



ISSN: 2146-1740  
https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd,  
Doi: 10.54688/ayd.1267791  
Araştırma Makalesi/Research Article



## TÜRKİYE'DE SÜRDÜRÜLEBİLİR KARIYER: KAYNAKLARIN KORUNMASI PERSPEKTİFİ

SUSTAINABLE CAREERS IN TÜRKİYE: A CONSERVATION OF RESOURCE  
PERSPECTIVE

Volkan AŞKUN<sup>1</sup>

### Öz

#### Makale Bilgi

**Gönderilme:**  
21/03/2023

**Kabul:**  
17/08/2023

Hızlı teknolojik gelişmeler, sosyoekonomik değişimler, küreselleşme, göçler, salgınlar ve giderek daha dinamik hale gelen çalışma ortamları, sürdürülebilir kariyer konusunda bireylere benzersiz zorluklar sunmaya devam etmektedir. Bu gelişmeler sonucunda kariyerlerin dönüşmesi ve uyum sağlaması adına bireylerin, örgütlerin ve devletlerin nelere önem vermesi gerektiği konusu her geçen gün değer kazanmaktadır. Bu anlamda çalışmada, 2.287 katılımcının yer aldığı Dünya Değerler Anketi (WVS) verilerinden yararlanarak nitel karşılaştırmalı analiz yöntemiyle sürdürülebilir kariyeri oluşturan koşulların nedensel ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda kaynakların korunması teorisi perspektifinden aile ve arkadaşlık gibi sosyal kaynaklar ile boş zaman, mutluluk, sağlık, kontrol odağı ve esenlik gibi bireysel kaynaklardan yararlanarak sürdürülebilir kariyeri oluşturan asimetric yedi farklı konfigürasyonlar elde edilmiştir. Bu konfigürasyonlar sonucunda bireylerin sürdürülebilir bir kariyerleri aynı koşullarda oluşturmalarının olası olmadığı saptanmıştır. Farklı konfigürasyonlarda yer alan katılımcıların sürdürülebilir kariyerleri adına bağlamsal ve bireysel kaynakların kaybını önlemek, kaynak kaybı yaşadıysa telafi etmek veya kendi çıkarları için yeni benzer kaynaklar elde etmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Sürdürülebilir Kariyer, Kaynakların Korunması Teorisi, Esenlik, Kontrol Odağı, Nitel Karşılaştırmalı Analiz

**Jel Kodları:** C38, E24, J2, J5, O15



<sup>1</sup> Öğretim Görevlisi Doktor, Akdeniz Üniversitesi, ORCID: 0000-0003-2746-502X, [volkanaskun@gmail.com](mailto:volkanaskun@gmail.com)  
**Atf:** Aşkun, V. (2023). Türkiye’de sürdürülebilir kariyer: Kaynakların korunması perspektifi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 14 (2), 533-554.



## **Abstract**

### **Article Info**

**Received:**  
**21/03/2023**

**Accepted:**  
**17/08/2023**

Rapid technological developments, socio-economic changes, globalization, migration, pandemics and increasingly dynamic work environments continue to present unique challenges to individuals in terms of sustainable careers. As a result of these developments, the issue of what individuals, organizations and governments should pay attention to in order for careers to transform and adapt is gaining value day by day. In this sense, the study aims to reveal the causal relationship of the conditions that constitute sustainable careers through qualitative comparative analysis using the World Values Survey (WVS) data of 2,287 participants. In this direction, seven different asymmetric configurations that constitute sustainable careers were obtained by utilizing social resources such as family and friendship and individual resources such as leisure time, happiness, health, locus of control and well-being from the perspective of resource conservation theory. As a result of these configurations, it was determined that individuals can't create sustainable careers under the same conditions. It is concluded that participants in different configurations need to prevent the loss of contextual and individual resources in the name of sustainable careers, compensate for the loss of resources or acquire new similar resources for their own benefit.

**Keywords:** Sustainable Career, Conservation of Resource Theory, Well-being, Locus of Control, Qualitative Comparative Analysis

**Jel Codes:** C38, E24, J2, J5, O15

## **Extended Summary**

The changing landscape of work in the face of rapid technological developments, socio-economic changes, globalization, migration, pandemics, and increasingly dynamic work environments has raised the importance of sustainable careers for individuals, organizations, and governments. This study aims to reveal the causal relationship of the conditions that contribute to sustainable careers and the actions that individuals should take to maintain these conditions.

The study uses qualitative comparative analysis (QCA) to examine the World Values Survey (WVS) data of 2,287 participants to identify the social and individual resources that contribute to sustainable careers. Social resources such as family and friendship, and individual resources such as leisure time, happiness, health, locus of control, and well-being are examined from the perspective of resource conservation theory.

Through the QCA, seven different asymmetric configurations that constitute sustainable careers are identified. It is revealed that individuals cannot create sustainable careers under the same conditions. Instead, participants in different configurations must prevent the loss of contextual and individual resources, compensate for the loss of resources, or acquire new similar resources to achieve sustainable careers. The study highlights the importance of social and individual resources in creating sustainable careers. It is found that individuals need to maintain a balance between their work and personal lives and have access to supportive relationships and resources, such as leisure time and good health, to ensure sustainable career development. This underscores the need for organizations and governments to create supportive work environments that enable individuals to maintain their resources and prevent their loss.

The findings of the study have significant implications for individuals, organizations, and governments. Individuals need to recognize the importance of maintaining their social and individual resources to achieve sustainable careers. This may involve taking steps to prevent resource loss, such as building supportive relationships and engaging in leisure activities. Alternatively, individuals may need to acquire new resources, such as skills or education, to compensate for the loss of existing resources. Organizations can play a crucial role in fostering sustainable careers by providing supportive work environments that enable employees to maintain their resources. This may involve offering flexible work arrangements, providing opportunities for skills development, and promoting work-life balance. By supporting sustainable career development, organizations can improve employee engagement, productivity, and retention, leading to improved organizational performance.

Governments can also contribute to sustainable career development by providing policies and programs that enable individuals to maintain their social and individual resources. This may involve providing access to healthcare, education, and training programs. By supporting sustainable career development, governments can enhance the well-being of their citizens, reduce social inequality, and promote economic growth. The study reveals that the conditions that contribute to sustainable careers differ among individuals. It is not possible for individuals to have sustainable careers under the same conditions. The study also highlights the importance of social and individual resources in creating a work environment that fosters sustainable careers. The loss of these resources can lead to negative consequences for individuals, such as burnout, stress, and decreased job satisfaction. It is essential for individuals, organizations, and governments to take action to maintain and acquire these resources for sustainable career development.

In conclusion, the study provides insights for individuals, organizations, and policymakers to create supportive work environments that foster sustainable career development and growth. It highlights the importance of recognizing and supporting individual and contextual resources to create a work environment that fosters sustainable careers. The study emphasizes that the loss of these resources can lead to negative consequences for individuals and highlights the need to prevent the loss of these resources and compensate for their loss. By recognizing and supporting these resources, organizations can create a work environment that fosters sustainable careers, leading to higher employee engagement, productivity, and overall organizational success.

## 1. Giriş

Fiziksel sürdürülebilirliğin maddi ve fiziksel kaynaklar üzerindeki etkilerini ve sosyal sürdürülebilirliğin insanların fiziksel ve zihinsel sağlığını ve esenliğini nasıl etkilediğini dikkate almak önemlidir. Bu anlamda, kariyer sürdürülebilirliği de insan sürdürülebilirliğinin, yani zaman içinde yaratma, yenilik yapma ve uyum sağlama kapasitesinin belirli bir biçimi olarak görülebilir (De Vos & Van der Heijden, 2017; Di Fabio, 2017; Richardson & McKenna, 2020; Ryan & Deci, 2000; Straub vd., 2020; Tordera vd., 2020). Son yıllarda, insan faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkisi ve kariyer de dahil olmak üzere hayatın her alanında sürdürülebilir uygulamalara duyulan ihtiyaç konusunda artan bir endişe söz konusudur. Sürdürülebilir bir kariyer, yalnızca finansal istikrar sağlamakla kalmayıp aynı zamanda toplumun ve çevrenin refahına da katkıda bulunan bir kariyerdir. Bu bakımdan bir kişinin yaşam süresini kapsayan ve aynı zamanda başta iş, sosyal ve aile olmak üzere çeşitli yaşam alanları arasında köprü kuran iş deneyimleri, sürdürülebilir kariyerlerini oluşturur (Van der Heijden & De Vos, 2015).

