T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

KARİYER ALANINDAKİ ULUSLARARASI AKADEMİK DERGİLERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS

Nurdan ESER
ORCID: 0009-0000-8800-5938

Enstitü Anabilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yasemin ÖZDEMİR
ORCID: 0000-0003-1142-9606

KASIM – 2024

Nurdan Eser tarafından hazırlanan “Kariyer Alanındaki Uluslararası Akademik Dergilerin Bibliyometrik Analizi” başlıklı bu tez, 09/10/2024 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğilim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Tuncay YILMAZ

Sakarya Üniversitesi

Doç. Dr. Aykut YILMAZ

Uşak Üniversitesi

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	**T.C.** **SAKARYA ÜNİVERSİTESİ** **İŞLETME ENSTİTÜSÜ** **TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORİJİNALLİK BEYAN FORMU**	Sayfa: 1/1

Öğrencinin		
Adı Soyadı	: Nurdan ESER	
Öğrenci Numarası	: Y229058008	
Enstitü Anabilim Dalı	: İnsan Kaynakları Yönetimi	
Enstitü Bilim Dalı	: İnsan Kaynakları Yönetimi	
Programı	: İnsan Kaynakları Yönetimi	
Tezin Başlığı	: Kariyer Alanındaki Uluslararası Akademik Dergilerin Bibliyometrik Analizi	
Benzerlik Oranı	: %13	

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

..... / ..... / 20….
İmza
Öğrenci

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımca yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbtez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

..... / ..... / 20….
İmza
Danışman

Uygundur

Danışman.
Prof. Dr. Yasemin ÖZDEMİR
Tarih: ..... / ..... / 20....
İmza:

☐ Kabul Edilmiştir ☐ Reddedilmiştir EYK Tarih ve No: …… / …… / 20…. …… / ……	**Enstitü Birim Sorumlusu Onayı**

ÖNSÖZ

Öncelikle bu tezin ortaya çıkması ve yazılması aşamasında, desteklerini hiçbir zaman benden esirgemeyen değerli hocam Sayın Prof. Dr. Yasemin ÖZDEMİR'e teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmasında geniş ölçekli ve mevcut araştırmaları kapsayan bir çalışmanın yapılabilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın yeniliği ve özgünlüğü konusunda zayıflıklara yol açmaması adına "*kariyer*" alanında tespit edilen literatür taraması çeşitli kaynaklardan alıntılar yapılarak oluşturulmuştur. Ayrıca bütün süreç boyunca yalnızca tez izlemelerde değil diğer zamanlarda da yardımlarını ve katkılarını esirgemeyerek değerli tez izleme jüri üyeleri Sayın Prof. Dr. Tuncay YILMAZ ve Sayın Doç. Dr. Aykut YILMAZ hocalarıma teşekkürlerii sunarım. Son olarak bugünlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim, bana her zaman destek olan aileme saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Nurdan ESER

09.10.2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR ..... **v**
TABLOLAR ..... **vi**
ŞEKİLLER ..... **vii**
ÖZET ..... **viii**
ABSTRACT ..... **ix**

GİRİŞ **1**
BÖLÜM 1. KARİYER VE BİBLİYOMETRİK ANALİZ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR **10**
1.1. Kariyer ile İlgili Literatür Çalışmaları 10
1.2. Bibliyometrik Analiz ile İlgili Literatür Çalışmaları 25
BÖLÜM 2. KARİYER İLE İLGİLİ TANIMLAR VE KAVRAMLAR **46**
2.1. Kariyer Yönetimi 47
2.1.1. Kariyer Planlama 48
2.1.2. Kariyer Yönetimi Uygulamaları 49
2.1.2.1. İç İşe Alım 50
2.1.2.2. Terfi 50
2.1.2.3. Transfer ve Yer Değiştirme 51
2.1.2.4. İşten Çıkarma 51
2.1.2.5. Emeklilik 52
2.1.2.6. Oryantasyon 53
2.1.2.7. Örgütsel Yedekleme 53
2.1.3. Kariyer Sorunları 53
2.1.3.1. Cinsiyet Sorunları 54
2.1.3.2. Çift Kariyerli Eşler 55
2.1.3.3. Çift Kariyerlilik 55
2.1.3.4. Ay Işığı Sorunu 56
2.1.3.5. Gözden Düşme 57
2.1.3.6. İşten Çıkartılma 57
2.1.3.7. Stres ve Tükenmişlik 58
2.1.3.8. Engellenme 59
2.2. Kariyer Geliştirme 60
2.2.1. Kariyer Geliştirmenin Önemi 62

2.2.1.1. Bireysel Açıdan Önemi 63
2.2.1.2. Örgütsel Açıdan Önemi 63
2.2.2. Kariyer Geliştirme Süreci 64
2.2.2.1. Bireysel Süreç 64
2.2.2.2. Örgütsel Süreç 65
2.2.3. Kariyer Geliştirme Araçları 65
2.2.3.1. Kariyer Geliştirme Haritaları 66
2.2.3.2. Kariyer Geliştirme Danışmanlığı 66
2.2.3.3. Kariyer Geliştirme Rehberliği 67
2.2.3.4. Kariyer Gelişim Merkezleri 68
2.2.3.5. Kariyer Gelişimi ve Koçluk 69
2.2.3.6. Eğitim ve Geliştirme Programları 69
2.2.3.7. İş Rotasyonu 70
2.2.3.8. İş Zenginleştirme 71
2.2.4. Kariyer Gelişim Kuramları ve Devreleri 71
2.2.4.1. Eric Ericson'un Kuramı 72
2.2.4.2. Daniel Levinson'un Kuramı 72
2.2.4.3. Keşif Devresi (Keşfetme-Arama) 73
2.2.4.4. Kurma Devresi 74
2.2.5.5. Kariyer Ortası Devresi 74
2.2.4.6. Kariyer Sonu Devresi 75
2.2.4.7. Azalma Devresi 76
2.2.5. Kariyer Devreleri ve Gelişim Sorunları 76
2.2.5.1 Başlangıç Devresi Sorunları 77
2.2.5.2. Kariyer Ortası Sorunları 78
2.2.5.3. Kariyer Sonu Sorunları 79
BÖLÜM 3. BİBLİYOMETRİK ANALİZ İLE İLGİLİ TANIMLAR VE KAVRAMLAR 82
3.1. Bibliyometriye Genel Bakış 82
3.1.1. Bibliyometri Nedir? 87
3.1.2. Bibliyometrinin Sınırlamaları 87
3.1.3. Bibliyometri İle İlgili Kavramlar 88
3.2. Bibliyometrik Araştırmalarda Kullanılan Göstergeler 91
3.3. Bibliyometrik Yasalar 93
3.3.1. Lotka Yasası 93

3.3.2. Bradford Yasası 94
3.3.3. Zipf Yasası 95
3.3.4. Price Yasası 96
3.3.5. Pareto Yasası 96
3.4. Bibliyometrik Araştırmalarda Kullanılan Başlıca Analiz Teknikleri 96
3.4.1. Performans Analizi 97
3.4.2. Bilim Haritalaması 98
3.4.2.1. Alıntı Analizi 99
3.4.2.2. Ortak Alıntı Analizi 100
3.4.2.3. Bibliyografik Bağlantı 100
3.4.2.4. Ortak Kelime Analizi 100
3.4.2.5. Ortak Yazarlık Analizi 103
3.5. Bibliyometrik Analiz Zenginleştirme Araç Kutusu 103
3.5.1. Ağ Metrikleri 103
3.5.1.1. Merkezilik Derecesi 104
3.5.1.2. Arasındalık Merkeziliği 104
3.5.1.3. Özvektör Merkeziliği 104
3.5.1.4. Yakınlık Merkeziliği 105
3.5.1.5. Pagerank Analizi 105
3.5.2. Kümeleme 108
3.5.3. Görselleştirme 108
3.6. Bibliyometrik Analiz Prosedürü 111
3.6.1. Bibliyometrik Çalışmanın Amaçlarının Belirlenmesi 112
3.6.2. Bibliyometrik Analiz Tekniklerinin Belirlenmesi 114
3.6.3. Bibliyometrik Analiz İçin Verilerin Toplanması 115
3.6.4. Bibliyometrik Analizin Çalıştırılması ve Raporlanması 116
3.7. VoSviewer Uygulanması 119
3.7.1. VoSviewer Uygulama Aşamaları 119
3.7.2. VoSviewer Aracılığıyla Bibliyometrik Analiz 121
BÖLÜM 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 123
4.1. Araştırmanın Yöntemi 123
4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 126
4.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi 126
BÖLÜM 5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE ANALİZLERİ 129

5.1. Araştırmanın Bulgularına Ait Genel Bilgiler 129
5.2. Kariyer ile İlgili Dergilerde Yayınlanan Makale Sayı ve Atıflarının Yıllara Göre Dağılımı 130
5.3. Kariyer Alanındaki Yayınların WoS Kategorilerine Göre Analizi 131
5.4. Kariyer Alanındaki Yayın Yapan Kaynak Analiz Sonuçları 132
5.4.1. En İlgili ve Etkili Kaynaklar 132
5.5. Kariyer Alanındaki Yayın Yapan Yazarların, Kurumların ve Ülkelerin Analiz Sonuçları 134
5.5.1. En İlgili ve Etkili Yazarlar 134
5.5.2. Yazarların Zaman İçerisinde Makale Üretimi 136
5.5.3. Ülkelerin Bilimsel Üretime Katkıları 138
5.5.4. Ortak Yazarlık Analizi (Co-authorship) 139
5.5.5. Yazar Atıf Ağı 144
5.5.6. Yazar Ülkeleri Atıf Analizi 146
5.6. Belge Analizleri 148
5.6.1. Kariyer ile İlgili Dergilerdeki Makale Sayıları 148
5.6.2. Kariyer Ana Başlığının Yıllara Göre Makalelerde Geçme Sıklığı 149
5.6.3. En Fazla Atıf Alan Belgeler 150
5.6.4. Kelime Bulutu ve Anahtar Kelimelerin Birlikte Kullanım Ağı 151
5.6.5. Belgelerin Bibliyografik Eşleşme Analizi (Bibliographic Coupling of Documents) 153
5.7. Bulguların Degerlendirilmesi 160

SONUÇ VE ÖNERİLER 169
KAYNAKÇA 179
ÖZGEÇMİŞ 201

KISALTMALAR

AVEHCI	**:** Arts ve Humanities Citation Index
ABD	**:** Amerika Birleşik Devletleri
ARK.,	**:** Ve Arkadaşları
F	**:** Frekans Sayısı
FREQ	**:** Dairelerin Büyüklüğü Makale Sayısı
İK	**:** İnsan Kaynakları
İKY	**:** İnsan Kaynakları Yönetimi
N	**:** Doğal Sayılar
SCI-EXPANDED	**:** Science Citation Index Expanded
SPSS	**:** Statistical Package for the Social Sciences
SSCI	**:** Social Sciences Citation Index
TCpY	**:** Renklerin Yoğunluğu Başına Düşen Ortalama Atıfları
TXT	**:** Dosya Uzantısı Adı
VD.,	**:** Ve Diğerleri
WOS	**:** Web of Science
%	**:** Yüzde

TABLOLAR

Tablo 1: Başlıca İnceleme Yöntemlerinin Karşılaştırılması 86
Tablo 2: Lotka Yasası Yazarların Sıralaması 94
Tablo 3: Zipf Yasasının Kelimelerin Geçiş Sırası 95
Tablo 4: Performans Analizi İçin Ölçümler 98
Tablo 5: Bilimsel Haritalama Teknikleri ve Bunların Kullanımı 99
Tablo 6: Farklı Merkezilik Ölçütlerine Göre Yayınların Örnek Sıralaması 106
Tablo 7: Pagerank'e Göre Yayın Sıralaması İçin Örnek 107
Tablo 8: Bibliyometrik Analiz Prosedürü ve En İyi Uygulama Yönergeleri 112
Tablo 9: Kariyer Alanındaki En İlgili ve Etkili Kaynaklar 132
Tablo 10: Kariyer Alanındaki En İlgili ve Etkili Yazarlar 134
Tablo 11: Kariyer İle İlgili Dergilerdeki Makale Sayıları 148
Tablo 12: En Fazla Atıf Alan Belgeler 150
Tablo 13: Toplam Atıf Sayılarına Göre Bibliyografik Eşleşme 155

ŞEKİLLER

Şekil 1: Performans Analizi ve Bilim Haritalaması 97
Şekil 2: Bibliyometrik Analiz Uygulaması ve Analiz Tekniği Araç Kutusu 102
Şekil 3: VoSviewer Kullanılarak Ortak Kelime Ağ Görselleştirme Örneği..... 109
Şekil 4: Gephi Kullanılarak Ortak Kelime Ağ Görselleştirme Örneği..... 110
Şekil 5: Genel Bilgiler 129
Şekil 6: Yıllık Makale Üretimi ve Ortalama Toplam Atıflar 130
Şekil 7: Kariyer Alanındaki Yayınların WoS Kategorilerine Göre Analizi 131
Şekil 8: Kariyer ile İlgili Dergilerdeki Atıf Analizi Ağ Haritası 133
Şekil 9: Kurumlar Bağlamında Atıf Analizi Ağ Haritası 135
Şekil 10: Ülkeler Bağlamında Atıf Analizi Ağ Haritası..... 136
Şekil 11: Yazarlara Ait Yıllık Zaman İçerisinde Makale Üretimi..... 137
Şekil 12: Ülkelerin Bilimsel Üretime Katkıları 138
Şekil 13: Ülkeler Bağlamında Atıf Analizi Ağ Haritası..... 139
Şekil 14: Ortak Yazarlık Ağı 140
Şekil 15: Ortak Yazarlık Bağlamında Yazarların Katman Görselleştirmesi 141
Şekil 16: Ortak-Yazar Analizi Kurumlar Bağlamında Ağ Haritası..... 142
Şekil 17: Ortak-Yazar Analizi Ülkeler Bağlamında Ağ Haritası ve Türkiye Örneği... 143
Şekil 18: Yazar İş birliği Ağı..... 144
Şekil 19: Yazar Atıf Ağı..... 145
Şekil 20: Yazar Ülkeleri Atıf Ağı..... 146
Şekil 21: Türkiye Bağlamında Atıf Analizi ve İş Birliği Haritası 147
Şekil 22: Kariyer Ana Başlığının Yıllara Göre Makalelerde Geçme Sıklığı..... 149
Şekil 23: Kelime Bulutu 151
Şekil 24: Anahtar Kelimeler Birlikte Kullanım Ağı..... 152
Şekil 25: Ortak-Kelime Analizi Anahtar Kelimelerin Katman Görselleştirmesi 153
Şekil 26: Belgelerin Bibliyografik Eşleşme Ağı 154
Şekil 27: Yazar Kaynakça Eşleşmesi Ağ Haritası..... 156
Şekil 28: Dergiler Bağlamında Kaynakça Eşleşmesi Analizi Ağ Haritası..... 157
Şekil 29: Ülkeler Bağlamında Kaynakça Eşleşmesi Analizi Ağ Haritası 158
Şekil 30: Kurumlar Bağlamında Kaynakça Eşleşmesi Analizi Ağ Haritası..... 159

ÖZET

Eser, N. (2024). *Kariyer alanındaki uluslararası akademik dergilerin bibliyometrik analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.

Kariyer sahibi olmak, seçilen kariyer yolunu takip ederek daha fazla kazanmak, sorumluluk almak ve saygınlık kazanmak anlamına gelmektedir. Kariyer kavramına ilişkin ilk araştırmalar, bir kuruluş veya meslek içindeki hiyerarşik ilerlemeyi, gelir ve statüyü içerisinde barındıran objektif bir bakışa sahiptir. Çalışanlar için kariyer seçimi, hayatları ve gelecekleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilecek önemli bir karardır. Kariyer planlama bireysel kültürel bağlamın dünya görüşüne nasıl etkilediğini anlamak için önemlidir. Her bireyin, dünyada işlerin nasıl yürüdüğüne ilişkin tutumlarını, değerlerini, görüşlerini ve inançlarını oluşturan bireysel bir dünya görüşü bulunmaktadır. Kariyer planlaması insan kaynakları yönetimi ve günümüzde modern yönetim yaklaşımları içerisinde değerlendirilen ve önem kazanan kavramdır. Kariyer gelişimi ise bireylerin profesyonel yaşamları boyunca bilgi, beceri ve deneyimlerini artırarak kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlayan bir süreçtir. Ayrıca insan kaynakları için kariyer planlamasının önemli olduğu söylenebilmektedir.

Bu çalışmada 2013-2023 yılları arasında Kariyer alanında yayın yapan dergilerde yayınlanan kariyer alanındaki çalışmaların bibliyometrik analizi amaçlanmıştır. Bu amaçla Web of Science Core Collection veri tabanından dergi isimleri ve makaleler taranmıştır.2013-2023 olan çalışma alanında 7 adet kaynakta (Dergi) 1210 belgeye ulaşılmıştır. Bu belgelerin 1174 adedi makale, 4 adedi makale; erken yayın ve 32 adedi de eleştiri türünde makale yayınlarından oluşmaktadır. Yıllık büyüme oranı %4.67 olarak tespit edilmiştir. Toplam 255 yazarın katkı sunduğu çalışmalardan 123 adedi tek yazarlı yayınlardır. Uluslararası ortak yazar iş birliği oranı % 24,63 dür. Yayın başına ortak yazar oranı 3.1'dir. 2815 adet yazar anahtar kelimesinin kullanıldığı çalışmalarda 36750 referans yer almaktadır. Yayın başına ortalama atıf oranı 14.85'tir. En fazla "Uygulama Psikolojisi" kategorisinde makale indekslenmiştir (n=1119). İkinci sırada (n=174) makale ile "Yönetim" kategorisi yer almaktadır. Özellikle son yıllarda kariyer ile ilgili çalışmaların Kariyer Gelişimi, Kariyer Uyumu ve Bibliyometrik Analiz ve bunlar gibi kavramların kariyer araştırmalarında öncü araştırmalar olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, İnsan Kaynakları, Bibliyometrik Analiz Yöntemi

ABSTRACT

Eser, N. (2024). *Bibliometric analysis of international academic journals in the career field* (Unpublished master's thesis). Sakarya University.

Having a career means following a chosen career path to earn more, take on responsibilities, and gain respect. The first studies on the concept of career have an objective perspective that includes hierarchical advancement within an organization or profession, as well as income and status. For employees, choosing a career is an important decision that can significantly impact their lives and futures. Career planning is essential to understand how individual cultural contexts influence worldviews. Each individual has a personal worldview that shapes their attitudes, values, opinions, and beliefs about how things operate in the world. Career planning is a concept that has gained importance within human resource management and modern management approaches today. Career development is a process that enables individuals to achieve their career goals by increasing their knowledge, skills, and experiences throughout their professional lives. Additionally, it can be stated that career planning is important for human resources.

This study aims to conduct a bibliometric analysis of research in the field of career published in journals between 2013 and 2023. For this purpose, journal names and articles were scanned from the Web of Science Core Collection database. In the study area from 2013 to 2023, a total of 1210 documents were identified across 7 sources (journals). Among these documents, 1174 are articles, 4 are early access articles, and 32 are critique-type publications. The annual growth rate was determined to be 4.67%. A total of 255 authors contributed to these works, with 123 being single-author publications. The international co-author collaboration rate is 24.63%. The average number of co-authors per publication is 3.1. The studies included the use of 2815 author keywords and referenced a total of 36,750 references. The average citation rate per publication is 14.85. The highest number of articles is indexed in the "Applied Psychology" category (n=1119). The "Management" category ranks second with 174 articles. It has been concluded that in recent years, studies related to career, such as Career Development, Career Fit, and Bibliometric Analysis, are leading research areas in career studies.

Keywords: Career, Human Resources, Bibliometric Analysis Method

GİRİŞ

Günümüz örgütleri, nitelikli çalışanları örgüte çekerek, dış çevre koşullarına ayak uydurarak, yenilik ve teknolojik değişim sürecine uyum sağlanmasıyla rekabet edebilme avantajı sağlayabilmektedir. Bu kapsamda gereksinim duyulan vasıflı çalışanlar elde ettikleri başarı ve performans seviyelerine göre değerlendirilmeli ve planlama aşamasında, çalışan kişiler, kariyer amaçlarının ne olduğunu belirlemelidirler. Öte taraftan, örgüt içerisinde çalışan kişilere yönelik kariyer planlama aşamasında yardımcı olmaları ve destek vermeleri gerekmektedir. En temel anlamıyla "kariyer" terimi, kişinin belirli bir iş alanında uzmanlaşmasını ifade etmektedir. Kariyer, bir kişinin herhangi bir çalışma alanında kademeli ve sürekli gelişimi, çalıştığı yıllar boyunca deneyim ve yetenek kazanmasıdır. Kariyer, genellikle bir organizasyon veya profesyonel sınıf içinde yukarı doğru olan bir tür hareketliliktir. (Başar vd., 2024, s. 1-19; Doğanülkü vd., 2024, ss. 267-283).

Kariyer sahibi olmak, seçilen kariyer yolunu takip ederek daha fazla kazanmak, sorumluluk almak ve saygınlık kazanmak anlamına gelmektedir. Kariyer kavramına ilişkin ilk araştırmalar, bir kuruluş veya meslek içindeki hiyerarşik ilerlemeyi, gelir ve statüyü içerisinde barındıran objektif bir bakışa sahiptir. Kariyer kavramı ile ilgili olarak;

"Kariyer kavramı, 1970'li yıllardan itibaren ele alınmaya başlanmış ancak son yıllarda günlük yaşam ve çalışma yaşamı içinde daha fazla ifade edilen bir kavram haline gelmiştir. Günlük yaşam içinde kariyer kavramı, sadece sahip olunan iş, meslek ve ilerleme anlamında kullanılmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde kariyer kavramının çeşitli yaklaşımlar ile farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır. Kariyer kavramı; çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işler, iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri içeren bir kavram olarak ifade edilmektedir" (Özdemir, 2005, ss.4-5).

Çalışanlar için kariyer seçimi, hayatları ve gelecekleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilecek önemli bir karardır. Kariyer, sadece bir işten daha fazlasıdır; kişisel tatmin, finansal istikrar ve bir amaç duygusu sağlayabilen uzun vadeli bir arayıştır. Bir kariyer seçmenin önemi, hedefleri ve istekler için yön ve odak sağlama yeteneğinde yatmaktadır. Bireyler ilgi alanlarına, değerlerine ve becerilerine uyumlu bir kariyer yolu seçerek,

anlamlı ve tatmin edici bir iş seçimi yapmalıdırlar. Bir kariyer aynı zamanda profesyonel gelişim, ilerleme ve başarı için fırsatlar da sağlayabilmektedir. Kişisel tatminin yanı sıra, bir kariyer aynı zamanda finansal istikrar ve güvenlik de sağlamaktadır (Eker, 2023, ss. 497-506; Kara, 2023, ss. 162-177). Kariyer kavramı ile ilgili olarak;

"Kariyer kavramı günlük yaşamda meslek, iş hayatı, başarı ve ilerlemeyi ifade etmektedir. Genel anlamdaysa kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır. Diğer bir tanıma göre kariyer birinin yaşamı boyunca işgal ettiği bireysel olarak algılanmış pozisyonlar zinciridir. Bu tanım nesnel bir yaklaşımı ifade ederken öznel yaklaşımda kariyer; değerler, davranışlar ve motivasyon kavramından oluşmakta ve bir kişinin yaşça ilerlemesiyle ortaya çıkmaktadır" (Özdemir, 2005, ss.1-2).

Genel olarak bir kariyer seçmenin önemi, yaşamda yön, tatmin ve istikrar sağlama yeteneğinde yatmaktadır. Uzun vadeli sonuçları olabilecek bir karardır. Bu nedenle seçeneklerin dikkatlice değerlendirilmesi ve bilinçli bir seçim yapılması önemlidir. Kariyer ile iş arasındaki temel fark işin sadece para için yapılan bir şey olması, kariyerin ise uzun vadeli bir çaba, inşa edidlen ve her gün üzerinde çalışılna bir şey olmalıdır. İş ise sadece bir roldür ancak kariyer, hedeflere ulaşmak için izlenen rollerin, deneyimlerin, eğitimin ve yolların birleşiminden oluşmaktadır. Kurumsal bir bakış açısından, kariyer gelişimine öncelik vermek daha yetenekli ve çok yönlü bir iş gücüne yol açmaktadır. Çalışanlar değişen iş ihtiyaçlarına uyum sağlamada daha becerikli hale gelir, bu da organizasyonun tamamı için genel üretkenliği ve yeniliği artırmaktadır. Ayrıca, iş arayanlar genellikle büyüme ve ilerleme fırsatları sunan şirketlere çekildiğinden, en iyi yetenekleri çekmeye ve elde tutmaya yardımcı olmaktadır (Kurtuldu vd., 2023, ss. 97-117).

Çalışanların kariyer gelişimine yatırım yapılmasının hem bireyler hem de kuruluşlar için sayısız fayda sağladığı, çalışanlar için, güçlenme, motivasyon ve iş tatmini duygusunu teşvik ettiğini ve dahası, çalışanların mevcut rollerinde başarılı olmak ve gelecekteki fırsatlara hazırlanmak için gereken beceriler ve bilgiyle donatmalıdırlar (Demir vd., 2022, ss. 335-353). Kariyer kavramı ile ilgili olarak;

"Sonuç olarak kariyer, bireyin yaşamı boyunca izlediği faaliyetler yolu olarak bireyin yaşam süreci içinde işiyle ilgili deneyimler ve faaliyetlerle ilişkili bireysel olarak elde edilmiş davranışlar ve tavırlar dizisi olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifade ile kariyer,

bireyin karşılanabilecek olanakları, görkemi, psikolojik ödülleri ve daha iyi bir yaşam biçimini ifade eder" (Özdemir, 2005, ss. 1-7).

Bilimsel bilgi üretimi hızlandıkça, bir çalışma alanındaki bilginin gelişimini belirlemeye veya ölçmeye yönelik araçlar geliştirme çabaları da hızlandırmaktadır. Bu araçlar ilgili araştırma alanının genel yapısını temsil etme açısından önemli avantajlara sahiptir. Bu bağlamda son dönemde araştırmacıların kullandığı araçlardan biri de bibliyometrik analizdir (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

Literatür taramaları, bir araştırma alanının genel durumunu incelemek, bu alanla ilgili bilgi toplamak ve kategorize etmek ve doldurulması gereken boşlukları belirlemek için akademik araştırmalarda önemli bir rol oynamaktadır. Herhangi bir araştırma alanının bilgi gövdesi, bu tür tarama çabaları belirli zaman aralıklarında yapılmadığında bir "yığın" haline gelmektedir (Öztürk vd., 2021, ss. 1-232; Snyder, 2019, ss. 333–339).

Bilimsel bilgi üretimindeki kayda değer büyüme, herhangi bir araştırma alanında bu tür araştırmalara olan ihtiyacı artırmıştır. Son yıllarda akademik dergi, kongre ve diğer yayın organlarının sayısındaki hızla artışla birlikte, her yıl milyonları aşan miktarlarda makale (örneğin makaleler, raporlar ve konferans bildirileri) yayınlanmakta ve böylece bilimsel bilgi katlanarak artmaktadır. Buna göre, bir araştırmacının ilgili konu hakkındaki literatürün inceleneceği makaleleri belirlemesi çok önemlidir. Birçok inceleme, yazarlar tarafından neden yalnızca belirli makalelerin, konferans bildirilerinin veya kitapların dahil edildiğini (veya hariç tutulduğunu) değerlendirmeyi okuyucuya bırakmaktadır (Kraus vd., 2022, ss. 2577-2595; Linnenluecke vd., 2020, ss. 175-194).

Bibliyometrik analiz, son zamanlarda iş, kariyer ve yönetim alanındaki literatürü araştırmak ve analiz etmek için kullanılan popüler ve titiz bir teknik haline gelmiştir. Sağladığı faydalar ve kolaylıklar nedeniyle bibliyometrik analiz son zamanlarda işletme ve yönetim alanlarında yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Araştırmacılar bibliyometrik teknik hakkında bilgi edinmelerine ve bu bilgiyi geniş bibliyometrik verilerle güncel literatürdeki belirli konuları analiz etmek için kullanmalarına yardımcı olmak amacıyla bibliyometrik analize ve bunu gerçekleştirmek için gerekli prosedürlere genel bir bakış sunmaktadırlar. Ek olarak, bibliyometrik analiz için kullanılabilecek farklı teknikler ve bunların ne zaman kullanılması gerektiği tartışılmaktadır; bu da iş dünyasının farklı bibliyometrik analiz varyasyonlarını kullanma seçenekleri ve gerekçeleri hakkındaki bakış açılarını genişletmeye yardımcı olmaktadır

(Zupic vd., 2015, ss. 429–472; Linnenluecke vd., 2020, ss. 175-194; Donthu vd., 2021, ss. 834–865).

Tezin İçeriği

Bu kapsamda yapılan çalışmaya dayanak oluşturması için birinci bölümünde kariyer ve bibliyometrik analiz ile ilgili literatür çalışmalarına yer verilmiştir.

İkinci bölümde kariyer, kariyer yönetimi, kariyer planlama anlayışının kavramsal çerçevesi ve kariyer gelişimi ile ilişkili unsurlar açıklanmaya çalışılacaktır.

Üçüncü bölümde bibliyometrik analiz, bibliyometrik yöntemi, yasaları, kanunları, araç analiz tekniği kutusu, zenginleştirme araç kutusu ve VoSviewer programının kavramsal tanımları ve çerçevesi ile ilişkili unsurlar açıklanmaya çalışılacaktır.

Dördüncü bölümde ise temelde, performans analizi araştırma bileşenlerinin katkılarını hesaba katarken, bilim haritalama araştırma bileşenleri arasındaki ilişkilere odaklanarak bibliyometrik analiz tekniği araç kutusu ve bilim haritalaması tekniği uygulanarak alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyografik bağlantı, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizi haritalaması yapılacaktır.

Sonuç olarak bu çalışma da kariyer alanındaki uluslararası akademik dergilerin çalışma ve araştımalarını belirli yöntem ve ölçütlere göre incelenmesi ve konuya ilgili bütüncül bir sentez oluşturulması ve araştırmaların ne çeşit bir eğilim göstereceğine göre mevcut durumu bibliyometrik analizi yöntemi ile analiz edilerek tespit edilecektir.

Bu kapsamda çalışmada Bibliyometrik analiz yönteminden yararlanılarak çalışmada 2013-2023 yılları arasında "*kariyer*" alanında yayın yapan dergilerde yayınlanan "*kariyer*" alanındaki çalışmaların bibliyometrik analizi amaçlanmıştır.

Tez çalışmasının konusunun ve başlığının oluşmasında Sayın Prof. Dr. Yasemin ÖZDEMİR'in 2005 yılında yapmış olduğu "*Kariyer Devleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki; Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği*" adlı akademik çalışma öncülük etmiştir.

Çalışmada kariyer alanındaki uluslararası akademik dergilerin Web of Science Core Collection veri tabanından dergi isimleri ve makaleler taranmıştır. Web of Science Core Collection, disiplinler ve coğrafyalar arası seçkin dergileri kapsayan ve editoryal titizlikle belirlenmiş bir koleksiyondur; Ana Dergi Listesi (Master Journal List) ise Web of Science Core Collection tarafından sunulan, kullanıcıların gereksinimlerine uygun dergileri

bulmalarını sağlayan bir araçtır. Web of Science, bilimsel araştırmaları ölçmek, değerlendirmek ve izlemek için kullanılan bir bibliyometrik veritabanıdır. Veritabanı, önde gelen bilimsel dergilerde yayınlanan bilimsel makaleleri ve diğer materyalleri ve ayrıca Web of Science çeşitli alanlardaki araştırmaları, yöntemleri ve konuları içermektedir.

2013-2023 yılları arasında kariyer alanındaki uluslararası akademik dergilerin bibliyometrik analizi konusunda yapılan bilimsel çalışmaların alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyografik bağlantı, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizleri incelecektir.

Araştırmada bibliyometrik yöntem, herhangi bir yayımın sistematik bir biçimde incelenmesi ile verilerin kategorize edilerek raporlanması uygun olduğu için tercih edilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı kariyer alanındaki uluslararası akademik dergilerin yapmış oldukları çalışmaları bilim haritalama araştırma bileşenleri arasındaki ilişkilere odaklanarak bibliyometrik analiz tekniği araç kutusu ve bilim haritalaması tekniği ile alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyografik bağlantı, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizi haritalaması yapılacaktır. Bu araştırmanın, kariyer ve mesleki anlamda yapılan araştırma konularının yürütülmesinde ve belirlenmesinde araştırmacılara yardımcı olması ve referans olması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Problemi ve Soruları

Bu çalışmada kariyer alanındaki uluslararası bilimsel yayınların bibliyometrik analiz tekniği araç kutusu ve bilim haritalaması tekniği ile alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyografik bağlantı, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizi haritalaması kullanılarak analiz edilecektir. Bu bağlamda araştırmanın ana problemi: *"Kariyer alanında uluslararası bilimsel yayınlara ilişkin bibliyometrik göstergelerin mevcut durumu nedir?"* sorusu araştırmanın ana problemini oluşturmaktadır. Bu problem ve sorunlara dayalı olarak araştırma soruları aşağıdaki gibi belirlenmiştir. 2013-2023 yılları arasındaki uluslararası akademik dergiler bu sorulara yanıt bulmak üzere incelenmiştir.

