklık		Basıklık		Cronbach
Statistic	p	Statistic	p	Statistic	S. E.	Statistic	S. E.	
,080	,000	,955	,000	-,617	,122	-,167	,243	,960
KMO and Bartlett's Test								
KMO Örneklem Yeterliği Testi		Bartlett's Küresellik Testi						
		Yaklaşık Ki-kare			Serbestlik Derecesi		p	
,954		4577,295			66		,000	

Tablo 3'te görüleceği üzere basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ve +1,5 değerleri arasında olduğu için verilerin normal dağılmakta olduğunu (Tabachnick ve Fidell, 2013), veri setinin ise açımlayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Veriler ilk 201'lik kısım ($n_1=201$) ve ikinci 201'lik kısım ($n_2=201$) olarak iki gruba ayrılmış, birinci 201'lik gruba açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır.

Üçüncü ve son aşamada ise ikinci 201'lik gruba, ilk grupta elde edilen faktör yapısının geçerliliğini sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve analizlerin sonuçları karşılaştırılmıştır. Nihai aşamada verilerin güvenilirlik analizleri yapılarak uyarlama çalışması sonlandırılmıştır.

3.3. Etik İzin

Çalışmanın etik izni Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Yayın ve Etik Kurulu'ndan alınmıştır (23.11.2022 tarih E-75732670-020-100943 sayılı yazıda belirtilen, 09.11.2022 tarih 07 nolu toplantı ve 07-2022/151 karar sayısı).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri SPSS 21.0 paket programı ile gerçekleştirilirken, doğrulayıcı faktör analizi ise AMOS 24.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğuna karar verildikten sonra, yarıya ayrılmış olan verilerin birinci grubu üzerinde ($n_1=201$) faktör analizi yapılmıştır. İlk gruba ait demografik özellikler Tablo 4'te belirtildiği gibidir.

Tablo 4. Açımlayıcı Faktör Analizi Katılımcılarının Demografik Özellikleri ($n_1=201$)

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	93	46,3	Evli	139	69,2
Erkek	108	53,7	Bekâr	62	30,8
Yaş			Eğitim Düzeyi		
18-25	4	2,0	Lise	2	1,0
26-35	72	35,8	Ön Lisans	2	1,0
36-45	76	37,8	Lisans	46	22,9
46-55	27	13,4	Yüksek Lisans	46	22,9
56 ve üstü	22	10,9	Doktora	105	52,2
Çalışılan Kurum			Mevcut işyerinde çalışma süresi		
Kamu	115	57,2	1 yıldan az	3	1,5
Özel	86	42,8	1-5 yıl	64	31,8
Toplam Çalışma			6-10 yıl	73	36,3
1 yıldan az	2	1,0	11-15 yıl	35	17,4
1-5 yıl	22	10,9	16 yıl ve üzeri	26	12,9
6-10 yıl	51	25,4			
11-15 yıl	46	22,9			
16 yıl ve üzeri	80	39,8			
Toplam	201	100,0		201	100,0

Demografik özellikleri belirtilen gruba yapılan açımlayıcı faktör analizinde, faktör türetme yöntemi olarak “Maksimum Benzerlik”, döndürme yöntemi olarak “Direct Oblimin” kullanılmıştır. Faktör yükü değerinin böyle bir örneklem büyüklüğünde 0,40’dan büyük olması halinde iyi bir ölçü olabileceğinden dolayı (Yaşlıoğlu, 2017), en küçük faktör yükü 0,40 olarak belirlenmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 5’te verilmektedir.