İşgücü ve iş piyasalarının artan karmaşıklığı ve küreselleşmesinin yanı sıra işyerindeki daha hızlı değişim oranları da dahil olmak üzere bir dizi sosyoekonomik değişken, bu modern sürdürülebilir kariyer kavramının gelişimine katkıda bulunmuştur (Hall vd., 2018). Sürdürülebilir kariyer bakış açısını diğer kariyer paradigmalardan farklı kılan şey, kariyer yönetimiyle bağlantılı hem bireysel hem de bağlamsal değişkenlere açık ve güçlü bir şekilde dikkat çekmesidir. Kariyer çoğunlukla bireysel düzeyde bir olgu olmuştur ve olmaya devam etmektedir; bu da ağırlıklı olarak bireylerin başarılı ve sürdürülebilir kariyerler elde etmek için neler yapabileceklerine odaklanan araştırmalara yansımaktadır (Spurk vd., 2019).

Uluslararası sürdürülebilir kariyer yazınına bakıldığında yeni gelişen bir yapısı olduğu gözlenmektedir. Özellikle 2020 yılında Journal of Vocational Behavior (Van der Heijden vd., 2020) dergisinin yayımladığı özel sayısından sonra bu konudaki çalışmaların artarak devam ettiği belirtilebilir. Ancak Türkiye’den bu konuda hem uluslararası ve hem de ulusal yayınlara bakıldığında yeterli bir ilginin olmadığı gözlenmektedir. Çalışmanın, bu anlayışla sürdürülebilir kariyer konusunu ülke gündemine getirmek ilk amaçlardan biridir. Diğer yandan araştırmada kullanılan asimetrik bakış açısını ortaya koyan nitel karşılaştırmalı analiz yönteminin de ulusal yazında neredeyse hiç kullanılmaması ve bu konuda da farkındalık kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu genel amaçlarla birlikte çalışmanın merkez aldığı amacı; kaynakların korunması teorisi bakış açısıyla (Hobfoll, 1989, 2001) bireysel kaynaklardan ve sosyal kaynaklardan yararlanan Türkiye’deki bireylerin sürdürülebilir kariyerlerini oluşturan koşul ve koşul konfigürasyonlarını ortaya koymaktır.

Bu çalışma Türkiye'deki kariyer yazınındaki çalışmalardan farklı olarak öne çıkan özellikleri de şu şekildedir;

- (1) İlk sürdürülebilir kariyer konusundaki çalışma,
- (2) İlk nitel karşılaştırmalı analiz yöntemini kullanan çalışma,
- (3) Kaynakların korunması teorisinden yararlanan çalışma,
- (4) Korelasyon veya regresyon analizlerindeki simetrik analiz yorumları yerine asimetrik nedensel ilişkiyi yorumlaması,
- (5) Yazında simetrik analizlerin kullanılması adına ağırlıklı olarak lisans ve/veya üzeri katılımcıların yer aldığı çalışmaların aksine bu çalışmada lisans ve/veya üzeri ile birlikte ağırlıklı olarak (%82,9) ilkokul dahil herhangi diploması olmayan, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki Türkiye'nin farklı bölgelerindeki 2.287 katılımcının yer aldığı geniş örneklemlerle çalışmadır.

## **2. Literatür**

Bu bölümde, kariyer gelişiminin inceliklerini anlamak için bahsi geçen iç içe geçmiş iki kavram incelenecektir: Sürdürülebilir kariyer ve kaynakların korunması (COR) teorisi. Amaç, bu iki alanla ilgili ayrıntılı bir perspektif sunmak ve bu konularla ilgili anlayışımızı bilgilendiren mevcut bilgi birikimine kapsamlı bir genel bakış sağlamaktır.

### **2.1. Sürdürülebilir Kariyer**

Sürdürülebilir kariyer (SK), bir bireyin zaman içinde değişen süreklilik örüntüleri ile gösterilen, birçok sosyal bağlamdan geçen ve bireye anlam sunan bireysel aktörler tarafından ayırt edilen çeşitli kariyer deneyimleri dizisi olarak tanımlanmaktadır (Van der Heijden & De Vos, 2015). Her ne kadar tüm meslekler zaman içinde bir dizi iş deneyimi içerse de tüm iş türleri eşit derecede sürdürülebilir olmayabilir ve birçok faktör bir bireyin çalışma hayatı boyunca kariyer sürdürülebilirliğini etkileyebilir. Buna ek olarak, meslekler nesnel deneyimler ve öznel değerlendirmelerden oluşan karmaşık bir mozaikten oluşur ve bu da kariyerlerin nasıl gelişebileceği konusunda büyük bir çeşitlilik ve bir kariyerin sürdürülebilir olup olmadığına dair çok çeşitli bireysel bakış açıları ile sonuçlanır (De Vos vd., 2020; De Vos & Van der Heijden, 2017).

Mutluluk, kişinin işinde başarılı veya gerçekleştirilmiş hissetmesinin öznel yönlerini ifade eder, ancak daha geniş bir yaşam görüşü bağlamındadır. Mutluluk birçok birey için önemli bir hedeftir. Mutluluğun kişinin kariyerinin değerleri, kariyer hedefleri veya iş-yaşam dengesi ya da kişisel gelişim ihtiyaçlarıyla dinamik bir şekilde uyumlaştırılmasıyla ilgili olduğunu iddia

edilmektedir (Van der Heijden & De Vos, 2015). Bu da öznel kariyer başarısı veya kariyer memnuniyeti ölçütleriyle yakalanabilir. Bu taleplerin ve dolayısıyla iş başarısı veya memnuniyeti duygularına katkıda bulunan unsurların kişinin kariyeri boyunca değişebileceği düşünüldüğünde, sürdürülebilir kariyerin bu bileşenini önemli bir kaynak olarak değerlendirilmektedir (Barthauer vd., 2020).

Sağlık hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı kapsar ve bir kişinin işi ile zihinsel ve fiziksel yetenekleri arasındaki dinamik uyumu ifade eder. Örneğin, üretim kuruluşlarında vardiyalı çalışmanın fiziksel etkisini ya da inşaat işçilerinin veya hemşirelerin karşılaştığı ve kariyerin uzun ömürlü olmasını etkileyebilecek fiziksel engelleri düşünülebilir (Wang vd., 2011). Bu işlerin fiziksel talepleri kariyerin ilk aşamalarında önemli olmasa da bireyin fiziksel durumu üzerindeki etkileri yaş ilerledikçe belirginleşebilir ve bu zorlanmaları ele almak için daha az önleyici tedbir alınmışsa, daha da önemli hale gelebilir. Aynı durum zihinsel taleplerin etkisi için de geçerlidir ve bu etki kişinin kariyerinin belirli bir noktasına kadar, örneğin yaşlanma veya beklentilerdeki artış nedeniyle kişi artık zorlu bir işin üstesinden gelemediğinde ve tükenmişlik nedeniyle işi bıraktığında, belirgin hale gelmeyebilir (Khamisa vd., 2016). Dolayısıyla hem fiziksel hem de ruhsal sağlık, kariyerlerin sürdürülebilirliğinin önemli göstergelerini oluşturmaktadır.

Geniş anlamda esenlik, olumlu duygu ve ruh hallerinin varlığı, olumsuz duygu ve ruh hallerinin yokluğu ve yüksek düzeyde yaşam tatmini ve işlevsellik anlamına gelmektedir (Diener vd., 2018). Araştırmacılar esenlik ile psikolojik sermaye, iş performansı ve bireyin başkalarına fayda sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunma isteği de dahil olmak üzere çalışma alanındaki bir dizi olumlu sonuçla ilişkilendirmiştir (Avey vd., 2022; Çizel & Aşkun, 2023). Çünkü sürdürülebilir bir kariyer, insanların zaman içinde elverişli ve güvenli koşullardan yararlanarak işyerinde esenliği yaşaması ve daha yüksek bir genel yaşam tatmininden yararlanması anlamına gelir (Van der Heijden & De Vos, 2015). Son derece etkin kişilerin bile esenliği az deneyimlediklerinde psikolojik ihtiyaçlarını karşılamayan hedefler peşinde koşmaları muhtemeldir ve bu hedeflere başarıyla ulaşmaları halinde bile kariyerlerinde olumsuzluklar gözlenmesi olasıdır. Hirschi (2009)’in belirtildiği gibi zaman içinde kariyer uyumluluğu ile bireylerin yaşam tatmini pozitif ilişki içindeyken sürdürülebilir kariyer adına esenliğin önemi anlaşılmaktadır.