- Kariyer ile ilgili dergilerdeki makale sayıları,
- Kariyer kavramı ile ilgili makalelerin yıllara göre dağılımı,

- Kariyer ile ilgili dergilerin bilgileri,
- Kariyer ana başlığının yıl bazlı olarak makalelerde geçme sıklığı,
- Kariyer ile ilgili yayınların araştırma alanlarına göre analizi,
- Kariyer ile ilgili yayımlarda en çok kullanılan anahtar sözcükler,
- Kariyer ile ilgili yayınlarda en çok hangi yayınlar ve atıflara yer verilmiştir ve aralarındaki bağlantılar nasıldır?

Araştırmanın Önemi

Tüm süreçlerinde insan öğesinin bulunduğu kurumların kendi içerisinde kendilerine özgü özellikleri yansıtarak insan kaynaklarını ve kariyer planlama yöntemlerini oluşturmaktadır. Her kurumun kendisine has sembolik bir yapısı bulunmaktadır. Bir toplumun zamana ayak uydurabilmesi ve kalkınmasında kurumların etkisi çok büyüktür ve bu konuda önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda kurumlarda iyi bir insan kaynağı ve kariyer planlama yönetiminin oluşmasıdır. Verilen eğitim seviyesinin kalitesinin yükselmesine, oluşan mevcut durumun ile kurumların insan kaynaklarının özellikleri, hedefleri ve hedeflerine ulaşma yolları ile insan ilişkilerinin daha anlaşılabilir bir duruma gelmesi ile kurumların etkinliğini ve verimliliğini artıracaktır. Kurumlarda insan kaynakları kariyer planlama, çalışanlar ve yönetimin etkileşimi ile üretilmektedir. Bu çalışma da kariyer alanındaki uluslararası akademik dergilerin çalışmalarını ve araştırmalarını bibliyometrik analiz tekniği araç kutusu ve bilim haritalaması tekniği ile alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyografik bağlantı, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizi haritalaması kullanılarak analiz edilerek ne çeşit bir eğilim gösterdiği ve mevcut durumu tespit edilecektir.

Araştırmanın Yöntemi

Bilimsel araştırmalarda hangi veri toplama yönteminin neden seçileceği sorusu önemli bir rol oynar ve bu araştırma yapan kişinin bakış açısına göre değişiklik gösterebilmektedir. Bir araştırmacının hangi bilimsel araştırma yöntemini seçeceğine karar vermeden önce, neyi bulmak istediğinin cevabını bulması ve bunu araştırma hedeflerine göre nasıl değerlendireceği önemlidir (Büyüköztürk, 2018, ss.1-224; Büyüköztürk vd., 2013, ss. 1-392).

Bu bağlamda problem sorularından yola çıkarak bilimsel araştırma yöntemleri nitel ve nicel yöntemler olarak iki felsefi vizyona göre oluşturulmaktadır. Ayrıca karma araştırma yöntemleri, nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin ortaya çıkışı ve gelişmesinden sonra

literatürde üçüncü bilimsel yöntem olarak verilebilmektedir (Tashakkori vd., 2003, ss. 10-912).

Bu çalışmanın araştırma amacına göre; nicel araştırma tasarımı yöntemleri, bibliyometrik analiz yöntemleri ve bilimsel alan haritalama tekniklerini temel alan tanımlayıcı bir araştırma tasarımı benimsenmiştir. Bibliyometrik analiz yöntemleri günümüzde yaygın olarak kullanılmasına rağmen, özellikle ilgili bilimsel literatürün derinlemesine araştırılması, incelenmesi ve değerlendirilmesi için tasarlanmıştır.

Bu amaçla kapsamlı bir bibliyografik taramayla elde edilen kariyer alanındaki uluslararası bilimsel yayınların bibliyometrik analiz tekniği araç kutusu ve bilim haritalaması tekniği ile alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyografik bağlantı, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizi haritalaması kullanılarak analiz edilecektir. Değerlendirmeler farklı analitik teknikler ve istatistikler kullanılarak yapılmaktadır (Thelwall, 2008, ss. 605-621; Deng vd., 2009, ss. 233-238).

Dolayısıyla bibliyometrik analizin asıl amacı, belli bir bilimsel alandaki literatürü belirlemek, değerlendirmek ve anlamak olarak tanımlanabilmektedir (Öztürk vd., 2021, ss. 1-232). Bibliyometrik analiz çalışmaları, bir disiplin veya kavram hakkında mevcut literatürü ortaya çıkarması ve özellikle bilimsel sürecin geniş ve kapsamlı bir temsilini sağlaması nedeniyle ürettiği sonuçlar açısından önemlidir (Wang vd., 2016, ss. 95-104; Kim vd., 2008, ss. 99-112).

Bibliyometrik analiz yönteminin tercih edilmesinin nedeni, yukarıdaki özelliklere sahip araştırma amaçlarına ve sorularına en iyi yanıtları vereceğine inanılmasıdır. Çalışmada bibliyometrik analiz tekniği araç kutusu ve bilim haritalaması tekniği ile alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyografik bağlantı, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizi haritalaması kullanılarak analiz edilecektir. Bibliyometrik yöntemler, her yayını sistematik olarak inceleme, materyali sınıflandırma ve raporlama yeteneklerinden dolayı araştırmada tercih edilmiştir.

Araştırmanın Kısıtları

Bu bölümde çalışmanın kısıtlarına ve sınırlılıklarına yer verilmektedir, çalışmanın kısıtları ve sınırlılıkları aşağıdaki gibidir.

- Sadece adında kariyer kavramı yer alan uluslararası dergilerin incelenmesi ile,
- 2013-2023 yılları arasında kariyer alanındaki uluslararası akademik çalışmalar ile,

- Bağımlı ve bağımsız değişkenleri, tez türü, örneklemleri, araştırma yılları ve araştırma yöntemleri ile,
- Web of Science (WoS) veri tabanında Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED), Social Sciences Citation Index (SSCI), Arts ve Humanities Citation Index (AveHCI) indeksleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Bu bölümde çalışma kapsamında bazı tanımlara yer verilmiştir. Bunlar kısaca aşağıdaki gibidir;

Kariyer; Çalışma yaşamını ifade eder ve uzun yıllar boyunca içinde kalınacak tek bir işi veya aynı alanda birbirini izleyen bir dizi işi içermektedir (Çelenk, 2022, ss. 118-127).

Kariyer yönetimi; Bir çalışanın profesyonel bir hedefe doğru ilerleyişini planlama ve daha sonra çeşitli yöntemlerle bu planlara göre hareket etme sürecidir. Kariyer yönetimi bir çalışan için olduğu kadar işletme için de önemlidir (Söner, 2021, ss. 401-424).

Kariyer planlama; Kariyer planlama bireysel kültürel bağlamın dünya görüşünü nasıl etkilediğini anlamak için önemlidir. Her bireyin, dünyada işlerin nasıl yürüdüğüne ilişkin tutumlarını, değerlerini, görüşlerini ve inançlarını oluşturan bireysel bir dünya görüşü bulunmaktadır. Kültürel bağlam tüm kariyer planlama sürecini çevreler ve kültürel mirası ve yaşam deneyimlerini içermektedir (Kılıç-Özkaynar, 2022, ss. 418-429).

Kariyer gelişimi; Uzun vadeli mesleki hedeflere doğru ilerlemek için kısa vadeli becerileri öğrenebilme ve kullanabilme sürecidir. Bu süreç genellikle ömür boyu sürer ve belirlediğiniz kariyer yoluna özel kilometre taşlarına istikrarlı bir şekilde ulaşmayı içermektedir (Ekmen vd., 2023, ss. 21-47).

Bibliyometrik analiz yöntemi; Bibliyometrik analiz, disiplinlerin ileriye dönük eğilimlerini tahmin etmede avantajlara sahip olup belirli disiplinlerin araştırma durumunu, sınır yönlerini ve gelişme eğilimlerini analiz etmek için yaygın olarak uygulanmaktadır. Bibliyometrik metodoloji, bibliyometrik veriler (örneğin, yayın ve alıntı birimleri) üzerinde niceliksel tekniklerin uygulanmasını kapsamaktadır. Bibliyometrik, bilimsel literatürün dış özelliklerini araştırma nesneleri olarak alan nicel bir analiz yöntemidir (Broadus, 1987, ss. 373–379; Pritchard, 1969, ss. 348-349).

VOSviewer uygulanması; VOSviewer, bibliyometrik ağlar oluşturmak ve görselleştirmek için bir yazılım aracıdır. Bu ağlar örneğin dergileri, araştırmacıları veya

bireysel yayınları içerebilir ve atıf, bibliyografik bağlantı, ortak atıf veya ortak yazarlık ilişkilerine göre oluşturulabilmektedir. VOSviewer ayrıca, bir bilimsel literatür gövdesinden çıkarılan önemli terimlerin eş zamanlı ağlarını oluşturmak ve görselleştirmek için kullanılabilen metin madenciliği işlevselliği de sunmaktadır (El Hajjajı vd., 2023, ss. 46-53; İli vd., 2022, ss. 306-319).

BÖLÜM 1. KARİYER VE BİBLİYOMETRİK ANALİZ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Çalışmadaki literatür taramasının amacı, seçtiğiniz konu hakkında alakalı, güncel araştırmaları toplamak ve bunları alandaki mevcut bilginin tutarlı bir özetine dönüştürmektir. Bu daha sonra o konu hakkında kendi argümanı oluşturmaya veya kendi özgün araştırmaları yürütmeye hazırlamaktadır. Çalışma alanına bağlı olarak, literatür incelemeleri farklı biçimler alabilmektedir. Bazı disiplinler, kaynakları konusal olarak sentezlenmesi, paragrafları farklı kaynakların benzer konuları nasıl tartıştığına göre düzenlenmesini gerektirmektedir. Diğer disiplinler, her kaynağı ayrı paragraflarda tartışılmasına, tek makale, bölüm veya kitaptaki çeşitli yönleri ele alınmasını gerektirmektedir. Belirli bir kaynak incelendiğinde amaç, kapsam, yöntemler, sonuçlar, herhangi bir tartışma noktası, sınırlamalar ve gelecekteki araştırmalar için çıkarımlar dahil olmak üzere birçok farklı yönü ele alınabilmektedir. Literatürün incelenmesinin faydaları kısaca aşağıdaki gibidir;

- Literatür taramaları, seçilen alandaki güncel bilgileri ve o alanın sınırlarını ve kısıtlılıklarını daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır.
- Literatür taramaları aynı zamanda alanı yönlendiren teori(ler) hakkında bilgi edinilmesine yardımcı olur ve araştırma sorularının bağlamına oturtulabilmesine olanak tanımaktadır.
- Literatür taramaları, alanla ilgili başarılı ve başarısız değerlendirme ve araştırma yöntemlerinin görülmesine ve hatta değerlendirilmesine olanak tanımaktadır.
- Literatür taramaları, alanla ilgili yazan diğer araştırmacıların bilgilerini tekrar edilmesini önleyerek, çalışılan konuya ilişkin bireylere özgü, benzersiz bir yaklaşım sergilenmesini sağlamaktadır.
- Literatür taramaları, alanla ilgili bilgi vererek ek araştırmaların önemini analiz etme olanağı sunmaktadır.

Çalışmanın konusu kapsamında bu bilgilerden hareketle kariyer ve bibliyometrik analiz teknikleri ile yapılan literatür taramaları aşağıdaki gibidir.

1.1. Kariyer ile İlgili Literatür Çalışmaları

Çalışma kapsamında tespit edilen kariyer ile ilgili literatür taraması geniş ölçekli, mevcut araştırmaları kapsaması ve çalışmanın yeniliği ve özgünlüğü konusunda zayıflıklara yol

açmaması adına kariyer alanında yapılan çalışmalara en yakın sonuçları veren 50 adet makaleden oluşmaktadır. Bu kapsamda kronolojik (eskiden-yeniye olacak şekilde) sıralamasına göre öncelikli olarak Sayın Prof. Dr. Yasemin Özdemir'e ait olan kariyer alanında yapılan literatür çalışmaları aşağıdaki gibidir;

Kariyer devreleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı eğilimi arasındaki ilişki adlı çalışmasında Özdemir vd., (2011), örgütsel vatandaşlık kavramı davranış bilimi literatürümüzde nispeten yeni bir olgu olduğunu bu davranışları iş tatmini, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık gibi diğer örgütsel davranış yapılarıyla ilişkilendiren literatür olmasına rağmen, demografik faktörler hakkında daha az literatür bulunduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın amacı bu yönde bir katkı sağlamak ve çalışmada, kariyer döngülerinin örgütsel vatandaşlık eğilimlerinde geçerli bir faktör olup olmadığını belirlemek amacıyla bir devlet üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerden oluşan bir nüfusa iki aşamalı bir anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçları, örgütsel etkililiğe katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık türü davranışları üreten faktör ve unsurların belirlenmesi, örgütlere bu davranışları artırma fırsatları sunduğunu, literatürde bu konuyla ilgili daha önce yapılan araştırmalar, bu faktörlerin genel ÖV davranışından ziyade ÖV'nin farklı boyutları üzerinde farklı etkileri olduğunu öne sürdüğünü, kariyer aşaması ile genel ÖVD eğilimi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur. Ancak ÖVD boyutları bağlamında anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna varmışlardır.

Marmara Bölgesi'ndeki işletmelerin İK yöneticilerinin kariyer anlayışındaki değişime yönelik değerlendirmeleri üzerine yapılan çalışmada Özdemir (2013), çevre koşulları değişmeye devam ettikçe şirketler ve çalışanlar yeni çalışma hayatlarına uyum sağlamaya çalıştığını, yeni iş hayatında şirketler ve çalışanlar arasındaki en önemli ortak noktalardan biri "kariyer" sözcüğü ile özetlenebileceğini belirtmektedir. Bu çalışmasında geleneksel meslek anlayışından yeni meslek anlayışına geçişi, bu değişimin nedenlerini ve yeni meslek anlayışının temel özelliklerini tespit etmeye çalışmıştır. Bulgular literatürle tutarlı olup, yeni kariyer yaklaşımlarının tam olarak uygulanmasının zaman aldığını, kariyer yönetimi fonksiyonunda bilinen uygulamaların hayata geçirilmesinin bir yenilik olarak değerlendirildiği, uygulama açısından kariyer anlayışındaki değişimin henüz beklenen düzeye ulaşmadığını, ayrıca profesyonellik eksikliği, üst yönetimin desteğinin olmaması, yeni yöntemin ve şirket niteliklerinin kapsamlı bir şekilde açıklanmaması gibi eksiklikler

olduğu, uzun süre aynı şirkette ve aynı alanda çalışmış olan İK yöneticilerinin yeterli süreç bilgisine ve konuya bakış açısına sahip oldukları sonucuna varmıştır.

Bir kariyer tercihi olarak girişimcilikte dışsal faktörlerin etkisi kapsamında yapılan çalışmada, Özdemir vd., (2012), iki bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde ikincil kaynaklara dayalı kavramsal bir çerçeve oluşturularak kariyer ve girişimcilik kavramlarının tarihsel gelişimi ve güncel düşüncesi, Türkiye'de girişimciliğin anlamı ve dünyada girişimcilik açısından ülkemizin konumu tanıtılmakta, ikinci bölümde ise girişimciliği kariyer olarak seçen kişilerin incelenmesi ve bu çalışmanın sonuçları yer almaktadır. Bu çalışmada kariyerin kişinin doğumuyla, yetiştirilme tarzıyla, aile tutumlarıyla, olumlu ya da olumsuz aile liderliğiyle, yetiştirilme tarzıyla ve kişilik özellikleriyle şekillenen bir kavram olduğunu ifade etmektedir. İnsanlar kariyerlerine başkaları için çalışarak başlayabilirler veya kendiişlerini kurarak girişimci olarak başlayabileceklerini ve insanların kararlarını birçok iç ve dış faktörlerden etkilendiğini tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, girişimciliği yaygınlaştırırken girişimcilerin iş kurmak için göz önünde bulundurdukları engelleri netleştirmek gerektiğini, uygulamalı eğitim almaları ve insanlar iş kurma kararlarına daha fazla güvenecek ve daha az sayıda girişimcinin işletmesini kapatmak zorunda kalmayacağı sonucuna varmışlardır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer algılarına metaforik bakış üzerine yapılan çalışmada Özdemir vd., (2016), çalışmada Sakarya Üniversitesi'ndeki Türk ve yabancı (misafir) öğrencilerden oluşan bir örneklemin mesleki olgu algıları metaforlar kullanılarak analiz edilmiştir. Üniversite öğrencilerine literatüre dayalı ve daha önce yapılan pilot çalışmalara dayalı bir dizi soru seti uygulamış 339 Türk öğrenci ve 150 misafir öğrencinin yanıtları içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonunda Türk ve misafir öğrenciler arasında en sık vurgulanan kariyer metaforları; merdiven ve basamak şeklinde olduğu, Türk öğrenciler ile diğer misafir öğrenciler kullandıkları metaforlar, bu metaforları ifade etme sıklıkları ve kullanım nedenleri açısından farklılık gösterdiğini, kültürün, deneyimin ve alanda alınan derslerin bu farklılığa katkıda bulunabileceğini tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre gelecek çalışmalarda örneklem büyüklüğünün genişletilmesi, farklı kültürlerin iş algıları üzerindeki etkisinin belirlenmeye çalışılması ve farklı veri toplama yöntemlerinin kullanılması bu alanın gelişmesine yardımcı olacağı sonucuna varmışlardır.

Kariyer kararı ve kariyer sıkıntısı ile ilgili yapılan çalışmada Arslan vd., (2020), İzmir'de bir üniversitede öğrenim gören 336 üniversite öğrencisi ile anket çalışması yürütülmüştür.

Sonuçlar kariyer kararının bilinçli farkındalığı yordadığını ve bilinçli farkındalığın, kariyer kararı arasındaki bağlantıda aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak bu çalışma, bilinçli farkındalığın, kariyer kararı ile refah arasındaki ilişki üzerinde olumlu yönde aracılık edebileceğine dair kanıtlar olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer optimizasyonu ve kariyer uyumuna yönelik çalışmaların içerik analizi ile yapılan çalışmada Erdem, (2020), araştırma kapsamında kariyer kavramının iyimserliği ve kariyer uyumluluğuna ait çalışmaların kariyer iyimserliği ve kariyer uyum yeteneği kavramlarına yönelik araştırmaların oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Kariyer iyimserliği ve kariyer uyum yeteneği kavramlarına çalışmaların hem nitel yöntem hem de nicel yöntem kullanılarak farklı çalışmaların gerektiği sonucuna varmışlardır

Kariyer uyumu üzerine yapılan farklı bir çalışmada Eryılmaz vd., (2020), öğretmenlerin kariyer uyumluluğu, duygusal zekâsı, hedefler için çabalaması ve yaşam hedeflerini belirlemesi arasındaki yapısal ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada 263 öğretmen grubu ile anket çalışması ile yürütülmüştür. Sonuçlar, öğretmenlerin hedefler için çaba göstermelerinin ve yaşam hedefleri belirlemelerinin, onların kariyer uyumluluğunu doğrudan yordadığını ve duygusal zekânın kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisine tam olarak aracılık ettiği sonucuna varmışlardır.

Kariyer danışmanlığı ile ilgili bu çalışmada Kara vd., (2020), kariyer uyumu kavramının Savickas'ın kariyer inşası teorisi ile incelenmesi amaçlanmıştır. Analiz sonucu elde edilen verilerin kariyer uyumu, kariyer danışmanlığı açısından önemli bir kavram olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak özel kariyer uyumluluğu ve genel kariyer uyumluluğu olarak adlandırılan iki önemli yönelimin araştırılması, kariyer danışmanlığı alanındaki bilimsel çalışmaların zenginleştirilmesi gerektiği sonucuna varmışlardır.

Kariyer kararlılığı ile ilgili yapılan farklı bir çalışmada ise Yaşar vd., (2020) çalışmada altı madde ve bir alt boyuttan oluşan Kariyer Kararlılığı Ölçeği kullanılmıştır. Sonuç olarak katılımcı öğrencilerin kariyer karar verme düzeylerinin orta düzeyde olduğu ayrıca erkek katılımcıların kararlılık düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak katılımcıların yaşı ve iş deneyimi parametresi ile kariyer kararı arasında da pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer geleceği üzerine yapılan çalışmada ise Yıldız-Akyol vd., (2020) üniversite öğrencilerinin kariyer geleceklerinin bilişsel esneklik ve pozitiflik ile anlamlı bir şekilde tahmin edilip edilemeyeceğini incelemeyi amaçlamışlardır. Ankara ve İstanbul'daki iki

farklı üniversitede öğrenim gören 401 katılımcıdan oluşan çalışmada anket yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen veriler kariyer geleceği, bilişsel esneklik ve pozitiflik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak bilişsel esneklik ve pozitifliğin kariyer geleceğinin öngörülebilirliğini test etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer geleceğinin anlamlı bir yordayıcısı ve ek olarak öğrencilerin kariyer gelecek puanlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu kendi branşını gönüllü olarak seçen öğrencilerin kariyer gelecek puanları, bunu istemeyerek seçen öğrencilere göre önemli ölçüde daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer şoku ile ilgili yapılan çalışmada Yılmaz, (2020) bireyin kontrolü dışındaki faktörlerden kaynaklanan, kişinin kariyerine ilişkin kasıtlı bir düşünce sürecini tetikleyen, yıkıcı ve olağanüstü olayların kariyer şoku olarak tanımlanabileceğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmada Covid-19'un bir kariyer şoku olduğu değerlendirilmiş ve kariyer üzerindeki potansiyel etkileri ele alınarak kariyer şokunu tanımlamayı amaçlamışlardır. Analizlerden elde edilen veriler ışığında kariyer açısından ise Covid-19'un en büyük etkisinin "belirsizlik" olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuçlar Covid-19 gibi salgın hastalık süreçlerinde kariyer fırsatlarını değerlendirmek isteyen bireylere önemli bir bakış açısı sunduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer geliştirme hedefleri kapsamında yapılan çalışmada Karakış, (2021), öğretmen adaylarının mesleki bağlılıkları, kariyer gelişim istekleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Türkiye'nin Batı Karadeniz Bölgesi'nde bulunan üniversitenin eğitim fakültesinde pedagojik formasyon sertifika programına katılan 460 gönüllü öğretmen adayından oluşmaktadır. Araştırmadan elde edilen verilere göre öğretmen adaylarının mesleki bağlılık ve kariyer geliştirme isteklerinin orta düzeyde, öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon düzeylerinin ise yüksek olduğu, mesleki bağlılık, kariyer geliştirme istekleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak öğretmen adaylarıyla uzun vadeli çalışmalar yapılabilir ve öğretmen olarak atandıktan sonra mevcut araştırmayla ilgili konuların gelişiminin izlenmesi gerektiği sonucuna varmışlardır.

Kariyer yönetimi uygulamaları üzerine yapılan çalışmada Kuşcu-Karatepe vd., (2021), kariyer yönetimi uygulamalarının kariyer kararları, akademik motivasyonlar, mesleki sonuç beklentileri ve mesleki karar pişmanlığı üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Nicel yöntem kullanılan araştırmada elde edilen verilerin kariyer

yönetimi kariyer kararları, mesleki karar pişmanlığı, mesleki sonuç beklentisi ve akademik motivasyon puanları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak kariyer yönetimi uygulamalarının, kariyer kararlarını, akademik motivasyonları, mesleki sonuç beklentisini artırmada ve mesleki karar pişmanlığını azaltmada etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer seçimine ilişkin yapılan çalışmada Kutlu vd., (2021), onuncu sınıf öğrencilerinin kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarına ve kariyer kararı verme becerilerine etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada 2019-2020 yılları arasında 102 öğrenci üzerinde kontrol gruplu yarı deneysel model kullanılmıştır. Araştırma sonucunda deney grubundaki öğrencilerin kariyer seçimi ve kariyer kararsızlıklarına ilişkin akılcı olmayan inançlarını azaltmada kariyer günlerinin etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları, kariyer günlerinin öğrencilerin kariyer seçimi ve kariyer kararı verme becerilerine ilişkin akılcı olmayan inançları üzerindeki önemini vurguladığı sonucuna varmışlardır.

Kariyer kararı verme zorluklarına ilişkin çalışmada Salman vd., (2021), üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri ile kariyer engelleri, kariyer kararı verme öz yeterliliği ve karar durumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma 426 kişilik katılımcı grubu ile nicel yöntem anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Analizler, algılanan kariyer engellerinin, kariyer kararı verme öz yeterliliğinin ve karar durumunun (karar verme/vermeme), kariyer kararı verme zorluklarına ilişkin toplam varyansın %45'ini açıkladığını tespit etmişlerdir. Karar durumunun toplam kariyer kararı verme güçlükleri ile hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt ölçeklerinin en önemli yordayıcısı olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer gelişimi üzerine yapılan araştırmada, Yılık (2021), öğrencileri kariyerlerine hazırlamaya odaklanan ileri düzeyde iletişim becerileri kursuna kayıtlı 11 üçüncü ve son sınıf öğrencisi ile yarı yapılandırılmış görüşme formu ile fenomenolojik çalışma yürütülmüş olup, çalışmada üniversite öğrencilerinin deneyimlerini ve yorumlarını dahil ederek, yüksek öğrenim bağlamında mikro-kredi olgusunun derinlemesine anlaşılmasını amaçlamıştır. Kariyer gelişim yolunda mikro-kredi olgusunun, katılımcılar mikro sertifikaları kariyer gelişimine alternatif bir yol olmaktan ziyade geleneksel üniversite derecelerine ek olarak algılıyor gibi göründüğünü tespit etmişlerdir. Bulgular katılımcıların uyarlanabilir kariyer davranışlarının önerdiği kariyer-öz yönetim modeli bağlamında mikro-kredi olgusunun uyarlanabilir bir kariyer davranışı olarak

benimsemeleri çoğunlukla hedef ve eylemlerin bilişsel kişi faktörleri tarafından şekillenmekte olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer kararlılığı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi "umut" kavramı üzerinden incelemeyi amaçlayan bu çalışmada Arslan, (2022), 376 öğrenci ile anket çalışması yürütmüştür. Yapılan analizlerden elde edilen veriler katılımcıların kariyer kararının ve umudun öznel iyi oluş üzerinde doğrudan bir etki gösterdiğini ve umudun kariyer kararı ile öznel iyi oluş arasında aracılık rolünü desteklediğini tespit etmişlerdir. Sonuçlar kariyer kararlılığı ile öznel iyi oluş üzerinde umudun kariyer gelişiminde önemli bir kavram olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer uyumluluğu üzerine yapılan çalışmada Aydın, (2022), sosyal bilişsel kariyer teorisini kullanarak kariyer uyumu ve öz yeterliliğin gelecekteki algılanan istihdam edilebilirliği tahmin etmedeki rolünü araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmada 237 lisans işletme öğrencisi ile anket çalışması yürütülmüştür. Kariyer uyumluluğunun algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuçlar öz yeterliliğin, kariyer uyumluluğu ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide aracılık ettiğini, hem kariyer uyumu hem de öz yeterliliğin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin önemli belirleyicileri olarak tanımlandığı sonucuna varmışlardır.

Türkiye'de zorunlu kariyer planlama dersleri ile ilgili yapılan çalışmada Demir vd., (2022), üniversitelerin her bölümünün müfredatına eklenen zorunlu kariyer planlama derslerinde neo-liberal bireyci söylemin nasıl temsil edildiğini göstermeyi amaçlamaktadır. Çalışmada ders içerikleri eleştirel söylem analizine tabi tutulmuş olup, kariyer hedefi oluşturmanın, kendini geliştirmenin, kendine yatırım yapmanın, kendini girişim olarak tasarlamanın, istihdam edilmenin ve piyasada tercih edilmenin bireysel görevlere dönüştüğü tespit edilmiştir. Sonuçlar kariyer hedeflerine ulaşma, bireysel başarı meselesine dönüştürüldüğünde, işsizlik ya da başarısızlık, bireylerin sosyoekonomik kökenlerinden ziyade, bireysel yetersizliklerle de açıklanabilmektedir. Bu aynı zamanda neo-liberalizme gömülü yapısal sorunların gizlenmesine de hizmet ettiği, bireyselleşmenin kurumsallaşması olarak adlandırılan bu süreç, hem mevcut eşitsizlikleri hem de piyasa kaynaklı riskleri bireyselleştirdiği sonucuna varmışlardır.

Yapılan çalışmada Demirtaş vd., (2022), kariyer uyumu ile işsizlik kaygısı arasındaki ilişkide kariyer stresinin aracı rolünü ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma 410

kişilik öğrenci grubu ve anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın analiz verileri kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin, kariyer keşfi ile işsizlik kaygısı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Sonuçlar kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği ve iş bulma baskısının, kariyer planı ile işsizlik kaygısı arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini sonucuna varmışlardır.

Kariyer olgunluğu, kariyer kararı verme öz yeterliliği ve kariyer kararı verme zorlukları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan bu çalışmada Duru, (2022), 665 lise öğrencisi ve anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kariyer olgunluğu ile kariyer kararı verme güçlükleri ölçeği arasında toplam puanlar ve alt ölçek puanları açısından zayıf fakat anlamlı negatif bir ilişki olduğunu, ayrıca kariyer kararı verme güçlükleri ölçeği toplam ve alt ölçek puanları ile kariyer kararı verme öz yeterliliği toplam ve alt ölçek puanları arasında orta ve düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Kariyer kararı verme öz yeterliliğinin aracılık rolünü tanımlamak için yapılan sonraki analiz, kariyer kararı verme öz yeterliliğinin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer kararı pişmanlığı kapsamında yapılan çalışmada Ergün, (2022), kariyer kararı pişmanlığının işe bağlı yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Türkiye'nin Denizli ilinde çalışan öğretmenlere anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırma analizlerine göre iş ve kariyer tatmininin hesaplayıcı bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar ahlaki bağlılık değişkeninin en güçlü yordayıcısı iş ve kariyer tatmini olup, ahlaki bağlılığın kariyer kararı pişmanlığıyla negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Ancak iş-yaşam kalitesi, iş ve kariyer tatmini, iş kontrolü ve genel refah algısı alt boyutlarının ahlaki bağlılık üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer, meslek ve meslek kavramlarına ilişkin yapılan çalışmada, Filiz vd., (2022), kırsal kesimde yaşayan içerik analizi ile oluşturulan çalışmada 160 kişilik Türk lise öğrencilerinin kariyer, meslek ve iş kavramlarına ilişkin metaforik algılarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Lise öğrencileri kariyer kavramına ilişkin 121, meslek kavramına ilişkin 73, iş kavramına ilişkin ise 108 metafor ürettikleri tespit edilmiştir.

Kariyer seçimlerini etkileyen faktörler ile ilgili çalışmada Görgülü vd., (2022), 417 kişiden oluşan üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerini etkileyen faktörler arasında cinsiyet ve istekliliğe göre şansın yerini incelemeyi amaçlamaktadır. Üniversite

öğrencilerinin kariyer seçiminde şansın rol oynadığını ve kariyer seçimini etkileyen faktörler arasında şans, algılanan etki derecesine göre toplam örneklemde yedinci sırada geldiğini tespit etmişlerdir. Sonuçlar genel olarak tesadüfi olayların aile talepleri, arkadaş görüşleri ve medya etkisi gibi diğer olaylara göre önceliklendirildiği sonucuna varmışlardır.

Cumhuriyetten günümüze Türkiye'de öğretmen kariyer politikaları ve eğitime yansımaları kapsamlı çalışmada Gülmez (2022), Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana yaşanan öğretmenlik kariyerine ilişkin eğitim politikalarını ve bu politikaların eğitime yansımalarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; Türk Eğitim Sisteminde hem yatay kariyer hem de dikey kariyer bağlamında; Okul yönetiminde, il ve merkez teşkilatında yönetici kadro ve müfettiş kadrosuna geçiş imkânı mevcuttur. Ayrıca uzman öğretmen ve başöğretmen kariyer basamaklarının da bulunduğu tespit edilmiştir. Tarihsel süreçte pek çok politika geliştirilmiş olmasına rağmen politikaların sağlıklı uygulanmasında sorunlar yaşandığı, öğretmen kariyer politikalarının bütüncül bir yaklaşımla, yatay ve dikey kariyerler bağlamında objektif, öngörülebilir, sürdürülebilir ve yeterlik temelli bir yaklaşımla ele alınması gerektiği sonucuna varmışlardır.

Kariyer engelleri üzerine yapılan çalışmada İnandı vd., (2022), öğretmenlerin kariyer engelleri ile kariyer engelleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada 278 öğretmen ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Analiz verileri öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyumları ve stres düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar öğretmenlerin stres düzeylerini azaltmanın ve dolayısıyla iş doyumunu artırmanın hızlı ve etkili yollarının sendika ve idari engellerin ortadan kaldırılması gerektiği sonucuna varmışlardır.