Tablo 5. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfade		Faktör Yükü	Eigenvalue	Açıklanan Varyans %
Profesyonellik ve Adaptasyon ($\alpha=,930$)			7,659	60,672
ks1	Kariyerim bana iyi bir yaşam standardı sunuyor.	,874		
ks3	Kariyerim bana güzel bir gelecek vadediyor.	,872		
ks4	Kariyerim yeni fırsatları aramama izin veriyor.	,752		
ks2	Kariyerim, becerilerimi/yeteneklerimi iyi kullanmama imkân verdiği için beni mutlu ediyor.	,725		
ks9	Kariyerim bana değerimi yeniden yaratmaya ya da kendimi yeniden konumlandırmama olanak sağlıyor.	,637		
ks7	Kariyerim becerilerimi geliştirebilmeme olanak sağlıyor.	,539		
ks8	Kariyerim kabiliyetlerimi yeniden değerlendirme/gözden geçirme şansı sunuyor.	,532		
ks6	Kariyerim bana esneklik sağlıyor.	,445		
Tamamlayıcılık ($\alpha=,898$)			1,019	6,316
ks11	Kariyerim farklı kaynaklardan elde edilen bilgileri eleştirel olarak değerlendirmeme olanak sağlıyor.	-,957		
ks10	Kariyerim farklı kaynaklardan elde ettiğim bilgileri birleştirerek kullanmama olanak sağlıyor.	-,904		
ks12	Kariyerim edindiğim bilgileri ve tecrübeleri kavrama/özümseme yeteneğimi geliştiriyor.	-,634		
ks5	Kariyerim sürekli olarak yeni şeyler öğrenmeme olanak sağlıyor.	-,470		
Extraction Method: Maximum Likelihood. Rotation Method: Direct Oblimin with Kaiser Normalization a. Rotation converged in 12 iterations.				

Açımlayıcı Faktör Analizi sonucu Kaiser–Meyer–Olkin örnekleme yeterlilik ölçüsü 0,930 olarak bulunmuş olup; Bartlett’in küresellik testi ise anlamlıdır (ki-kare = 1983,311; df = 66; p= ,000). Analiz sonucunda orijinal ölçekten farklı olarak toplam varyansın %66,99’ünü açıklayan iki faktör belirlenmiştir. Analiz sonucunda orijinalindeki gibi 12 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri ise ,947 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen yeni yapıda her ne kadar orijinaldeki hali ile eşdeğer bir şekilde ifade kaybı yaşanmamış olsa da orijinaldeki dört yapı altında toplanan maddeler, Türkçe halinde iki faktör altında toplanmıştır. Maddelerin yeniden gözden geçirilmesi sonucu 5, 10, 11 ve 12. maddeleri içeren faktör orijinaline bağlı kalınarak *tamamlayıcılık* boyutu olarak adlandırılmış olup, diğer tüm maddeleri içeren boyutun ise orijinal ölçekteki üç boyut olan mesleki beceriklilik, esneklik ve yenilenebilirlik alt boyutlarının hibrit bir hali olarak *profesyonellik ve adaptasyon* olarak adlandırılmıştır.

a. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yapısının geçerliğini sınamak amacıyla yarıya ayrılan ikinci grup üzerinde ($n_2=201$) doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İkinci gruba ait demografik özellikler Tablo 6'da belirtildiği gibidir.

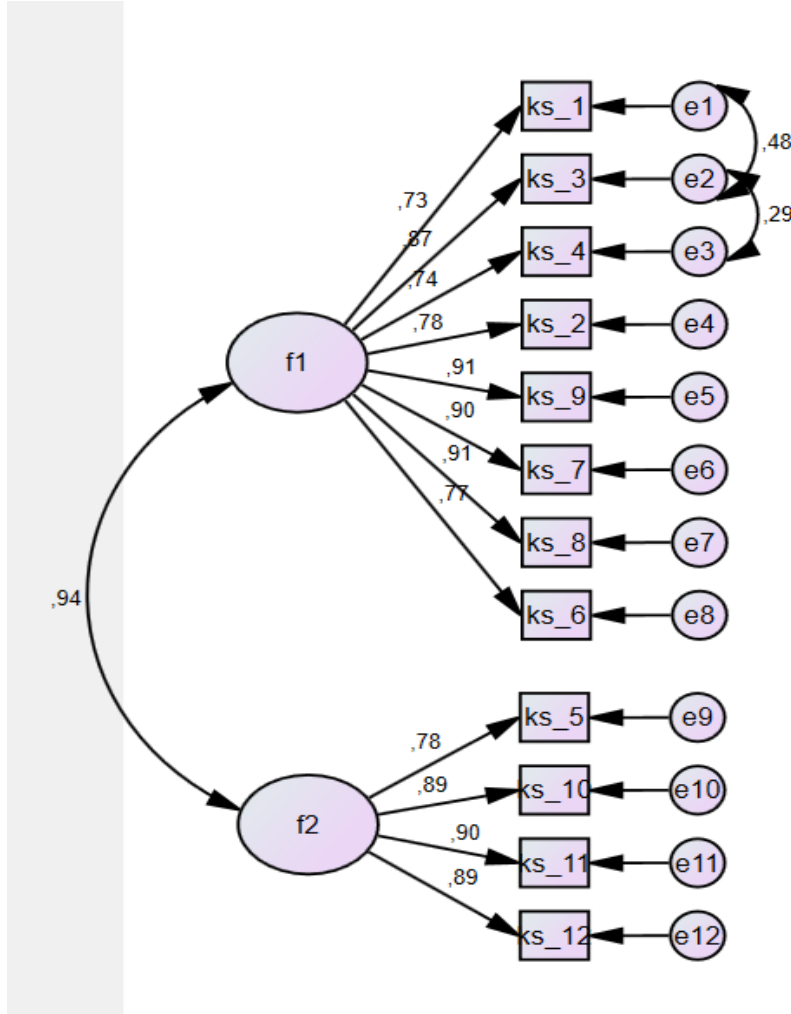
Tablo 6. Doğrulayıcı Faktör Analizi Katılımcılarının Demografik Özellikleri ($n_2=201$)