Kontrol odağı, insanların bir davranışın sonucuna ilişkin sorumluluk beklentilerini ifade eder (Rotter, 1966). Kontrol odağı, bireyin davranışını kontrol eden kariyer anlamında karar vereceği nispeten istikrarlı bir bireysel kaynaktır. Rotter (1966) iç ve dış kontrol odağı arasında

ayrım yapmıştır. Aynı çalışmada bir kişinin yeteneği ve çabası başarı veya başarısızlığın içsel nedenleri olarak görülürken, güçlü diğer durumlar ve şans dışsal nedenler olarak kabul edilir. Yüksek dış kontrol odağına sahip bireylerin genellikle pasif olmaları ve bir durumu değiştirmeme eğiliminde olmaları beklenir. Bunun aksine, yüksek iç kontrol odağına sahip bireyler durumların kendi kontrolleri altında olduğunu düşünür, gelecekleri için sorumluluk alır ve herhangi bir sorunla aktif bir şekilde başa çıkarlar. Kontrol odağı ve sürdürülebilir kariyer arasındaki ilişki kapsamlı bir şekilde bakıldığında Hartman vd. (1988) göre, iç kontrol odağı yüksek olan bireyler daha yüksek düzeyde sürdürülebilir kariyer kararı vermektedir. Dolayısıyla, araştırmalar kontrol odağının sürdürülebilir kariyeri etkilediğini göstermektedir (Kim & Lee, 2018).

Aile yaşamı üzerindeki potansiyel etkilerinin büyüklüğü nedeniyle, önemli kariyer kararları küçük olanlardan daha fazla aile ile ilgili olabilir. Değiştirilmesi daha zor olan iş kararları, daha kolay değiştirilebilenlere kıyasla daha büyük ölçüde aile faktörlerini içeren diğer türden karar alma süreçlerini ortaya çıkarabilir. Hirschi vd. (2020) hayatın iş içermeyen kısmı olarak nitelendirdiği aile gibi arkadaşların da bağlamsal kaynaklar olarak sürdürülebilir kariyerde etkili olduğunu belirtmektedir. Ayrıca aile ve arkadaşlar gibi sosyal ağlar da kişiye sağladıkları destek veya bireyin kariyer kararları üzerinde uyguladıkları sosyal etki yoluyla bireylerin kariyer sürdürülebilirliğini etkileyebilir. Bu nedenle, bir kariyeri neyin sürdürülebilir kıldığını tam olarak anlamak için bağlamsal kaynaklara bakmak ve diğer bağlamlardaki paydaşların bir kişinin kariyerini etkilemede nasıl etkileşime girdiğini ele almak önemlidir (De Vos vd., 2020; Van der Heijden & De Vos, 2015).

## **2.2. Kaynakların Korunması Teorisi**

Kaynakların Korunması (COR) teorisi (Hobfoll, 1989, 2001), insanların mevcut kaynakları korumak ve yeni kaynaklar edinmek için motive oldukları önermesine dayanan bir motivasyon teorisi içerdiğinden, bu konuda önemli bir teorik çerçevedir. COR teorisinin ilk önermesi kaynak kaybının önceliğidir ve "bireylerin kaynaklarını kaybetmelerinin onları yeniden kazanmalarından psikolojik olarak daha zararlı olduğu" fikrini ifade eder (Halbesleben vd., 2014: 1335). Koruma ilkesinin bir uzantısı olarak, COR teorisinin ikinci ilkesi kaynak yatırımdır ve insanların kaynakları üç nedenden ötürü harcadığını ifade eder: (1) kaynak kaybını önlemek; (2) kaynak kaybını telafi etmek ve (3) kendi çıkarları için kaynak elde etmek (Hobfoll, 2001). COR teorisi, sürdürülebilir kariyer anlayışımızı geliştirmemize yardımcı olur. Özellikle, COR teorisindeki kaynak yatırımı fikrine göre, bir kaynak, profesyonel bir hedefe ulaşmada veya bir ihtiyacı karşılamada yardımcı olabiliyorsa, bir birey için daha değerli

olmalıdır. Bununla birlikte, kişinin kayıplara etkili bir şekilde yanıt verebilmesi durumunda kariyerinin sürdürülebilirliğinin korunması daha olasıdır. Sonuç olarak, alternatif, faydalı kaynakları korumaya ve edinmeye yatırım yaparak iç ve dış güçlere proaktif bir şekilde yanıt veren bireylerin, örneğin daha yüksek düzeyde esenlik, sağlıklı, kontrol odaklı ve mutlu olarak kariyerlerinin sürdürülebilirliğini daha iyi koruyabileceklerini iddia edilmektedir (De Vos vd., 2020).

Bozionelos vd. (2020) COR teorisini bireysel ve bağlamsal olarak ele alırken bireysel kaynakların bireyin içinde yer alan ve fiziksel, duygusal, bilişsel, entelektüel olarak psikolojik nitelikleri olduğunu belirtir. Bu anlamda mutluluk, esenlik, sağlık, kontrol odaklılık ve boş zaman bireysel kaynaklardır ve bunlar bireyin diğer kaynakları ve bilgi, beceri, yetkinlik gibi sonuçları elde etmesinde etkilidir. Diğer yandan bireyin yakın veya daha geniş çevresinde yer alan aile ve arkadaşlar bağlamsal kaynaklardır. COR teorisi temelinden yola çıkıldığında aile ve arkadaşlar gibi bağlamsal kaynaklara erişim ve mevcut olması, bireysel kaynakların geliştirilmesine de katalizördür (Hobfoll, 2001). Belirli kaynaklar bir arada olma eğilimindedir, çünkü biri diğerini besler veya diğerinde üretim ve kazanım için gerekli koşullar yaratır (Hobfoll vd., 2018).

Boş zaman da mutluluk, sağlık, esenlik ve kontrol odaklılık gibi bir başka bireysel kaynaklardır. Kelly vd. (2020) boş zamana bireysel ya da kurumsal anlamda yatırım yapıldığında bireylerin bunu kaynak olarak değerlendirmesinden dolayı sürdürülebilir kariyerlerine olumlu etkisi olacağını belirtmektedirler. Boş zamanın kaynak yaratma açısından önemli bir alan olduğunu göstermektedir çünkü bireyler genellikle boş zaman faaliyetlerine zaman ayırıp ayırmamaya özgürce karar verebilmekte, bu da onlara kaynak yaratmaya elverişli yüksek derecede özerklik ve seçim olanağı sağlamaktadır (De Vos vd., 2020; Ryan & Deci, 2000). Boş zaman kazanımı bireylerde kariyer anlamında pozitif etki gösterirken bu kaynak kaybının da diğer bireysel kaynaklarda olduğu üzere psikolojik olarak olumsuz etkilemesi olasıdır.

Bu bahsi geçen kaynaklar yalnızca birey özelinde üretilmez, aynı zamanda birey dışında da geliştirilebilir. Birey ve daha geniş yaşam alanları arasındaki bu tür olumlu etkileşimler, sürdürülebilir kariyerlerin temel bir özelliğidir. Aile alanının potansiyel olarak kaynak üretimi için bir alan sunabileceğine dair kanıtların olması (Greenhaus & Powell, 2012) yanı sıra arkadaşlar ve boş zaman, kişiye sağladıkları destek veya bireyin kariyer kararları üzerinde uyguladıkları sosyal etki yoluyla bireylerin kariyer sürdürülebilirliğini etkileyebilir. Çeşitli



kariyer kararları verilme yöntemleri ile aile koşullarının dikkate alınma miktarı arasında önemli ilişkiler olabilir (Greenhaus & Powell, 2012).