Kariyer sıkıntısı salgın döneminde bireyleri nasıl etkilediğini ortaya çıkarmayı amaçlayan bu çalışmada Korkmaz vd., (2022), Covid-19 döneminde 331 katılımcı ile anket çalışması yürütülmüştür. Analiz sonuçları uygulaması Covid-19 korkusu ile kariyer sıkıntısı arasındaki ilişkide geleceğe ilişkin vizyonların (umut, iyimserlik, karamsarlık) aracılık rolünü arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Kariyer motivasyonları üzerine yapılan çalışmada Ölmez-Çağlar, (2022), yabancı dil olarak İngilizce öğretmen adaylarının öğretmenliği kariyer olarak seçme

motivasyonlarını ve öğretmen kimliklerini belirlemeyi ve kariyer motivasyonlarının öğretmen kimliklerini ne ölçüde yordadığını ölçmeyi amaçlamıştır. Türkiye'deki devlet üniversitesinde 271 kişilik katılımcı grubuna nicel yöntem ile anket uygulanmıştır. Analiz verileri istatistiksel olarak öz-bildirimli üç ana kariyer güdüsünün, çocukların/ergenlerin geleceğini şekillendirme ve sosyal katkı sağlamanın yanı sıra bir bileşen olan iş aktarılabilirliği olarak adlandırılan fedakar tipte sosyal fayda değerleri olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuçlar öğretmen kimlik düzeylerinin birinci sınıftan son sınıfa kadar dört sınıf düzeyinin her birinde istikrarlı bir artış gösterdiği, kariyer motivasyonları arasında yetenek, içsel kariyer değeri ve çocuklarla/ergenlerle çalışmak sırasıyla öğretmen kimliğinin en güçlü üç olumlu yordayıcısı olarak ayrıca aileye ayırılan zaman ve yedek kariyer öğretmen kimliğini olumsuz yönde etki ettiği sonucuna varmışlardır.

Kariyer kaygısı, kariyer kararı verme ile ilgili çalışmada Söner vd., (2022), ergenlerin kariyer kaygısı, kariyer kararı verme öz yeterliliği ve sıfat temelli kişilik özellikleri arasındaki bağlantıları araştırmak ve sıfat temelli kişilik niteliklerinin kariyer kaygısı ve karar verme için ne kadar yordayıcı olduğunu ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırmaya İstanbul'daki farklı liselerden 710 öğrenci ile anket çalışması yürütülmüştür. Analiz sonuçlarına göre ergenlerin kariyer kaygısı, kariyer kararı verme öz yeterliliği ve sıfat temelli kişilik özellikleri arasında birçok anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar sıfat temelli kişilik özelliklerinin kariyer kararı vermede kariyer kaygısını ve yeterlilik beklentisini yordadığı sonucuna varmışlardır.

Kariyer başlangıcı üzerine yapılan çalışmada Taşçı, (2022), kariyerinin başındaki araştırmacıların akademik hareketliliğe yükledikleri anlamı, hareketliliğe yönelik motivasyon kaynaklarını ve bu araştırmacıların akademik faaliyetleri sırasında karşılaştıkları zorluk ve fırsatların neler olduğunun ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve kariyerinin başında olan 11 araştırmacı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bulgular, akademik hareketliliğin araştırmacılara kariyerlerinin erken döneminde sağladığı katkı dikkat çektiği, çoğu itici-çekici faktörün, araştırmacıların kariyerlerinin ilk yıllarında hareketlilik motivasyonlarını şekillendirdiği sonucuna varmışlardır.

Kariyer uyumu üzerine yapılan çalışmada, Yalçın vd., (2022), Türk üniversite öğrencileri arasında psikolojik dayanıklılığın kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasındaki aracı rolünü araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırma 287 üniversite öğrencisi ve anket yolu gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yılmazlığın kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasındaki

ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu, üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun yaşam doyumunu hem doğrudan hem de psikolojik dayanıklılık aracılığıyla dolaylı olarak pozitif yönde yordadığı tespit edilmiştir. Sonuçlar, kariyer uyum yeteneği yüksek olan üniversite öğrencilerinin olumsuz koşullara uyum sağlamalarının ve kendilerini toparlamalarının daha kolay olduğunu, üniversite öğrencileri hayatlarını daha tatmin edici değerlendirdikleri sonucuna varmışlardır.

Kariyer danışmanlığında multimedya kullanımı üzerine yapılan çalışmada Yüzen vd., (2022), kariyer danışmanlığında kullanılacak multimedya materyalleri tasarlamak ve bunların öz-yeterlik ve öğrenme üzerindeki etkilerini test etmeyi amaçlamışlardır. İki deney gurubu oluşturularak 68 öğrenci ile çalışma yürütmüşlerdir. Multimedya eğitimi alan deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yeterlik puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir artış olduğu, materyal değerlendirme formu deney grubundaki öğrencilerin materyali yararlı ve etkili bulduklarını ve öğrenme testi sonuçları materyallerde sunulan içeriğin iyi öğrenildiğini tespit etmişlerdir. Sonuçlara göre; bireylerin kendilerini ve mesleklerini daha yakından tanımalarını sağlayan video materyalleri kariyer danışmanlığı sürecinde etkili bir yol olarak kullanılabileceği sonucuna varmışlardır.

Sağlık hizmetleri alanında kariyer seçimi üzerine yapılan çalışmada Doğan vd., (2023), İspanya'daki aile hekimliği alanında öğrenim gören tıp öğrencileri ile yürütülen çalışmada İspanya'daki çoğu tıp fakültesinde Türkiye'dekine benzer şekilde aile hekimliği alanında zorunlu derslerin eksik olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuçlar aile hekimliğinin bir kariyer tercihi olarak çekiciliğini artırmak için, saygın bir akademik disipline dönüştürmek ve sağlık sistemi içindeki konumunu ve koşullarını yükseltilmesi gerektiği sonucuna varmışlardır.

Karar verme yeterlilikleri ve gelecek beklentileri üzerine yapılan çalışmada Eker, (2023), BİLSEM'de eğitimine devam eden üstün yetenekli ortaokul öğrencilerine yönelik geliştirilen Türk Bilim ve Sanat Merkezleri (BİLSEM) Geleceğe Hazırlık Psiko-eğitim Programı'nın etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmanın analiz sonuçları değerlendirildiğinde üstün yetenekli öğrencilere yönelik hazırlanan kariyer geliştirme programının onların kariyer kararı verme zorluklarını azalttığı ve gelecek beklentilerini olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Sonuç olarak, değerlendirme formu verileri ve katılımcıların görüşleri incelendiğinde programdan memnuniyetin yüksek olduğu,

etkinliklerin uygulama açısından zenginleştirilebileceği, etkinliklerin daha geniş bir döneme yayılmasının daha yararlı olacağı sonucuna varılmıştır.

Kariyer engeli ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide mutluluk düzeylerini incelemeyi amaçlayan çalışmada Kambur, (2023), İstanbul'da finans, üretim ve hizmet sektörlerinde çalışan 450 katılımcı ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar algılanan kariyer engelinin kariyer gelişimi ve mutluluk düzeyini azaltmada etkisinin olduğu, mutluluğun bu ilişkide aracılık rolü oynadığı sonucuna varmışlardır.

Kariyer stresi ile ilgili çalışmada Kara, (2023), üniversite öğrencilerinin kariyer stresi, kariyer engelleriyle karşılaşma, kariyer kararsızlığı gibi olumsuz kariyer deneyimlerini incelemeyi amaçlamıştır. Bu araştırmada, 353 kişilik üniversite son sınıf öğrencileri ile anket çalışması uygulanmıştır. Mevcut araştırmanın analiz sonuçları katılımcıların kariyer stresiyle başa çıkmak için umut, araştırma ve kendini geliştirme, iyi hissettiren faaliyetlere yönelme, olumlu telkin, evrensellik ve içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere altı kaynak kullandıkları tespit edilmiştir. Sonuçlar öğrencilerin yapılan analizler ile tespit edilen altı kaynağı kullanarak kariyer stresini azalttığı sonucuna varmışlardır.

Kariyer uyum yetenekleri, proaktif kariyer davranışları ve yaşam doyumu ortaya çıkarmayı amaçlayan çalışmada Korkmaz, (2023), 406 üniversite öğrencisi ile anket çalışması yürütmüştür. Araştırma aracılık analizleri için Hayes'in modelleri kullanılmış olup, uyum sağlamaya hazır olmanın, uyum sonuçlarına yol açan uyum sağlama tepkilerini koşullandıran kariyer uyum yeteneklerini teşvik ettiği bir aracılık modeli ile test edilen çalışmada dolaylı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Sonuçlar uyum sağlamaya hazır olmanın, uyum sonuçlarına yol açan uyum sağlama tepkilerini koşullandıran kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkilere ilişkin tüm hipotezleri desteklediği sonucuna varmışlardır.

Sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyer tutumlarının öznel kariyer başarısına etkisinde iş yaşam dengesinin rolü üzerine yapılan çalışmada Kurtuldu vd., (2023), sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyer tutumlarının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırma verileri İstanbul'da özel sektör işletmelerinde çalışan ve en az beş yıl iş tecrübesine sahip 400 beyaz yakalı çalışan üzerinde anket çalışması yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, sınırsız kariyer tutumu ve çok yönlü kariyer tutumunun öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin düzenleyici rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuçlar çalışan bireyler yaptıkları işin talepleri, aile

hayatlarından talepler ve özel hayatlarına dair talepler arasında bir denge kurabildiklerinde, bu denge çalışanların fiziksel ve psikolojik kariyer hareketliliği tercihlerini etkilemede rol oynadığını tespit etmişlerdir.

Sağlık bilimleri alanında eğitim alan öğrencilerin kariyer stres düzeylerini etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılmasını amaçlayan çalışmada Özcan vd., (2023), İstanbul'da eğitim veren kuruluşlarda 1069 öğrenci ile anket çalışması yürütmüşlerdir. Yapılan karşılaştırmalarda kariyer stresinin her üç boyutunda da çalışılan alana göre ve cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunurken, eğitim kurumunun sahipliğine göre kariyer stresinin hiçbir boyutunda farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Sonuçlar öğrencilerde kariyer stresini azaltmak için, daha önce mezun olmuş kişiler ve alanda üst düzey görevlerde bulunan kişilerle kariyer günleri düzenlenmesi, üniversite-sanayi işbirliğinin artırılmasına yönelik ortak proje ve işbirliklerinin gerçekleştirilmesi gerektiği sonucuna varmışlardır.

Yeni kariyer yaklaşımı tutumları ile sübjektif kariyer başarı algıları üzerine yapılan çalışmada Öztürk vd., (2023), istihdam yapısındaki ve geleneksel kariyer modellerindeki değişimlerin, özel istihdam bürosu çalışanlarının sınırsız, çok yönlü ve öznel kariyer başarısı algıları üzerindeki etkisini incelemektedir. İstanbul'daki özel istihdam bürolarına bağlı 895 çalışan ile anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum ve gelir düzeyine göre sınırsız kariyer tutumu ve öznel kariyer başarısı algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu, ayrıca demografik değişkene göre de çok yönlü kariyer tutumlarına ilişkin algılarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar insan kaynakları, işe alım ve kariyer planlama uygulamalarına bilgi verme potansiyeline sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Turizm sektöründe kariyer planlama tutumlarının farklılıkları üzerine yapılan çalışmada Saraç, (2023), otel çalışanlarının kariyer planlama tutumlarını belirlemek ve bu tutumların çalışanların cinsiyet ve yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. İstanbul bölgesindeki 364 otel çalışanı ile anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda otel çalışanlarının kariyer planlama tutum düzeylerinin yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar otel çalışanlarının kariyer planlama tutumları cinsiyete göre farklılık göstermezken, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer beklentileri kapsamında ele alınan çalışmada Şensoy, (2023), 61 üniversite öğrencisine anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen analizler, kariyer uygulama ve araştırma merkezi öğrenci birimi temsilcilerinin kariyer beklentilerinin şekillenmesinde cinsiyet ve öğrenim yerinin önemli bir rol oynamadığını tespit etmişlerdir. Bulgular, kariyer uygulama ve araştırma merkezi öğrenci birimi temsilcilerinin kariyer beklentilerine ışık tutarak, kurumsal uygulamaları ve kaynakları öğrencilerin istekleriyle daha iyi hizalamak için kullanılabilecek iç görüler sağladığı sonucuna varmışlardır.

Kariyer stresi, beklentileri ve kararlarının incelenmesi üzeri yapılan çalışmada Uysal vd., (2023), Ankara'da bulunan üniversitede konuşma-dil patolojisi öğrencileri ile yapılan anket çalışması analiz verilerine göre kariyer kararı öz-yeterliği, çok boyutlu algılanan sosyal destek ve mesleki sonuç beklentisi arasında pozitif ilişki olduğunu, kariyer kararı, sosyal destek, kariyer stresi ve mesleki sonuç beklentisi öz yeterliliği açısından anlamlı bir fark yaratmadığını tespit etmişlerdir. Sonuçlar öğrencilerin kariyer kararında öz yeterlik, kariyer stresi ve mesleki sonuç beklentileri gibi faktörleri etkilemediği kariyer kararları, mesleki sonuç beklentileri ve algıladıkları sosyal destek birbiriyle olumlu bir ilişki içinde olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer gelişimi için gerekli yetkinlikleri kazanmalarına ve mevcut yetkinliklerini geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla tasarlanan çalışmada Ünder vd., (2023), üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterliklerine etkisini ve bu düzeyleri etkileyen faktörlere göre farklılaşma durumlarını değerlendirmek amacıyla ön test-son test kontrol gruplu deneysel model kullanılmıştır. Meslek Hayatına Geçiş dersini alan öğrencilerin kariyer kararı verme öz yeterliklerinin tüm faktörlerde arttığını tespit etmişlerdir. Meslek Hayatına Geçiş dersinin konuşmacı davet etme, atölye çalışmaları yürütme, grup çalışmaları, simülasyonlar, yazılı ödevler, performans değerlendirmeleri yapma gibi farklı türdeki etkinlikleri içeren 10 saat ve 10 haftalık bir program olarak planlanması başarılı sonuçların üretilmesinde etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Covid-19 salgın dönemine ait bir araştırmada Başar vd., (2024) yapmış oldukları Covid-19 karantina döneminde evde kalmak zorunda kalan üniversite öğrencileri için tasarlanan bir grup uygulamada özellikle anlatı yaklaşımı ilkelerine göre geliştirilen çevrimiçi kariyer grubu programının üniversite öğrencilerinin umut, kariyer uyum yeteneği ve kariyer geleceği algısı üzerindeki etkilerini inlemeyi amaçlamışlardır. Sonuçlara göre "*Kariyer Hikâyem Grup Uygulaması*" üniversite öğrencilerinin umutlarını, kariyer

uyumlarını ve kariyer geleceği algılarını olumlu yönde etkilemiş; ancak bu etki uzun süreli olmadığı tespit edilmiştir. Nicel ve nitel bulgular arasındaki benzerliklerden dolayı sonuçların tutarlı olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer kararları ve beklentileri ile ilgili olarak, Çarkıt, (2024) çalışmasında, lisans öğrencilerinde kariyer kararı vermede sonuç beklentileri ve kariyer kararı vermede keşfedici niyetler ölçekleri ile 297 Türk lisans öğrencisi arasında Türkçe ölçeklerin yapı geçerliliği, eş zamanlı geçerlilik, yakınsak geçerlilik, güvenirlik ve ölçüm değişmezliği değerlendirilmiştir. Türkçe ölçeklerin her biri için tek faktörlü bir yapı olduğu, kariyer kararı vermede öz-yeterlik ile pozitif yönde ilişkili olup, cinsiyete göre ölçüm değişmezliğine sahip ve yüksek güvenirlikli olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar, Türkçe ölçeklerin geçerli, güvenilir ve dolayısıyla Türk lisans öğrencilerinin kariyer kararı sonuç beklentileri ve niyetleri üzerine uygulama ve araştırmalar için potansiyel olarak yararlı olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer pişmanlığı ve yaşam doyumu ile ilgili olan araştırmalarında Doğanülkü vd., (2024), bireylerin kariyer karar pişmanlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide kariyer sıkıntısının aracılık rolü incelenmiştir. 321 üniversite öğrencisi ile anket çalışması yürütülmüştür. Çalışmada yaşam memnuniyetinin hem kariyer kararı pişmanlığı hem de kariyer sıkıntısı ile negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuçlara göre kariyer kararı pişmanlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide kariyer sıkıntısının tam aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Kariyer danışman hizmetleri ile ilgili olan bu çalışmada Şahin vd., (2024), Türk okullarında yürütülen kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin danışmanların görüşleri incelenmiştir. Araştırmaya kariyer konularında çalışan 15 danışman ile nitel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Okullarda ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinde çalışan danışmanların kariyeri finansal kazanç, statü, ilerleme ve yaşam tarzı açısından açıkladıkları ve bu kavramların geleneksel kariyer geliştirme teorilerinin önerdiği temel değişkenlerle uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, okullardaki kariyer hizmetlerinin iyileştirilebilmesi için lisans programlarında güncel teori, yaklaşım ve modellerin öğretilmesi ve psikolojik danışman adaylarının mevcut psikolojik danışman rollerini kazanmalarına yardımcı olunması gerektiği sonucuna varmışlardır.

Kariyer sonu ve sorunlar ile ilgili bu çalışmada Tutkun vd., (2024), aktif spor hayatına son veren futbolcuların kariyer planlamalarını ve bu planlar doğrultusunda karşılaştıkları

sorunları ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Çalışmada nitel yöntem kullanılmış olup örneklem grubu 13 emekli futbolcu oluşturmaktadır. Analizler sonucunda futbolcuların kariyerlerine teknik direktör olarak devam etmeyi veya futbol dışında işlerde çalışmayı tercih ettiklerini ayrıca oyuncuların bir kısmı karşılaştıkları sorunlar nedeniyle maddi, manevi ve mesleki açıdan olumsuzluklar yaşadıklarını, yaşam doyumlarının olumsuz olduğunu ve futbolcu olarak eski günlerine dönmenin özlemini duyduklarını tespit etmişlerdir.

Kariyer kaygısı ve karar verme süreçlerine ilişkin bu araştırmada Yalçın vd., (2024), kariyer kaygısının lise öğrencilerinin kariyer karar verme süreçleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Konya merkezi ile ilçelerine yönelik toplam 449 lise öğrencisi ile anket uygulaması yürütmüşlerdir. Araştırma bulgularına göre hem aile etkisine ilişkin kariyer kaygısı hem de kariyer seçimine ilişkin kariyer kaygısı ve kariyer kararı vermenin tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Sonuçlar öğrencilerin aile etkisine ilişkin kariyer kaygıları ile iç çatışmalar, kendini yeterince tanımama, meslek ve alan bilgisi eksikliği, kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu, öğrencilerin kariyer kaygıları ile dış çatışmalar alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Literatür çalışmalarından da görüldüğü üzere bir kariyer planına sahip olmak, kariyerin kendisi kadar önemlidir. Gelecek için plan yapmak ve her gün hiçbir yönü olmadan işe gitmek yerine, aynı süreci tekrarlamamak gerekmektedir. Kariyer, kariyer planlama, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme daha çok, bireylerin kendilerini geleceğe hazırlamak ve bu yolculuğu yönlendirmek için gereken araçlara sahip olmakla ilgilidir. Ana amaç, kariyer ve gelecekteki kariyer hamleleri hakkında iyi bilgilendirilmiş kararlar alınmasına yardımcı olacak bir gelecek yol haritası sağlamaktır. Geleceğe yönelik sağlam bir kariyer planı, odaklanmaya ve motive olmaya yardımcı olacaktır.

1.2. Bibliyometrik Analiz ile İlgili Literatür Çalışmaları

Çalışma kapsamında tespit edilen bibliyometrik analiz ile ilgili literatür taraması geniş ölçekli, mevcut araştırmaları kapsaması ve çalışmanın yeniliği ve özgünlüğü konusunda zayıflıklara yol açmaması adına, bibliyometrik analiz alanında yapılan çalışmalara en yakın sonuçları veren 55 adet makaleden oluşmaktadır. Bu kapsamda kronolojik

(eskiden-yeniye olacak şekilde) sıralamasına göre bibliyometrik analiz alanında yapılan literatür çalışmaları aşağıdaki gibidir;

Türkiye'de yöneylem araştırması/yönetim bilimi araştırmaları ile ilgili bibliometrik analiz çalışmasında Bilir vd., (2020), 1980-2017 yılları arasında yayınlanan Web of Science veri tabanlarından elde edilen verilere dayanarak Science Citation Index Expanded (Scı-Expanded), Social Sciences Citation Index (Sscı), Arts ve Humanities Citation Index (AveHcı), Science Citation Index (Scı)) ve Yükselen Bilim Atıf Dizini (Escı) Or/Ms alanında 101 farklı dergide toplam 3.433 makale olduğu tespit edilmiştir. Analiz, sonuçları en etkili yazarlara, kurumlara, makalelere ve dergilere göre sınıflandırılan çalışmaların genel bir resmini sunduğu, bibliyometrik analiz sonuçlarının incelenmesi, daha önce yapılan çalışmalar hakkında bilgi sağlamanın yanı sıra, gelecekteki potansiyel araştırma alanlarına ışık tutarak araştırılan alan hakkında bilgi edinme fırsatı sağladığı sonucuna varmışlardır.

İslami finans alanında yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Akten-Çürük vd., (2021) bu çalışmada kriz sonrası dönem olan 2008-2020 yılları arasında yayımlanan ve nitelikli bir veri tabanı olarak kabul edilen Web of Science üzerinden erişilebilen ve VoSviewer programı ile analiz edilen toplam 1922 adet yayın olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre 863 makale "islami finans", 131 makale "islami ekonomi" ve 928 makalenin "islami bankacılık" konularında yayınlandığı ortaya konulmuştur. Ayrıca en fazla yayın ve atıf alan ülkenin Malezya ve Amerika Birleşik Devletleri olduğu, Malezya İslami Üniversitesinin 157 makale yayını ile ilk sırada yer aldığı, Türkiye'nin ise bu alanda ilk 10 üniversite içinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca literatürde en çok yayına sahip dergi ise Uluslararası İslami ve Orta Doğu Finans ve Yönetim Dergisi olduğu ve Thorsten B. ve Ouarda M. 400'ün üzerinde atıf alan yazarlar olduğu sonucuna varmışlardır.

İklim krizi alanında su ayak izi ile ilgili yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Çaloğlu-Büyükselçuk, (2021) 2006 yılı ve 2021 yılları arasında ve Web of Science üzerinden erişilebilen ve VoSviewer programı ile analiz edilen toplam 2.138 yayın olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre en fazla "su ayak izi", "yeşil su ayak izi", "mavi su ayak izi" ve "gri su ayak izi" konularındaki çalışmaların olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sanayileşme ve küreselleşmenin etkisiyle son yüzyılda toplumların refah düzeylerinin hızla artmasına ve nüfus artışına paralel olarak su kaynaklarının kullanımında da hızlı bir artış meydana geldiği su kaynaklarının korunmasının gelecek

nesillerin sürdürülebilirliği açısından önemli ve güncel bir konu olduğu sonucuna varmışlardır.

Kentsel turizm alanı üzerine yapılan bibliometrik analiz çalışmasında Kızılcalıoğlu vd., (2021) kent turizmi kapsamında 2000 yılı ve 2019 yılları arasında "kentsel turizm" anahtar kelimesi ile Web of Science üzerinden erişilebilen ve VoSviewer programı ile analiz edilen toplam 483 yayın olduğu tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, en fazla 2010 yılı ve 2019 yılları arasında yayınların olduğu, yayınların İngilizce olarak yayınlandığı ayrıca 2015 yılı ve 2019 yılları arasında yapılan yayınlarda hızlı bir artış gösterdiği sonucuna varmışlardır.

Nesnelerin interneti ve akıllı şehirler alanında yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Yıldız, (2021) Web of Science ve Scopus üzerinden yapılan taramada 2011 yılı ve 2021 yılları arasında yayınlanan R yazılımındaki bibliyometrik programı ve Jon Kleinberg'in patlama tespit tekniği kullanılarak analiz edilen toplam 2.289 yayın olduğunu tespit etmiştir. Sonuçlar büyük şehirlerin kalkınma, trafik sıkışıklığı, çöp yönetimi, kaynaklara erişim gibi pek çok olumlu durumun yanı sıra düzensiz büyüme, kötüleşen trafik, çöp toplama sorunları ve kaynak sınırlamaları gibi olumsuzluklar sunduğunu ortaya koymuştur. Akıllı Şehirler olarak adlandırılan kentsel altyapı ve hizmetlerle ilgili deneyler zorluklarla yaşandığı, yeni şehirlerdeki kritik sorunlardan biri de bilgi teknolojilerinin, özellikle de nesnelerin internetinin hayata geçirilmesi kusununda olduğu soncuna varmışlardır.

Hava kargo ile ilgili yirmi yıldır yapılan bilimsel çalışmaları bibliyometrik analizi üzerine yapılan çalışmada Yıldız vd., (2021) hava kargo odaklı çalışmaların entelektüel yapısını belirlemek, alandaki evrimsel gelişimini ortaya koymak ve araştırma boşluklarını veya daha ileri çalışmalara ihtiyaç duyulabilecek konuları tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bibliyometrik verileri elde etmek için Dimensions veri tabanı kullanılarak yapılan çalışmada öncelikli odaklanılan alanı tanımlamak için "hava kargo" veya "hava kargo" ve "tedarik zinciri yönetimi" anahtar kelime kombinasyonu seçilmiştir. Bibliyometrik tekniklerle ve görselleştirme için kullanılan WosViewer yazılımıyla 492 dergi makalesi olduğu tespit etmişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre üretim, yönetim ve uluslararası tedarik zinciri operasyonlarıyla bağlantılı çalışmalar yalnızca hava kargoya odaklanan çalışmalara göre daha fazla ilgi gördüğü ortaya konulmuştur. Bu konuda ABD, İngiltere ve Çin en verimli ülkeler olarak belirlenirken, kurumlar arasında Cranfield Üniversitesi birinci sırada yer aldığı, üniversite/kurum iş birliklerinde Doğulu ve Batılı yerleşik olmak

üzere iki ana kümelenmede topladığı gözlemlenmiştir. Hem havacılık hem de tedarik zinciri yönetimindeki yükseliş trendi ve yeni gelişmelerle birlikte, bölgedeki araştırmaların gelecekte de yükseliş trendini sürdüreceği özellikle çevre, e-ticaret, işgücü ve diğer disiplinler arası konuların derinlemesine incelenmesinin gerektiği sonucuna varmışlardır.

Siber fiziksel sistemler ve siber güvenlik alanında yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Yıldız vd., (2022) 1999 yılı ve 2021 yılları arasında Web of Science veri tabanında taranan yayınlardan elde edilen toplam 827 yayın olduğu tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre tematik evrim analizi ile 199 ve 2015 yılları arasında temel siber güvenlik konuları ele alındığı ortaya konulmuştur. 2016 ve 2019 yılları arasında akıllı şebeke ve eğitim konularının ele alındığı da bildirilmiştir. Son olarak 2020 ve 2021 yılları arasında ise bulut bilişim, oyun teorisi ve deniz siber güvenliği gibi konuların öne çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca her üç dönemde de var olan siber güvenlik konularının henüz tam olarak olgunlaşmadığı ve temel konularda daha detaylı çalışmalara ihtiyaç duyulduğu, disiplinlerarası çalışmaların önümüzdeki dönemlerde ağırlık kazanmasının beklendiği sonucuna varmışlardır.

Pazarlama 4.0 alanında yapılan çalışmada Demırag, (2022), Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi kapsamında taranan dergilerde pazarlama 4.0 ile ilgili analiz çerçevesinde toplam 12 makale olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre 2018 yılı ve sonrasında daha fazla çalışma yapıldığı, en çok kullanılan anahtar kelimelerin "pazarlama" ve "endüstri 4.0" olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca Türkiye'de Pazarlama 4.0 kavramı üzerine yapılan çalışmalarda kavramsal analiz yönteminin kullanıldığı, veri analizi olarak ise SPSS, Moora ve içerik analizinin kullanıldığı da bildirilmiştir. Pazarlama 4.0 kavramına yönelik ulusal akademik çalışmaların incelenmesi, bu alanda gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik araştırma boşluğunun belirlenmesi açısından farklı bir bakış açısı sunacağı sonucuna varmışlardır.

Eğitimde girişimcilik alanında yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Deveci, (2022), 1991 yılı ve 2020 yılları arasında Web of Science veri tabanında girişimcilik eğitimi üzerine eğitimsel bağlamlarda yürütülen makalelerin yapılan literatür taraması sonucunda toplam 352 adet yayın tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, analiz sonuçlarını görselleştirmek için VOSviewer yazılımı kullanılarak yıllara göre en fazla makalenin 2017 yılında yayınlandığı, Matlay'in en üretken yazar ve Lappeenranta Teknoloji Üniversitesi en üretken kuruluş olduğu, Education Training en verimli dergi,

İngiltere'nin ise en verimli ülke olduğu belirlenmiştir. Son olarak, anahtar kelime oluşum ağları en büyük düğümün girişimcilik eğitimi olduğunu göstermiş olup farklı ülkelerde ulusal düzeyde eğitim bağlamlarında girişimcilik eğitimi üzerine sistematik literatür taramalarının yapılması gerektiği sonucuna varmışlardır.

Covid-19 pandemi döneminde yapılan tüketici davranışları üzerine yapılan çalışmada Karaman vd., (2022), WoS veri tabanından "tüketici davranışı" ve "covid" anahtar kelimeleri ile 2020 ve 2022 yılları arasında CiteSpace 6 programı kullanılarak bibliyometrik analiz çalışmasında toplam 642 yayın tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre en fazla yayın ve iş birliği yapan ülkeler Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Çin ve Hindistan olduğu, en fazla çalışılan konu alanının "etkili hizmet", "yeşil tüketici" ve "tüketici davranışı" olduğu ayrıca bu alanlarda yapılan çalışmaların salgın dönemlerinde ve yıllara göre artış gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Covid-19 pandemi döneminde insan kaynakları konusunda yapılan çalışmaların bibliometrik analizi ile ilgili çalışmada Kırılmaz vd., (2022), 2020 yılı ve 2021 yılları arasında Web of Science Core Collection veri tabanında yapılan tarama sonucunda 206 yayın olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, 139 kaynakta 1004 yazar olduğu, atıf oranı 6,019 olduğu, yazarlar iş birliğinin %5,72'si olduğu, insan kaynakları konusunda en fazla yayın yapan derginin BMJ Open olduğu, 14 makale sayısı ile en fazla yayın yapan Şangay Jiao Tong Üniversitesi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Hindistan, Çin ve Amerika Birleşik Devletleri'nin en çok makale yayınlayan ülkeler olduğu, 122 alıntı sayısı ile Carnavale JB'nin makalesi olduğu, yazarın anahtar kelime analizinde en çok Covid-19, insan kaynakları yönetimi, kriz yönetimi, sağlık politikası, halk sağlığı, insan kaynakları geliştirme ve ruh sağlığı terimlerinin kullanıldığı ve elde edilen bulguların literatüre katkı sağlayacağı sonucuna varmışlardır.

Eğitimsel sinirbilim araştırmalarında güncel eğilimi ile ilgili yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Saygıner vd., (2022) Web of Science veri tabanında yapılan tarama sonucunda toplam 36 makale olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, en fazla yayının 2020 yılında olduğu, en fazla bilgisayar ve eğitim konularında yayın yapıldığı, en üretken yazarların Mayer vd., olduğu, yayınlarda en fazla iş birliğinin Yang ve Huang olduğu, en fazla kelime eşleşmesinin "bilişsel yük" ifadesinde birleştiği belirlenmiştir. Bu alanda yapılan yayınların 2020 yılından itibaren hızlı bir şekilde arttığı ve mevcut sonuçların eğitimsel sinirbilime genel bir bakış açısı oluşturma potansiyeline sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Liman devleti kontrolü ile ilgili bibliometrik analiz çalışmasında Sevgili vd., (2022) VoSViewer yazılımı ile analiz edilen ve Web of Science veri tabanından elde edilen veriler sonucunda toplam 110 çalışma olduğu ve tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, son yıllarda liman devleti kontrolüne ilişkin çalışmaların sayısında artış yaşandığı, Çinli araştırmacıların bu alanda en fazla çalışma yapan araştırmacılar olduğu ayrıca yayınların özellikle veri madenciliği yaklaşımlarına odaklandığı bu çalışmanın liman devleti kontrolü konusunda araştırma yapacak araştırmacılara yol göstereceği sonucuna varmışlardır.

Sürdürülebilirlik muhasebesi ve raporlaması üzerine yapılan bu çalışmada Altın vd., (2023), bilimsel çalışmalar bibliyometrik endeksler kullanılarak incelenmiş Scopus veri tabanındaki makaleler, ilgili literatür doğrultusunda tanımlanan konu başlıklarına ve içeriklerine göre kategorize edilerek tarama sonucunda toplam 378 makale tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre sürdürülebilir muhasebe alanında araştırma makalelerinin yayımlanması açısından 2020 yılı 47 makale ile en verimli yıl olduğu ortaya konulmuştur. En fazla yayın yapan ülkenin İngiltere, en etkili derginin ise "Muhasebe, Denetim ve Hesap Verebilirlik Dergisi" ve "sürdürülebilir kalkınma", "çevre yönetimi" ve "çevresel etkinin" en sık kullanılan anahtar kelimeler olduğunu sonucuna varmışlardır.

Dil eğitiminde dijital öyküleme alanında yapılan çalışmada Avcı vd., (2023), dijital öykü anlatımı literatürünün bibliyometrik analizini yaparak bu alanın büyümesini ve gelişimi Web of Science veri tabanından toplanan veriler niceliksel olarak analiz edilmiştir. Dijital hikâye anlatımı araştırmalarındaki temel temalar, eğilimler ve zorluklar belirlenerek analiz sonucunda literatürde en sık kullanılan anahtar kelimelerin "teknoloji", "okuma-yazma", "eğitim", "dil", "öğrenciler", "öğrenme-motivasyon", "pedagoji", "İngilizce" ve "hikayeler" olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan bibliyometrik analiz sonucunda üretken yazarları, dergileri ve kurumları belirlendi ve literatürden ortaya çıkan ana temalar, dijital hikâye anlatımının eğitimde kullanımı, teknolojinin dijital hikâye anlatımındaki rolü ve dijital hikâye anlatımının toplumsal değişim için kullanımı ayrıca anahtar kelimelerin bir arada bulunması, eğitim temaları arasında güçlü bağlantılar olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu çalışmanın sonuçları son yıllarda dijital hikâye anlatımında önemli bir büyüme olduğu, alandaki yayın sayısının gözle görülür şekilde arttığı sonucuna varmışlardır.