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	123	61,2	Evlü	123	61,2
Erkek	78	38,8	Bekâr	78	38,8
Yaş			Eğitim Düzeyi		
18-25	31	15,4	Lise	12	6,0
26-35	61	30,3	Ön Lisans	29	14,4
36-45	83	41,3	Lisans	96	47,8
46-55	25	12,4	Yüksek Lisans	43	21,4
56 ve üstü	1	,5	Doktora	21	10,4
Çalışılan Kurum			Mevcut işyerinde çalışma süresi		
Kamu	138	68,7	1 yıldan az	31	15,4
Özel	63	31,3	1-5 yıl	71	35,3
Toplam Çalışma			6-10 yıl	57	28,4
1 yıldan az	14	7,0	11-15 yıl	25	12,4
1-5 yıl	41	20,4	16 yıl ve üzeri	17	8,5
6-10 yıl	41	20,4			
11-15 yıl	41	20,4			
16 yıl ve üzeri	64	31,8			
Toplam	201	100,0		201	100,0

Gerçekleştirilen DFA sonucunda elde edilen model uyum indeksleri ($\chi^2=175,230$ df = 53, p <,001; CMIN/DF= 3,306; RMSEA = ,107; NFI = 0,929; RFI = 0,911; IFI = 0,949; TLI = 0,936; CFI = 0,949) göz önünde bulundurulduğunda RMSEA değeri hariç tüm değerlerin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu görülmektedir.

Düzeltilme indisleri referans alınarak e1 ve e2 (MI=45,490) ile e2 ve e3 (MI=18,121) ifadeleri arasında hata kovaryansının belirtilmesinin model uyumunu önemli ölçüde iyileştireceği görüldüğünden söz konusu düzenlemeler gerçekleştirildiğinde ($\chi^2=105,153$ df = 51, p <,001; CMIN/DF= 2,062; RMSEA = ,73; NFI = 0,957; RFI = 0,945; IFI = 0,978; TLI = 0,971; CFI = 0,977) iki faktörlü modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Başol ve Çömlekçi, 2022). Elde edilen bulgular doğrultusunda Türkçe uyarlaması yapılan Kariyer Sürdürülebilirliği ölçeğinin iki faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Kariyer Sürdürülebilirliği ölçeği modeline ait path diyagramı Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1. Kariyer Sürdürülebilirliği Ölçeği Path Diyagramı