### **3. Veri ve Yöntem**

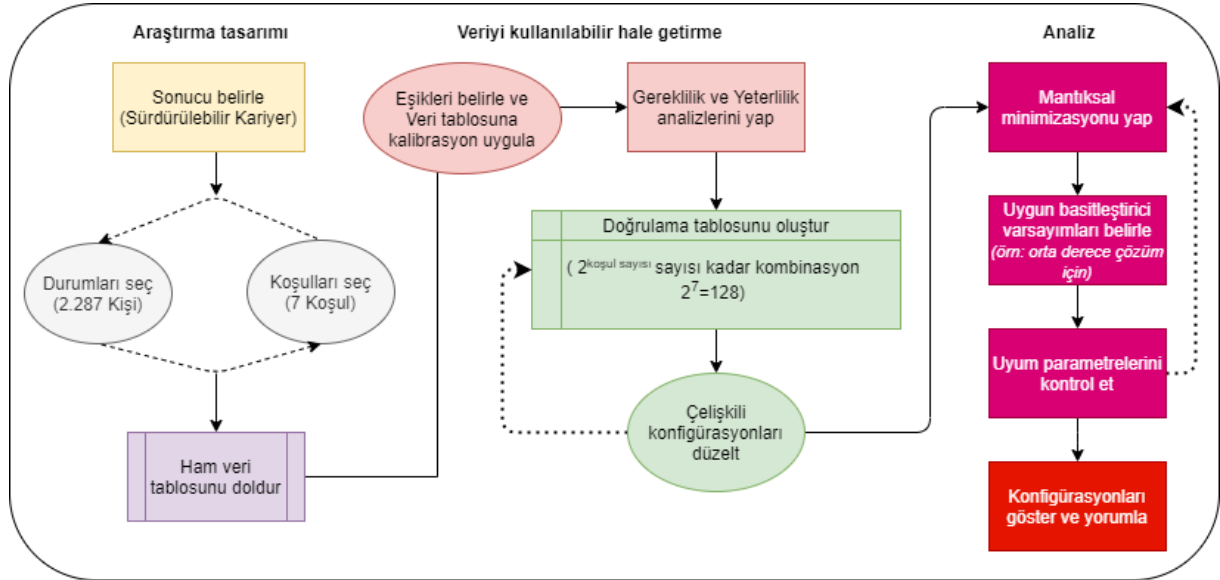
Çalışma, Dünya Değerler Anketi (WVS) (Haerpfer vd., 2020) teorik çerçevesi tarafından bulunan belirli bazı verilerini kullanmaktadır. WVS, dünya genelinde yaygın olan ve bireysel, sosyal ve siyasi yaşam üzerinde etkisi olan bireysel, sosyal ve kültürel enformasyonlar bulunduran bir ankettir. Anket, derinlemesine görüşmeler yoluyla, çeşitli bireysel ve kültürel bağlamlara sahip uluslarda yaşayan insanların tutumları, davranışları, düşünceleri, değerleri ve inançları hakkında bilgi toplamaktadır. Bu çalışmada, Türkiye özelinde kariyerine devam eden ya da etmeyen 2.287 kişiden elde edilen WVS ikincil verileri (Haerpfer vd., 2020) kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir (Toplam 2.415 katılımcıdan 128 öğrenci olan katılımcılar çalışma dışında bırakılmıştır). Buna göre katılımcıların demografik özellikleri şu şekildedir: 1.145 kadın (%50,1) ve 1.142 erkek (%49,9); yaş grupları sırasıyla 18-29 yaş – 594 kişi (%24,9), 30-45 yaş – 927 kişi (%38,9), 46-55 yaş – 565 kişi (%23,7), 56-65 yaş – 183 kişi (%7,7), 66 ve üzeri yaş – 18 kişi (%0,8); medeni durumu sırasıyla 729'u bekar (%31,9), 1.497'i evli (%65,5) ve 61'i boşanmış (%2,6); öğretim seviyeleri sırasıyla 273 diplomasız (%11,9), 865 ilkokul (%37,8), 249 ortaokul (%10,9), 510 lise (%22,3), 383 yüksekokul (%16,7) ve 7 kişi cevapsız.

WVS'de yer alan (Haerpfer vd., 2020) bağlamsal kaynaklar olarak aile (Ailenizin hayatınızdaki önemi nedir?) ve arkadaş (Dost ve arkadaşlarınızın hayatınızdaki önemi nedir?) ile ilgili sorularının yanı sıra bireysel kaynaklar olarak boş zaman (Kendiniz için ayırdığınız boş zamanın hayatınızdaki önemi nedir?) (Inglehart & Welzel, 2005; Inglehart vd. 2008; Lavrinenko, 2023), mutluluk (Bugünlerde, genel olarak mutlu olup olmadığınızı söyler misiniz?), sağlık (Genel olarak bugünlerde sağlık durumunuz nasıl?), kontrol odağı (Hayatınızın akışı ve başınıza gelenler konusunda ne kadar özgürlüğe ve kontrole sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz?) ve esenlik (Genel olarak bugünlerde hayatınızdan ne kadar memnun ve tatmin olmuş hissediyorsunuz?) (Araki, 2023; Aşkun & Erkoyuncu, 2023; Helliwell & Putnam, 2004) soruları kullanılmıştır. Bu sorular koşul değişkenleri olarak ele alınırken çalışmaya katılanların çalışma hayatına ilişkin sorusu da (Bir işte çalışıyor musunuz? Yani şu anda para kazandığınız bir iş yapıyor musunuz?) sonuç değişkeni sürdürülebilir kariyer adına kullanılmıştır.

Bu çalışmada, Türkiye'de sürdürülebilir kariyeri oluşturan koşulları incelemek için Charles Ragin tarafından 1987 yılında önerilen nitel karşılaştırmalı analiz (QCA) yaklaşımı (Ragin, 1987) kullanılmıştır. Sosyal bilimler araştırmalarında yaygın olarak kullanılan QCA

yaklaşımı, araştırma ihtiyaçlarını karşılamak için genellikle küçük, orta ve büyük ölçekli bir durum karşılaştırması yoluyla birden fazla eşzamanlı nedenselliğin keşfedilmesine katkıda bulunur (Rihoux & Ragin, 2008). QCA, nedenselliğin analitik çerçevesini genişletmektedir.

İlk olarak, eş zamanlı nedensellik varsayımı, bağımsız hareket eden tek bir faktör ideolojisinin yerini almaktadır. İkinci olarak, birden fazla öncül kombinasyonunun belirli bir sonucun ortaya çıkması üzerinde eş değer etkileri vardır. Yine, nedensel etkiler artık tutarlı değildir, sonuç değişken diğer koşullarla kombinasyonuna bağlı olarak pozitif veya negatif fayda sağlar. Son olarak, QCA nedenlerin asimetrisini vurgular, yani bir sonucun ortaya çıkması veya çıkmaması, onu ayrı ayrı açıklamak için farklı neden kombinasyonları gerektirebilir. Özetle, QCA durumlar arasındaki heterojenliği ve koşullar arasındaki karmaşık konfigürasyon etkisini daha iyi açıklayabilir (Çizel, vd., 2022), ki bu da sürdürülebilir kariyerin nedenlerini araştıran bu çalışmanın en önemli özelliğidir.



Şekil 1.

*fsQCA Uygulama Adımları*

Kaynak: Çizel vd. (2022)’den uyarlanmıştır.

Aynı zamanda QCA kullanarak, belirli bir araştırma sorusuna ilişkin birden fazla koşulların mekanizmasının araştırılması için olası koşul kombinasyonlarının etkisini değerlendirilebilir. Daha yaygın olarak kullanılan QCA analiz teknikleri arasında crisp-set QCA (csQCA), multi-value set QCA (mvQCA) ve fuzzy-set QCA (fsQCA) bulunmaktadır. csQCA, değişkenleri 0 veya 1 olarak atanan ikili değişkenler olarak kalibre eder. mvQCA, çok değerli değişkenlere izin veren csQCA'nın bir uzantısıdır ve fsQCA, 0-1 arasında herhangi değerler aracılığıyla farklı durumları belirli bir kümeye ait olma derecesini temsil eden küme

ilişkisi kavramını ortaya koyar. Bu çalışma, WVS verilerinden yararlanarak sürdürülebilir kariyeri oluşturan koşulları anlamak adına fsQCA sürüm 3.1b programı (Ragin, 2018) kullanılarak Çizel vd. (2022)'nin Şekil 1'deki uygulama adımları benimsemiştir. Buna göre araştırma tasarımı basamağı yukarıdaki bilgiler dahilinde gerçekleştirildikten sonra WVS verisini kullanılabilir hale getirme ve analiz adımları, analiz ve bulgular bölümünde yer almaktadır.