Sivil havacılıkta sürdürülebilirlik üzerine yapılan çalışmada Aygün vd., (2023), SSCI ve SCI-Exp veri tabanlarında, 2001 ile 2023 yılları arasında yayınlanan 123 bilimsel makale tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları, havacılık sürdürülebilirliği araştırmalarındaki önemli eğilimleri, etkili yazarları ve önde gelen kurumları ortaya koyarken aynı zamanda literatürdeki boşlukları da ortaya koymaktadır. Ayrıca anahtar kelime analizi, enerji verimliliği, emisyonların azaltılması ve yaşam döngüsü değerlendirmesi gibi yinelenen temaları da ortaya çıkarmıştır. Havacılık endüstrisinin sürdürülebilirliğe olan bağlılığının arttığını ve sivil havacılığın çevresel açıdan daha sürdürülebilir bir geleceğe sahip olmasını sağlamak için daha fazla araştırma ve pratik önlemlerin vurgulanması gerektiği sonucuna varmışlardır.

Bir kurumda tam zamanlı personel olmadan uzaktan ve esnek saatlerde çalışan kişilerin oluşturduğu bir iş modeli üzerine yapılan çalışmada Balcı vd., (2023), Web of Science Core Collection veri tabanında "GİG economy" anahtar kelimeler ile 2014 ve 2022 yılları arasında toplam 1053 makale olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları GİG Ekonomi konusu 2020 yılından itibaren 200 yayınla ve 2022 yılında 249 yayın ile gelişme gösterdiği, 294 yayın ve 4339 atıf sayısı ile Amerika Birleşik Devletleri'nin başı çektiği, daha sonra sırası ile 190 yayın ve 3830 atıf ile İngiltere'nin geldiği görülmektedir. Türkiye'de esnek ekonomiye ilişkin toplum ve işçiler üzerindeki etkisini nasıl yansıttığını incelemek için yayınların sayısı oldukça sınırlı kaldığı, Türkiye işgücü piyasasındaki gelecekteki tartışmaların ağırlıklı olarak esnek ekonominin avantaj ve dezavantajlarına odaklanması gerektiği sonucuna varmışlardır.

Son yıllarda eğitim alanında dijital ve metaverse üzerine yapılan çalışmada Bızel, (2023), 2004 ve 2022 yılları arasında Dimensions bilimsel veri tabanında yapılan anahtar kelime taraması sonucunda 5.048 makale tespit edilmiştir. Bibliyometrik analizi ve VOSviewer veri görselleştirme aracı ile çalışmaların haritalanması çıkartılmıştır. Bu çalışmaların sonuçlarına göre dijital ve metaverse üzerine yapılan çalışmaların en fazla %48,02'sinin 2022 yılında yayınlandığı, en fazla yayın yapan ülkelerin Birleşik Krallık, Japonya, Singapur ve Çin olduğu eğitim alanında dijital ve metaverse üzerine yapılan çalışmaların bu dört ülke ile sınırlı kaldığı, literatür çalışmalarının tatmin edici bir düzeye ulaşmadığı bunun nedeninin destekleyici teknolojilerin yeterli veri içermemesinden kaynaklanabileceği, eğitmenlerin, araştırmacıların, meta veri tabanı ile ilgili ne tür teknolojilerin gerektiği ve bunların eğitim sektörünü nasıl etkileme potansiyeline sahip olabileceğinin tekrar düşünülmesi gerektiği sonucuna varmışlardır.

Psikolojik sermaye üzerine yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Ceylan, (2023), 1997 ve 2021 yılları arasında Web of Sciences veri tabanında "psychol" ve "capital" anahtar kelimeleri kullanılarak 1215 makale tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, 143 anahtar sözcük sayısı ve toplam 1211 bağlantı gücü olduğu, en fazla yayın yapan ülkenin 322 yayın ile Çin, 226 yayın ile Amerika Birleşik Devletleri olduğu Türkiye'nin ise 69 yayın yapan ülke olduğu, en fazla yayın yapılan yılın 2020 yılında 206 yayın ve 2021 yılında 302 yayın yapıldığı, üretkenlik sıralamasında 3.128 yayın ile Luthans F. ve 2007 yılında Luthans vd., 1.385 atıf sayısı ile ilk sırada geldiği görülmüştür. Elde edilen analiz sonuçları psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmaların giderek arttığı sonucuna varmışlardır.

Sağlık ekonometrisi üzerine yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Çağlayan vd., (2023), 1191 ve 2020 yılları arasında EconLit veri tabanında yapılan tarama sonucunda 2.324 makale tespit etmişlerdir. VOSviewer yazılım programında gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre, 1991-2000 yılları arasında toplam 199 yayın, 2001-2010 yılları arasında 624 yayın ve 2011-2020 yılı son dönemde ise 1501 yayın olduğu, sağlık ekonometri literatürüne en çok katkıda bulunan yazarın 20 adet yayını ile Andrew M. Jones olduğunu ve yazarların %82'sinin tek yayını ve %11'inin iki yayını olduğu, sağlık ekonometrisi Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki akademisyenler arasında popülerlik kazandığı tespit edilmiş olup, ayrıca bu alanda ekonometri ile sağlık ekonomisini ve dolayısıyla sağlık ekonometrisini bir araya getiren çalışmaların sayısı özellikle 1990'lı yıllarından itibaren artış gösterdiği ve bir disiplin olarak ekonometrinin birçok alan için niceliksel bilgiler sağladığı ve bunun sonucunda zaman içinde sağlık alanında da alt alanlardan biri olduğu sonucuna varmışlardır.

Spor pazarlaması alanında yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Çelik vd., (2023), 1979 yılı ve 2023 yılları arasında yapılan Scopus veri tabanından bibliyometrik analiz ve veri madenciliği literatür taraması sonucunda 528 makale tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları spor pazarlaması araştırmasının 1979 yılı ve 2023 yılına kadar 150 farklı iletişim dergisinde yayınlandığını, en fazla yayının Communication and Sport'un 83 makaleyle dergi olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca 428 yazar ile Amerika Birleşik Devletleri'nin yazarlık açısından lider ülke olduğu, en fazla kullanılan ortak anahtar kelime eşleşmesinin "sosyal medya", "gazetecilik", "içerik analizi", "olimpiyat oyunları" olduğu ayrıca iletişim alanında spor pazarlaması araştırmalarının bilimsel gelişimini

inceleyerek konunun kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunduğu sonucuna varmışlardır.

Sürdürülebilir üretim konusunda yapılan çalışma Çevik-Aka, (2023), Web of Science veri tabanında 1987 yılı ve 2022 yılları arasında yayınlanan ve R programındaki Biblio-metrix yazılım programı ile analiz ettikleri 1.264 makale tespit etmişlerdir. Sürdürülebilir üretime ilişkin ilk çalışmanın 1987 yılında yayınlandığı, ilgili literatürün 35 yıldır araştırmacılar tarafından incelendiği, bu konuda 586 kaynakta toplam 1.264 bilimsel makale yayınlandığı, yayınlanan toplam 1.264 orijinal araştırma makalesine göre her bir çalışmaya ait ortalama atıf sayısı %22,96'sı olduğu, ilgili literatürdeki 4.411 yazarın %96'sının bilimsel çalışmalarını asıl yazarla tamamlarken, diğerleri ortak yazar olarak tamamladığı, her belgenin ortalama %4,2'sinin ortak yazar olduğu, bu durumum belgelerin yüksek bir işbirliği ile çalışıldığını ve %30,22 oranının uluslararası ortak yazarlık yüzdesini gösterdiği tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları ilgili konunun birçok kaynakta paylaşılması aynı zamanda konunun farklı araştırma alanlarında da çalışıldığını göstermekte olup sürdürülebilir üretime ilişkin literatürün oldukça yeni olduğunu ortaya koyduğunu, dergilerin, yazarların ve belgelerin atıf analizleri incelendiğinde, sonuçların yeni gelişen bir literatür için yüksek düzeyde bilimsel içerik sağladığı sonucuna varmışlardır.

Cinsiyet ve sürdürülebilirlik konusunda araştırma eğilimleri üzerine yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Demiray vd., (2023), Web of Science üzerinde 1998 yılı ve 2022 yılları arasında "kadın eşitliği" ve "sürdürülebilirlik" anahtar kelimeleri kullanılarak kapsamlı bir veri tabanı araştırması yapılarak konuyla ilgili toplam 373 makale olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre 1998 yılında bu alanda sadece bir araştırma yapılmış olsa da, 2022 yılında bu sayının 82 farklı çalışmayla yaygınlaştığı ortaya konulmuştur. Yayınlarda kullanılan dil ise yüzde 95 ile ağırlıklı olarak İngilizce olduğu, 1998-2022 yılları arasında alanda Türkçe yayın bulunmadığı bildirilmiştir. 373 çalışmanın çalışma alanlarına göre dağılımı incelendiğinde çalışmaların 154 yayın ile %20'sini "çevresel çalışmalar" ve 148 yayının "yeşil sürdürülebilir bilim teknolojisi" alanında olduğu da ortaya konulmuştur. Ayrıca alandaki bilimsel çalışmaların 2015 yılından sonra ivme kazandığını çalışmaların alan dağılımına bakıldığında çevresel alanlarda daha fazla yayın yapıldığı ve en fazla yayının İspanya'da olduğu sonucuna varılmıştır.

Yenilenebilir enerjinin kamu sağlığına faydaları üzerine yapılan çalışmada Durmuş-Şenyapar (2023), WoS veri tabanı, yenilenebilir enerjinin sağlık açısından avantajları hakkındaki bilimsel makaleler Web of Science kaynağından WoS veritabanında "sağlık faydası", "yenilenebilir enerji", "ortak fayda" ve "sağlık harcaması" anahtar kelimeleri ile taranmıştır. Çalışma 2002 yılı ve 2023 yılları arasında yapılmıştır. Taramada 374 makale olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre WoS araştırmasında 373 makalede elde edilen veriler hakkında ana bilgilere bakıldığında doküman başına ortalama alıntının %24,09 olduğu ve 22.321 referans olarak kullanıldığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca 1.114 ortak anahtar kelimelere sahip olduğu, 1.407 ortak yazar bağlantısı olduğu ve 27 adet tek yazarlı makale olduğu ayrıca yenilenebilir enerjinin kamu sağlığına faydaları ile ilgili çalışmaların 2010 yılından 2022 yılına kadar hızlı bir şekilde artış gösterdiği sonucuna varmışlardır.

Pozitif liderlik tarzları üzerine yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Ekşili, (2023), Web of Science veri tabanında yapılan tarama sonucunda 1975 yılı ve 2020 yılları arasında konu başlığına göre "dönüştürücü liderlik", "hizmetkar liderlik", "vizyoner liderlik", "etik liderlik", "karizmatik liderlik" "otantik liderlik" ve "işlemci liderlik" anahtar kelimeleri ile toplam 6.460 makale olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, en fazla yayın yılı 257 adet yayın ile 1982 yılında olduğu, en fazla atıf alan yazarların 675 yayın ile Fred L. ve 501 yayın ile William B olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca 69 yayın ile en fazla yayın yapan ülke olarak Amerika Birleşik Devletleri ve 28 yayın ile Avustralya olduğu, kelime eşleşmesi analizine göre ise 35 tekar ile pozitif liderlik ve 19 tekrar ile otantik liderlik olduğu bildirilmiştir. Buna ek olarak 2009 yılından itibaren liderlik ile ilgili çalışmaların hızlı bir artış gösterdiği, 2018 yılı ve 2020 yılları arasında ise en fazla yayın yapılan alanlar olduğu liderlik tarzları ile ilgili konulardaki yayınların günümüzde de güncelliğini hala koruduğu sonucuna varmışlardır.

Üstün yeteneklilerin eğitiminde zenginleştirme çalışmaları adlı çalışmalarında Gül vd., (2023), Scopus ve Web of Science veri tabanlarından derlenen ve PRISMA modeli, veri analizi ve görüntü oluşturma için RStudio programı kullanılarak zenginleştirme konulu toplam 296 yayın olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre en sık kullanılan anahtar kelimelerin "zenginleştirme programı" ve "üstün yetenekli öğrenciler" olduğu ve her iki veri tabanında da en fazla yayına sahip olan ülkeler ABD ve Almanya olduğu ortaya konulmuştur. En çok alıntı yapılan yazarın Joseph R. ve Sally M. olduğu belirlenmiş, bu alana en fazla yayınla katkı sağlayan Connecticut Üniversitesi ve Purdue

Üniversitesi olduğu bildirilmiştir. Alanındaki en aktif dergilerin Gifted Education International ve Roeper Review olduğu ayrıca üstün yetenekli öğrencilere yönelik zenginleştirmeyle ilgilenen araştırmacılar bu çalışmanın sonuçlarının faydalı olacağı sonucuna varmışlardır.

Yükseköğretimde harmanlanmış öğrenme alanında yapılan çalışmada Hebebci vd., (2023), araştırma kapsamındaki verilere ulaşmak için Web of Science veri tabanı kullanılarak 2002-2021 yılları arasında toplam 1.970 adet yayın tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre yükseköğretimde harmanlanmış öğrenmeye yönelik çalışmalar 2002-2021 yılları arasında ağırlıklı olarak İngilizce makaleler şeklinde yayınlandığı ortaya konulmuştur. İspanya'nın özellikle yayın üretme konusunda öne çıktığı, atıf yoğunluğu en yüksek olan dergi Computers ve Education olduğu bildirilmiştir. En fazla iş birliği yapan ülke ise İngiltere olduğu, makalelerde kullanılan anahtar kelimelere bakıldığında ilk yıllarda yapılan çalışmalarda "çevrimiçi öğrenme", "yükseköğrenim" ve "öğrenci katılımı" kavramlarının öne çıktığı sonucuna varmışlardır.

Sivil havacılık yüksek lisans tezlerinin bibliyometrik analizi yapılan çalışmada Kanbur, (2023), 1998 yılı ve 2022 yılları arasında Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yapılan tarama sonucunda lisansüstü toplam 908 adet yayın olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda tezlerin çoğunun 2019 yılında yayınlandığı ve erkek araştırmacıların kadın araştırmacılardan daha fazla olduğu ortaya konulmuştur. Tezlerin birçoğunun Türkçe yazıldığı ve ağırlıklı olarak Anadolu Üniversitesi kapsamında yayınlandığı bildirilmiştir. Ayrıca lisansüstü tezlerinde "yardımcı doçent" unvanı, doktora tezlerinde ise "profesör" unvanının daha sık kullanıldığı, tezlerin çoğu 101-200 sayfa olduğu ayrıca bulgulara dayanarak, yüksek lisans tezlerinin doktora tezlerinden daha fazla olduğu ve araştırmaların ağırlıklı olarak işletme yönetimi odaklı olduğu sonucuna varmıştır.

Çokkültürlü eğitim araştırmalarının bibliyometrik analizi konulu çalışmada Kılavuz, (2023), Wosviewer programı kullanılarak Web of Science veritabanında yer alan "çok kültürlü eğitim" konulu araştırmaların literatür veri taraması sonucunda toplam 1.300 adet yayın olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışma sonucunda zaman içinde çalışmaların sayısının istikrarlı bir şekilde artış gösterdiğini ve yayınların en fazla Amerika Birleşik Devletleri'nde yayınlandığı ortaya konulmuştur. Geneve G. ve Gloria-Ladson B çok kültürlülük alanında en çok alıntı yapılan araştırmacılar olduğu, son olarak Journal of Teacher Education Teaching çok kültürlü eğitim alanında en çok alıntı yapılan dergiler arasında yer aldığı sonucuna varmışlardır.

Kültürel miras turizmine yönelik çalışmaların bibliyometrik analizi ile ilgili çalışmada Kodalak vd., (2023), bu doğrultuda Scopus veri tabanında 2014-2023 yılları arasında yer alan toplam 603 yayın tespit edilmiştir. Bu yayınların 1268 yazar tarafından ele alındığı ve bunların 193'ünün tek yazarlı yayınlardan oluştuğu, kültürel miras kavramına ilişkin 588 adet anahtar kelimenin kullanıldığı, yayınların yaş ortalamasının %4,27'si olduğu, uluslararası ortak yazar sayısının ise %20,04 olduğu belirlenmiştir. Atıf sayılarına bakıldığında 2021 yılında 103 adet atıf ile ilk sırada geldiği, en fazla yayın yapan 70 adet makale ile Uluslararası Miras Çalışmaları Dergisi olduğu görülmektedir. Kültürel miras kavramına yönelik en çok atıf yapılan yazarların 369 adet yayın ile Jungh T ve Tom D olduğu, yazarların bağlı olduğu kurumların ürettiği makale sayısı 11 adet ile Aveiro Üniversitesi olduğu bildirilmiştir. En çok yayın yapan ülke sıralamasında 856 yayın ile İtalya ve 493 yayın ile İngiltere olduğu ayrıca kültürel miras turizmine yönelik çalışmaların giderek arttığı sonucuna varmışlardır.

Eğitim ve yapay zekâ üzerine bibliyometrik analiz çalışmasında Metli, (2023), gelişmiş bibliyometrik teknikler kullanılarak, 1980 yılı ile 2022 yılları arasında toplam 6.498 makale tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, 1980 ve 2022 yılları arasında yıllık makale artışının %22,68 olduğu, en fazla yayın yapan ülkenin Çin ve Amerika Birleşik Devletleri olduğu ayrıca çalışma yalnızca eğitim ve yapay zekânın tarihsel ve güncel manzarasını özetlemekle kalmayıp gelişen trendlere, baskın temalara ve araştırma önceliklerine dair zengin bilgiler verdiği hem akademi hem de endüstri için bir kaynak olarak konumlandığı sonucuna varmışlardır.

Türkiye'deki dezenfeksiyon yan ürün araştırma eğilimlerinin yapıldığı bibliyometrik analiz çalışmasında Özgür, (2023), 2001 yılı ve 2022 yılları arasında Web of Science'tan alınan toplam 115 adet yayın tespit etmiştir. Dezenfeksiyon yan ürünleri konusunda yayımlanan 23 makaleyle İstanbul Teknik Üniversitesi'nin en verimli üniversite olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca dezenfeksiyon yan ürünlerine ilişkin gelecekteki çalışmalar su kalitesi standartlarına, öncül kontrollere, toksisiteye ve sağlık etkilerine odaklanılması gerektiği ve dezenfeksiyon yan ürünlerinin bibliyometrik analizinin gerekliliği, küresel ve bölgesel çalışmalarda mevcut bilgi boşluklarının doldurulması açısından bir zorunluluk olduğu sonucuna varmışlardır.

Sendika etkinliği kavramı üzerine yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Özyavaş, (2023), Scopus veri tabanından 1979 yılı ve 2023 yılları arasında "sendika etkinliği" anahtar kelimesi ve bilimsel haritalama görselleştirmeleri VoSviewer yazılımı

aracılığıyla ile yapılan tarama sonucunda toplam 546 yayın olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre en fazla yayına sahip derginin British Journal of Industrial Relations olduğu, en çok yayının yapıldığı ülke Amerika Birleşik Devletleri olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca Hayfa Üniversitesi en çok yayına sahip ilk 10 üniversite arasında ilk sırada yer aldığı, ortak yazarlık ağında en çok atıf yapılan ülkeler kümesinde Amerika Birleşik Devletleri ve Çin arasında yoğun bir etkileşim bulunduğu belirlenmiştir. En çok öne çıkan anahtar kelimelerin duygusal bağlılık-çalışanların işten ayrılma eğilimi-iş tatmini-örgütsel vatandaşlık davranışı-örgütsel bağlılık-performans-güvendir. En fazla doğrudan atıf alan yazarın Cohen A olduğu, belge referanslarının ortak atıf analizinde Boxall P ve Haynes P yüksek oranda atıf yapıldığı ayrıca bu araştırmayla sunulan verilerin, sendika etkililiği konusunu araştırmalarında ele alacak akademisyenlere kendi sınırları dahilinde yol gösterici olacağı sonucuna varılmıştır.

Beden eğitimi ve spor müfredat araştırmalarında eğilimlerin haritalanması Şahin vd., (2023), Web of Science veri tabanından elde edilen yayın ve alıntı verileri bibliyometrik analiz için VOSviewer yazılımı kullanılarak 1975 yılı ve 2021 yılları arasında yapılan tarama sonucunda toplam 454 yayın olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların merkezinde Amerika Birleşik Devletleri'ndeki üniversitelerden bilim adamlarının yer aldığı, spor ve eğitim alanında uzmanlaşmış dergilerin sayısının sınırlı olduğu, bildirilmiştir. Araştırmacılar tarafından en fazla tercih edilen "sağlık ve beden eğitimi", "müfredat reformu", "içerik" ve "öğretmen adayları" konular olduğu ayrıca beden eğitimi ve spor alanında müfredat çalışmalarının çok sayıda multidisipliner araştırma alanıyla birlikte yürütüldüğünü son yıllarda bu konuyla ilgili müfredat çalışmalarında doğrusal bir artış meydana geldiği sonucuna varmışlardır.

Yeşil dönüşümün alanında yapılan bibliometrik analizi çalışmasında Taşel vd., (2023), yeşil dönüşümün araştırılması ve uygulanmasına ilişkin mevcut literatürü incelenerek Web of Science ve Scopus veri tabanında yapılan veri taraması sonucunda toplam 1550 yayın olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre yeşil dönüşüm kavramına olan ilginin akademide hem hacim hem de çeşitli disiplinler açısından önemli ölçüde arttığı bildirilmiştir. Yeşil dönüşüm alanında gelecekteki araştırmaların, yeşil dönüşümün dijitalleştirilmiş ortamlardaki etkisi gibi yeni sınırları keşfederken teknoloji ve sürdürülebilirliğe ilişkin mevcut bilgiler üzerine inşa ettiğini, mevcut araştırmaları derinlemesine incelemek için en son teknolojileri kullanan bu çalışma, yeşil dönüşüme

ilişkin son bulguları kapsamlı bir şekilde kavramak için değerli bilgiler sunduğu sonucuna varmışlardır.

Vergi uyumu ile ilgili yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Tekin vd., (2023), 1983-2021 yılları arasında yayınlanan Web of Science veri tabanında indekslenen çalışmaları kapsayan WoS veritabanında vergi uyumluluğuna ilişkin toplam 585 çalışma tespit edilmiştir. Yayınların çoğunluğu İngilizce yazılmış makaleler olup Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere vergi uyumluluğu yayınları açısından en verimli ülkeler olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, farklı ülkelerden yazarlar tarafından yürütülen multidisipliner çalışmaların sayısının giderek arttığı, gelecekteki araştırma çabalarını geliştirmek için bu çalışma, birden fazla veri tabanının araştırılmasını ve arama sorgularının ek alanları içerecek şekilde genişletilmesinin gerektiği, vergi uyumluluğu ve onu etkileyen çeşitli faktörler hakkında daha kapsamlı bir anlayış kazanabileceği sonucuna varmışlardır.

Örgütsel sinirbilim alanında yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Tomris-Küçün vd., (2023), 2007 yılı ve 2020 yılları arasında VOSviewer ve SciMAT kullanılarak analiz edilen Web of Science, Scopus, WOS ve Google Scholar veri tabanı üzerinden toplam 42 yayın olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, yayınların en fazla Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere yapıldığını, en sık kullanılan teknikler elektroensefalografi ve fonksiyonel manyetik rezonans olduğu, örgütsel sinirbilimle ilgili en çok araştırılan konu "liderlik" ve "karar verme" konularında olduğu ayrıca örgütsel sinirbilime ilişkin yayınların sayısında son 20 yılda istikrarlı bir artış olmasına rağmen literatürde ampirik çalışmaların kapsamının az olduğu sonucuna varmışlardır.

Yükseköğretimde yeniden yapılanma üzerine yapılan bibliyometrik analizi çalışmasında Yücel vd., (2023), 2002 yılı ve 2022 yılları arasında Scopus ve WoS veri tabanında yapılan tarama sonucunda toplam 585 yayın tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre en sık kullanılan anahtar kelimelerin "yükseköğretim, eğitim, üniversite, yeniden yapılanma ve neoliberalizm" olduğu, ağda tanımlanan en büyük kümelenmenin "yükseköğretim, beşeri bilimler, eğitim politikası" olduğu tespit edilmiştir. Een küçük kümelenmenin ise "yükseköğretim politikası" olduğu, ortak atıf yapılan yayınların ortalama yılı 2011 olduğu bildrilmiştir. En yeni konular ise "beşeri bilimler ve yükseköğretim politikası" olduğu, zaman çizelgesi haritasına göre "yükseköğrenim, müfredat, neoliberalizm, Çin, öğrenci, yönetim" anahtar kelimelerine odaklanıldığı vurgulanmıştır. Son olarak çalışmada 2020 sonrasında ise "Covid 19, pandemi, uzaktan eğitim, öğrenci" en çok atıf yaşanan anahtar kelimeler olduğu, "Avrasya" anahtar

kelimesinin 2005 yılı ve 2009 yıllarının en fazla atıf yapılan anahtar kelimesi olduğu sonucuna varmışlardır.

Elektrikli araçlar üzerine yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Abdullaev vd., (2024), bibliyometrik analize "elektrikli araç" anahtar kelimesinin dahil edilmesi yoluyla elektrikli araçlarla ilgili temel temalar sistematik olarak belirlenmekte ve araştırılmaktadır. Scopus veri tabanının seçimi, diğer veri tabanlarıyla karşılaştırıldığında üstün önemine dayanmaktadır ve bibliyometrik analizde kullanımı vurgulanmaktadır. VOSviewer yazılımı kullanılarak yapılan çalışmada 1985'ten 2023'e kadar uzanan 1074 belge tespit edilmiştir. Ayrıca tespit edilen 1074 yayın arasında 2020 yılı 190 adet yayın ile %61,7 yayının konferans olduğu, yazar yayın sayısına göre Bagheri, M, 25 belgeyle en üst sırada, %61 ile ülke sıralamasında Rusya'nın geldiği, en fazla Malzeme Bilimi ve Mühendisliği alanında 76 belge olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçları, elektrikli araç yayın hacminde kayda değer ilerlemeler olduğunu ve özellikle akademik ve imalat sektörlerinde elektrikli araçlara olan ilginin arttığı sonucuna varmışlardır.

Sağlık alanında Türkiye'de ve dünyada sıtma üzerine yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Aydemir vd., (2024), araştırma Web of Science çevrimiçi veri tabanında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada "sıtma veya plasmodium" anahtar kelimeleri ile arama sorgularında başlık (TI) alanı ve yalnızca Science Citation Index Expanded (SCI-E) dizini kullanılmıştır. 1970-2022 yılları arasında SCI-E kategorisinde indekslenen WoS veri tabanından 31376 makale tespit edilmiştir. Ayrıca en fazla makalenin 2021 yılında 1274 adet olduğu, %32,07 ile Amerika Birleşik Devletleri'nin en fazla yayın yapan ülke ile ilk sırada Türkiye'nin ise 71'inci sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre Türkiye'nin bilimsel üretiminin düşük olduğu ulusal ve uluslararası işbirlikçi araştırma projelerine araştırmacıların katılımının ve mali desteğin artırılmasıyla bu konunun geliştirilebileceği sonucuna varmışlardır.

Dijital liderlik alanında yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Aydın vd., (2024), Web of Science (WoS) Core Collection veri tabanında "dijital liderlik", "e-liderlik", "sanal liderlik", "liderlik 4.0" gibi anahtar kelimeler kullanılmıştır. 2000-2022 yılları arasında yayımlanan toplam 141 adet makale olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca dijital liderlik alanında yıllık büyüme oranı %15,09 olduğu, performans analizinde makale başına ortalama alıntı sayısı %21,48 ilk sırada geldiği görülmüştür. Ortak atıf analizlerinde "dijital liderlik ve sanal ekip yönetimi", "çoklu temsilci sistemlerinde koordinasyon ve fikir birliği", "dijital liderlik becerileri ve psikolojik iyi oluş"

temalarının öne çıktığı tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre dijital liderlik alanında yapılan çalışmaların sayısının ve öneminin giderek arttığı ortaya konulmuştur. Elde edilen veriler, dijital liderlik araştırmasının tematik gelişimini ve araştırma topluluğundaki ilgi değişimlerinin anlaşılmasına yardımcı olacağı, ilave olarak teorik çerçevelerin genişletilmesi, boylamsal çalışmaların yapılması, liderlik geliştirme programlarının uygulanması, dijital kültürün geliştirilmesi, dijital dönüşümün desteklenmesi, standart ve yönergelerin oluşturulması, dijital okuryazarlığın teşvik edilmesi gerektiği sonucuna varmışlardır.

Uyarlanabilir öğrenme araştırmalarındaki eğilimler alanında yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Güngören vd., (2024), Web of Science Core Collection veritabanındaki yayın, yazarlık, dergi, ülke ve anahtar kelimelere dayalı olarak bibliyometrik tekniklerle analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ağ merkeziliği en yüksek yayının (2012), en çok alıntı yapılan yayının Hwang (2008) ve en çok alıntı yapılan yayının ise Felder'in (1988) çalışması olduğu görülmüştür. Daniel Burgos'un en güçlü ağa ve en fazla sayıda iş birliğine sahip olduğu, Gwo-Jen Hwang'ın en fazla bağlantıya sahip olduğu ve Peter Brusilovsky'nin en çok alıntı yapılan yazar olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre ağ merkeziliği ve atıfları en yüksek dergi Computer ve Education, Education and Information Technologies ise 2018 sonrasında en güçlü atıf ilişkisine sahip dergiler olduğu, en çok bağlantı ve atıf alan ülke Amerika Birleşik Devletleri ve araştırmada en sık kullanılan anahtar kelimelerin "e-öğrenme", "yüksek öğrenim" ve "motivasyon" olduğu sonucuna varmışlardır.

Sağlık alanında bir tedavi yöntemine ait çalışmasında Çakır vd., (2024), derin beyin stimülasyonu tedavi yöntemine ait 2000 ve 2023 yılları arasında yayınlanan makalelerdeki gelişmiş bibliyometrik parametreleri inceleyerek yayın kuruluşları, ülkeler, finansman kaynakları, uluslararası iş birlikleri ve trend anahtar kelimelerindeki trendlere odaklanmışlardır. Web of Science veri tabanında "derin beyin stimülasyonu" ile ilgili MESH anahtar kelimeleri kullanılarak 4.601 makale tespit etmişlerdir. Yayınların eğilimlerine, özelliklerine, finansmanına, ülke katkılarına ve uluslararası iş birliklerine odaklanan kapsamlı bir analizde 2020 yılına ait 413 olduğu, 2021 yılına ait 14.992 alıntı yapıldığı bildirilmiştir. Finansman kaynakları bakımından ABD, Almanya ve Çin olduğu, yayınların çoğunun %93,98 ile genişletilmiş bilim atıf ağı dizininde ve yayınların %63,46 ile klinik nöroloji alanında yapıldığını tespit etmişlerdir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre

genel gidişatın, makale başına ortalama 31,9 alıntıyla bilimsel çıktıda önemli bir artış olduğunu sonucuna varmışlardır.

Denizcilerin ruh sağlığına yönelik yapılan çalışmada Çelik-Maşalı, (2024). Web of Science veri tabanından gerekli veriler, görselleştirme ve haritalama programı VOSviewer 1.6.19 kullanmıştır. Çalışma, 2004 ile 2023 yılları arasında yayınlanan araştırmaların haritasını çıkarmıştır. Bulgular, denizcilerin ruh sağlığı ve refahı konusunda en yaygın konunun Uluslararası Deniz Sağlığı Dergisi olduğunu ve en fazla yayının Amerika Birleşik Devletleri'nde yapıldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, referans için potansiyel dergiler, katkıda bulunan yazarlar, ortaya çıkan modeller, ülkeler ve ilgili anahtar kelimeler hakkında bilgi sağlayarak araştırmacıların denizcilerin ruh sağlığı ve refahı konusunda daha etkili çalışmalar yürütmesine yardımcı olabileceği sonucuna varmışlardır.

Son beş yılda yenilik ve verimlilik araştırmaları üzerine yapılan bibliometrik bir analiz çalışmasında Çelik, (2024), Web of Science'da 1980-2023 yılları arasında inovasyon ve üretkenlik üzerine VOSviewer yazılım programını kullanarak haritalamada eş oluşum anahtar kelime analizi, belge ortak atıf analizi ve manuel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, en çok yayınlanan alanların Ekonomi, Yönetim ve İşletme olduğu, en sık kullanılan anahtar kelimelerin ise "inovasyon", "verimlilik", "araştırma-geliştirme", "büyüme", "performans" ve "etki" olduğu, doküman ortak atıf analizinde, tüm yayınların bağlantılandırıldığı yayının, Crépon vd., (1998) tarafından yayınlanan "araştırma, yenilik ve üretkenlik: şirket düzeyinde ekonometrik bir analiz" başlıklı çalışmayı içerdiği tespit edilmiştir. Bu çalışmanın bilgi içeriği tarafından gelecekteki araştırmalar ve politika oluşturma için değerli bir kaynak olabilir ve inovasyon ve üretkenlik ilerlemesini yönlendirmek için kullanılabileceği sonucuna varmışlardır.