Kariyer Sürdürülebilirliği ölçeğinin DFA sonuçları Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfade		SFL	SMC	CR	AVE
Profesyonellik ve Adaptasyon				0,945	0,685
ks1	Kariyerim bana iyi bir yaşam standardı sunuyor.	,730	,533		
ks3	Kariyerim bana güzel bir gelecek vad ediyor.	,866	,749		
ks4	Kariyerim yeni fırsatları aramama izin veriyor.	,738	,544		
ks2	Kariyerim, becerilerimi/yeteneklerimi iyi kullanmama imkân verdiği için beni mutlu ediyor.	,780	,609		
ks9	Kariyerim bana değerimi yeniden yaratmaya ya da kendimi yeniden konumlandırmama olanak sağlıyor.	,910	,827		
ks7	Kariyerim becerilerimi geliştirebilmeme olanak sağlıyor.	,896	,803		
ks8	Kariyerim kabiliyetlerimi yeniden değerlendirme/gözden geçirme şansı sunuyor.	,905	,819		
ks6	Kariyerim bana esneklik sağlıyor.	,772	,596		
Tamamlayıcılık				0,922	0,751
ks11	Kariyerim farklı kaynaklardan elde edilen bilgileri eleştirel olarak değerlendirmeme olanak sağlıyor.	,904	,816		
ks10	Kariyerim farklı kaynaklardan elde ettiğim bilgileri birleştirerek kullanmama olanak sağlıyor.	,891	,794		
ks12	Kariyerim edindiğim bilgileri ve tecrübeleri kavrama/özümseme yeteneğimi geliştiriyor.	,885	,783		
ks5	Kariyerim sürekli olarak yeni şeyler öğrenmeme olanak sağlıyor.	,780	,608		

Notlar: SFL = standardised factor loading; SMC = squared multiple correlation; CR = composite reliability; AVE = average variance explained

Tablo 7’de görüleceği üzere DFA sonuçlarına göre her bir ifadenin 0,001 düzeyinde anlamlılık gösterdiği ve 0,50 üzerinde bir faktör yüküne sahip olduğu görülmekte olup, AVE değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu, bileşik güvenilirlik değerlerinin de (CR) 0,70’in üzerinde olduğu (Fornell ve Larcker, 1981) göz önünde bulundurulduğunda, ölçekteki tüm CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması ve AVE değerlerinin de 0,5’ten büyük olması dolayısıyla tanımlanan faktör yapısının yeterli güvenilirliğe ve yakınsak geçerliliğe sahip olduğu (Yaşlıoğlu, 2017) sonucuna ulaşılmıştır.

b. Güvenirlilik

Kariyer sürdürülebilirliği ölçeğinin güvenirliliği için içsel tutarlık testi uygulanmış olup analiz sonucunda Cronbach’s Alpha değerleri ölçeğin tamamı için 0,963; profesyonellik ve adaptasyon faktörü için 0,948; tamamlayıcılık faktörü için ise 0,921 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular sonucu ölçeğin içsel tutarlığa sahip olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışma Chin vd. (2021) tarafından geliştirilen kariyer sürdürülebilirliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amacıyla yapılmıştır. Bu amaç kapsamında yazarlar, yabancı dil uzmanları ve alan uzmanları tarafından gerçekleştirilen çeviri-geri çeviri yöntemi ile orijinal ölçek maddeleri Türkçeye çevrilmiş ve maddeler 18-65 yaş aralığındaki, enerji, eğitim, sağlık ve bilişim sektörlerindeki (kamu ve özel) 411 beyaz yakalı çalışana çevrimiçi olarak anket yolu ile gönderilmiştir. 9 adet uç değer çıkarılmasıyla eldeki 402 katılımcı ikiye bölünerek ilk yarıya öncelikle AFA uygulanmış ve ifade kaybı olmadan 12 ifadenin orijinal ölçekten farklı olarak iki boyut altında toplandığı bir yapı elde edilmiştir. İki faktörlü yapı yazarlar tarafından tekrar incelenmiş ve maddelerin dağılımının rasyonel olduğu görülerek ilgili yapı için katılımcıların ikinci yarısına DFA uygulanmış ve kabul edilebilir göstergeler elde edilmiştir.