#### **4. Analiz ve Bulgular**

Değişken kalibrasyonu fsQCA'nın özel bir sürecidir ve orijinal değişkenlerin 0-1 aralığında sürekli üyelik kesirlerine dönüştürülmesine yardımcı olur (Aşkun vd. 2021; Çizel vd., 2022; Fiss, 2011; Greckhamer vd., 2018). İlk olarak yedi koşul değişken ve bir sonuç değişkeni (sürdürülebilir kariyer) arasındaki tamamen bağlı ve tamamen bağlı olmayan kesişme noktaları, katılımcıların tanımlayıcı istatistiklerinin sırasıyla maksimum, ortalama ve minimum değerleri olarak belirlenmiştir. Tablo 1'de kalibrasyonların hangi noktalarda yapıldığı gösterilmektedir.

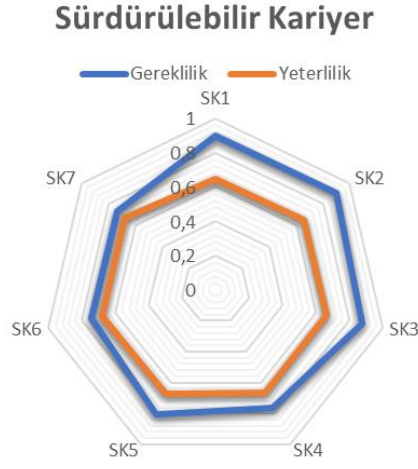
Tablo 1.

*Küme ve Kalibrasyon İstatistikleri*

	<b>Tam bağlı olmayan nokta</b>	<b>Kesişme noktası</b>	<b>Tam bağlı nokta</b>
Aile (SK1)	4	2,5	1
Arkadaşlık (SK2)	4	2,5	1
Boş Zaman (SK3)	4	2,5	1
Mutluluk (SK4)	4	2,5	1
Sağlık (SK5)	5	3	1
Kontrol Odağı (SK6)	1	5,5	10
Esenlik (SK7)	1	5,5	10

İkinci olarak, sürdürülebilir kariyer varlığında her bir koşul için normal gereklilik ve yeterlilik analizi yapılmıştır. Yeterli koşul, beklenen sonucu öngörebilen ancak sonucun tek nedeni olmayan bir koşulun varlığını ifade eder. Gerekli koşul, diğer koşullarla birlikte sonucu öngörür ve gerekli koşul bu tür tüm kombinasyonlarda ortaya çıkar (Schneider & Wagemann, 2012). Tutarlılık ve kapsam, koşullar ve sonuç arasındaki gereklilik veya yeterlilik yargısı için iki göstergedir (Ragin, 2006). Sonuçların bir üst kümesi bir gerekliliktir. Bir gereklilik analiz için doğruluk tablosuna dahil edilirse, "mantıksal kalan terim" olarak basitleştirilebilir. Kombinasyon analizinden önce gereksinimlerin analiz edilmesi gerekir (Çizel vd., 2022). Şekil 2'de aile, arkadaşlık, boş zaman, mutluluk, sağlık, kontrol odağı ve esenlik tutarlılığının 0,9'dan az olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, sürdürülebilir kariyer için bu yedi koşul sürdürülebilir kariyerin oluşması incelemek adına geçerlidir. Bunun yanı sıra sürdürülebilir kariyerin

oluşmasında şekilde görüleceği üzere koşulların gereklilik (0,7 ve üzeri) ve yeterlilik değerleri (0,6 ve üzeri) kabul edilir sınırlardadır (Çizel vd., 2022; Rihoux & Ragin, 2008).



*Sürdürülebilir Kariyer İçin Koşulların Gereklilik ve Yeterlilik Özellikleri*

QCA için koşul kombinasyonlarının sayısı koşulların eklenmesiyle katlanarak artar (Rihoux & Ragin, 2008). Doğrulama tabloları, sonuç kümesindeki tüm olası koşul kombinasyonlarını ve durumları ve her bir konfigürasyondaki durum sayısını gösterebilen biçimsel mantık ilkesine dayalı bir analiz aracıdır. Doğrulama tablosu oluşturulurken  $2^{\text{koşul sayısı}}$  şeklinde sonucu oluşturacak koşul konfigürasyonları analiz edilir. Çalışmada 7 koşul olması durumunda  $2^7 = 128$  olası konfigürasyon bulunmaktadır. Doğrulama tablosu analizinde tutarlılık eşiği olarak oldukça yüksek olan 0,85 (Rihoux & Ragin, 2008) kullanılarak çelişkili konfigürasyonlarında da düzeltilmesiyle 47 anlamlı konfigürasyona düşülmüştür. Bu noktada fsQCA sürüm 3.1b programının mantıksal konfigürasyon minimizasyonu özelliğiyle ve orta derece çözüm değerlendirilmesi yapılarak son sekiz konfigürasyon bulunmuştur. Bu sekiz konfigürasyonun son olarak uyum parametreleri de kontrol edilerek yedi konfigürasyon elde edilmiştir.

Bu aşama sonucunda oluşturulan Tablo 2, sürdürülebilir kariyerin gerçekleşmesine yol açan kombinasyonların nedensel konfigürasyonları göstermektedir. Tabloda yer alan sürdürülebilir kariyeri oluşturan her bir konfigürasyonun tutarlılığına ve toplam konfigürasyonların çözüm tutarlılığına bakıldığında 0,8 olan yüksek tutarlılığın (Ragin, 2018; Rihoux & Ragin, 2008; Schneider & Wagemann, 2012) üzerinde olduğu gözlenmektedir. Bu tutarlılık seviyeleri de çalışmanın tam anlamıyla tutarlı olduğunu göstermektedir (Aşkun vd., 2021; Çizel vd., 2022; Ragin, 2008, 2014, 2018).

Tablo 2.  
Sürdürülebilir Kariyeri Oluşturan Kombinasyonlar

	Sürdürülebilir Kariyer						
	1	2	3	4	5	6	7
Aile (SK1)	⊗	•	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Arkadaşlık (SK2)	•	⊗	⊗	⊗	⊗	•	⊗
Boş Zaman (SK3)	•	⊗	⊗	•	⊗	⊗	⊗
Mutluluk (SK4)	•	⊗	•	⊗	⊗	•	•
Sağlık (SK5)	•	⊗	•	⊗	⊗	⊗	•
Kontrol Odağı (SK6)		⊗	⊗	•	•	•	•
Esenlik (SK7)	•	⊗	⊗	⊗	•	•	•
Tutarlılık	,93	,86	,94	,95	,96	,96	,94
<b>Çözüm Tutarlılığı</b>	<b>0,85</b>						

Bu sürece kadar yapılan analizler sonucunda Tablo 2 yorumlamasında kullanılacak ‘~’ sembolü, herhangi bir durumun veya sonucun nadirliğini temsil ederken, tablodaki karşılığı "⊗"dir. ‘•’ sembolü ise o koşulun sonuç üzerinde ne kadar etkili olduğunu temsil eder ve boş olan koşul değerleri ise o kombinasyon adına varlığı ya da yokluğunun önemli olmadığı yorumu yapılabilir.

Buna göre (1) ~Aile\* Arkadaşlık\* Boş Zaman\* Mutluluk\* Sağlık\* Esenlik konfigürasyonu ile hayatında ailesine yüksek önem vermemesi yanı sıra arkadaşlarına ve boş zamana yüksek önem veren ve bunu yanı sıra kendisini mutlu, sağlıklı ve esenlik içinde hisseden; (2) Aile\* ~Arkadaşlık\* ~Boş Zaman\* ~Mutluluk\* ~Sağlık\* ~Kontrol Odağı\* ~Esenlik konfigürasyonu ile hayatında ailesine yüksek önem vermesi yanı sıra arkadaşlarına, boş zamana yüksek önem vermeyen ve bunu yanı sıra kendisini mutlu, sağlıklı, kontrol odaklı ve esenlik içinde hissetmeyen; (3) ~Aile\* ~Arkadaşlık\* ~Boş Zaman\* Mutluluk\* Sağlık\* ~Kontrol Odağı\* ~Esenlik konfigürasyonu ile hayatında ailesine, arkadaşlarına ve boş zamana yüksek önem vermeyen ve kontrol odaklı, esenlik içinde hissetmeyen ve bunun yanı sıra mutlu ve sağlıklı hisseden; (4) ~Aile\* ~Arkadaşlık\* Boş Zaman\* ~Mutluluk\* ~Sağlık\* Kontrol Odağı\* ~Esenlik ile hayatında ailesine ve arkadaşlarına yüksek önem vermeyip boş zamana yüksek önem veren ve bunu yanı sıra kendisini mutlu, sağlıklı ve esenlik içinde hissetmeyip kontrol odaklı hisseden; (5) ~Aile\* ~Arkadaşlık\* ~Boş Zaman\* ~Mutluluk\* ~Sağlık\* Kontrol Odağı\* Esenlik ile hayatında ailesine, arkadaşlarına ve boş zamana yüksek önem vermeyen ve bunu yanı sıra kendisini mutlu, sağlıklı hissetmeyip kontrol odaklı ve esenlik içinde hisseden; (6) ~Aile\* Arkadaşlık\* ~Boş Zaman\* Mutluluk\* ~Sağlık\* Kontrol Odağı\* Esenlik hayatında ailesine ve boş zamana yüksek önem vermeyip , arkadaşlarına önem veren ve bunu yanı sıra kendisini sağlıklı hissetmeyip mutlu, kontrol odaklı ve esenlik içinde hisseden; (7) ~Aile\*