Kurumsal yönetim alanında bir banka sektöründe yapılan çalışmada Gürol vd., (2024), 2003 yılı ve 2022 yılı arasında bankaların kurumsal yönetim alanındaki yayınları kapsayan bibliyometrik bir analiz çalışmasında 2008 mali krizinden sonra arttığını ve bankaların kurumsal yönetime olan ilgisinin arttığını tespit etmişlerdir. Sonuçlar, yönetim kurulu yapısı-banka performansı ve yönetim kurulu yapısı-risk iştahı ilişkilerine odaklandığını ayrıca kurumsal yönetimin 2010'lu yıllardan itibaren İslami bankacılıkta önemli bir konu alanı olarak ortaya çıktığı sonucuna varmışlardır.

Turizmin siyasi ekolojisi üzerine yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında Isayeva vd., (2024), metodolojik yaklaşım olarak bibliyometrik analizden yararlanarak WoS veri tabanında konuyla ilgili 1998 ile 2023 yılları arasında yayınlanmış 192 çalışma tespit etmişlerdir. Konuyla ilgili önde gelen dergilerin, yazarların, ülkelerin ve anahtar kelimelerin analizi yapılan çalışmada bu konuda başı çeken ülkenin Amerika Birleşik Devletleri olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları, koruma ve eko-turizm politik ekoloji çalışmalarının ana odak noktaları haline geldiğini, turizm bağlamında politik ekoloji alanındaki mevcut literatüre önemli bir katkı sağlayacağını, araştırmacılara bundan sonraki çalışmaların tasarlanması ve yürütülmesinde yol gösterici olacağını ve turizmle ilgili bilimsel alanda politik ekolojiye ilişkin bilimsel araştırmaların sayısında kayda değer bir artış yaşandığı sonucuna varmışlardır.

Öğretmen farkındalığı üzerine yapılan bibliyometrik analiz çalışmasında İpek vd., (2024), bilim haritalama araçları kullanarak Web of Science üzerinde son yirmi yılda yapılan 165 adet yayın tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları, 2016 yılından itibaren öğretmen farkındalığına olan ilginin artığını, aynı zamanda yazarların menşe ülkelerini, ülkeler arasındaki işbirlikçi çabalarını ve küresel ortak referans ağlarını vurgulayarak alandaki en etkili bilim adamlarına da bilgi sağladığı ve bu alanda geleceğe ilişkin politika geliştirme konusunda bilgi sağlayacağı sonucuna varmışlardır.

Bibliyometrik analiz kavramı ve bibliyometrik analiz üzerine yapılan çalışmada İri vd., (2024), araştırma, bibliyometrik analiz kavramının uluslararası literatürdeki durumunu betimsel analiz çerçevesinde belge inceleme yöntemiyle değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla Web of Science veri tabanı taranarak 1980 ve 2023 yılları arasında bibliyometrik analiz içeriğine sahip toplam 18.432 yayınlanmış bilimsel çalışma tespit etmişlerdir. VOSviewer programı ile 18.432 yayını haritalama tekniği kullanılarak öne çıkan ülke, kuruluş, yazar ve anahtar kelime kavram birimlerine ulaşılmaya çalışmışlardır. Araştırma sonucunda bibliyometrik analize ilişkin çalışmaların genel olarak ortak yazarlı olması ve çalışma alanlarında yüksek düzeyde işbirlikçi indeks bulunmasının yanı sıra bibliyometrik analize ilişkin ortak bir kavram birlikteliği ya da herhangi bir ortak kelime kavramının bulunmadığı sonucuna varmışlardır.

Çeşitlilik yönetimine ilişkin küresel yayınların bibliyometrik bir incelemesini yapılan çalışmada Kara vd., (2024), 1990 ve 2023 yılları arasında Wos veri tabanında "çeşitlilik yönetimi", "ilişkisel demografi", "demografik çeşitlilik", "işgücü çeşitliliği", "kültürel çeşitlilik" anahtar kelimelerinin yer aldığı tüm dillerde ve tüm yayın türlerine göre toplam

15.727 kayıt tespit etmişlerdir. Daha sonra uygulanan kısıtlamalarla 3.555 makale atıf, bibliyografik eşleştirme ve ortak atıf analizlerine tabi tutulmuş olup bibliyometrik haritalar ve ağlar oluşturmak için VOSviewer yazılımını kullanmışlardır. Çalışma sonucunda 2020 yılına ait 277 makale ile en çok makalenin yayınlandığı Syed Jawa'yı çeşitlilik yönetimi araştırmalarında en üretken yazar olduğu ortaya konulmuştur. Bu konuda yayın yapan en önde gelen "Eşitlik Çeşitliliği ve Katılım" dergisi olduğu, "kültürel çeşitlilik", "çeşitlilik" ve "çeşitlilik yönetimi" en sık kullanılan anahtar kelimeler olduğu, Vertovec (2007), Jehn (1999) ve Harrison (1998)'un makaleleri alıntı sayısı açısından en etkili üç makale olarak öne çıktığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmaların çeşitlilik yönetimi çalışmalarına ilişkin kapsamlı bir bibliyometrik değerlendirme sunarak mevcut literatüre katkıda bulunduğu sonucuna varmışlardır.

Matematik eğitimi ve e-öğrenme konusunda yapılan çalışmada Kaya vd., (2024), bu alan üzerine yayınlanmış bilimsel makalelerin kapsamlı bir bibliyometrik haritasını oluşturmayı amaçlamaktadır. Web of Science veri tabanını kullanarak 2012-2022 yılları arasında 79 ülkeyi temsil eden 1018 yazarın yayımladığı 341 makale analiz edilmiştir. Bulgulara göre yayınlanan makale sayıları yıllara göre farklılık göstermekle birlikte, atıf sayıları sürekli arttığını, Albano ve Dello Iacono en üretken yazarlar olduğunu, ilgili yazarların ülkelerinin başında Çin, ABD ve Rusya geldiğini tespit etmişlerdir. Ağ analiz sonuçlarına göre "Computers ve Education" ve "Computers in Human Behavior" dergilerinin güçlü bağlantılar oluşturduğunu, en çok kullanılan anahtar kelimelerin "öğrenci", "teknoloji" ve "matematik" olduğunu kavramsal analizde elde edilen en iyi boyut küçültmenin toplam değişkenliğin yaklaşık %31'ini oluşturduğu sonucuna varmışlardır.

Sağlık alanında ortopedide kinezyofobi üzerine yapılan çalışmada Kurt, (2024), 1970-2023 yılları arasında Web of Science Core Koleksiyonu ile VoSviewer yazılımı ile yayınların, ülkelerin, kurumların, dergilerin, yazarların, atıf yapılan referansların ve referansların sayısını inceleme üzere 75 farklı ülkeden 2.035 makale tespit etmişlerdir. Çalışma sonucunda ortopedide kinezyofobi üzerine 2001 ile 2012 yılları arasındaki yayınlarda ciddi bir artış olduğu, en yüksek katkı veren ülkenin Amerika Birleşik Devletleri olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca en çok alıntı yapılan makale konularının bel ağrısına yönelik klinik öneriler ve 51.443 alıntıyla Florida Eyalet Üniversite'nin bu konuda en fazla katkıda bulunduğu bu çalışma, ortopedi ve ilgili alanlarda gelecekteki araştırmalara rehberlik edecek kapsamlı bir genel bakış sunacağı sonucuna varmışlardır.

Sağlık yönetiminde insan kaynakları üzerine yapılan çalışmada Mermerkaya vd., (2024), bu çalışmada sağlık yönetimi dergilerinde yer alan makalelerin çeşitli alt başlıklar altında sınıflandırılması ve incelenmesi amaçlanmıştır. 2018-2023 yılları arasında yayımlanan DergiPark sisteminde kayıtlı dergilerde, "sağlık yönetimi" veya "sağlık yönetimi" anahtar kelimeleri ile sağlık yönetimi alanında insan kaynakları temalı makalelerin içerikleri bibliyometrik analiz ile 181 makale tespit edilerek incelenmiştir. Çalışma sonucunda sağlık yönetiminde insan kaynakları konusunda en fazla yayının Hacettepe Sağlık Yönetimi Dergisi'nde olduğu, en fazla yayın yapılan yılın 2023 yılı olduğu, en çok çalışılan alt konunun davranışsal alt konu olduğu, çift yazarlı yayınların, araştırma makalelerinin daha fazla olduğu ve niceliksel yöntemlerin daha çok tercih edildiği sonucuna varmışlardır.

Yapay zekânın hizmet sektörü üzerine yapılan çalışmada Ok, (2024) son otuz iki yıldaki 1991 ve 2024 yılları arasındaki tüketici davranışlarını incelemeyi amaçlamıştır. Bibliyometrik analiz yoluyla "yapay zekâ", "hizmet sektörü", "tüketici davranışı", "pazarlama", "makine öğrenimi" anahtar kelime kombinasyonlarını kullanarak 50 adet hakemli makale tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları, makalelerin yayın yıllarını, ülkelere göre katkıları ve ilgili dergilerin çıktıları bugüne kadar yapılan araştırmalara geniş bir bakış açısı sağladığını ve potansiyel araştırma boşlukların doldurulmasına ve pazarlama alanında yapılacak çalışmalara katkı sağladığı sonucuna varmışlardır.

Mimarlık alanında kültür yönetimi ile ilgili yapılan bu çalışmada Tekin vd., (2024), bibliyometrik analiz yöntemi ile mevcut yayınların eğilimini objektif ve niceliksel açıdan ortaya koymak için 2024 yılı Şubat ve Mart aylarında toplanan verilerin analiz VOSviewer yazılım programı ile gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerden elde edilen bulgulara göre kültür sanat yönetimi alanında yayın sayısının az olduğu ve alanda daha fazla araştırma yapılması gerektiği ve bu yayınların, kültür sanat yönetimi alanındaki akademik yayınların incelenerek görünürlüğünü ortaya çıkarılması mevcut yayınları yazılım programları aracılığıyla değerlendirerek gelecekteki araştırmalara katkı sağlayacağı sonucuna varmışlardır.

Yukarıda verilen literatür çalışmalarına göre bibliyometrik analiz birden fazla kaynaktan gelen verilerin entegrasyonuna ve konsolidasyonuna izin vererek işbirliği kalıplarının, ortaya çıkan trendlerin ve araştırma bileşenlerinin analizini mümkün kılmakta ve birçok avantaj sunmaktadır. Araştırmacıların boşlukları ve potansiyel araştırma yönlerini belirlemelerine yardımcı olduğu, gelecekteki araştırma çabalarına rehberlik ettiği ve

kaynakların etkili kullanımını sağladığı görülmektedir. Bibliyometrik analiz, yeni çalışma olasılıklarının belirlenmesine, çabaların tekrarından kaçınılmasına ve akademik yayıncılığın doğası ve niteliklerine ilişkin değerli bilgiler sağlamaya yardımcı olmaktadır. Ek olarak bibliyometrik analiz, araştırmadaki eğilimleri ölçülebilir bir şekilde yansıtabilir, olası boşlukları ortaya çıkarabilir ve hassas araştırma ve yayın konularını tartışmak için yeni araçlar da sunabilmektedir. Genel olarak bibliyometrik analiz, bilimsel yayınların analiz edilmesinde, araştırma boşluklarının belirlenmesinde ve gelecekteki araştırma gündemlerinin geliştirilmesine yönelik içgörü sağlanmasında önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir.

BÖLÜM 2. KARİYER İLE İLGİLİ TANIMLAR VE KAVRAMLAR

Çalışmanın bu bölümünde Gutteridge'nin Kariyer Gliştirme Modeli'nde (Erdoğmuş, 2003, s. 14) esas alınan sınıflandırmada kariyer planlama, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme şeklinde ifade edilen temel kavramlara yer verilmiştir. Ayrıca literatürde bu temel kavramlar kapsamındaki diğer kavramlar (Özdemir, 2005; 2019) detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

"*Kariyer*" kelimesinin genellikle iki tanımı kullanılmaktadır. "Kariyer" genellikle bir meslek, iş veya ticaret için kullanılabildiği gibi daha genel anlamda "kariyer" yaşamdaki rolleri, boş zaman etkinliklerini, öğrenmeyi ve çalışmayı da içermektedir. Bireylerin yaşamları boyunca üstlendikleri ücretli ve ücretsiz iş, öğrenme ve yaşam rollerinin toplamını içermektedir (Sarıçam vd., 2024, ss. 7-32).

"*Kariyer*" terimi geleneksel olarak ücretli istihdamla ilişkilendirilmekte ve tek bir mesleğe atıfta bulunmaktadır. Günümüz çalışma dünyasında "*kariyer*" terimi sürekli bir gelişim, eğitim ve öğrenme süreci olarak ifade edilmektedir. İş dünyasında daha fazla deneyim kazandıkça ve çeşitli yaşam deneyimleri edindikçe, benzersiz kariyer yolları oluşturulabilmektedir. Ücretli iş, spor faaliyetleri ve ev idaresi de dahil olmak üzere tüm yaşam deneyimleri, işverenler için herhangi bir işe uygun olma durumunun kanıtı olarak kullanılmaktadır (Yüksel vd., 2024, ss. 960-974).

Kariyer kavramı eylem ve zamansal organizasyon olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Birincisi, yaşamanın üretken karakterini vurgulayan kariyer, eylemi (bir şeyler meydana getirmeyi) öne çıkarmaktadır. İş eylemdir. Bu haliyle, hedefleri, araçları, planları, seçimleri ve genel olarak bir amacı gerçekleştirmek için harekete geçen bir kişiye ilişkin sıradan anlayışları oluşturan terimler ağını içermektedir. İkincisi, yaşamın gidişatını vurgularken, kariyer bir temsili veya bilişsel şemayı gerektirmektedir. Yani kariyer bir anda değil, uzun bir zaman diliminde deneyimlenmektedir. Kariyerin bir geçmişi (hafıza yoluyla edinilebilen) ve bir geleceği (beklenti ve hayal gücüyle edinilebilen) bulunmaktadır (Sarıçam vd., 2024, ss. 7-32).

Kariyer yönetimi gibi kariyer kavramıda, teknolojik evrimin hızı ve bu teknolojinin işe uyarlanması nedeniyle geçmiş on yıla göre günümüzde daha canlı bir formdadır. Ancak süreç aynıdır. Buna ek olarak değişen iş hedeflerine uyum sağlamak ve çalışanların ihtiyaç duyduğu becerilere sahip olmasını sağlamak için sürecin eskisinden daha sık yapılması gerektiği de söylenebilmektedir (Yurtsızoğlu vd., 2023, ss. 431-468).

Kariyer kavramı, bir çalışanın seçtiği kariyer yoluna karar vermesini ve ardından bu yolu izlemesini sağlamak için bir şirket tarafından üstlenilen faaliyetlerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Mert vd., 2020, ss. 927-945).

Kariyer yolunu oluşturma ile bu yola doğru ilerleme sürecinde çalışan veya kuruluş, işin değişen ihtiyaçlarına veya çalışanların hedeflerine uyum sağlamak için bu yolu değiştirmek, geliştirmek veya farklı aşamalarla planlamak isteyebilmektedirler. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında kariyer ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Kariyer kavramı daha geniş anlamda ele alındığında, bu kavramın bireyin iş yaşamı süresince işiyle ilgili tecrübe, deneyim ve tutumlarını kapsadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle kariyer, kişinin yaşamı boyunca sahip olduğu mesleki pozisyonları ve işi ile ilgili tecrübelerinin basamaklarıdır. Bu tanımlan incelendiğinde kariyer yolunun merdiven basamaklannda yukan doğru çıkmak olarak değerlendirebiliriz. Ancak günümüzde kariyer, işin yeniden yapılandınlması yoluyla birey için anlamlı ve psikolojik yönden bireyi tatmin edici bir süreç olarak değerlendirildiğinden iş yaşamı içindeki çapraz ve yatay hareketleri de kapsamaktadır. Kariyer kavramı, bu tanımların dışında objektif ve sübjektif şeklinde bir aynmla da ele alınmaktadır. Birey, kariyerinin objektif çevresi olan işini ve bir durumun sübjektif algılanması olan beklentilerini değiştirerek yönetmektedir" (Özdemir, 2005, ss. 1-6).

2.1. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, bir çalışanın profesyonel bir hedefe doğru yolculuğunu planlama ve ardından çeşitli yöntemlerle bu planlar doğrultusunda hareket etme sürecidir. Kariyer yönetimi, bir kurum çalışanlarının beklentilerini ve kurumun çalışanlarından ne beklediğini yönetme, yönlendirme, planlama ve geliştirme, ayrıca bir kişinin hayatının önemli bir dönemi boyunca üstlendiği ve ilerleme fırsatları sunan mesleklerin sırası ve çeşitliliği olarak tanımlanabilmektedir (Kayacan vd., 2023, ss. 165-190). Kariyer yönetimi, bir çalışanın profesyonel bir hedefe doğru ilerleyişini planlama ve daha sonra çeşitli yöntemlerle bu planlara göre hareket etme sürecidir. Kariyer yönetimi bir çalışan için olduğu kadar işletme için de önemlidir (Söner, 2021, ss. 401-424). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında kariyer yönetimi ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Kariyer yönetimi; işe yerleştirme, potansiyel değerleme, danışmanlık, eğitim gibi insan kaynaklan faaliyetlerini içine alan, bu faaliyetler aracılığıyla, bireyin ilgi ve kabiliyetlerinin örgütsel faaliyetler ile eşleştirilmesi ve istenilen diğer örgütsel sonuçlann başanlması için tasarlanan bir faaliyetler bütünüdür. Diğer bir tanımda ise kariyer yönetimi, işgücünün ihtiyaçlannı tatmin etmek ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak için yöneticilere imkân sağlayan hedeflerin planlanması, stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması sürecidir" (Özdemir, 2005, ss. 1-8).

Kuruluşlar, ilerleme arayışları sırasında çalışanları destekleyerek genel performanslarını artırmaktadır. Kariyer yönetimi, bir kurum çalışanlarının beklentilerini ve kurumun çalışanlarından ne beklediğini yönetme, yönlendirme, planlama ve geliştirme kavramıdır (Sarıçam vd., 2024, ss. 7-32). Bu bağlamda kariyer yönetimi, çalışan bireylerin ilgi alanları ve yeteklerini analiz edebilmelerine ve kariyer gelişim tedbirlerini planlamalarına destek olmaktadır. Kariyer yönetimi, kariyere giriş, atamalar, terfiler ve kariyer değişiklikleri gibi faaliyetleri içermektedir. Diğer yönetim faaliyetleri gibi kariyer yönetiminin de bir karar verme aşaması vardır. Kararlar; bir kişi, bir kuruluş veya her iki taraf tarafından verilmektedir (Abdel-Bassaıt vd., 2023, ss. 64-68). Örgütlerde kariyer yönetiminin önemli olmasının nedeni bireysel iş tatmininin ve örgüte bağlılığın sağlanmasıdır.

2.1.1. Kariyer Planlama

Kariyer planlama bireysel kültürel bağlamın dünya görüşünü nasıl etkilediğini anlamak için önemlidir. Her bireyin, dünyada işlerin nasıl yürüdüğüne ilişkin tutumlarını, değerlerini, görüşlerini ve inançlarını oluşturan bireysel bir dünya görüşü bulunmaktadır. Kariyer planlaması, insan kaynakları yönetimi ve günümüzde modern yönetim yaklaşımları içerisinde değerlendirilen ve önem kazanan kavramdır. Kariyer planlaması hangi konularda iyi olunduğunun, becerilerin, yeteneklerin, değerlerin ve ilgi alanlarının kariyere nasıl dönüşeceğini, hedeflerin, iyi kararlar almayı, finansal ve eğitim ihtiyaçlarını, uygun şekilde karşılamanın yollarını bulma sürecini kapsamaktadır (Kılıç-Özkaynar, 2022, ss. 418-429). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında kariyer planlama ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Kariyer planlama, modern yönetim yaklaşımları ile birlikte insan kaynakları yönetimi anlayışı içinde önem kazanan bir kavramdır. Kariyer planlama kendi kendine ilgi ve kabiliyetlerin değerlendirilmesi, kariyer fırsatlarının incelenmesi ve uygulama planı ile

birlikte bir strateji oluşturulması gibi faaliyetler ile bireyin meslek, iş atamaları ile ilgili olarak bilinçli bir şekilde yaptığı seçimleri kapsar. Diğer bir ifade ile kariyer planlama, bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirerek, iş yaşamı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri planlamasıdır" (Özdemir, 2005, ss. 1-7).

Kültürel bağlam tüm kariyer planlama sürecini çevrelemektedir. Ayrıca kültürel miras ve yaşam deneyimlerini de içermektedir. Aileyi geçindirmeye yetecek maaş sağlayan çoğu işin ortaöğretim sonrası eğitim gerektirdiği iyi bilinmektedir (Agun vd., 2021, ss. 59-72). Kariyer planları bireylerin kendilerine zaman ayırarak eğitimlerini tamamlama ve istenilen işe girme şansının artırılabilmesini etkilemektedir. Kariyer planlaması süreçlerinde bir iş ile kariyer arasındaki farka değinilecek olursa; İş, herhangi bir zamanda sahip olunan meslektir. Kariyer ise zaman içindeki çalışma hayatını ifade etmekte ve uzun yıllar boyunca içinde kalınan tek bir işi veya aynı alanda birbirini izleyen bir dizi işi içermektedir (Çelenk, 2022, ss. 118-127). Hem uzun hem de kısa vadeli hedef ve amaçları düşünmek, kariyer planlama ve geliştirme çalışmaları ve çabaları için önemlidir.

2.1.2. Kariyer Yönetimi Uygulamaları

Bu bölümde kariyer yönetimi uygulamalarına yer verilmiş ve aşağıdaki başlıklar halinde açıklanmıştır. Kariyer yönetimi uygulamaları, kuruluşların çalışanlarına bireysel kariyer gelişimlerini desteklemelerine yardımcı olma amacı ile İK personeline, şirket içi yetenekleri geliştirmek ve elde tutmak için çalışanların ilerlemesini, becerilerini ve deneyimlerini takip eden araçlar sağlayan aynı zamanda çalışanların becerilerini geliştirmelerine ve kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olan faaliyetlerin bütününden oluşmaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında kariyer yönetimi uygulamaları ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Kariyer yönetimi uygulamaları, örgütlerin bireylerin kariyer planlarını geliştirmelerini ve bu planlan gerçekleştirmelerini sağlamak üzere bireye odaklanarak gerçekleştirdikleri faaliyetleri içermektedir. Kariyer yönetimi araçları ve uygulamaları ile bireylerin kariyer planlarım gerçekleştirmesi, motivasyon ile bireysel performansın artırılması, başarılı çalışanların iş yerinde tutulması ve dolayısıyla örgütsel performansın artırılması amaçlanmaktadır" (Özdemir, 2005, ss. 1-20).

2.1.2.1. İç İşe Alım

Organizasyonların kendi bünyelerine dahil etmek istedikleri personeli iki kaynaktan sağlamaktadırlar. Bunlar dış kaynaklar ve iç kaynaklardır. Personel ihtiyacının iç kaynaklardan karşılanması ile kadro ihtiyacının dış kaynaklardan karşılanması arasında pek bir fark bulunmamaktadır. Çalışanları şirketlerde ilk sıraya koymak, çalışanların moralini artırabilmektedir (Kaya vd., 2023, ss. 1-42). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında iç işe alım ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"İç işe alım uygulamaları, personel ihtiyacının iç kaynaklardan sağlanmasını ifade etmektedir" (Özdemir, 2005, s. 20).

Bu durum avantaj sağlamasına rağmen içeriden işe girişin birkaç dezavantajları da vardır. Birincisi, tüm açık pozisyonların şirketin mevcut çalışanları ile doldurulması mümkün olmamasıdır. Pozisyon için gerekli niteliklerin şirket çalışanlarınınkilerle örtüşmesi durumunda, özellikle şirketin mesleki deneyimi olmayan bir alanda çalışma göstermesi sebebiyle oluşan pozisyonlar için dış kaynaklardan yararlanmak gerekli olabilmektedir (Kaynak, 2020, ss. 181-195).

İkincisi, değişik bilgi ve tecrübeye sahip aday kişiler, dışarıdan eleman alan şirketlere yeni bir arayış getirmesiyle yeni bir bakış açısıyla şirketin büyümesine katkıda bulunabilmektedir. Boş pozisyonlar sürekli olarak istihdam kaynakları tarafından doldurulursa, bir süre sonra işler durma aşamasına gelebilmektedir (Korkut-Owen, 2021, ss. 36-60). Son olarak kurum kültürünün de bu uygulamaya uyum sağlaması gerekmektiği söylenebilmektedir

2.1.2.2. Terfi

Bir çalışanın yetkileri, sorumlulukları ve maaş açısından bir üst pozisyona yerleştirilmesine terfi denmektedir. Bir çalışanın terfi alması kariyer yönetiminde en önemli konulardandır (Keskin vd., 2024, ss. 689-708). Çalışanın terfi işlemleri doğru bir şekilde yürütülürse şirketin başarısı, çalışanların motivasyonu ve bağlılığı etkilenebilmektedir. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında terfi ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Terfi, çalışanın mevcut konumundan daha fazla yetki, sorumluluk ve otorite sahibi olmasını ifade eden daha üst bir pozisyona atanmasıdır. Psikolojik anlamda ise terfi;

bireyin güvenlik, ait olma, kişisel ilerleme ve büyüme ihtiyacını tatmin etmektedir" (Özdemir, 2005, s. 21).

2.1.2.3. Transfer ve Yer Değiştirme

"Yer değiştirme" ve "transfer" terimleri sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ancak özellikle istihdam veya lojistik gibi bağlamlarda farklı anlamları bulunmaktadır. Yer değiştirme; genellikle bir yerden başka bir yere taşınma eylemini ifade etmektedir. Çoğunlukla ikametgahta önemli bir değişikliği içermektedir. Genellikle iş fırsatları veya yaşam tarzı değişiklikleri nedeniyle yeni bir şehre veya ülkeye taşınan bireyler veya aileler bağlamını da ifade etmektedir. Transfer; genellikle bir çalışanın aynı kuruluş içinde bir pozisyon veya konumdan başka bir pozisyona veya konuma atanmasını ifade etmektedir. Bir çalışanın farklı bir şubeye, departmana veya iş rolüne geçtiği şirket ortamlarında kullanılmaktadır (Kaya vd., 2023, ss. 1-42). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında transfer ve yer değiştirme ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Transfer ve yer değiştirme, bireyin örgütteki yatay hareketlerini ifade etmektedir" (Özdemir, 2005, s. 21).

Özetle yer değiştirme daha kapsamlı ve çoğunlukla daha kalıcı bir hareketi içerirken, transfer genellikle iş rollerini veya pozisyonlarını içeren bir organizasyon içindeki değişikliği ifade etmektedir. Terfi veya transfer planları, üst seviyedeki yönetici tarafından düzenli olarak izlemesi ile yönetim pozisyonuna seçilecek yöneticilerin bir üst seviyeye atanmasını sağlamaktadır (Oruç vd., 2022, ss. 27-51). Başarı planlaması, yalnızca popüler pozisyonlar için potansiyel adaylara odaklanmakla kalmaz aynı zamanda astların ihtiyaçlarının karşılanması ve terfi ettirilmesi gibi bu pozisyonlardaki olası değişiklikleri de planlamaya çalışılmasıdır.

2.1.2.4. İşten Çıkarma

Bir çalışanı, iş yasalarının öngördüğü durumlar dışında haklı bir nedenle işten çıkarmak, sağlıklı işleyen kariyer yönetimi bakımından önemlidir. Hangi çalışanların işten çıkarılacağına karar vermek, hangi çalışanların işe alınacağını ve terfi ettirileceğini seçmek kadar önemli bir süreçtir (Öge, 2020, ss. 25-39). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında işten çıkarma ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

“İşten çıkarma, iş hayatında en son çare olarak görülmesi gereken, birey ve örgüt üzerinde önemli etkileri olan bir uygulamadır” (Özdemir, 2005, s. 21).

İşten çıkarmaların en son çıkar yol olarak ele alınması gerektiği söylenebilmektedir. Buna ek olarak çalışanlara davranışlarını düzeltme veya performansı iyileştirme fırsatları sunmak, çalışan bireylerin motivasyonunu ve işletmeye olan sadakat ve bağlılığını artırabileceği de bilinmektedir (Torun vd., 2020, ss. 195-208). Bir şirket küçüldüğünde veya kapandığında, işten çıkarılan çalışanların yeni işler bulmasına yardımcı olmak, şirketin coşkusu ve bağlılığı açısından çok önemlidir. Bu uygulama az da olsa ülkemizde halen mevcuttur.

2.1.2.5. Emeklilik

Emeklilik, herkesin hayatında günlük iş rutini için dinlenmenin gerekli olduğu bir zaman içerisinde gelmektedir. Zaman içerisinde bireylerin vücutları ve zihinleri yorulmakta ve üretken olmak için gereken coşkuyu kaybetmektedirler. Çoğu insan bu zamanda emekli olmayı istemektedir. Emeklilik tanımı, herhangi bir kişinin iş hayatını kalıcı olarak geride bırakmayı seçtiği hayat bölümünü ifade etmektedir. Birçok kişi, artık katkıda bulunamayacak kadar yaşlı veya hasta olduklarında iş gücünden ayrılmaya karar vermektedirler. Bazı bireyler belirli bir yaşa geldiklerinde emekli olmakta ve özel ve/veya kamu emeklilik maaşı almaya hak kazanmaktadırlar. Hastalanan veya beklenmedik kazalar geçiren kişiler için planlanmamış yani hastalık veya kaza sonucu gelişen “*erken veya malulen emeklilik*” sözkonusu olabilmektedir (Kılınç, 2020, ss. 353-361).

Emeklilik konusu üç açıdan şirketler için önem taşımaktadır. İlki, işgücünün azaltılması veya emekliliği kolaylaştıran nedenlerden biri olmasıdır. İkincisi; şirketin çalışan emekliliğinden nasıl yararlanılacağına ilişkin tutumunun belirlenmesidir. Üçüncüsü ise; emeklilerin yeni bir hayata hazırlanmalarına destek olmaktır (Sana vd., 2023, ss. 20-42). Bu uygulamalar aynı zamanda mevcut çalışanların motivasyonuna da olumlu etki yaparak insan kaynağına verilen önemi yansıtmaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında emeklilik ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

“Ülkemizde emekliliğin koşullan sosyal güvenlik mevzuatı ile düzenlenmiştir. Buna bağlı olarak koşullan sağlayan birey, kendi isteği ile emekli olabilir. Örgütler için emeklilik; küçülme gibi kararların uygulanışı esnasında özendirici nitelik taşımaktadır” (Özdemir, 2005, s. 23).

2.1.2.6. Oryantasyon

Oryantasyon programı, yeni işe alınanları firma içerisinde eğiterek, onları yeni görevlerinde başarıya hazırlayarak, olası soruları yanıtlayarak ve kuruluşa hemen katkıda bulunmalarına yardımcı olarak işgörenler ve işverenlere faydalı olmaktadır. Etkili çalışan oryantasyon eğitimi, yeni işe alınanların bir şirketteki rollerine hazırlanmaları için ihtiyaç duyulan temel organizasyonel bilgileri sağlamaktadır (Ünder vd., 2023, ss. 61-73). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında oryantasyon ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Yeni işe başlayanlara, terfi edenlere ya da görev yeri değişenlere yeni işlerine, örgüt kültürüne, çalışma usullerine, mevcut çalışanlara, sosyal ortama uyum sağlamaları ve bu uyum sürecini kısaltmak amacıyla yürütülen programlara oryantasyon adı verilmektedir" (Özdemir, 2005, s. 23).

2.1.2.7. Örgütsel Yedekleme

Organizasyonel yedekleme planlaması, uzun vadeli kilit liderlik pozisyonları için potansiyel adayların eğitimi, geliştirilmesi ve belirlenmesi ve belirli pozisyonları dolduracak belirli bireylerin belirlenmesi yoluyla organizasyonel liderliğin güçlendirilmesini içermektedir (Yolvermez, 2023, ss. 89-107; Şahin vd., 2021, ss. 103-120). Organizasyonda kilit rol oynayan ve herhangi bir nedenle değişebilecek üst düzey yöneticilerin hazır olarak değiştirilmesine yönelik planları kapsayan yedekleme planlaması, kariyer yönetim aşamasında önemli bir yer tutmaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında örgütsel yedekleme ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Örgütsel yedekleme; özellikle kritik nitelikteki pozisyonların çeşitli nedenlerle beklenmedik bir şekilde boşalması riskini ortadan kaldırmak ya da böyle bir durumda o pozisyonun mevcut çalışanlar tarafından hızla doldurulması amacıyla yapılan planlama ve çalışmalardır" (Özdemir, 2005, s. 24).