Faktörlerin orijinal ölçekte temel alınan model kapsamında dört boyuttan meydana gelmesine rağmen (beceriklilik/işini bilmek, esneklik, yenilenebilirlik ve tamamlayıcılık), Türkçeye uyarlanması yapılan bu çalışmada iki boyut altında toplanmasının (profesyonellik ve adaptasyon ile tamamlayıcılık) sebepleri şu şekilde sıralanabilir: 1) *Orijinalin ölçeğinin geliştirildiği ülke olan Çin ile Türkiye arasındaki sosyal ve ekonomik gelişmişlik düzeyindeki farklılık ile kültürel farklılık*: IMF’nin 2021 Ekim ayı raporuna göre 2000-2020 yılı ortalama büyüme, yatırım/GSYH, tasarruf/GSYH, işsizlik, enflasyon, kamu borç yükü, cari açık/fazla, küresel rekabet indeksi (139 ülke içerisinde), iş yapma kolaylığı (190 ülke içerisinde), insani gelişmişlik indeksi (189 ülke içerisinde) ve demokrasi indeksi (167 ülke içerisinde) Çin-Türkiye karşılaştırması yapılacak şekilde sırasıyla; 8,7-5,2; 42,2-26,9; 45,6-23,8; 4,2-10,1; 2,7-15,3; 36,5-42,3; 3,7- -4,2; 28-61; 31-33; 85-54; 151-104 şeklindedir (IMF, 2021). Bu veriler ise iki ülke arasındaki insani ve finansal yönden gelişmişlik düzey farkını açıkça ortaya koymaktadır. 2)

Orijinal ölçeğin geliştirilmesi aşamasındaki katılımcılar ile Türkçeye adaptasyon çalışmasındaki katılımcıların niteliksel farklılığı: Orijinal çalışmada madde üretimi aşamasında katılımcılar, herhangi bir yerde çalışan lisansüstü öğrencilerden; faktör yapısının belirlenmesi aşamasında ise “gig worker” olarak tabir edilen ve hizmet sektöründe geçici olarak çalışan iş görenlerden oluştuğu görülmektedir. Bununla birlikte ölçeğin adaptasyonundaki katılımcıların ise gerek bu tür çalışanların (gig worker) bilimsel çalışmalara katılımında yaşanan güçlükler, gerekse kavramın kapsamı düşünüldüğünde daha uyumlu olacağı düşünülen uzun dönemli beyaz yaka olarak nitelendirilen iş görenlerden meydana gelmesi faktörel yapılaşmada farklılık oluşmasında etkili olmuştur. 3) *Bir önceki maddedeki geçici çalışan-beyaz yakalı uzun dönemli çalışan farkının ülke gerçekleri göz önünde bulundurularak ele alınması:* Türkiye’de özellikle genç neslin, mevcut durumlar göz önüne alındığında işgücü piyasasında artan rekabet karşısında bilgi, beceri ve kabiliyetlerini artırmak adına sürekli olarak kendine yatırım yaptığı düşünülmektedir. Rakiplerinden sıyrılarak ve planladığı kariyer yaşamı ile örtüşecek şekilde sahip olduğu bilgi, beceri ve kabiliyetlerine uygun bir meslek dalında istihdam edilmesi hali hazırda zordur. Dahası, adayın çoğunlukla karşılaştığı durum ise genellikle istihdam edildiği mesleğin, sahip olduğu yeterliliklerle örtüşmediği/altında kaldığı durumlardır. Literatürde algılanan fazla niteliklilik olarak geçen bu durumda (Kim vd., 2021) çalışanlar meslek değişimine gitmekte (Sanchez-Cardona vd., 2019), durumu kabul etmekte (Özkanan, 2019) ya da mesleklerini anlamlı hale getirmek için çaba göstermektedir (Tims ve Bakker, 2010). Fakat Türkiye’deki istihdam ve işsizlik verileri ile iş değiştirme verilerine bakıldığında hali hazırda arzu edilen ve çalışanın yeterlilikleri ile örtüşen bir işe girmenin zor; işe girmişken iş/şirket/sector bağlamında kariyer değiştirmenin ise riskli ve zor olduğu görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2022 yılı üçüncü çeyrek verilerine göre işgücüne katılım oranı %52,8, istihdam oranı %47,5, işsizlik oranı %10, genç nüfustaki işsizlik oranı ise (15-24 yaş) %19,1’dir (TÜİK, 2022). Randstad’ın 2022 yılı Work Monitor isimli raporuna göre küresel anlamda rapora katılan katılımcıların aktif olarak çalışanlardan %31’i uzun dönemli kariyer planı amaçlarken bu oran Türkiye’de %51 olarak bulunmuştur (Randstad, Work Monitor Report, 2022). Bununla birlikte aynı kuruluşun 2018 yılında yayımladığı raporuna göre ise son 6 ay içerisinde kariyerlerini değiştirenlerin oranı Türkiye için %12 iken; bu oran Çin için %17; değiştirmeyenlerin oranı ise sırasıyla %78 ve %70 olarak bulunmuştur (Randstad, Work Monitor, 2018). Aynı rapora göre aynı kariyerde devam etme istekliliği Türkiye için %36 iken Çin için bu oran %28 olarak bulunmuş olup tüm katılımcı ülkeler arasında iş değiştirme eğilimi en az olan ülke %16’lık oran ile Türkiye’dir (Randstad, Work Monitor, 2018). 4) *Orijinal ölçeğin katılımcılarının çoğunlukla özel sektörden meydana gelmesine karşılık bu çalışmada çoğunluğun (%65) kamu sektöründeki çalışanlardan meydana gelmesi:* Kamu sektöründe görev ve hiyerarşi tanımları açık bir şekilde yapılmış olan ve belirlenen kurallar çerçevesinde görevlerin yerine getirildiğinde sonuçların planlandığı şekilde gerçekleştiği rol kültürü hakimken; özel sektörde yöneticilerin çalışanların düşünce ve deneyimlerinden maksimum düzeyde faydalanmaya çalıştığı başarı kültürü hakimdir (Özdevecioğlu, 2022). Dolayısıyla kamu sektöründeki çalışanlar ile özel sektör