~Arkadaşlık\* ~Boş Zaman\* Mutluluk\* Sağlık\* Kontrol Odağı\* Esenlik ile hayatında ailesine, arkadaşlarına ve boş zamana yüksek önem vermeyen ve bunu yanı sıra kendisini mutlu, sağlıklı, kontrol odaklı ve esenlik içinde hisseden kişilerin sürdürülebilir kariyer yaptıkları sonucuna ulaşılabilmektedir.

## **5. Tartışma ve Sonuç**

Van der Heijden ve De Vos'a (2015) göre, günümüz dünyasının karmaşıklığı, insanların içsel motivasyonları doğrultusunda karar vermeleri için birçok fırsat sunmaktadır, ancak kariyerleri ya da en azından kişisel olarak tatmin edici bir dizi iş deneyimini gerçekleştirme sürekliliğini tehlikeye atan uzun bir faktör listesi de vardır. Dahası, kısa vadede başarılı ya da tatmin edici görünen bir kariyer uzun vadede her zaman aynı olmayabilir. Bu durum, insanların kariyerlerini ilerletmeyi amaçlayan politikaların hem kısa hem de uzun vadeli etkileri göz önünde bulundurulması gerektiğini göstermektedir. Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse, toplum, kurumlar ve bireyler kariyerlerle etkileşim kurma yöntemleriyle ya kariyerlerin sürdürülebilirliğine yardımcı olurlar ya da kariyerleri riske atarlar. Bu noktada genel bir sürdürülebilir kariyer reçetesi sunulması olası görülmemektedir. Bu amaçla çalışmada yedi koşulun bireylerin sürdürülebilir kariyerlerini ne şekilde etkilediğini gözlemlemek adına WVS verileri kullanılarak nitel karşılaştırmalı analiz yardımıyla farklı konfigürasyonlar bulunmuştur.

1. konfigürasyonda yer alan katılımcıların lise öncesi farklı öğretim seviyelerinde yer aldıkları ve en fazla 30 yaşında bekar ya da boşanmış kadın ya da erkek olduğu gözlenmektedir. Bu katılımcılar hayatında ailesine yüksek önem vermezken onlar için arkadaşları ve boş zaman önemlidir. Diğer yandan kendisini mutlu, sağlıklı ve esenlik içinde hissetmesi sürdürülebilir kariyerini etkileyebilmektedir. Özellikle bu gruptaki katılımcıların en önemli amaçlarından biri olarak anne ve babasının onlarla gurur duymasının önemsiz olduğunu belirtmektedirler. 2. konfigürasyonda yer alan katılımcıların erkek, en fazla 39 yaşında, evli ve ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Bu erkek katılımcılar hayatlarında ailelerine yüksek önem vermeleri kariyerleri adına yeterli iken diğer tüm koşulları onlar için önemsizdir. Bu gruptaki katılımcıların en önemli amaçlarından biri, anne ve babanın onlarla gurur duymasıdır. 3. konfigürasyonda yer alan katılımcıların öğretim seviyeleri en fazla lise iken evli ya da bekar, en fazla 45 yaşındaki erkeklerden oluşmaktadır. Bu erkek katılımcılar hayatında ailesine, arkadaşlarına ve boş zamana önem vermeden ve kontrol odaklı, esenlik içinde hissetmeden sadece kendilerini mutlu ve sağlıklı hissetmeleri durumunda kariyerlerini sürdürmeleri olasıdır. 4. konfigürasyona özel olarak evli gibi yaşayan (olası imam nikahı) 37 yaşında diplomasız bir kadın katılımcı tek başına yer almaktadır. O, hayatında ailesine ve arkadaşlarına yüksek önem

vermeyip kendisini mutlu, sağlıklı ve esenlik içinde hissetmeyebilir. Ancak boş zamana sahip olduğunda ve kontrol odaklı hissettiğinde kariyerine devam etmektedir. 5. konfigürasyonda yer alan katılımcıların yüksek öğretimli bekar kadınlar iken hayatlarında ailesine, arkadaşlarına ve boş zamana yüksek önem vermeyip ve kendisini mutlu, sağlıklı hissetmemesi kariyerlerini durdurmada etkili değildir. Onlar için kontrol odaklı ve esenlik içinde hissetmeleri yeterli görülmektedir. Diğer yandan bu grupta yer alan kadınların hayatlarındaki en önemli amaçlarından biri, anne ve babanın onlarla gurur duyması değildir. 6. konfigürasyonda yer alan en fazla 24 yaşında ve ilkokul mezunu, bekar, erkek katılımcılardır. Bu erkek katılımcılar hayatında ailesine ve boş zamana önem vermeyip, arkadaşlarına önem vermeleri ve bunu yanı sıra kendilerini mutlu, kontrol odaklı ve esenlik içinde hissetmeleri kariyerlerini etkileyebilmektedir. Son olarak 7. konfigürasyonda yer alan en fazla 24 ve ortaokul mezunu, bekar, kadın katılımcıların hayatlarında aile, arkadaşlar ve boş zaman önemsiz olsa da kendilerini mutlu, sağlıklı, kontrol odaklı ve esenlik içinde hissetmeleri sürdürülebilir kariyerlerini etkileyebilmektedir.

Yedi farklı konfigürasyon genel olarak değerlendirildiğinde çalışmada koşullar olarak ele alınan bireysel ve bağlamsal kaynaklardan ailenin, arkadaşların, boş zamanın, mutluluğun, sağlığın, kontrol odağının ve esenliğin bireylerin sürdürülebilir kariyerlerinde farklı şekillerde etkileyebileceği gözlenmektedir. COR teorisinden yola çıkarak farklı konfigürasyonlarda yer alan katılımcıların bu kaynakları elde ettiyse kaybını önlemek, kaynak kaybı yaşadıysa telafi etmek veya kendi çıkarları için yeni benzer kaynaklar elde etmesi (Hobfoll, 1989, 2001; Hobfoll vd., 2018) sürdürülebilir kariyerleri adına önemlidir. Dikkat edileceği üzere tüm konfigürasyonlarda yüksek önemli olarak değerlendirilen bağlamsal kaynak ya da yüksek düzeyde hissedilen bireysel kaynak mutlaka yer alacak diye bir durum gözlenmemektedir. Bunun yanı sıra herhangi bir ya da birden fazla kaynağa sahip bireyler diğerlerinin yokluğunda ya da azlığında dahi kariyerlerini sürdürebilmeleri olasıdır. Bu da farklı kaynakların bireyler üzerinde farklı etkileri olacağı ve bu anlamda tek bir çerçevede ele alınabilecek bir kariyer planlaması ya da kariyer anlayışı olamayacağını ortaya koymaktadır.