2.1.3. Kariyer Sorunları

Kariyer sorunu mevcut bir eylem planı, olası kariyer gelecekleri arasında niteliksel bir farklılığa işaret ettiğinde bir kariyer sorunu ortaya çıkmaktadır. Bireyler eylem planı kapsamında bir yaşam gidişatının sona erdiğini, gitmekte olduğunu veya rotadan çıkma tehlikesiyle karşı karşıya olduğunu gösterdiğinde, "olan" ile "olması gereken" arasında

bir boşluğa işaret ettiğinde, kariyer danışmanlığına başvurmaktadırlar. Tipik olarak bu yol ayrımı deneyimi, bir kariyer öyküsünün iki olası olay örgüsüyle ifade edilmektedir. Kariyer sorunlarının içeriği büyük ölçüde farklılık göstermektedir. Kariyer sorununun doğasından kaynaklanan mevcut araştırmalar, başka bir ortak standart önerisine yol açmaktadır. Yani, herhangi bir kariyer sorunu için söz konusu olan, bir kariyeri şekillendirmede ve yaşamada daha çok aktör haline gelmektir. Geliştirilmiş ajans, kişi-çevre uyumunun katkıda bulunduğu ve gelişimin ona doğru ilerlediği amaçtır. (Özocak, 2023, ss. 745-766; Taşlıyan vd., 2022, ss. 141-158; Sarı vd., 2021, ss. 46-66). Bu bölümde kariyer sorunları ile ilgili konular aşağıda başlıklar halinde incelenmiştir. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında kariyer sorunları ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Kariyer planlama ve kariyer yönetimi süreçleri içinde örgütler ve bireyler, iş yaşamı ile ilgili çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar, örgütün genel yapısından ve kültüründen ya da bireyin kendisinden kaynaklanabilir. Diğer bir ifade ile genel olarak kariyer sorunları olarak adlandırılan bu sorunlar, örgütün kariyer yönetimi uygulamalarından, bireyin özel durumundan ve içinde bulunduğu kariyer devresinden kaynaklanabilir" (Özdemir, 2005, ss. 1-26).

2.1.3.1. Cinsiyet Sorunları

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, genel yaşam deneyimi bakımından erkekler ile kadınlar arasında oluşan bir eşitsizlik durumu olduğunu kabul etmektedir. İşyerinde cinsiyet eşitsizliği sektöre özgü değildir ve farklı boyutlar almaktadır. En yaygın olanları eşit olmayan ücret, cinsel taciz ve belirli iş rolleri ve yönetim pozisyonlarına ilişkin eşit olmayan fırsatlar/terfilerdir (Turunç vd., 2020, ss. 90-107).

Kadınların aynı zamanda ev bakıcısı olmaları ve onları ekonomik açıdan dezavantajlı duruma düşüren ücretsiz ev işleri yapmaları da gözlemlenen farklı bir ayrımcılıktır. Eşitsizlik durumu her iki cinsiyeti yani erkekleri de kadınları da etkilese de araştırmalar kadınların çok daha dezavantajlı olduğunu göstermektedir (Yurtseven-Yılmaz, 2023, ss. 658-676). Sektör liderlerinin kadınların önündeki bu engelleri düzeltmeleri ve aile yaşamının gerçeklerini ortaya koyan çok daha esnek programlar oluşturmaları gerekmektedir. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında cinsiyet sorunları ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Kadınlar, kariyer basamakları çıkarken erkeklerden çok daha fazla sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlann nedenleri arasında kadınlann ailevi sorumluluklan, toplumun özellikle çocuklar ile ilgili beklentileri, kadınların enerjilerinin bir kısmını bu alana kaydırmaları, kadınların yöneticilik için gerekli nitelikleri tam olarak taşımadığı ya da kadınların duygusal davranacağı düşüncesi sayılabilir. Diğer bir ifade ile kadınlar; psikolojik, sosyolojik ve kurumsal engellere bağlı olarak aile, iş, kariyer ve çocuk sorumluluklan arasında birçok sorunla karşılaşmaktadır. Son yıllarda tepe yöneticisi olan kadınların sayısı artmasına rağmen örgütlerde kadınlara yönelik ayrımcılık halen geçerlidir. Bu durum, cam tavan kavramı ile ifade edilmektedir" (Özdemir, 2005, s. 25).

2.1.3.2. Çift Kariyerli Eşler

Aile içerisindeki her iki bireyinde çalışması olarak tanımlanmaktadır. Çift kariyerli aileyi her iki hane reisinin de kariyer peşinde koştuğu ve aynı zamanda aile hayatını birlikte sürdürdüğü aile olarak tanımlanmaktadır (Urhan vd., 2022, ss. 59-67). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında çift kariyerli eşler ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Çift kariyerli eşler, eşlerin her ikisinin de bir kariyere sahip olması durumudur" (Özdemir, 2005, ss. 1-26).

Yüksek düzeyde kariyer sorumluluğu, ekonomik ödüller, sosyal prestij ve her iki partnerin de kişisel zaman ve enerji yatırımı dahil olmak üzere bu yaşam tarzının ima ettiği diğer özellikleri de taşımasıdır. Günümüzde böyle çiftlerin sayısının arttığı ve önümüzdeki on yılda da artmaya devam edeceği belirtilmektedir. Evli kadınların hem evlerinde hemde işlerinde çok daha fazla istikrarlı bir şekilde çalıştığı gerçeği yadsınamaz bir husus olarak verilebilmektedir (Nalbantoğlu-Yılmaz vd., 2022, ss. 95-107). İşverenler kadınların aile sorumluluklarını büyük bir problem olarak görmekte, bu durum sadece kadınları işe alma konusunda tereddütlü ve isteksiz kılmakla kalmamış aynı zamanda performansları da aile sorumlulukları nedeniyle olumsuz etkilenmiştir.

2.1.3.3. Çift Kariyerlilik

Günümüzde kadın çalışanların profesyonel yaşamlarında giderek daha etkili olmaları, şirketlerde çift gelirli eşlerin sayısındaki artışa da yansımaktadır. İkili kariyer durumu, her eşin farklı iki kariyer sahibi olduğu anlamına gelmektedir (Özkanan vd., 2022, ss. 1-

18). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında çift kariyerlilik eşler ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Çift kariyerlilik, bir bireyin birden fazla uzmanlık alanına sahip olmasıdır. Diğer bir ifade ile bir bireyin aynı zamanda iki farklı kariyere birden sahip olması ve her iki kariyerde de yükselme çabalan içerisine girmesidir" (Özdemir, 2005, ss. 1-28).

Ancak bu durum kadınları aile içindeki statülerine göre iş ve özel hayatı arasında seçim yapmaları konusunda zorlamıştır. Ülkemizde kadınların, aile sorumluluğu taşıması nedeniyle şirketlerin işe alımlarda kadınları tercih etme olasılığının daha düşük olduğu görülmektedir. Ailelerde strese ve bazı problemlere sebep olabileceği için yöneticiler bu konulara daha duyarlı ve proaktif bir yaklaşım benimseyerek aile bütünlüğünü korumayı amaçlamaktadırlar (Pamuk vd., 2020, ss. 786-797).

Her iki eşin de mesleki hedefler peşinde koştuğu unutmamalıdır. Çift gelirli bir eşin durumu, çift gelirli bir eşin statüsünden farklıdır. Eşlerin kariyer yolları ve kariyer hedefleri farklı olduğunda birbirlerine daha fazla saygı duymaları gerekmektedir (Uslu, 2022, ss. 36-54). Bireysel kariyer gelişimindeki örgütsel sınırlar, kadın ve erkek arasında kariyer farklılıklarına yol açmaktadır.

2.1.3.4. Ay Işığı Sorunu

Ay ışığı, aynı anda birden fazla veya uzun saatlar boyunca bir işte çalışmayı tanımlamak amacıyla kullanılan terim olup genellikle normal çalışma saatleri dışında ikinci bir işi de içermektedir (Sarı vd., 2021, ss. 46-66). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında ay ışığı sorunu ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Ay ışığı kavramı, düzenli istihdamdaki birinin haftanın 12 veya daha fazla saati dışarıda çalışması olarak tanımlanmaktadır" (Özdemir, 2005, ss. 1-28).

Günümüzde birçok şirketin esnek çalışma saatleri uygulamasına geçmesi işsizlik riskini arttırmıştır. Bu durum eskisinden daha çok işi daha kısa zamanda tamamlanmasını sağlamakta ve işveren ile çalışan arasındaki bağı zayıflatmaktadır (Mücevher, 2021, ss. 856-869). Bu değişimle karşı karşıya kalan çalışanlar, alternatif kariyer yolları aracılığıyla daha fazla gelir ve iş güvenliği yaratmayı amaçlayan davranışları açıkça benimsemektedirler (Taşlıyan vd., 2022, ss. 141-158). Çalışanların, iş hareketliliğinin

getirdiği yüksek ödüller ve yetersiz ücret ödemelerine duydukları ilgi nedeniyle yarı zamanlı işler gibi daha fazla iş bulmaya çalıştıkları gözlemlenmiştir.

2.1.3.5. Gözden Düşme

Gözden düşme; Kişilerarası çatışmalar, uyumsuzluklar, yönetimle anlaşmazlıklar, rekabet hırsları ve çalışanın beklenen performans gelişimini gösterememesi gibi nedenleri içermektedir (Uygun vd., 2023, ss. 535-549). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında gözden düşme ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Gözden düşme, yönetim kademesinde yükselmeyi bekleyen bir yöneticinin güvenini yitirerek iş motivasyonunun azalması sonucu işten çıkarılması, bir alt kademeye indirilmesi ya da orta kademede durağanlık pozisyonuna girmesidir" (Özdemir, 2005, ss. 1-29).

Bireyler bir kuruluşta çalışmaya başladıkları andan itibaren, kuruluşta çalışmayı bitirene kadar pek çok problem ile karşılaşmaktadır. Bu sorunların farklı özellikleri vardır ve bu nedenle ayrı ayrı çalışılması gerekmektedir. Erken kariyer, bir kişinin mezun olduktan sonra teorik bilgilerinin artık uygulamayla pek alakalı olmadığını fark etmesi ve organizasyondaki zorlu terfi koşulları nedeniyle profesyonel düzeyde sorunların ortaya çıkması ve dolayısıyla başlangıçtaki enerjinin ve hırsın kaybedilmesidir (Siyahtaş vd., 2023, ss. 49-63). Bu nedenle çalışanların kariyer yollarını dikkatli bir şekilde belirlemeleri ve bu doğrultuda doğru adımları atmaları gerekmektedir. Ayrıca organizasyonlar çalışanların neden bu durumda olduklarını araştırmalı ve onları alternatif kariyer yollarına yönlendirmelidir. Çalışanların gerçekleştirilemeyecek planlar yapmalarını önlemek için bireysel özelliklerinin doğru bir şekilde değerlendirilmesi, gelişimlerinin sürekli izlenmesi gerekmektedir.

2.1.3.6. İşten Çıkartılma

Çalışanın kendi iradesi dışında işverenin, çalışanın isteği dışında iş akdini feshetmesidir. İşten çıkarma nedenleri arasında personelin işyerindeki kurallara uyum sağlayamaması ve işyerinin kapatılması yer almaktadır. İşten çıkarılan çalışanların da potansiyel müşteriler olduğunun unutulmaması gerekmektedir (Özocak, 2023, ss. 745-766). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında işten çıkarma ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

“İşten çıkartılma, çalışan bireyin iradesi dışında işinden ayrılmak zorunda bırakılmasıdır” (Özdemir, 2005, ss. 1-30).

İş sözleşmesinin feshi belirli kurallar ve saygı çerçevesinde gerçekleşmelidir. Bu nedenle İnsan Kaynakları departmanının yapısında saygı duyulan ve ikna yeteneği güçlü kişilerden oluşması gerekmektedir. Yeteneklerini ve becerilerini bilen insanlar bu durumu kolaylıkla aşabilirken, işten çıkarılan bireyler için bu durum çoğunlukla korku, kaygı ve özgüven eksikliğine sebep olmaktadır (Rençber vd., 2023, ss. 212-231). Yukarıdaki olumsuz durumların kişilerin başına gelmemesi için insan kaynakları departmanlarının işten çıkarılma sürecinde çok dikkatli davranması gerekmektedir.

2.1.3.7. Stres ve Tükenmişlik

Stres, fiziksel, duygusal veya zihinsel zorlanmaya neden olan her türlü değişiklik olarak tanımlanabilmektedir. Stres, vücudun dikkat veya eylem gerektiren her şeye verdiği tepkidir. İşyeri stresi ise, insanların bilgi ve yetenekleriyle uyuşmayan ve başa çıkma yeteneklerini zorlayan iş talepleri ve baskılarıyla karşılaştıklarında gösterdikleri tepki olarak tanımlanmaktadır (Mert vd., 2021, ss. 285-304). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında stres ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

“Stres; bireyin kendisi ile çevresi arasındaki etkileşimi içeren ve çeşitli birikimler sonucu bireyde ortaya çıkan psikolojik ruh halidir” (Özdemir, 2005, ss. 1-31).

Tükenmişlik, sürekli olarak bunalmış hissetmenin neden olduğu bir bitkinlik biçimidir. Çok uzun süre çok fazla duygusal, fiziksel ve zihinsel yorgunluk yaşandığında ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik, genellikle işle ilgili stres hissedilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu bireylerin kariyer yolları konusunda hüsrana uğramalarına veya mesleki hedeflerine ulaşma konusunda motivasyonlarının azalmasına neden olabilmektedir. Tükenmişlik yaşanması halinde buna neden olabilecek faktörlerin değerlendirilmesi önemlidir (Kurt-Duman, 2023, ss. 24-43; Özdeğirmenci, 2023, ss. 79-87). Örneğin, işyerinde yeni bir vardiyaya başlandığı için tükenmişlik yaşanıyorsa, yeni bir rutin geliştirmek gerekmektedir Ayrıca bireylerin sektörden memnuniyetsizlik duymaları benzeri tükenmişlik yaşamaları sonucunda daha derin faktörlerin olduğundan söz edilebilmektedir. Bu kapsamda bireylerin işe katkıda bulunabileceklerini düşünmeleri ile sahip olunan beceri ve deneyimlerin gözden geçirilmesi gerekmektedir. Yukarıda

aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında tükenmişlik ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Stres kaynaklarının bireyde neden olduğu öfke, kaygı, depresyon, aşın duyarlılık ya da duyarsızlık, gerginlik gibi psikolojik; iştahsızlık, aşın yemek, uykusuzluk, fazla sigara/içki tüketimi gibi davranışsal ve yüksek tansiyon, kalp hastalığı, ülser, baş ağrısı gibi bedensel sorunlar genel olarak tükenmişlik sorunu içinde ele alınmaktadır. Tükenmişlik adı verilen bu olumsuz duygusal tepki kariyer devrelerinin herhangi birinde ortaya çıkabilir" (Özdemir, 2005, ss. 1-32).

2.1.3.8. Engellenme

Bir kişi bir kuruluşta çalışmaya başladığında kendini rahat ve güvende hissetmektedir. Ayrıca aidiyet duygusu yaşar ve kişisel becerileri ile yeteneklerini geliştirdiğine de inanmaktadır. Bu noktada bireylerin kendilerini ifade etmelerine katkıda bulunduğuna inanmadıkları gibi olumsuz bir tutuma sahip olmaları ve ortaya çıkan tatminsizlik ile hayal kırıklıkları sürecine girmeleri engellenme olarak ifade edilmektedir (Perker vd., 2024, ss. 47-67). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında engelleme ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Engellenme kavramı, insanların ihtiyaçlarının tatmininde birtakım engellerle karşılaşması şeklinde tanımlanmaktadır" (Özdemir, 2005, ss. 1-33).

Bunun aksi durumlarda organizasyona entegre olamayan çalışanlar, buna rağmen hedeflerinden vazgeçip mevcut işyerinde çalışmaya devam etmektedirler. Ayrıca bu bireyler zamanla motivasyonlarını kaybetmekte ve verimsizliklere sebep olabilmektedirler. Örgütler, çalışanların izleyebilecekleri kariyer yolları ve fırsatların sayısını artırmaya yönelik faaliyetlerde bulunurken, çalışanların beklentilerinin dikkate alınması ve bu beklentilerin iyi bir biçimde açıklanarak sunulması gerekmektedir (Özocak, 2023, ss. 745-766).

Kariyer yönetimi öz değerlendirmeyi, çeşitli kariyer yollarını keşfetmeyi, sürekli öğrenmeyi ve iş piyasasındaki değişikliklere uyum sağlamayı içermektedir. Bireylerin bu arzularını gerçekleştirmeleri, uzun vadeli mesleki tatmine ulaşmak için kariyer yollarını kontrolünü kendi ellerine almalarıyla ilgilidir. Kariyer yönetimi, profesyonel yolculuğun etkili tutulabilmesi için önemlidir. Kariyerin sorumluluğunu üstlenmek, hedeflerin pratik adımlarla uyumlu hale getirilmesi mesleki yolculuğun sürekli gelişim ve tatmin duygusunun yaşanabilmesinde katkı sağlamaktadır. Akıllı hedefler (belirli olmalı,

ölçülebilmeli, ulaşılabilir, ilgili ve süreye bağlı) belirlenmesi, büyüme fırsatlarının aranması ve iş piyasasındaki değişikliklere uyum sağlayarak kariyerin düzenli olarak şekillendirilmesi önemli bir etkendir. Bu durum bireylerin, zorlukların üstesinden gelme becerilerini, başarılarını ve iş tatminini arttırmaktadır. Ayrıca bilinçli kararlar verme yeteneği de geliştirilebilmektedir. Başarılı bir kariyer yolculuğuna başlamak, amacın netliğini ve stratejik planlamayı gerektirmektedir. Kariyer yönetiminin hedeflerini anlamak, profesyonel yaşam da uzun soluklu başarılı olunması ve tatmin elde edilebilmesi için çok önemlidir (Perker vd., 2024, ss. 47-67).

Kariyer yönetiminin temeli, kariyer hedeflerinin profesyonel faaliyetlerle uyumlu hale getirilmesidir. Bireylerin arzularını belirlemek, öz analizi ve arzu edilen gelecek durumunu görselleştirmeyi içermektedir. İster bir liderlik pozisyonuna ulaşılıyor olsun ister alanda anlamlı bir etki yaratılıyor olsun, arzuların kariyer yolculuğuna yön vermektedir. Günümüzün dinamik çalışma ortamında rekabetçi kalabilmek, becerilerin geliştirme kararlılığını gerektirmektedir. Bu, istenilen kariyer yolu ile ilgili becerileri tanımlamayı ve bunları edinme ve geliştirme fırsatlarını aktif olarak aramayı içermektedir. İster eğitim ister öğretim yoluyla olsun, beceri geliştirmeye yatırım yapmak bireylerin iş gereksinimlerine uyum sağlamaları ve fırsatları yakalama konusunda donatılmasını sağlamaktadır. Kariyer yönetimi, sürekli iyileştirme zihniyetini geliştirerek uzun vadeli büyümeyi teşvik etmektedir. Bu durum zorluklar aramayı, yeni sorumluluklar almayı ve büyüme için geri bildirimi benimsemeyi içermektedir. Kariyer yönetimi hırsı teşvik ederek uzun vadeli büyümeyi desteklemektedir. Bu durumun başarılabilmesi için zorlukların araştırılması ve gelişim odaklı bir zihniyet geliştirilmedi gerekmektedir. Bu değişikliklerin etkili bir şekilde ele alınması, profesyonel başarı için yeni fırsatların açılması sağlanabilmektedir.

2.2. Kariyer Geliştirme

Kariyer gelişimi, uzun vadeli mesleki hedeflere doğru ilerlemek için kısa vadeli becerileri öğrenebilme ve kullanabilme sürecidir. Bu süreç genellikle ömür boyu sürer ve belirlenen kariyer yoluna özel kilometre taşlarına istikrarlı bir şekilde ulaşmayı içermektedir (Ekmen vd., 2023, ss. 21-47). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) çalışmasında kariyer geliştirme ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Kariyer geliştirme, çalışanların iş yaşanılan boyunca kariyer amaçlarına ulaşabilmeleri için yürüttükleri bütün eylemler ve faaliyetlerdir" (Özdemir, 2005, ss. 1-9).

Kariyer gelişiminin büyük bir kısmı, işde derinlemesine düşünmeyi ve amacın araştırılmasını gerektirmektedir. Ayrıca daha büyük bir kariyer gelişimi elde etmenin temelini de oluşturmaktadır. Kariyer gelişimi, sistem teorisi çerçevesinde, umut verici bir eğilim, kariyer gelişimi ve mesleki davranışa ilişkin doğrusal olmayan teorilerin ortaya çıkmasına işaret etmektedir. Sistem teorisi çerçevesi, teorik entegrasyon çağrılarına yanıt olarak geliştirilmiştir. Psikososyal nedenselliğin yinelemeli doğasını vurgulayan hayati ve umut verici bir katkı olarak hızla ortaya çıktığı söylenebilmektedir (Bayrakceken vd., 2021, ss. 260-266).

Kariyer danışmanlığındaki diğer teori gelişmelerinden farklı olarak sistem teorisi çerçevesi, bir teoriden ziyade meta-teorik bir çerçeve olarak görülebilmektedir. Bu alanda önerilen ilk çerçeve olarak da nitelendirilmebilmektedir. Kişisel faktörler ve çevresel, toplumsal içerik etkilerinin dahil edilmesiyle çok farklı içerik ve süreç etkilerini kapsamaktadır. Birbirine bağlı etkilerin bu sistemik çerçevesi, işe dayalı kararların ve davranışların karmaşık gerçekliliğini yakalamayı amaçlamaktadır (Patton vd., 2014, s. 3).

Daha spesifik olarak, sistem teorisi çerçevesi de dile getirilen ana hipotez, bireylerin birbirleriyle ve aynı zamanda bireylerle sürekli etkileşim halinde olan çoklu etki sistemleri içinde yer almaktadır. Bu sistemlerin her biri değerler, ilgi alanları, sosyal gruplar ve işgücü piyasası gibi çok çeşitli etkileri bünyesinde barındırmaktadır. Böylece, kariyerle ilgili bu çoklu sistemlerin araştırılması yoluyla danışanların anlam oluşturma sürecinin kolaylaştırılmasına dikkat çekmektedir. Bu teorik gelişimin temelinde bireylerin bu sistemlerle sürekli bir etkileşim sürecinden geçmesi, deneyimlerinden anlam üretmelerine yardımcı olan hikayeler oluşturulması varsayımı yatmaktadır (Blustein vd., 2019, ss. 166-221).

En yaygın kullanılan kariyer geliştirme modellerinden biri, John Holland tarafından 1950 ve 1960'lı yıllları arasında geliştirilen Hollanda'nın mesleki temaları kariyer ve meslek seçimine odaklanan bir kişilik teorisidir. İnsanları altı farklı meslek kategorisine uygunluklarına göre gruplandırmaktadır. Bu model, "gerçekçi", "araştırmacı", "sanatsal", "sosyal", "girişimci" ve "geleneksel" olmak üzere altı temel kişilik ve çalışma ortamı türü olduğunu öne sürmektedir. Her türün kendine has özellikleri, tercihleri, becerileri ve değerleri vardır. İnsanlar kendi türlerine uygun kariyerlerde daha doyumlu ve başarılı olma eğilimindedirler. Kariyer geliştirme modelleri, kariyer yolunun, hedeflerin ve karşılaşılan zorlukların anlaşılması ve yönlendirilmesine yardımcı olan çerçevelerdendir. Güçlü yönlerin, ilgi alanlarının, değerlerin ve motivasyonların yanı sıra

yol boyunca karşılaşılabileceği fırsatların ve engellerin belirlenmesinde yardımcı olabilmektedirler (Demircioğlu vd., 2023, ss. 326-358). Çeşitli teorisyenler, araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından önerilen, her birinin kendine özgü varsayımları, bakış açıları ve uygulamaları olan birçok farklı kariyer geliştirme modeli bulunmaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer geliştirme ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilebilmektedir;

"Kariyer geliştirme, çalışanların iş yaşanılan boyunca kariyer amaçlarına ulaşabilmeleri için yürüttükleri bütün eylemler ve faaliyetlerdir. Bireylerin her birinin kendine özgü sorun, tema, görevler bütünü olarak ifade edilebilecek süreç boyunca bireylerin kendilerini sürekli geliştirme işlemi de kariyer geliştirme olarak tanımlanmaktadır. Kariyer geliştirme ile ilgili diğer bir tanımda ise kariyer geliştirme, kariyer yönetimi ve kariyer planlamanın ana hedefi olarak ifade edilmektedir. Kariyer geliştirme, çalışanların şimdiki ve gelecekteki işleri etkili bir şekilde yerine getirmek için örgüt tarafından kullanılan biçimsel bir yaklaşımdır. Bu tanımlarda kariyer geliştirme örgütsel boyutlu bir faaliyet olarak kabul edilmektedir (Özdemir, 2005, ss.1-9).

2.2.1. Kariyer Geliştirmenin Önemi

Kariyer yönetiminin önemi, kuruluşun çalışanların kariyer hedeflerini desteklemeye katılımı her iki tarafa da yarar sağlayan bir eylemler veya faaliyetler olarak kabul edilmektedir. Bu, çalışanın tüm kariyeri boyunca bu kuruluşta kalmayabileceği gerçeğine rağmen geçerli olmaktadır. Kariyer yönetimi hizmetleri sağlayan şirketler, daha yüksek elde tutma oranlarından, daha ucuz yedekleme süreçlerinden ve yetenekli çalışanları pozisyonlara başvurmaya çeken iyi çalışan markalamasından yararlanmaktadırlar (Kahraman vd., 2020, ss. 1-13). İster resmi ister gayri resmi olarak planlanmış olsun, genellikle bir çalışanın şirket seviyelerinde ilerledikçe alması gereken bir dizi işlevsel pozisyon bulunmaktadır. Bu yol, kariyer yönetimi girişimine doğal bir giriş görevi görmektedir. Bir çalışanın A pozisyonundan B pozisyonuna nasıl ulaştığını anlayan bir kuruluş, çalışanın ilerlemesini desteklemek için çeşitli unsurlar ekleyebilmektedir. Şirketler aynı zamanda çalışanlarını kariyerlerini yönetmeye ve ilerlemelerini kaydetmeye teşvik etmenin bir parçası olmalıdırlar (Özkan vd., 2024, ss. 103-112).

Çalışanları kariyer yönetimi yoluna başlatmak ve onları bu yolda tutmak için kuruluşlar işe alım süreci sırasında yeni öğrenme ve geliştirmeleri gerekmektedir. Şirket pozisyonları mevcut olduğunda, İnsan Kaynakları departmanı kariyer yönetimi

fırsatlarını duyurmalı ve kariyer çalıştayları, açıklayıcı literatür ve başarı öyküleri gibi ilgili kaynakları sağlamalıdırlar (Toros vd., 2021, ss. 232-248). İnsan Kaynakları fonksiyonları değerlendirme merkezlerinin, kariyer danışmanlığı faaliyetlerinin ve performans değerlendirme sistemlerinin uygulanması, çalışanların ilerlemesini organize bir şekilde takip eden kapsamlı bir kariyer yönetimi sistemi oluşturulabilmesini sağlamaktadır.

2.2.1.1. Bireysel Açıdan Önemi

Kariyer yönetiminde bireyin görevleri ve faaliyetleri, bireyin kariyer yönetimi tarafından yönetilmektedir. Kendi kariyer gelişimine ilişkin bireysel sorumluluk, birçok alanda eyleme geçmeyi gerektirmektedir (Şimşek-Arslan vd., 2022, ss. 115-121). Bireysel kariyer yönetimi çerçevesinde bu faaliyetlerin planlanması, kaynakların organizasyonu ve kullanımı, faaliyetlerin uygulanması, kişisel hedeflerin ve kurumsal beklentilerin dile getirilmesi ve sonuçların değerlendirilmesidir (Uyar vd., 2024, ss. 41-52). Kişisel kariyer yönetimi, bireyin iç yaşamıyla ilgili hedeflerine ulaşması için gerekli etkinliklerin koordine edilmesi, organize edilmesi, planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi anlamına gelmektedir. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer geliştirmenin bireysel açıdan önemi ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

Kariyer geliştirme, bireyin kendi kariyerini planlaması ve örgütün, bu kariyer planlarını planlanmış eğitim faaliyetleri, çalışanların tayini ve yetiştirilmesi, değerlendirilmesi gibi işlevleri desteklemesidir" (Özdemir, 2005, ss. 1-10).

2.2.1.2. Örgütsel Açıdan Önemi

Organizasyonel kariyer yönetimi, organizasyon içerisinde çalışanların beceri ve hedeflerinin tanımlanmasını ve şirketin insan kaynakları altyapısı oluşturmasını sağlamayı içermektedir (Kiriş vd., 2021, ss. 26-37). Bu nedenle kurumsal kariyer yönetimi, uygun bir bilgi, kabiliyet ve becerilere sahip çalışan bireylerin, çalışan hedefleri ve gelecekteki insan kaynağı beklentileriyle uyumlu iş birimlerine entegre ederek performansı artırmaya ve çalışanları daha hızlı kararlar almaya motive etmeye yardımcı olmaktadır (Yıldırım vd., 2021, ss. 331-353). Örgütsel kariyer yönetimi kişisel gelişimi teşvik ettiği için, kendi gelişim planlarını geliştiren çalışanların geçişini kolaylaştırarak en değerli çalışanları kuruma çekmeyi hedeflemektedir. Potansiyel ve becerilerini daha iyi kullanabilen çalışanlar, gelişme olasılıkları daha yüksek olduğundan daha üretken olmaktadırlar. Öte yandan gizli, gerçekçi olmayan iş beklentileri çalışanların enerji

kaybetmesine neden olabilmektedir (Rençber vd., 2021, ss. 17-29). Bu beklentiler ortaya çıktığında kurumun hedeflerine uymayanlar elenecek, risk altındaki çalışanlar ise yeniden kuruma kazandırılabilecektir. Bu, çalışanların organizasyonla aynı hedefleri takip etme potansiyelini kullanmaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer geliştirmenin örgütsel açıdan önemi ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Kariyer geliştirme, bir örgütün işgücü ihtiyacı ile bireylerin kariyer ihtiyaçları arasında denge kurma amacıyla yürütülen organize edilmiş, biçimsel ve planlı çabaların bütünü olarak tanımlanabilir" (Özdemir, 2005, ss. 1-10).

2.2.2. Kariyer Geliştirme Süreci

Kariyer yönetim süreçleri, bireylerin gelecekteki kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için kaynaklara yatırım yaptıkları yaşam boyu süren bir süreçtir (Tatlı vd., 2021, ss. 167-185). Dinamik ekonominin değişen taleplerine uyum sağlanmasına olanak tanıyan sürekli bir süreç olarak da verilebilmektedir.

2.2.2.1. Bireysel Süreç

Bireysel kariyer yönetimi, bireylerin iş ve iş dışı alanlarındaki ilişkiler hakkında mantıklı, uygun kararlar alabilmesi sürecidir. Kariyer yönetimi süreci bireylerin hayatları boyunca gerçekleşmekte ve bireylerin sürekli olarak kişiliklerine, yeteneklerine ve yaşam tarzı tercihlerine uygun işler ve çalışma ortamları aramaları fikrine dayanmaktadır (Ulun, 2023, ss. 106-115). İnsanlar, iş ve yaşam deneyimleri kendi arzu ve istekleriyle uyumlu olduğunda daha doyumlu ve daha üretken olmaktadırlar. Araştırmalar, iş deneyimleri, ihtiyaçlar, değerler ve tercihler gibi kişisel niteliklerle tutarlı olduğunda insanların kariyer seçimlerinden ve işlerinden daha memnun oldukları fikrini desteklemektedir. Benzer şekilde, iş kişinin sahip olduğu kabiliyet, yetenek ve becerilerin uygulanmasını gerektirdiğinde kariyer performansı da armaktadır (Ünüvar vd., 2021, ss. 32-49).

Çalışanların sürekli değişen bir iş ortamıyla karşı karşıya kaldığı, ortaya çıkan sınırsız kariyer kavramı, bireylerin kariyerlerini yönetmede bireysel, proaktif yaklaşımlar benimsemelerini zorunlu kılmaktadır. Aslında teknolojilerdeki değişiklikler, kurumsal yeniden yapılanmalar ve daralmalar ile şirket içi liderlik, bir bireyin belirli bir organizasyon içindeki kariyerini etkileyebilmektedir (Pelit vd., 2022, ss. 28-54). Çevredeki bu tür değişikliklerin kariyerlerinin yönetimine etkileri konusunda duyarlı

olmayan çalışanlar, kariyer seçenekleri konusunda bilgisiz olabilmektedirler. Ayrıca uygunsuz kariyer kararları verebilecekleri de söylenebilmektedir. Bireysel kariyer yönetimine ilişkin geçmiş araştırmalar bunu, kişinin uygun kariyer kararlarına ulaşırken ve bunları uygularken geçtiği bir dizi farklı adım veya aşama olarak görmektedirler (Kırpık vd., 2020, ss. 67-90). Genel olarak devam eden bu adımlar, kişinin kendisi ve çalışma ortamı hakkındaki farkındalığını geliştirmek veya artırmak için bilgi toplamayı, kariyer hedeflerini ve stratejilerini oluşturmayı ve belirlenen hedeflere yönelik ilerlemeyi değerlendirmeye yardımcı olacak geri bildirim almayı içermektedir.

2.2.2.2. Örgütsel Süreç

Çağdaş örgütler, çalışanlarının kariyerlerini yönetmelerine yardımcı olmayı amaçlayan bir dizi program ve insan kaynakları uygulaması sunmaktadır. Örgütler ve kuruluşlar bu yardımı, çalışan bireylerin daha pozitif iş tutumlarına sahip olacakları ve işleri ile çalışma ortamları bireysel özellikler ve arzularla eşleştiğinde daha yüksek düzeyde performans gösterecekleri inancına dayanarak sağlamaktadır (Karabetyan, 2020, ss. 37-52). Ayrıca, çalışanların kariyerlerini yönetmelerine yardımcı olarak örgütler, şirkete sadık kalacak ve yatay veya hiyerarşik olarak yeni ve daha zorlu görevlere geçmeye hazır ve yetenekli, kararlı bir işgücü sağlamaya çalışmaktadırlar. Örgütler ve kuruluşlar, çalışanlarına kariyer yönetimi sürecine yardımcı olmakta, iş ilanı programlarının sağlanabilmesi ve dahil edilmesiyle bir dizi özel program sunabilmektedirler. Resmi ve gayri resmi mentorluk, iş rotasyonu ve yatay transferler; örgün eğitimi, öğretim ve gelişim girişimleri; kariyer değerlendirme merkezleri ve atölye çalışmaları; performans değerlendirme ve geri bildirim sistemleri ve çalışan ile yönetici koçluğudur (Karataş vd., 2023, ss. 131-152). Her faaliyet ve program kısmen veya tamamen çalışanların gelişimini desteklemeyi, bireysel kariyer yönetimini ve karar almayı iyileştirmeyi amaçlamaktadır.