çalışanları arasında; rekabet, iş güvenliği, stabilite, kariyer yaşamındaki dalgalanmalar ve ortaya çıkabilecek riskler konusunda farklılıklar bulunmaktadır.

Bu çalışma ile birlikte kariyer sürdürülebilirliği ölçeği ulusal alan yazına kazandırılmıştır. Uluslararası literatürde konu ile ilgili birlikte çalışılan sosyal sermaye (Richardson vd., 2017), İK uygulamaları (Tordera vd., 2020), yönetici desteği (Bozionelos vd., 2020), kariyer yetkinlikleri (Zhang vd., 2022b), tükenmişlik (Barthauer vd., 2019) gibi değişkenlerin yanı sıra kariyer sürdürülebilirliği; motivasyon, performans, bağlılık gibi konularla birlikte ülkemiz profesyonel işgücü ve kültürel değerleri çerçevesinde ele alınarak teorik ve görgül olarak alan yazına katkı yapılması öngörülmektedir.

Kariyer Sürdürülebilirliği konusunun yönetim ve organizasyon alanında yeni bir kavram olarak ele alınmasından dolayı kıyaslamalar Çin ile sınırlı kalmış olup ilerleyen çalışmalarda farklı ülkelerde yapılacak olan analizler sonucunda kavram, öncülleri, sonuçları ve ölçek yapısı ile ilgili daha kapsamlı veriler elde edileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Barthauer, L., Kaucher, P., Spurk, D. ve Kauffeld, S. (2019). Burnout and career (un)sustainability: Looking into the Blackbox o burnout triggered career turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103334. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103334>.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2022). Uzaktan çalışma tutumu ölçeği geçerlik-güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 243-261. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.862439>
- Bozionelos, N., Lin, C. H. ve Lee, K. Y. (2020). Enhancing the sustainability of employees' careers through training: The roles of career actors' openness and of supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 117, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103333>.
- Chin, T., Jawahar, I. M. ve Li, G. (2021). Development and validation of a career sustainability scale. *Journal of Career Development*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/0894845321993234>.
- Chin, T., Li, G., Jiao, H., Addo, F. ve Jawahar, I. M. (2019). Career sustainability during manufacturing innovation. *Career Development International*, 24(6), 509-528. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2019-0034>.
- Chudzikowski, K., Gustafsson, S. ve Tams, S. (2020). Constructing alignment for sustainable careers: Insights from the career narratives of management consultants. *Journal of Vocational Behavior*, 117, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.009>.
- De Vos, A., Beatrice, I. J. M, Heijden, V. ve Akkermans, J. (2018). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>.
- De Vos, A. ve Van Der Heijden, B. (2017). Current thinking on contemporary careers: The key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28, 41-50. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.003>.
- Fang, Y.-C., Ren Y.-H., Chen J.-Y., Chin T., Yuan Q. ve Lin C.-L. (2021). Inclusive leadership and career sustainability: mediating roles of supervisor developmental feedback and

thriving at work. *Front Psychol.* 12:671663.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.671663>.

- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Heslin, P. A., Keating, L. A. ve Ashford, S. J. (2020). How being in learning mode may enable a sustainable career across the lifespan. *Journal of Vocational Behavior*, 117, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103324>.
- IMF (2021). World Economic Outlook Database. Erişim Linki: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2021/October/> Erişim Tarihi: 08.12.2022.
- Kim, J., Park, J., Sohn, Y. ve Lim, J. (2021). Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: Testing a moderated mediation model. *Journal of Career Development*, 48(4), 400-414.
- Kossek, E. E. ve Ollier-Malaterre, A. (2020). Desperately seeking sustainable careers: Redesigning professional jobs for the collaborative crafting of reduced-load work. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.003>.
- Newman, K. L. (2011). Sustainable careers: Lifecycle engagement in work. *Organizational Dynamics*, 40, 136-143. doi:10.1016/j.orgdyn.2011.01.008.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (Temmuz-Aralık), 115-134.
- Özkanan, A. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik: Üretkenliğe karşı durgunluk. *Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 42-57.
- Randstad, Global Report Work Monitor Q4 Report (2018). Erişim adresi <https://www.randstad.com.tr/s3fs-media/tr/public/2022-08/randstad-workmonitor-q4-2018-digitalization-at-work.pdf>.
- Randstad, Work Monitor Report (2022). Erişim adresi https://www.randstad.com.tr/s3fs-media/tr/public/2022-08/randstad-workmonitor-2022_1.pdf.
- Richardson, J., Jogulu, U. ve Renschler, R. (2017). Passion or people? Social capital and career sustainability in arts management. *Personnel Review*, 46(8), 1835-1851.
- Richardson, J. ve McKenna, S. (2020). An exploration of career sustainability in and after professional sport. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.002>.
- Rizwan, A., Serbaya, S. H., Saleem, M., Alsulami, H., Karras, D. A. ve Alamgir, Z. (2021). A preliminary analysis of the perception gap between employers and vocational students for career sustainability. *Sustainability*, 13, 11327. <https://doi.org/10.3390/su132011327>.
- Sanchez-Cardona, I., Vera, M., Martinez-Lugo, M., Rodriguez-Montalban, R. ve Marrero-Centeno, J. (2019). When the job does not fit: the moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 257-276.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics. Boston: Pearson
- Tims, M. ve Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>

- Tordera, N., Peiro, J. M., Ayala, Y., Villajos, E. ve Truxillo, D. (2020). The lagged influence of organizations' human resources practices on employees' career sustainability: The moderating role of age. *Journal of Vocational Behavior*, 120, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103444>.
- TÜİK (2022, Aralık). *İşgücü İstatistikleri, III. Çeyrek: Temmuz-Eylül 2022*. [Basın bülteni]. Erişim adresi <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz-Eylul-2022-45656>.
- Udayar, S., Canzio, L. I., Urbanaviciute, I., Masdonati, J. ve Rossier, J. (2021). Significant life events and career sustainability: A three-wave study. *Sustainability*, 13, 13129. <https://doi.org/10.3390/su132313129>.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 46 (Special Issue), 74-85.
- Zhang, W., Chin, T., Li, F., Lin, C., Shan, Y. ve Ventimiglia, F. (2022a). The impact of career competence on career sustainability among Chinese expatriate managers amid digital transformation in Vietnam: The role of lifelong learning. *Frontiers in Psychology*, 13, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.791636>.
- Zhang, W., Chin, T., Peng, J., Shan, Y. ve Agbanyo, G. K. (2022b). The moderating effect of occupational burnout on the link of career competencies to career sustainability amid the covid-19 pandemic: A mixed method study. *Front. Psychol.* 13:916669. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916669>