Çalışmada ele alınan COR teorisi, bireylerin sınırlı kaynaklara sahip olduğunu ve bu kaynakları refahlarını en üst düzeye çıkaracak ve stresi en aza indirecek şekilde tahsis ettiklerini öne sürmektedir (Hobfoll, 1989). Sürdürülebilir kariyer bağlamında, çalışanların mutluluk, sağlık, esenlik, boş zaman ve kontrol odaklı kaynaklar gibi bireysel kaynakları, kariyer seçimlerini, işe bağlılıklarını ve sürdürülebilir iş davranışlarını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Boş zaman, Türkiye'de çalışanların sürdürülebilir kariyerlerine katkıda bulunan

önemli bir bireysel kaynaktır. Hobiler, sosyalleşme ve fiziksel egzersiz gibi boş zaman aktiviteleri stresi azaltabilir, yaratıcılığı artırabilir ve genel refahı iyileştirebilir (Kelly vd., 2020). Ancak Türkiye’de uzun çalışma saatleri ve kısıtlı tatil süreleri nedeniyle çalışanların boş zamanları sınırlıdır. Örgütler, esnek çalışma düzenlemelerini benimseyerek, sosyal faaliyetler için fırsatlar sunarak ve sağlıklı bir iş-yaşam dengesini teşvik ederek çalışanların boş zamanlarını değerlendirmelerini destekleyebilir. Mutluluk, Türkiye’de bir çalışanın sürdürülebilir kariyerini etkileyen önemli bir bireysel kaynaktır. Mutlu çalışanlar daha yüksek iş tatminine, daha iyi ruh sağlığına ve daha yüksek iş bağlılığına sahip olma eğilimindedir; bu da daha iyi iş performansı ve kariyer başarısına yol açabilir (Van der Heijden & De Vos, 2015). Türkiye’de çalışanlar arasındaki mutluluk düzeyi, düşük maaşlar, uzun çalışma saatleri ve iş güvensizliği gibi çeşitli faktörler nedeniyle nispeten düşüktür. Ancak örgütler destekleyici çalışma ortamları, esnek çalışma düzenlemeleri ve kişisel ve mesleki gelişim fırsatları sunarak çalışanların mutluluğunu teşvik edebilir. Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı, Türkiye’de sürdürülebilir kariyerleri etkileyen bir diğer kritik bireysel kaynaktır. Sağlık sorunları devamsızlığa, işe bağlılığın azalmasına ve iş performansının düşmesine neden olabilir (Khamisa vd., 2016). Türkiye’de çalışanlar, işle ilgili stres, mesleki tehlikeler ve sağlık hizmetlerine yetersiz erişim gibi sağlıkla ilgili çeşitli sorunlarla karşı karşıyadır. Sürdürülebilir kariyerleri teşvik etmek için Türkiye’deki örgütler, çalışanlarının fiziksel ve ruhsal sağlık ihtiyaçlarını ele alan sağlık ve zindelik programlarını benimseyebilir. Kontrol odaklı kaynaklar, bireyin çalışma ortamı, görevleri ve kariyer gelişimi üzerindeki kontrol ve özerklik duygusunu ifade eder. İşlerinin kontrolünün kendilerinde olduğunu hisseden çalışanlar daha bağlı, üretken ve işlerinden memnun olma eğilimindedir; bu da sürdürülebilir kariyerlere katkıda bulunabilir (Kim & Lee, 2018). Türkiye’de çalışanlar, sınırlı kariyer gelişim fırsatları ve işleri üzerinde özerklik eksikliği de dahil olmak üzere, kontrol odaklı kaynaklar açısından çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Sürdürülebilir kariyerleri teşvik etmek için Türkiye’deki örgütler çalışanlarına açık kariyer gelişim yolları, beceri geliştirme fırsatları ve işleri üzerinde daha fazla özerklik sağlayabilir. Esenlik, bireyin kişisel ve mesleki yaşamı da dahil olmak üzere genel mutluluk ve yaşam memnuniyeti duygusunu ifade eder (Di Fabio, 2017; Diener vd., 2018). Türkiye’de çalışanların esenliği, iş güvencesizliği, düşük ücretler ve iş-yaşam dengesi eksikliği gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Örgütler esnek çalışma düzenlemelerini benimseyerek, kişisel gelişim ve büyüme için fırsatlar sunarak ve iş-yaşam dengesini teşvik ederek çalışanların esenliğini artırabilir.



Sonuç olarak boş zaman, mutluluk, sağlık, kontrol odaklı ve esenlik kaynakları da dahil olmak üzere çalışanların bireysel kaynakları, Türkiye'de sürdürülebilir kariyerlerin şekillenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Örgütler bu kaynakları teşvik ederek çalışan bağlılığını, üretkenliğini ve refahını artıran destekleyici çalışma ortamları yaratabilir ve nihayetinde sürdürülebilir kariyerlere katkıda bulunabilir.

Kaynakların korunması teorisine göre aile ve arkadaşlar gibi bağlamsal kaynaklar da bireyin sürdürülebilir kariyerini şekillendirmede önemli bir rol oynayabilir. Bu kaynaklar, bireyin ailesi, arkadaşları ve meslektaşları da dâhil olmak üzere kişisel ağından aldığı sosyal desteği ifade etmektedir (Greenhaus & Powell, 2012; Hirschi vd., 2020). Aile ve arkadaşlardan gelen duygusal destek, Türkiye'de bir çalışanın sürdürülebilir kariyeri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Bu tür bir destek, çalışanların işle ilgili stresle başa çıkmalarına, iş-yaşam dengesini korumalarına ve motivasyonlarını korumalarına yardımcı olabilir (Budhiraja vd., 2022). Çalışanların genellikle işle ilgili yüksek düzeyde stres ve uzun çalışma saatleriyle karşı karşıya kaldığı Türkiye'de, aile ve arkadaşlardan gelen duygusal destek, iş ve özel yaşamlarını yönetmelerine yardımcı olabilir ve sonuçta sürdürülebilir kariyerlere yol açabilir. Aile ve arkadaşlardan gelen maddi destek de bir çalışanın Türkiye'deki sürdürülebilir kariyerini etkileyebilir. Finansal destek, çalışanların eğitim kurslarına katılmak veya ileri eğitim almak gibi eğitim ve kariyer gelişimi fırsatlarını takip etmelerine yardımcı olabilir. Kariyer geliştirme fırsatlarına erişimin sınırlı olabildiği Türkiye'de, aile ve arkadaşlardan gelen maddi destek, çalışanların kariyerlerini ilerletmelerini sağlayarak sürdürülebilir kariyer yollarına öncülük edebilir. Aile ve arkadaşlar, çalışanlara profesyonel ilişkiler kurmalarına ve kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olabilecek değerli ağ fırsatları da sağlayabilir (De Vos vd., 2016; Ryan & Deci, 2000). Kişisel bağlantıların ve ilişkilerin son derece değerli olduğu Türkiye'de, aile ve arkadaşlar çalışanlara iş fırsatlarına ve mesleki gelişim kaynaklarına erişim sağlayabilir ve sonuçta sürdürülebilir kariyerlere yol açabilir. Aile ve arkadaşlar, sürdürülebilir kariyer için kritik bir faktör olan çalışanın psikolojik refahını da etkileyebilir. Aile ve arkadaşlardan alınan sosyal destek, çalışanların kendilerini değerli, saygın ve bağlı hissetmelerine yardımcı olarak daha yüksek iş tatmini, işe bağlılık ve kariyer başarısına yol açabilir (De Vos vd., 2016; Shulga & Busser, 2019). Sosyal ilişkilere büyük değer verilen Türkiye'de aile ve arkadaşlar, çalışanların psikolojik refahını desteklemede önemli bir rol oynayabilir ve nihayetinde sürdürülebilir kariyerlere katkıda bulunabilir. Aile ve arkadaşlar duygusal destek, finansal destek, ağ kurma fırsatları, iş-yaşam dengesi ve psikolojik sermaye sağlayarak Türkiye'de bir çalışanın sürdürülebilir kariyerini etkileyebilir. Örgütler, esnek çalışma düzenlemelerini

benimseyerek, sosyal faaliyetler için fırsatlar sunarak ve iş-yaşam dengesini teşvik ederek çalışanlarının sosyal ağlarını destekleyebilir. Örgütler, çalışanların sosyal kaynaklarını destekleyerek çalışan bağlılığını, üretkenliğini ve refahını teşvik eden destekleyici bir çalışma ortamı yaratabilir ve nihayetinde sürdürülebilir kariyerlere katkıda bulunabilirler.