2.2.3. Kariyer Geliştirme Araçları

Kariyer geliştirme araçları, bireyler için en iyi kariyerin belirlenmesinde yardımcı olmak için kullanılan belgeler, çalışma sayfaları, prosedürler veya uygulamalardır. Kariyer geliştirme araçları önemlidir. Bunun sebebi bireylerin kariyerleri için ne yapmak istediklerinden emin olmaması durumunda seçeneklerin daraltılmasında yardımcı olmasıdır (Güngör vd., 2022, ss. 306-314). Bir kariyerde başarılı olmak için yapılan işten keyif alınması ve belirli bir yeteneğe sahip olunması gerekmektedir. Kariyer geliştirme araçları, bireylerin hangi işlere ilgi duyduğu, ilgi alanlarına göre hangi işlerin mevcut

olduğunu ve halihazırda sahip olunan ve bir kariyere aktarılabilecek becerilerin belirlenmesine yardımcı olmaktadır (Dilekçi vd., 2020, ss. 680-704). Ek olarak, kariyer geliştirme araçları, gerekli eğitim ve deneyime dayalı adımlarda bireylere yol göstererek iş bulmanın yolunu belirleelerine yardımcı olmaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer geliştirme araçları ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Örgüt, bireye iş ve kariyer gelişimi fırsatlan hakkında bilgi ve uygun kaynaklar ile gelişim için elverişli bir ortam sağlar. Bunun için örgütler bireylere kariyer yönetimi araçlar sunarlar. Buna karşılık birey; kendini, potansiyelini ve beklentilerini tanıyıp değerlendirerek kariyer planını etkin bir şekilde gerçekleştirmek için kariyer yönetimi araçlarım kullanır. Bu kariyer yönetimi araçlarını örgütler sağlayabileceği gibi birey kendi imkanları ile de bu araçlardan yararlanabilir" (Özdemir, 2005, ss. 1-16).

2.2.3.1. Kariyer Geliştirme Haritaları

Kariyer haritası, işverenlerin şirketlerinde bireysel ilerlemeye yönelik yöntemler oluşturma sürecidir. Kariyer haritaları, bir çalışanın örgüt içerisinde ve kariyerinin her aşamasında ilerlemenin gerekliliklerini açıklamaktadır (Bingöl vd., 2020, ss. 1-11). Çalışanlar genellikle bir kuruluş içindeki kendi ilerleme yollarını belirlerken kendi ilerleme haritalarını oluşturmaktadırlar. Giriş seviyesindeki konumlarından hedeflerine ulaşmak için gereken gereksinimleri belirlemektedir. Kariyer haritaları yalnızca her çalışan türü için ilerleme yönlerini belirlemekle kalmayıp aynı zamanda işletmelerin zayıf noktalarını ve ilerideki hedeflerini belirlemesine de yardımcı olmaktadır (Ertekin, 2020, ss. 14-27). Kariyer haritaları, yönetilebilir ve elde tutulabilir çalışanlara yol açmaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer geliştirme haritaları ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Kariyer haritası, bir örgüt içinde bir işten diğerine ilerleyebilmenin yollarını belirlemek üzerine kullanılan bir tekniktir. Diğer bir ifade ile kariyer haritaları; örgüt dahilindeki bütün pozisyonları içeren, pozisyonlar arasında geçiş yollarının net olarak belirlendiği bir örgüt şemasıdır" (Özdemir, 2005, ss. 1-17).

2.2.3.2. Kariyer Geliştirme Danışmanlığı

Kariyer gelişimi, farkına varılsada varılmasada aslında bireylerin doğdukları andan itibren başlayan, hayat boyu devamlılık arzeden bir süreçtir. Bireylerin kişilikleri, ilgi

alanları, değerleri, bireylerin geçmişleri, yetenekleri ve koşulları da dahil olmak üzere kariyer gelişimini etkileyen bir dizi faktör barındırmaktadır. Kariyer danışmanlığı kariyer, eğitim ve yaşamla ilgili kararlar alınabilmesi için bireylerin kendilerini ve çalışma dünyalarını anlamalarında yardımcı olabilmektedir (Tatlı, 2023, ss. 83-97).

Kariyer danışmanlığı gençlere ve yetişkinlere yönelik danışmanlığın her zaman çatışmasız bir bağlamda gerçekleşmesi gerektiğinden, çatışma yönetimi stratejileri zorlu mesleki durumlarda kariyer danışmanları için büyük önem taşımaktadır. Kariyer danışmanları günlük mesleki yaşamlarında farklı çatışma durumlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir (Pınar vd., 2023, ss. 36-47).

Bu tür çatışmalar yalnızca mesleki rehberlik, ileri eğitim veya kariyer danışmanlığı alan gençlerle veya yetişkinlerle ilgili değildir. Aynı zamanda meslektaşlarla veya ekip yönetimiyle ilgili sorunlar da olabilmektedir. Danışmanlıkta çatışma durumlarına yol açabilecek çok sayıda faktör vardır (Tatlilioglu, 2023, ss. 50-59). Kariyer danışmanlarının bahsettiği çatışmalar önemlidir. Ancak bunlarla nasıl başa çıkıldığını, ellerinde hangi baş etme stratejilerinin bulunduğu, bunların nasıl uygulandığı ve belirli davranışlar ile danışmanların çalışma ortamları arasında ne gibi ilişkiler olduğunu öğrenmek de önemlidir. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer geliştirme danışmanlığı ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Kariyer danışmanları, örgüt içindeki insan kaynaklan yöneticileri arasından ya da örgüt dışındaki profesyonel danışmanlık şirketleri ile mentor (hami) adı verilen deneyimli yöneticiler arasından seçilmektedir. Kariyer danışmanları bireylerin kariyer amaçlarının oluşturmalarına, uygun kariyer basamaklarını uygulamalarına ve kariyer hedeflerine yönelmelerine yardımcı olurlar" (Özdemir, 2005, ss. 1-17).

2.2.3.3. Kariyer Geliştirme Rehberliği

İnsanlar meslek yaşamları boyunca tarafsız tavsiyelerden yararlanabilecekleri farklı durumlarla karşılaşmaktadırlar. Bir branş veya kariyer seçme, kariyerlerini veya işlerini değiştirmeleri gerekip gerekmediğine karar verme, işgücüne yeniden girme veya genel olarak kariyer rehberliği hakkında daha çok bilgi edinmek isteme sürecinde olabilmektedir. Ayrıca eksiksiz bilginin her zaman gelişime yardımcı olduğu da söylenebilmektedir (Özmen vd., 2023, ss. 137-149). Bunun çok zorlu bir süreç olduğunun farkına varılmalıdır ve kariyer rehberliği sürecinin ne, nasıl ve niçin olduğu hakkında bütün her şeyin öğrenilmesi gerekmektedir. Kariyer rehberliği, bireylerin bilinçli

eğitimsel ve mesleki seçimler yapmasına ve uygulamasına destek ve yardımcı olmak için tasarlanmış kapsamlı, gelişimsel bir program olarak tanımlanabilmektedir (Koç vd., 2023, ss. 15-26). Basit bir ifadeyle bu, insanların olgun ve bilinçli kararlar vermek için geliştirdiği bir yolculuktur. Bu, rehberlik etme veya yol gösterme eylemi olup tavsiye arama eylemidir. Kariyer rehberliği, bireylerin kariyer seçeneklerini belirlemek ve bunları tek bir kariyer kararı verecek şekilde daraltmak için gerekli bilgi, yetenek ve deneyimi edinmelerine yardımcı olmak amacıyla verilen rehberliktir (Aydoğan vd., 2022, ss. 1578-1597). Bu kariyer kararı daha sonra bireylerin sosyal, finansal ve duygusal refahıyla sonuçlanmaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer geliştirme rehberliği ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

"Kariyer rehberleri, deneyimsiz olan çalışanlara kariyer gelişiminde yardımcı olan kişilerdir. Kariyer rehberleri, kariyer danışmanlığını tamamlayıcı bir unsur olarak örgütü çok iyi tanıyan insan kaynaklan yöneticileri arasından seçilirler. Kariyer rehberliği; çalışanların kariyer gelişimine katkıda bulunan belirli bir strateji ve kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli yeteneklerin oluşturulmasında seçenekler sunar. Çalışanlara profesyonel yetkinlikler kazanmasını hedef alan, çalışanların beklentileri ile örgüt ihtiyaçlarını bütünleştiren gerçekçi hedefler ortaya koyan ve çalışanı bu hedeflere ulaşmak için izlemesi gereken yolu gösteren bir çalışmadır" (Özdemir, 2005, ss. 1-18).

2.2.3.4. Kariyer Gelişim Merkezleri

Kariyer merkezi, insanların iş bulmasına ve mesleki becerilerini geliştirmesine yardımcı olmaya adanmış örgüt içi veya örgüt dışı kurumlardır. Bu ofisler genellikle bir okulun, kolejin veya kâr amacı gütmeyen kuruluşun parçasıdırlar. Ancak bağımsız bir işletme veya devlet kurumu da olabilmektedirler (Boğazlıyan vd., 2022, ss. 372-389). Kariyer merkezlerinde, eğitimli kariyer geliştirme uzmanları bir kariyer yolu seçilmesinde, açık pozisyonları bulup başvurulmasında, bir özgeçmiş oluşturulmasında ve işverenlerin adaylarda tercih edebileceği becerilerin öğrenilmesinde yardımcı olmaktadırlar. Kariyer seçimi öğrenciler, mezunlar ve iş gücüne yeniden katılan kişiler için umut verici ve zorlu bir süreç olabilmektedir. Kullanılabilecek geniş kariyer yelpazesini anlamak, becerilerin ve ilgi alanlarının uygun profesyonel bir yol seçilmesine yardımcı olabileceği söylenebilmektedir. Bir kariyer yoluna karar verilmesi, iş arama süreci veya mesleki becerilerin geliştirilmesini amaçlayan bireyler, bir kariyer merkezi ile çalıştıkları takdirde hedeflerine daha kolay ulaşabilmektedirler (Aksoy vd., 2023, ss. 1301-1323). Yukarıda

aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer gelişim merkezleri ile ilgili tanım ve kavramlar şu şekilde bildirilmiştir;

"Kariyer merkezleri, örgütsel kariyer geliştirmeyi başlatmak ve kariyer yönetimi uygulamalarına destek sağlamak amacıyla çalışanların kendi kendilerini değerlendirmelerine katkıda bulunan, eğitim ve danışmanlık hizmeti veren örgüt içi kuruluşlardır" (Özdemir, 2005, ss. 1-18).

2.2.3.5. Kariyer Gelişimi ve Koçluk

Koçluk, belirli gruplara özel ders, toplantı ve seminerler düzenleyerek belirli hedeflere ulaşmaya yönelik bir hazırlık tekniğidir. Kişi öğrenene kadar devam etmektedir. Koçlar, yöneticilerin liderlik becerilerini geliştirmek ve kişisel zayıflıklarını gidermek için işe alınan dış danışmanlardır. Bir bakıma koçlar yöneticilerin tercih ettiği kariyer danışmanlarıdır (Amanak vd., 2020, ss. 58-67). Ayrıca yöneticilerin hedeflerinin tespit edilmesine, çalışan bireylerin motive edilmelerine ve değerlendirilmelerinin yapılmasında ve daha fazlasına yardımcı olmaktadırlar. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer gelişim koçluğu ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

"Koçluk, 1990'lı yıllarda geliştirilen ve belli bir gruba belli bir hedef için özel ders, konferans, seminer vererek o hedefe hazırlama tekniğidir. Kariyer rehberliği ve danışmanlığının yetersiz kalması durumunda örgüt dışından görevlendirilen koçlar, kişisel kariyer planlama uzmanlardır" (Özdemir, 2005, ss. 1-18).

2.2.3.6. Eğitim ve Geliştirme Programları

Çalışan eğitim programları, kuruluşlar tarafından çalışanlarının becerilerini, bilgilerini ve performanslarını artırmak için tasarlanan sistematik girişimlerdir. Belirli organizasyonel ve bireysel gelişim ihtiyaç ve isteklerinin karşılanması için özel olarak hazırlanan bu programlar, teknik beceri geliştirme ve yazılım eğitiminden sosyal beceri geliştirme ve uyumluluk eğitimine kadar çeşitlilik gösterebilmektedir (Çetinkaya, 2022, ss. 16-32). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) eğitim ve geliştirme programları ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

"Eğitim ve geliştirme programları, çalışanları önceden belirlenen hedeflere ulaştırma ve çalışanların yetkinliklerini geliştirmek amacı ile bilgi, beceri ve davranışlarda istenen yönde değişiklik yaratan faaliyetlerdir" (Özdemir, 2005, ss. 1-19).

Çalışan bireyler sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirebilmek, yeni teknolojilere ve metodolojilere uyum sağlamak ve kuruluşun büyümesine ve başarısına olumlu katkıda bulunmak için gerekli araç ve yeterliliklerle donatılması gerekmektedir. Çalışan eğitimine genellikle kuruluşlar tarafından bir yatırım yapılmasından ziyade bir gider şeklinde bakılmaktadır. Ancak işyeri eğitimine yatırım yapan her şirket, başarısına yatırım yapıyor demektir (Demir vd., 2020, ss. 33-58). Çalışan eğitim programları, işgücünün becerilerini ve üretkenliğini artırmak isteyen kuruluşlar için hayati bir araç görevi görmektedir. Bu programlar yalnızca bilgi boşluklarını doldurmanın bir yolu değil aynı zamanda sürekli iyileştirme ve uyum sağlama kültürünü teşvik eden, insan sermayesine yapılan stratejik bir yatırım olarak da verilebilmektedir (Işık, 2020, ss. 21-38). Yeni işe alınanların işe alınmasından deneyimli profesyonellerin becerilerinin geliştirilmesine kadar, çalışan eğitim programları, bireysel büyümeyi kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirmek, ekiplerin rekabetçi, yenilikçi ve gelecekteki zorluklarla başa çıkmaya hazır kalmasını sağlamak için tasarlanmıştır.

2.2.3.7. İş Rotasyonu

İş rotasyonu, personelin mevcut işiyle ilgili diğer faaliyetlere veya görevlere aktarılması ve bunların daha sonra, programda belirtilen önceden belirlenmiş bir programa ve zaman aralıklarına göre yürütülmesidir. İş rotasyonu, bir örgütte çalışanların potansiyelini arttırmakta ve onların başka işlere, özellikle de yeni çalışanlara geçmelerine olanak tanımaktadır (Evcili, 2023, ss. 417-425). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) iş rotasyonu ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"İş rotasyonu, çalışanın önceden belirlenmiş bir programa ve programda öngörülen sürelere göre o anda yaptığı işle ilgili diğer bazı faaliyet ya da görevlere geçişi ve bunları sırası ile gerçekleştirmesidir. İş rotasyonu, çalışanların örgüt içinde yatay olarak yer değiştirmesidir. Bu, örgütte çalışanların potansiyellerini yükselterek başka işlere yönelmelerini sağlar" (Özdemir, 2005, ss. 1-19).

Bu durum onların farklı iş çeşitlerini deneyerek kendilerini sınamalarına ve işle uyumluluk noktalarını karşılaştırarak kişisel değerlerini değerlendirmelerine yol açmaktadır. Bir diğer kariyer geliştirme aracı da çalışanın organizasyondaki konumunu dikey yerine yatay olarak değiştirmektir (İnandı vd., 2020, ss. 15-31). Organizasyonel hedefler doğrultusunda yeni görev veya hizmetlerle karşı karşıya kalan çalışanlar, yeteneklerini geliştirme ve yeni beceriler kazanma fırsatına sahip olmaktadırlar (Canbolat

vd., 2021, ss. 28-40). Çalışanları motive etmek için iş rotasyonuna çok dikkat edilmeli ve çalışanların kendilerini sömürülmüş veya aldatılmış hissetmemeleri için aralarında bir denge sağlanmalıdır.

2.2.3.8. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirmek iş rotasyonu gibi bir iç tasarım tekniği olarak geliştirilmiştir. Ancak bu yöntemin çalışanların becerilerini geliştirip daha verimli hale getirdiği anlaşıldığından kariyer planlama aracı şeklinde kullanılmaya başlanmıştır. İş zenginleştirme, çalışan bireylere başarı, kişisel gelişim gösterme ve tanınma fırsatları sağlayacak şekilde iş içeriğinin değiştirilmesi, onlara daha çok sorumluluk verilmesi, işin çok daha anlamlı ve ilgi çekici hale getirilmesi anlamına gelmektedir (Cinel vd., 2021, ss. 369-391). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) iş zenginleştirme ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

İş zenginleştirme, bir pozisyonun daha çok iş ve işlem yapılabilecek şekilde yeniden organize edilmesi ve mevcut işlere; yeni deneyimler, genişletilmiş sorumluluklar, teşvik edici özellikler kazandırmak üzere yeniden biçim verilmesidir (Özdemir, 2005, ss. 1-19).

İş zenginleştirme sadece çalışanların görevlerini çeşitlendirmekle kalmamakta aynı zamanda işlerinin doğasını da değiştirerek onların yeni bilgiler almalarına, performansları hakkında doğrudan geri bildirim almalarına, çalışma yöntemlerini ve programlarını kontrol etmelerine, iletişim kaynaklarına doğrudan erişime sahip olmalarına ve kişisel olarak sorumlu bir şekilde çalışmalarına olanak tanımaktadır (Gönül vd., 2020, ss. 1648-1662).

2.2.4. Kariyer Gelişim Kuramları ve Devreleri

İnsan hayatında farklı aşamalar vardır. Çocukluktan yetişkinliğe ve yaşlılığa tüm bu geçişler kültürden toplumsal yapıya, çevreden ekonomik şartlara kadar birçok faktörden etkilenmektedir. Yaşamın çeşitli aşamalarına ilişkin farklı çalışmalar yapılmış ve farklı teoriler geliştirilmiştir (Yılmaz vd., 2021, ss. 90-104). Bir kariyeri incelemenin en iyi şekli kariyer süreçlerine adım adım bakılmasından geçmektedir (Ünlü vd., 2022, ss. 694-723). Bir kişinin kariyer döngüsünü geliştirme süreci, kişinin yaşam döngüsü boyunca gelişen dört aşamadan oluşmaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer gelişim kuramları ve devreleri ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

“Yaşam safhaları en basit ifade ile “insanın doğumu ile ölümü arasında geçen süre” olarak tanımlanan yaşam, her bir birey için farklı anlamlar ve özellikler taşır” (Özdemir, 2005, ss. 1-35).

2.2.4.1. Eric Ericson’un Kuramı

Kariyer ve yaşam evreleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çoğu araştırmacı, teorilerini ünlü psikanalist Erikson’un yaşam evresi teorisine dayandırmaktadır (Kahraman, 2023, ss. 487-502). Eric Erickson yaşamın evrelerini üç bölümde ele almaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) Eric Ericson’un Kuramı ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

- Çocukluk dönemi
- Yetişkinlik dönemi
- Olgunluk dönemi

“Eric Ericson’un yaşam dönemleri kuramı, bireylerin gelişim dönemleri ile ilgili yapılmış en belirgin sınıflandırmalardan birini kapsamaktadır. Bu kuram, kişisel gelişim ile ilgilidir ve bütün yaşam dönemlerinde bireylerin olmasını arzu ettikleri durumları, bunların gerçekleşmemesi halinde kişiliklerinde oluşabilecek bozuklukları ayrıntılarıyla açıklamaktadır” (Özdemir, 2005, ss. 1-35).

2.2.4.2. Daniel Levinson’un Kuramı

Daniel Levinson’un modelinde insan yaşamının aşamaları, kariyer aşamalarıyla ilişkili çocukluk döneminden itibaren altı aşama olarak kabul edilmektedir (Taş vd., 2020, ss. 417-440). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) Daniel Levinson’un Kuramı ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

“Daniel Levinson’un yaşam dönemleri kuramı, Eric Ericson’un yaşam dönemleri kuramından farklı olarak yaşam safhalarım çocukluktan itibaren incelememektedir. Levinson, yaşam safhalarını kariyer ile ilişkili olarak altı evreye ayırarak inceleyen bir model geliştirmiştir”(Özdemir, 2005, ss. 1-38).

Bunlar aşağıdaki gibidir;

- Aileden ayrılma dönemi (16-22 yaş arası)
- Yetişkinlik dönemi (22-29 yaş arası)
- Geçiş dönemi (29-32 yaş arası)

- Yerleşme dönemi (32-39 yıl arası)
- Orta yaş krizi dönemi (39-43 yaş arası)
- Yenilenme dönemi (43-50 yıl arası)

2.2.4.3. Keşif Devresi (Keşfetme-Arama)

Çocuğun ergenlik dönemi olan onyedi ve yirmili yaşlarının ortasına kadar süren, temel güven duygusuyla ilgili bir devredir. Annenin yiyecek, uyku ve ihtiyaçlarını sağlaması son derece önemlidir. Bu süreç çocuğa temel bir güven duygusu vermektedir. Anne bu güvenlik duygusunu sağladığında kimliğin temeli atılmış olmaktadır (Uçar vd., 2023, ss. 293-315). Çocuk kendinin farkına varmakta ve çevresini anlamaya başlamaktadır. Bu dönemde annenin veya onun adına hareket eden birinin varlığı çocukta güvensizlik yaratabilmektedir (Tengiz vd., 2020, ss. 67-78). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) keşif devresi (keşfetme-arama) ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

"Bu devre 20'li yaşların ortasına kadar olan, bireyin ilk işe girişine kadar olan süreyi kapsamaktadır. Birey bu devrede kendini bulmaya ve kendini mesleki bir rolle bütünleştirmeye böylece kişisel bir imaj oluşturmaya çalışmaktadır (Klatt ve diğerleri, 1985). Birey arkadaşlarını, anne ve babasının, öğretmenini, çevresindeki insanları gözlemleyerek ve onların etkisiyle meslekleri tanımaya başlamaktadır" (Özdemir, 2005, ss. 1-47).

Temel güven, çocuğun ihtiyaçlarının derhal ve tam olarak karşılanmasını ve anne-çocuk ilişkisinin tatmin edici olmasını gerektirmektedir. Araştırma ve deney aşaması genellikle 15 yaş veya 25 yaş arasında yaşanmaktadır. İlk işine başlayan kişilerin bazıları yarı zamanlı olmak üzere pek çok işi deneyebilmektedir. Mesleki eğitim, istenen iş tanımları, görüşmeler, ilk mesleki etkileşimler ve geri bildirim bu dönemdeki öğrenme sürecinin bir parçasıdır (Yıldız vd., 2020, ss. 190-212). Aile üyelerinin geçmişi, maddi kaynakları, gidecekleri üniversite gibi konular çok önemli hale gelmekte ve kişinin arayış aşamasını etkilemektedir (Mesci vd., 2020, ss. 167-209). Bu dönemde bireylerin kariyerlerine yönelik çok sayıda eylem planı geliştirmeleri ve arasından seçim yapmaları gerekmektedir.

2.2.4.4. Kurma Devresi

Uyum, kurma veya ilerleme aşaması çalışmaya başladığında başlamaktadır. 25 yaş arası veya 45 yaş arasındaki kişiler çalıştıkları organizasyonlarda ilerleme kaydetmeye başlamaktadırlar (Küçük vd., 2023, ss. 327-354). Bu süre zarfında çalışanlar terfi ettirilmekte veya ödüllendirilmektedirler. Ayrıca kuruluşa değerlerini göstermekte ve yönetimin dikkatini çekmektedirler (Mavibaş, 2022, ss. 30-47). Bireyler bu dönemde kariyer stratejilerini belirler, branşlarını seçer ve kendilerine destek olacak danışmanlar bulmaktadırlar. Uyum, kurma veya ilerleme aşamasında diğer farklı kurumlardan da iş teklifleri gelebilmektedir. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kurma devresi ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Kariyerin ilk yılları olarak değerlendirilen kurma devresi genel olarak 26-35 yaş arasında yaşanmaktadır. Bu devre, bireyin örgüte girişi ile başlar ve işe alıştırma (oryantasyon) eğitimi ile zamanla deneyim kazanıncaya kadar devam eder" (Özdemir, 2005, ss. 1-48).

2.2.5.5. Kariyer Ortası Devresi

Kariyer ortası aşaması 45 yaş ve 65 yaş arasında gerçekleşmektedir. Birçok insan için ciddi kariyer sorunları, kariyerin ortalarına kadar ortaya çıkmamaktadır. Profesyonel ortam üç farklı yönde gelişebilmektedir. Bu dönem büyüme ile karakterize edilirse, birey gelişmeye devam edebilmektedir. Kariyer ortası aşaması 45 yaş ve 65 yaş arasındaki kişiler başarı sergileyebilmekte ve bu başarılar ödüllendirilebilmektedir (Oruç vd., 2023, ss. 299-316). Kişi bir başarı (doyum) duygusuna sahiptir. Ancak durgunluktan korkmakta ve yeni zorluklar arayışına girmektedirler. Bu dönemde mesleki başarıları takdir eder ve tavsiyelerde bulunarak danışmanlık görevinde bulanabilmektedirler. Kariyer ortası gelişebilecek düşüşlerde işten çıkarılma durumu yaşayabilmektedirler (Kan-Sönmez, 2021, ss. 599-622). Özgüven eksikliği ve başarısızlık duygusu ile beraber hissedilen duygu emeklilik durumu ile adlandırılmaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer ortası devresi ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

"Bireyin kariyerinde edindiği pozisyonun artık daha sağlam olduğu bu kariyer devresi, genellikle 36-50 yaş arasındaki süreyi kapsamaktadır. Bu devrede bireyin çıraklıktan ustalığa, öğrencilikten uygulayıcılığa geçmesi beklenmektedir. İşle ilgili görevlerin

hayati önemi artar. Hatalar cezalandırılırken başarılar ödüllendirilir ve bireye daha fazla sorumluluk verilir" (Özdemir, 2005, ss. 1-50).

Bu, insanların üretken olduğu ve gelecekteki faaliyetlere dahil olduğu bir zamandır. İnsanların yeteneklerini, deneyimlerini ve becerilerini yaratıcı ve üretken bir şekilde kullanmaları önemlidir (Yahşi, 2020, ss. 644-675). Bu yaşam döngüsü, kariyerin ortasından sonuna kadar olan aşamalara denk gelmektedir. Bu aşamada kişi seçtiği kariyerde ve kariyerinde ilerlemeye çalışmaktadır. İşte, işyerinde ve sonuçta yaşamda üretkenlik bu döngüyü karakterize etmektedir (Öksüz vd., 2024, ss.1-8). İnsan üretken olamazsa hayatı durgunlaşmakta ve anlamsızlaşmaktadır. Bu durum aynı zamanda orta yaş krizine de yol açabilmektedir.

2.2.4.6. Kariyer Sonu Devresi

Her kariyerin sonunda bir emeklilik dönemi vardır. Kişi emekli olmaya hazırdır ve kuruluşa ve onun çalışmalarına olan ilgisini kaybetmeye başlamaktadır. Bu dönemde insanlar başkalarına liderlik etme, bilgi aktarma, yeni ilgi alanları bulma, emekliliğe hazırlanma ve daha edilgen bir rol üstlenme ihtiyacı hissedebilmektedirler (Güneş vd., 2022, ss. 109-122). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer sonu devresi ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

"Kariyer yaşamının en uzun devresi olan kariyer sonu, 51-65 yaş arasındaki dönemi kapsamaktadır. Fiziksel yaşlanmayla birlikte bireyin öğrenme yeteneği yavaşlamıştır. Kariyer yaşamının sonlarına gelen birey, kazandığı tecrübeler ve bunlardan edindiği bilgilerle artık öğretici konumuna gelir" (Özdemir, 2005, ss. 1-52).

Bu aşama kariyerin en uzun evresidir ve kişinin kariyerinin sonuna ulaştığı aşamadır. Bu dönem, kayıtsız üretkenliğin ve yaratıcılığın zirvesini temsil etmektedir. Bu kişi hayatın hem olumlu hem de olumsuz yönlerine uyum sağlamıştır. Hayatı boyunca yaptıklarının sorumluluğunu üstlenmiştir. Bu kişi artık tam bir kişiliğe sahiptir. Arzuları karşılanmazsa çevresel baskılara tek başına direnebilmektedir. Fakat eğer kişilik parçalanmışsa yani kişilik tam olarak sağlamlaşmamışsa bu durumda birey çökmekte ve ölüm duygusunu yaşamaktadır (Öztürk, 2022, ss. 1-15). Bu dönem kariyerin düşüş aşamasına denk gelmektedir. Emeklilik dönemi aynı zamanda bireyin kendi hayatını sorgulaması ve kendi ötesinde düzen arayışı içinde olması, bir çocuğun evden ayrılması, bir akranın emekli olması ya da ölmesi gibi olaylarla da başlayabilmektedir.

2.2.4.7. Azalma Devresi

Emekliliğe başlamak, özellikle başarılı bir kariyer oluşturmak için onlarca yıl harcamış olanlar için, hayatın en heyecan verici geçişlerinden biri olabilmektedir. Yeni tutkuları keşfederken becerilerini ve bilgilerini kullanırken aktivite seviyelerini korumalarına olanak tanıyan çok sayıda fırsatlar bulunmaktadır (Fide-Keskin vd., 2023, ss. 1999-2026). Emeklilik genellikle uzun bir kariyer yarışının ardından bitiş çizgisi olarak görülmektedir (Denizli vd., 2020, ss. 17-25). Emeklilikten sonra çalışmanın pek çok artısı bulunmaktadır ve emekliler için popüler ikinci iş seçenekleri arasında serbest çalışma pozisyonları, danışmanlık rolleri ve iş fırsatları yer almaktadır. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) azalma devresi ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilmiştir;

"Azalma; bireyin, biyolojik gerçekler nedeniyle yaşı ilerledikçe kariyerinin de bundan etkileneceğini düşünmesinden kaynaklanır. Bu durum, yaşlanma sonucundaki fiziksel ve zihinsel yeterlilikteki kayıplara paralel olarak işteki ilerlemede bireyin kendini gerçekleştirme ve tanınma ihtiyaçları hakkında psikolojik olarak hissettiği bir statü kaybıdır (Özdemir, 2005, ss. 1-53).

2.2.5. Kariyer Devreleri ve Gelişim Sorunları

Her gelişim veya yaşam döngüsü dönemi arasında olduğu gibi bireylerin kariyer devreleride kim olduklarını ve nereye gitmek istediklerini sorgulamalarına olanak sağlayan geçiş dönemleridir. Bu dönemlerin başlıca görevleri ihtiyaç ve değer hiyerarşilerini yeniden incelemek, meslek ve ilişkiler gibi çeşitli yaşam bileşenlerine yeniden bakmak, potansiyel seçenekleri araştırmak ve değerlendirmek ve daha önceki taahhütleri derinleştirmek veya değiştirmek için kararlar almaktır. Kariyer yönetimi sorunlarına ilişkin pek çok tanım arasında, bu sorunların herkes için anlaşılmasına ve öneminin ortaya konulmasına yardımcı olan bazı teorik konular bulunmaktadır. Bunlar kariyer yönetiminin çeşitli sorunlarını belirleyen tırmanma, piramit, zaman çizelgesi veya turnuva gibi çeşitli kariyer yönetimi gibi metaforları kapsamaktadır (Bircan-Altınsoy vd., 2023, ss. 211-228; Erdoğan vd., 2023, ss. 583-592). Kariyer devresi sorunlarının çoğu aşırı endişe içermekte ve bu aşırı yük, kariyer devresi sorunu bir yaşam öyküsü ve mevcut yaşam yapısındaki çok sayıda spesifik sorun aracılığıyla ortaya çıkması nedeniyle oluşmaktadır. Hemen hemen her şey, bir kariyer devresi sorununun tanımlayıcı kriterini çağrıştırabilmektedir. Kariyer devresi sorunu oluşturabilecek konuların, engellerin ve

eylemlerin çeşitliliği göz önüne alındığında, otomatik olarak geçerli olan bir reçete bulunmamaktadır (Karatekin-Alkoç, 2022, ss. 703-717). Bunun yerine, danışman ve danışan, şimdiki ve gelecekteki yaşam gidişatında fark yaratılabilmesi için ne yapılması gerektiği konusunda iş birliği yapmaktadırlar. Bazen ne yapılacağına ilişkin spesifikasyonlar makul ölçüde kesin ve sınırlı olup bazen de bir spesifikasyon geniş ve açık uçlu olabilmektedir. Ayrıca mevcut yaşam yapısının sanal olarak yeniden yapılandırılmasını içermektedir. Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer devreleri ve gelişim sorunları ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

"Bireyin yaşamı gibi kariyeri de safhalardan oluşmaktadır. Her bir kariyer devresinin kendine özgü özellikleri vardır. Dolayısıyla bireyler, farklı kariyer devrelerinde farklı kariyer sorunları ile karşılaşabilmektedir. Bu kariyer sorunlarım başlangıç devresi, kariyer ortası ve kariyer sonu olmak üzere genel olarak üç dönem içinde incelemek mümkündür" (Özdemir, 2005, ss. 1-55).