Özetle bu çalışma, kaynakların korunması teorisi hem bireysel hem de bağlamsal kaynaklarla bir çalışanın Türkiye'deki sürdürülebilir kariyerini önemli ölçüde etkileyebileceğini öne sürmektedir. Boş zaman, mutluluk, sağlık, kontrol odağı ve esenlik gibi bireysel kaynaklar, çalışanların etkili ve verimli bir şekilde performans göstermelerinde önemli bir rol oynarken, aile ve arkadaşlar gibi bağlamsal kaynaklar, çalışanlara iş-yaşam dengesini korumaları, kariyer fırsatlarını takip etmeleri ve psikolojik refahlarını sürdürmeleri için gerekli destek ve kaynakları sağlamaktadır. Örgütler hem bireysel hem de bağlamsal kaynakları tanıyıp destekleyerek sürdürülebilir kariyerleri teşvik eden bir çalışma ortamı yaratabilir ve bu da daha yüksek çalışan bağlılığı, üretkenlik ve genel kurumsal başarıya yol açabilir.

Genel olarak, sürdürülebilir kariyer adına ampirik araştırma uygun şekilde geniş bir bakış açısı gerektirecektir, ancak De Vos vd. (2020)'nin önerdiği üzere her bileşenini tek bir araştırmaya dahil etmekten kaçınmak uygun olacaktır. Bununla birlikte, sürdürülebilir kariyerler üzerine yapılacak ampirik araştırmalar, odağını herhangi bir bağlamdan soyutlanmış bireyle sınırlandırarak incelenen değişkenleri veya ilişkileri aşırı basitleştirme eğiliminin üstesinden gelme potansiyeline sahip olmalıdır. Hiçbir akademik çalışmanın sürdürülebilir kariyerle ilgili tüm faktörleri araştırması makul olarak beklenemez. Bu nokta da çalışmanın sınırlılığı olarak değerlendirilebilir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

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

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflicts of Interest:** There is no potential conflict of interest in this study.

---

## KAYNAKÇA

- Araki, S. (2023). Life satisfaction, skills diffusion, and the Japan Paradox: Toward multidisciplinary research on the skills trap. *International Journal of Comparative Sociology*, 64 (3), 278–299.
- Aşkun, V., Çizel, R., & Çizel, B. (2021). Complex relationship of countries' innovation level with social capital, economic value perception and political culture: fsQCA. *Eskişehir Osmangazi University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 16 (2), 317-340.
- Aşkun, V. & Erkoyuncu, M. (2023). Toplumsal cinsiyet algısı ve demografik farklılıkların esenlik üzerindeki karmaşık etkisi: Türkiye örneği. *Eskişehir Osmangazi University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 18 (3), 834-855.
- Avey, J., Newman, A., & Herbert, K. (2022). Fostering employees' resilience and psychological well-being through an app-based resilience intervention. *Personnel Review*, ahead-of-print (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/PR-08-2021-0612>
- Barthauer, L., Kaucher, P., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2020). Burnout and career (un)sustainability: Looking into the Blackbox of burnout triggered career turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 117 (103334), 1-15.
- Bozionelos, N., Lin, C. H., & 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 (103333), 1-16.
- Budhiraja, S., Varkkey, B., & McKenna, S. (2022). Work–life balance indicators and talent management approach: A qualitative investigation of Indian luxury hotels. *Employee Relations*, ahead-of-p.
- Çizel, R., Aşkun, V., & Çizel, B. (2022). Sosyal bilim araştırmalarında bulanık küme nitel karşılaştırmalı analiz yönteminin kullanımı. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 42 (2), 549-588.
- Çizel, R. & Aşkun, V. (2023). Psikolojik sermayenin incelemesi ve sentezi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 13, 91-122.
- De Vos, A., Dujardin, J. M., Gielens, T., & Meyers, C. (2016). Developing sustainable careers across the lifespan: European social fund network on career and AGE (age, generations, experience). İçinde *Developing Sustainable Careers Across the Lifespan: European Social Fund Network on 'Career and AGE (Age, Generations, Experience)*.
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. (2017). Current thinking on contemporary careers: The key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28, 41-50.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117 (103196), 1-13.
- Di Fabio, A. (2017). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8 (1534), 1-7.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour* 2018, 2 (4), 253-260.

- Fiss, P. C. (2011). Building better causal theories: A fuzzy set approach to typologies in organization research. *Academy of Management Journal*, 54 (2), 393-420.
- Greckhamer, T., Furnari, S., Fiss, P. C., & Aguilera, R. V. (2018). Studying configurations with qualitative comparative analysis: Best practices in strategy and organization research. *Strategic Organization*, 16 (4), 482-495.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2012). The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 246-255.
- Haerpfner, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., Lagos, M., Norris, P., Ponarin, E., & Puranen, B. (2020). *World values survey: Round seven - country-pooled datafile version 5.0*. JD Systems Institute & WWSA Secretariat.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40 (5), 1334-1364.
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129-156.
- Hartman, B. W., Fuqua, D. R., & Jenkins, S. J. (1988). Multivariate generalizability analysis of three measures of career indecision. *Educational and Psychological Measurement*, 48 (1), 61-68.
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society*, 359, 1435–1446.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), 145-155.
- Hirschi, A., Steiner, R., Burmeister, A., & Johnston, C. S. (2020). A whole-life perspective of sustainable careers: The nature and consequences of nonwork orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 117 (103319), 1-16.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50 (3), 337-421.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Dynamic Self-Regulation and Multiple-Goal Pursuit Dynamic system: A system in which the elements change over time. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Inglehart R., Welzel C. (2005). *Modernization, cultural change and democracy: The human development sequence*. New York: Cambridge University Press.
- Inglehart, R., Foa, R., Peterson, C., & Welzel, C. (2008). Development, freedom, and rising happiness: A global perspective (1981–2007). *Perspectives on Psychological Science*, 3 (4), 264–285.
- Kelly, C. M., Strauss, K., Arnold, J., & Stride, C. (2020). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career: The role of leisure seriousness and work-leisure similarity. *Journal of Vocational Behavior*, 117 (103340), 1-15.

- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2016). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses: A follow-up study. *International Journal of Nursing Practice*, 22 (6), 538-545
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55 (1), 2-15.
- Lavrinenko, O. (2023). WINGOs as conduits of world culture, their relationships with emancipative values, and women's political empowerment worldwide, 1981–2020. *International Journal of Comparative Sociology*, 0 (0). <https://doi.org/10.1177/00207152231188316>
- Ragin, C. C. (1987). *The comparative method: Moving beyond qualitative and quantitative strategies*. University of California Press.
- Ragin, C. C. (2008). *Redesigning social inquiry: Fuzzy sets and beyond*. University of Chicago Press.
- Ragin, C. C. (2014). *The comparative method: Moving beyond qualitative and quantitative strategies with a new introduction*. University of California Press.
- Ragin, C. C. (2018). *User's guide to fuzzy-set/qualitative comparative analysis 3.0*. Department of Sociology, University of California.
- Richardson, J., & McKenna, S. (2020). An exploration of career sustainability in and after professional sport. *Journal of Vocational Behavior*, 117 (103314), 1-14.
- Rihoux, B., & Ragin, C. C. (2008). *Configurational comparative methods: Qualitative comparative analysis (QCA) and related techniques*. Sage.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1), 1-28.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78.
- Schneider, C. Q., & Wagemann, C. (2012). *Set-theoretic Methods for the Social Sciences: A Guide to Qualitative Comparative Analysis*. Cambridge University Press.
- Shulga, L. V., & Busser, J. A. (2019). Talent management meta review: A validity network schema approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31 (10), 3943-3969.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45 (1), 35-69.
- Straub, C., Vinkenburg, C. J., & van Kleef, M. (2020). Career customization: Putting an organizational practice to facilitate sustainable careers to the test. *Journal of Vocational Behavior*, 117 (103320), 1-16.
- Tordera, N., Peiró, J. M., Ayala, Y., Villajos, E., & 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 (103444), 1-16.

Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2015). Sustainable careers: Introductory chapter. İinde *Handbook of Research on Sustainable Careers* (ss. 1-19). Edward Elgar.

Van der Heijden, B. IJ. M., De Vos, A., Akkermans, J., Spurk, D., Semeijn, J., Van der Velde, M., & Fugate, M. (2020). Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. *Journal of Vocational Behavior*, 117 (103344), 1-9.

Wang, X. S., Armstrong, M. E. G., Cairns, B. J., Key, T. J., & Travis, R. C. (2011). Shift work and chronic disease: The epidemiological evidence. *Occupational Medicine*, 61 (2), 78-89.