2.2.5.1 Başlangıç Devresi Sorunları

Başlangıç devresi sorunları yeni kariyer hayatına başlayanların çoğunun karşılaştığı, fikirlerini dile getirme konusundaki deneyim eksikliği, hayal kırıklıkları veya kariyer beklentilerini karşılayamama durumu olup aynı zamanda yöneticilerinin söylediklerine değer vermemelerinden veya onları teşvik etmemelerinden de kaynaklanan sebeplerden oluşabilmektedir. Bu durum kariyer şoku olarak ifade edilebilmektedir. Ayrıca bu durumun kontrolü ve öngörülebilirliği bireyler tarafından olumlu veya olumsuz olarak olağanüstü bir olay olarak da değerlendirilebilmektedir. Kariyer devreleri ve sorunları bakımından ise örgütte planlanmamış durumsal olaylar yaşayan bireylerin, kişinin kariyer geçişi ve değişimi üzerinde etkisi olduğu da ifade edilebilmektedir (Akkermans vd., 2021, ss. 2-9; Çelenk, 2022, ss. 118-127; Akar vd., 2023, ss. 121-144). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) başlangıç devresi sorunları ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirilebilmektedir;

"Bu dönemin en önemli sorunlanndan biri beklentiler ile gerçeklerin uyuşmaması durumudur. Bu sorun, gerçek şoku ya da kariyer şoku olarak adlandırılmaktadır. Bu soranım sebebi, çalışan bireyi örgütten ve örgütün bireyden gerçekçi olmayan beklentileri olabilir. Çalışma yaşamına yeni giren birey mutlu, hevesli ve verimli olmalıdır" (Özdemir, 2005, ss. 1-56).

Mezun olmak ve doğrudan çalışma hayatına atlamak bireyleri heyecanlandırdığı kadar göz korkutucu bir durum da olabilmektedir. Bu zorluklarla yüzleşmek ve bu zorluklarla nasıl başa çıkacağını bilmemek, hızla mutsuzluğa ve tatminsizliğe yol açabilmekte hatta bunlar bireylerin işten ayrılmalarına bile sebep olabilmektedir. Yeni bir iş, yeni insanların ve yeni kuralların olacağı yeni bir ortamda olunması anlamına gelmektedir (Atılgan vd., 2022, ss. 151-170). Yeni başlayan biri olarak, kurumsal merdivenin en alt basamağından başlamak ve yeni becerilerin benimsenmesi gerektiği gerçeğinin kabul edilmesi gerekmektedir (Bakay vd., 2021, ss. 160-173). Yöneticilerin ve meslektaşların tanınması ve onların tavsiyelerinin dikkatle dinlenmesi bireylerin yeni işlerinde ekip çalışmalarına dahil olmaları yeni işe başlayanlara katkı sağlayabilmektedir.

2.2.5.2. Kariyer Ortası Sorunları

Kariyer ortasında yaşanan bir krizin sularında gezinmek kaçınılmaz olduğu kadar göz korkutucu bir durum da olabilmektedir. Birçok profesyonel için kariyerlerinin orta noktasına ulaşmak derin bir iç gözlem ve sorgulamayı tetikleyebilmektedir. Günümüzün hızlı tempolu iş piyasasında, kariyer ortası krizi yaygındır ve profesyonel yaşam döngüsünde beklenen bir dönüm noktasıdır (Bircan-Altınsoy vd., 2023, ss. 211-228).

Günümüzde tüm bireyler basmakalıp orta yaş krizine aşinadır ve kariyer ortası krizi bazı benzerlikleri paylaşmaktadır. Bu, genellikle 30'lu yaşların ortalarından sonlarına ve 50'li yaşlara kadar meydana gelen yoğun bir kendinden şüphe duyma ve kişinin kariyerini yeniden değerlendirme dönemidir (Çelik vd., 2022, ss. 14-20). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer ortası sorunları ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

"Bireyler için örgütler rekabetin yoğun olarak yaşandığı ortamlardır. Bunun nedeni, örgüte yeni katılan her bireyin kendini göstermeye çalışması ve üst kademedeki yerini almak için mücadele etmesidir. Bu rekabet ortamından en fazla etkilenenler yaşamlarının ve kariyerlerinin ortasına gelen bireylerdir. Kariyer ortası devresi bireyler için bazı sıkıntılara neden olmaktadır. Çünkü yaşamının da ortasına gelen birey; hissettiği fiziksel ve zihinsel süreçlerdeki yavaşlamaları, stresi, artan ailevi sorumlulukları kısacası "orta yaş" krizi olarak adlandırılan durumu kariyer yaşamında da hissetmektedir. Bunun nedeni; yeteneklerindeki azalma, yükselme olanaklarının sınırlı ya da az olması, örgüte yeni katılanlann kendilerinin yerini alarak onları örgüt dışına iteceği düşüncesinin sebep olduğu kin ve stres olabilir" (Özdemir, 2005, ss. 1-57).

Genel bir izin gününün aksine, kariyer ortasında yaşanan kriz, bir anlık motivasyon kaybıyla ilgili olmamaktadır. Bu durum profesyonel varlığın özünü sorgulamakla ilgili olabilmektedir (Erdoğan vd., 2023, ss. 583-592). Altta yatan nedenleri proaktif bir şekilde ele alarak ve karmaşıklıklar arasında stratejik olacak şekilde yön verildiği bu aşamada, daha çok tatmin edici ve çok daha başarılı bir meslek ve kariyer için zemin hazırlayabilmektedir.

2.2.5.3. Kariyer Sonu Sorunları

Kariyerin son evrelerindeki zorluk motivasyondur. Her kariyerin sonunda bir emeklilik dönemi vardır. Bu dönemde insanlar başkalarına liderlik etme, bilgi aktarma, yeni ilgi alanları bulma, emekliliğe hazırlanma ve daha edilgen bir rol üstlenme ihtiyacı hissedebilmektedirler (Gökdemir vd., 2021, ss. 102-130). Bu aşama kariyerin en uzun seviyesi ve aynı zamanda kişinin kariyerinin sonuna ulaştığı aşamadır. Bazen bu durum başarılı bir kariyer oluşturmak için onlarca yıl harcamış bireyler için, hayatın en heyecan verici geçişlerinden biri olabilmektedir (Karadeniz vd., 2021, ss. 113-136). Yukarıda aktarılan kavramlar kapsamında Özdemir (2005) kariyer sonu sorunları ile ilgili tanım ve kavramları şu şekilde bildirmiştir;

"Kariyer sonu devresinin en önemli sonu; beraberinde duygusal, finansal ve sosyal sorunlan da getiren emekliliktir. Emekliliğin bazı bireyler için bir şok ve sorun olduğunu bazılan için de hayata başlangıcı ifade ettiğini belirtmiştik. Emeklilik bir sorun olarak ele alındığında olumsuz duygulan (beceri yitirme, işini kaybetme, üreticiliğini kaybetme gibi) ve stres yükünü ifade etmektedir. Çünkü emeklilik gözden düşme, stres, duygusal, finansal ve sosyal sıkıntılan da beraberinde getirmekte ve örgüt içinde de problemlere neden olabilmektedir" (Özdemir, 2005, ss. 1-61).

Bireyler yeni tutkuları keşfederken becerilerini ve bilgilerini kullanırken aktivite seviyelerini korumalarına olanak tanıyan çok sayıda fırsatlarla karşılaşabilmektedirler. Kariyerin son evresi genellikle uzun bir kariyer yarışının ardından bitiş çizgisi olarak görülmektedir (Karatekin-Alkoç, 2022, ss. 703-717). Bu evrede çalışmanın pek çok artısı olabilmekte ve emekli olmayı düşünenler için popüler ikinci iş seçenekleri arasında serbest çalışma pozisyonları, danışmanlık rolleri yer almaktadır. Kariyer gelişimi çok yönlü ve devamlı gelişen bir yolculuktur (Keçeci, 2021, ss. 129-151). Her aşamanın sunduğu benzersiz zorlukların ve fırsatların farkına varmak, bireyleri bu yolculukta etkili bir şekilde ilerlemelerini sağlayacak araçlarla donatabilmektedir. İster yeni başlıyor

olunsun ister emekliliği düşünüyor olunsun, kariyer aşamasına göre uyarlanmış bilinçli bir yaklaşım bireylere önemli bir avantaj sağlayabilmektedir.

Yukarıdaki başlıklar altında değerlendirdirilen kariyer ve kariyer gelişimi günümüzün hızlı ve rekabetçi dünyasında her zamankinden daha önemli hale gelmektedir. Bu sadece kurumsal merdiveni tırmanma meselesi değil seçilen alanda güncel kalmak ve başarılı olmak için becerilerin, bilgilerin ve uzmanlığın sürekli olarak geliştirtirilmesiyle de ilgilidir. Kariyer gelişimi kişisel ve mesleki gelişim için çok önemlidir. Bireylerin iş piyasasında rekabetçi kalabilmeleri için becerilerini, bilgilerini ve yeteneklerini sürekli geliştirmelerine olanak tanımaktadır. Kariyer gelişimi daha yüksek maaşlı pozisyonlar için fırsatlar yaratarak finansal istikrar sağlamakta ayrıca bireylerin kariyerlerinde ilerleme gördüklerinde başarı ve tatmin duygusu hissederek iş tatmininin artmasına neden olmaktadır. Genel olarak, kariyer gelişimine yatırım yapmak işyerinde uzun vadeli başarı ve mutluluk için çok önemlidir. Daha yüksek kazanç potansiyeli ve iş güvenliği, kariyer büyümesi ve gelişiminin iki temel faydası olmaktadır. Bireylerin kariyerlerinde ilerledikçe, yeni beceriler ve bilgiler kazandıkça işverenler için daha değerli hale gelebildikleri ve bu alanda daha yüksek maaşlı pozisyonlar için terfilere veya fırsatlarla karşı karşıya kaldıkları söylenebilmektedir. Ek olarak, mesleki gelişimlerine yatırım yapmak, işverenlere sektördeki trendler ve gelişmeler konusunda güncel kalmaya kararlı olduklarını gösterdiğinden iş güvenliğini artırmaya yardımcı olduğu da bilinmektedir. Sonuç olarak kariyer gelişimine odaklanmak yalnızca kazanç potansiyelini artırmakla kalmamakta aynı zamanda günümüzün rekabetçi iş piyasasında istikrar duygusu da sağlamakta ve kariyer büyümesi ile gelişimi de daha fazla iş tatminine büyük ölçüde katkıda bulunmaktadır. Profesyonel olarak öğrenmeye ve gelişmeye devam ettikçe bireyler rollerinden daha fazla tatmin olmuş hissedebilmekte ve yeni beceriler geliştirmek, zorlu projeleri üstlenmek, sorumlulukların genişletilmesi ve ilgi alanlarının ve tutkuların daha uygun bir role geçiş yapılabilmesinde olanak tanıyacağı bilinmektedir. Sürekli öğrenme ve gelişme, kariyer gelişimi için çok önemli olup, bilgi ve becerilerin genişletilmesinde çeşitli fırsatlar yaratmaktadır. Ayrıca sektör trendlerinin ve teknolojik gelişmelerin önünde kalabileceği de gözlemlenmiştir. Bu sadece bireyleri meşgul ederek çalışma memnuniyetini çoğaltmakla kalmayıp aynı süreçte bireyleri piyasada daha rekabetçi hale getirerek işverenler açısından bireysel değerin artmasına da katkı sağlamaktadır. Bireylerin kişisel ve profesyonel gelişimlerine yatırım yapmaları,

kariyerlerinde daha fazla başarıya ve tatmine yol açabilecek stratejik bir hareket olarak görülmektedir.

BÖLÜM 3. BİBLİYOMETRİK ANALİZ İLE İLGİLİ TANIMLAR VE KAVRAMLAR

Çalışmanın bu bölümünde bibliyometrik analiz ile ilgili tanımlar ve kavramlara yer verilmiştir. Ana başlıktan sonra beş alt başlık şeklinde bibliyometrik analiz yöntemi yasaları, analiz tekniği araç kutusu, analiz zenginleştirme araç kutusu, prosedürü ve bibliyometrik analiz ile birlikte kullanılan VoSviewer uygulanması başlıkları ile detaylı bir şekilde aktarılmaya çalışılmıştır. Çalışmada yer alan tanımların ve kavramların yeterince ayrıntılı ve karmaşıklığa sebebiyet vermemesi için Şimşir, İ., Öztürk, O., Gürler, G., Koç, A. (2021). "Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz" ve Öztürk vd., (2024) "How To Design Bibliometric Research: An Overview And A Framework Proposal" çalışmasından yapılan alıntılar ile desteklenen bibliyometrik analiz ile ilgili tanımlar ve kavramlar şu şekilde verilebilmektedir;

3.1. Bibliyometriye Genel Bakış

Bibliyometrik analiz, yazarların, kurumların ve ulusların yayın çıktıları hakkında değerli bilgiler sağlayan önemli bir araştırma aracı olarak ortaya çıkmıştır. Araştırmacıların eğilimleri belirlemesine, araştırma alanlarını haritalandırmasına ve araştırma yayınlarının etkisini izlemesine olanak tanımaktadır (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1–14; Broadus, 1987, ss. 373–379; Pritchard, 1969, ss. 348-349).

Bibliyometrik analiz ile ilgili bu bölümde amaçları, avantajları ve meta-analiz ve sistematik literatür taramaları gibi diğer araştırma yöntemlerinden nasıl farklılaştığı ayrıca bibliyometrik analizin yanıtlamaya yardımcı olabileceği popüler araştırma sorularına ilişkin bilgiler verilmiştir. Daha sonra, performans analizi, bilim haritalaması, alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyografik eşleştirme, ortak kelime analizi, ortak yazarlık analizi, ağ ölçümleri, kümeleme ve görselleştirme dahil olmak üzere çeşitli bibliyometrik analiz teknikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Alıntı verilerinden anlamlı bilgiler elde etmek için bu tekniklerin her birinin nasıl kullanılacağı ve bunların araştırma çıktısını değerlendirmek için nasıl kullanılabileceği, çalışmaların amacını ve kapsamını tanımlamayı, uygun teknikleri seçmeyi, veri toplamayı, analizi yürütmeyi ve bulguları raporlamayı içeren bibliyometrik analiz prosedürleri ve alıntı verilerini görselleştirmek ve analiz etmek için VOSviewer, bibliyometrik analiz aracı ile ilgili kavramlar aktarılmaya çalışılmıştır.

Bibliyometri son yıllarda bilim politikası ve araştırma yönetiminin standart bir aracı haline gelmiştir. Bilim göstergelerinin tüm önemli derlemeleri büyük ölçüde yayın ve alıntı istatistiklerine ve diğer daha karmaşık bibliyometrik tekniklere dayanmaktadır. Ayrıca son yirmi yılda önemli bilim alanlarına ilişkin çok sayıda kapsamlı bibliyometrik çalışma ortaya konulduğu da söylenebilmektedir. Bibliyometrik sonuçların politikayla ilgili uygulamalarının ötesinde, bilim ve teknoloji arasındaki bağlantının incelenmesi bağlamında son zamanlarda önemli uygulamalar veya kütüphane ve bilgi bilimi ile en son olarak Scopus, Web of Science, Dimensions gibi ilgili alanlara yönelik uygulamaların da bulunduğu bildirilebilmektedir. Bibliyometrik metodoloji, bibliyometrik veriler (örneğin, yayın ve alıntı birimleri) üzerinde niceliksel tekniklerin uygulanmasını kapsamaktadır (Broadus, 1987, ss. 373–379; Pritchard, 1969, ss. 348-349).

Bibliyometriye ilişkin ilk tartışmalar 1950 yılında başlamış altmışlı yılların sonlarından bu yana keskin bir yükseliş göstermiştir. Yetmişli yıllarda, veri toplamanın çoğunlukla elle yapılan bir iş olduğu dönemde, saha bibliyometri bir yanda disiplinler arası yaklaşımları, matematiksel ve fiziksel modelleri, diğer yanda sosyolojik ve psikolojik yöntemleri daha sonra bütünleştirmeye yönelik bir "hobi" niteliğindeki hevesli araştırmacıların kişilikleri ile karakterize edilmiştir. Seksenli yılların başından itibaren bibliyometri, belirli bir araştırma profili, çeşitli alt alanları ve bunlara karşılık gelen bilimsel iletişim yapıları ile ayrı bir bilimsel disipline dönüşebilmiştir. Bu gelişmenin ana nedeni, makine tarafından okunabilir biçimde geniş bibliyografik veritabanlarının bulunması ve bilgisayar bilimi ve teknolojisinin hızlı gelişmesiylee hız kazanmıştır (Wallin, 2005, ss. 261–275). Bu da bibliyometrik metodolojinin yeni olmadığını göstermektedir.

"Bibliyometrik analiz, herhangi bir araştırma alanının ve/veya disiplinin entelektüel yapısının yanı sıra alanın evrimini ve yazarlar-konular-makaleler arasındaki ilişkileri haritalamak için kullanılan bir tekniktir. Bunu yapmak için öğeleri (örneğin makaleler, yazarlar, dergiler ve kelimeler) farklı gruplara ayırır. Daha sonra analiz sonucu ortaya çıkan yapıya (sınıflandırmaya) ait görselleri görselleştirme süreci ile sunar. Bibliyometrik analiz, sistematik ve kapsamlı bir anlayışa sahip olmayı sağlar. Aslında herhangi bir alandaki yapı, alanın evrimsel nüansları, alanı oluşturan araştırma kümelerinin belirlenmesi, ortaya çıkan eğilimlerin yakalanması ve alanın odak noktası olan kavramlar ve bunların ilişkileri hakkında geniş bir bakış açısı elde edilmesini sağlamaktadır" (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

Günümüz bibliyometrik araştırmaları, "çağdaş bibliyometrik" konularını ve alt alanlarını açıkça belirleyen üç ana hedefi bulunmaktadır. Bunlar;

- *Bibliyometri uzmanları için bibliyometri (Metodoloji);* Bu, temel bibliyometrik araştırmanın alanıdır ve geleneksel olarak olağan bağışlarla finanse edilmektedir. Metodolojik araştırmalar esas olarak bu alanda yürütülmektedir.
- *Bilimsel disiplinler için bibliyometri (Bilimsel bilgi);* Bilimsel disiplinlerdeki araştırmacılar bibliyometride daha büyük aynı zamanda en çeşitli ilgi grubunu oluşturmaktadır. Temel bilimsel yönelimleri nedeniyle ilgi alanları uzmanlıklarıyla güçlü bir şekilde ilişkilidir. Burada aynı zamanda niceliksel araştırmalarla ortak sınır bölgesinin de bulunduğu söylenebilmektedir.
- *Bilim politikası ve yönetimi için bibliyometri (bilim politikası);* Bu, etki alanı araştırma değerlendirmesi, araştırma sırasında bu alandaki en önemli konuların neler olduğunu göstermektedir. Burada bilimin ulusal, bölgesel ve kurumsal yapıları ve bunların karşılaştırmalı sunumu ön plana çıkmaktadır.

Ancak bibliyometrinin yaygınlaşması oldukça yenidir. Scopus'ta "bibliom" kullanarak "insan kaynakları yönetimi ve kariyer", "işletme, yönetim ve muhasebe", "ekonomi, ekonometri ve finans" ve "sosyal bilimler", "makale başlığı, özet ve anahtar kelimeler" içindeki bir anahtar kelime alanlarındaki büyümeden de anlaşılmaktadır. Spesifik olarak, bibliyometri kullanan yayınlar yıllar içinde büyümüştür. Ancak büyük bibliyografik veri kümeleri klasik inceleme yöntemlerini hantal ve kullanışsız hale getirmiştir (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1–14; Ramos-Rodrígue vd., 2004, ss. 981-1004; Broadus, 1987, ss. 373–379; Pritchard, 1969, ss. 348-349).

"Bilimsel bilgi üretimindeki dikkat çekici büyüme, herhangi bir araştırma alanında bu tür araştırmalara olan ihtiyacı arttırmıştır. Son yıllarda akademik dergi, kongre ve diğer yayın organlarının sayısının hızla artmasıyla birlikte, her yıl milyonları aşan miktarlarda makaleler (makaleler, raporlar, konferans bildirileri gibi) yayınlanmakta ve böylece bilimsel bilgi katlanarak artmaktadır" (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

Scopus ve Web of Science gibi bilimsel veritabanlarının ortaya çıkışının büyük hacimli bibliyometrik veri elde etmeyi nispeten kolaylaştırdığı ve Gephi, Leximancer ve VOSviewer gibi bibliyometrik yazılımların bu tür verilerin oldukça pragmatik bir şekilde analiz edilmesine olanak sağladığı dikkat çekmektedir. Böylece son zamanlarda bibliyometrik analize bilimsel ilgnin arttığı da söylenebilmektedir. Aslında bibliyometrik

metodoloji, iş stratejisi alanında (Kumar vd., 2021, ss. 1–40), elektronik ticaret alanıda dahil olmak üzere iş araştırmalarında çeşitli alanlarda uygulanmıştır. Finans alanında (Xu vd., 2018, ss. 160–173; Linnenluecke vd., 2017, ss. 188–199; Durisin vd., 2009, ss. 266–291), insan kaynakları alanında (Andersen, 2019, ss. 4687-4724), yönetim alanında (Ellegaard vd., 2015, ss. 1809–1831; Zupic vd., 2015, ss. 429–472) ve pazarlama alanında (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1–14; Hu vd., 2019, Samiee vd., 2012, ss. 364–386; Backhaus vd., 2011, ss. 940–951) bibliyometrinin uygulanması yayınların incelenmesinden iş birliği modellerine ve araştırma alanının entelektüel yapısının keşfedilmesine kadar uzanmaktadır. Burada araştırma alanı dergiler olarak da ortaya çıktığı bildirilebilmektedir.

"Bibliyometrik analiz son zamanlarda işletme ve yönetim alanındaki literatürü araştırmak ve analiz etmek için kullanılan popüler ve titiz bir teknik haline geldi. Önceki çalışmalar temel olarak 'bibliyometrik analizin nasıl yapılacağı' konusuna odaklanmış, bibliyometrik metodolojiye genel bir bakış sunarak çeşitli teknikler ve bibliyometrik analizin titizlikle yürütülmesi için güvenilebilecek adım adım kılavuzlar sunmuştur. Ancak mevcut kanıt kümesi, bibliyometrik araştırmanın tasarımını ve performansını geliştirebilecek pratik bilgi sağlama yeteneği açısından sınırlıdır. Bu iddia, ilgili çalışmaların bu çalışmalara 'bibliyometrik araştırma' yerine 'bibliyometrik analiz' adını vermesiyle bile desteklenmektedir. Bu doğrultuda, başta işletme ve yönetim olmak üzere herhangi bir araştırma alanında bibliyometrik araştırma tasarlamak/yürütmek isteyen araştırmacılara daha işlevsel bir çerçeve sunmaya çalışılmıştır"(Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

Bibliyometrik metodoloji, genellikle dönüm noktası olan yıllarda ortaya çıkan dergilerin retrospektiflerini sağlamak için uygulanmıştır (Donthu vd., 2020, ss. 1–14). Bibliyometrik analizin meta-analiz ve sistematik literatür taramaları gibi sıklıkla kullanılan diğer inceleme alternatifleriyle karşılaştırılması önemlidir. Özetle, çalışmalarda tartışılan inceleme yönteminden herhangi birinin kullanımı, analiz hedeflerine, literatürün büyüklüğü ve niteliklerine bağlı olduğu söylenebilmektedir. Bu inceleme ve analiz yöntemleri tamamlayıcı özellikte olup bunları kullanan akademisyenlere benzersiz avantajlar sunmaktadır. Tablo 1'de başlıca inceleme yöntemlerinin karşılaştırılması görülebilmektedir.

"Bibliyometrik analiz, herhangi bir araştırma alanındaki farklı bilimsel öğelerin (örneğin makaleler, yazarlar, anahtar kelimeler, dergiler, kurumlar ve ülkeler) bilimsel

çıktılarını ölçmek ve entelektüel, sosyal ve İlgili alanın kavramsal yapısı zaman içinde bu öğeler arasındaki ilişkilere ve etkileşimlere bağlı olarak gelişmiştir. Bu analiz ile araştırmacılar öncelikle belirli bir araştırma alanı içindeki literatürü (veya literatürün bir kısmını) tanımayı, değerlendirmeyi ve kavramayı amaçlamaktadır. Bibliyometrik analiz, belirli bir alandaki veya belirli bir akademik dergideki yayınların, bazı bibliyometrik göstergelere (örneğin, yıllık makale sayısı, en çok çalışılan konular, üniversiteler) ilişkin sayısal analizler ve istatistikler yardımıyla incelenmesi sonucu çeşitli bilimsel çıktıların elde edilmesi işlemidir" (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

Tablo 1

Başlıca İnceleme Yöntemlerinin Karşılaştırılması

İnceleme türü	Amaç	Ne zaman kullanılmalı	Ne zaman kullanılmamalı	Kapsam	Veri kümesi	Analiz
Bibliyometrik analiz	Bir araştırma konusu veya alanının entelektüel yapısının durumunu ve ortaya çıkan eğilimleri sunmak için büyük miktarda bibliyometrik veriyi özetler.	İncelemenin kapsamı geniş olduğunda	İncelemenin kapsamı belirli olduğunda	Kalın	Büyük	Nicel değerlendirme ve yorumlama
		Veri kümesi manuel inceleme için çok büyük olduğunda.	Veri kümesi, içeriğinin manuel olarak incelenebileceği kadar küçük ve yönetilebilir olduğunda.			Niteliksel yalnızca yorumlama
Meta-analiz	Mevcut çalışmalarda incelenmeyen ilişkileri ortaya çıkarırken değişkenler arasındaki ilişkinin ampirik kanıtlarını özetler.	İncelemenin odağının geniş ya da spesifik olabilecek içerikle ilgilenmek yerine sonuçları özetlemek olduğu durumlarda	Alandaki çalışmalar heterojen olduğunda.	Kalın	Büyük	Nicel değerlendirme ve yorumlama
		Alandaki çalışmalar homojen olduğunda.	Homojen çalışmaların sayısı nispeten düşük olduğunda	Özel	Küçük ama yeterli	
		Mevcut homojen çalışmaların sayısı yeterince yüksek olduğunda	Yüksek kaliteli homojen çalışmaların sayısı nispeten düşük olduğunda			
		Düşük kaliteli çalışmalar çıkarıldıktan sonra kalan homojen çalışma sayısı yeterince yüksek olduğunda.				
Sistematik literatür taraması	Bir araştırma konusu veya alanına ilişkin mevcut literatürün bulgularını özetler ve sentezler.	İncelemenin kapsamı belirli olduğunda	İncelemenin kapsamı geniş olduğunda	Özel	Küçük	Niteliksel değerlendirme ve yorumlama
		Veri kümesi, içeriğinin manuel olarak incelenebileceği kadar küçük ve yönetilebilir olduğunda.	Veri kümesi manuel inceleme için çok büyük olduğunda.			

Kaynak: Donthu vd. (2021)

Tablo 1'de yazarların uygun inceleme yönteminin seçimi konusunda bilinçli kararlar almasına yardımcı olmak için bibliyometrik analiz, meta-analiz ve sistematik literatür taramalarının farklı kriterlere göre metodolojik karşılaştırması görülebilmektedir.

"Bibliyometrik analiz, meta-analiz veya sistematik literatür taraması gibi bir alandaki gelişmeleri tartışmaya yönelik diğer geleneksel yöntemlerin yerine geçmemelidir; daha ziyade eksik oldukları konularda tamamlayıcıdır. Bibliyometrik analiz, diğer inceleme yöntemleriyle karşılaştırıldığında makro düzeyde bir yaklaşım kullanır ve tipik olarak bir araştırma alanının yapısını ve dinamiklerini ortaya çıkarır. Geleneksel yaklaşımlar (örneğin, sistematik literatür taramaları) dar bir makaleye ilişkin derinlemesine bilgiler sunsa da, alanla ilgili önemli makaleleri muhtemelen dışarıda bırakabilirler. Bunun nedeni, büyük hacimli bibliyografik veri kümelerinin bunları kullanışsız ve hantal hale getirmesidir. Ancak bibliyometrik yöntem yüzlerce hatta binlerce makalenin analizine olanak sağlamaktadır" (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

3.1.1. Bibliyometri Nedir?

Bibliyometri, yayın verilerini analiz eden bir dizi istatistiksel ölçüm olup, bibliyometrik analiz bir yazara, makaleye, dergiye, araştırmacı grubuna veya bir kuruma uygulanabilmekte ve her zaman sorumlu bir şekilde kullanılmaktadır. Atıf veri tabanları (Scopus, Web of Science, Dimensions) atıf verilerini bir araya getirerek atıf ölçümlerinden oluşmaktadır. Araştırma etkisi kavramı, araştırmanın daha sonra atıf yapılmasının kaliteyi gösterdiği varsayımına dayanmaktadır. Uluslararası üniversite sıralamaları ölçümlerinin bir parçası olarak bibliyometrik verileri de kullanmaktadır (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1–14; Broadus, 1987, ss. 373–379; Pritchard, 1969, ss. 348-349).

3.1.2. Bibliyometrinin Sınırlamaları

Bibliyometriyi kullanmanın merkezinde, kullanılan veritabanının ve ölçümlerin kapsamını (güçlü yönleri, zayıf yönleri, kapsamı ve parametreleri) anlamak yer almaktadır. Tüm araştırma çıktıları bibliyografik veri tabanlarında indekslenmediğinden her sonuçta veri boşlukları olmaktadır. Hiçbir veritabanı tüm yayınlanmış çalışmaları indekslememekte ve hiçbiri tüm konu alanlarını eşit şekilde kapsamamaktadır. İdeal olarak, bibliyometri nitel analiz ve/veya altmetriklerle birlikte kullanılmaktadır. Bibliyometrik analiz, yazarları ve kurumları değerlendirmek için kullanılabilecek nicel veriler sağlasa da bibliyometrik analizin sınırlamaları şu şbağlamda verilebilmektedir;

- Bibliyometri hiçbir zaman değerlendirme amaçlı tek kriter olarak kullanılmamalıdır.
- Bibliyometrik veriler, nihai kararların alınmasında her zaman akran değerlendirmesi gibi diğer değerlendirme biçimleriyle birlikte kullanılmamalıdır (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1–14; Broadus, 1987, ss. 373–379; Pritchard, 1969, ss. 348-349).

3.1.3. Bibliyometri ile İlgili Kavramlar

Bibliyometrik analiz belirli bir alanda veya belirli bir akademik dergide yayınlanan yayınların incelenmesi sonucu ortaya çıkan çeşitli bilimsel çıktıların, bazı bibliyometrik göstergelere göre sayısal analizler ve istatistikler yardımıyla elde edilmesi sürecidir (Pritchard, 1969, ss. 348-349; Ellegaard vd., 2015, ss. 1809–1831). Bu bağlamda, bibliyometrik analiz herhangi bir araştırma alanı ve/veya disiplinin entelektüel yapısını, alanın evrimini ve yazar-konu-makaleler arasındaki ilişkileri haritalamak için kullanılan bir teknik olduğu bildirilebilmektedir. Bibliyometrik analiz, son yıllarda çalışma araştırmalarında büyük bir popülasyon durumu kazanmıştır (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1–14) ve bu popülerliği şu şekilde açıklanabilmektedir;

- Gephi, Leximancer, VOSviewer gibi bibliyometrik yazılımların ve Scopus ve Web of Science gibi bilimsel veritabanlarının ilerlemesi, kullanılabilirliği ve erişilebilirliği,
- Bibliyometrik metodolojinin bilgi biliminden iş araştırmalarına kadar disiplinler arası etkileşimdir.

Daha da önemlisi, iş araştırmalarında bibliyometrik analizin popülaritesi geçici bir olgu gibi görünmemektedir. Bu, büyük miktarlarda bilimsel verinin işlenmesinde ve yüksek araştırma sonuçlarının elde edilmesinde kullanışlılığını yansıtmaktadır. Akademisyenler bibliyometrik analizi makale ve dergi performansında ortaya çıkan eğilimleri, iş birliği modellerini ve araştırma bileşenlerini keşfetmek ve mevcut literatürdeki alana özgü bilginin yapısını incelemek gibi çeşitli nedenlerle kullanmaktadırlar (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Verma vd., 2020, ss. 253–261).

"Scopus ve Web of Science gibi bilimsel veritabanlarının ortaya çıkmasıyla birlikte, araştırmacılar büyük bibliyometrik veri setlerini nispeten kolay bir şekilde elde edebilmekte ve yakın zamanda geliştirilen bibliyometrik yazılımlar (örneğin, Gephi, Leximancer ve VOSviewer) bu tür verileri rahatlıkla analiz etmelerine olanak

sağlamaktadır. Böylece alanın yapısını, dinamiklerini ve gelişimini, alandaki yazarlar, makaleler ve kavram-kavramlar arasındaki ilişkileri daha geniş bir perspektiften incelemek mümkün olmaktadır. Bibliyometrik analiz, eğer doğru bir şekilde yapılırsa, diğer yöntemlerin (meta-analiz gibi) sunduğu nesnelliği de sağlayabilir" (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

Bibliyometrik analiz için temel veriler genellikle çok eksiksiz ve objektiftir. Bibliyometrik analizlerin açıklamaları genellikle objektif verilere dayanmaktadır. Bunlar makul teknikler ve prosedürler kullanılarak oluşturulan öznel derecelendirmelerdir. Başka bir deyişle bibliyometrik analiz, büyük miktarlardaki yapılandırılmamış verilerin dikkatli bir şekilde yorumlanması yoluyla yerleşik disiplinlerin ve birikmiş bilimsel bilginin gelişen ayrıntılarının şifrelenmesine ve haritalandırılmasına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle araştırmacılar, iyi bir bibliyometrik araştırma yürütmenin, bir alanı yeni ve anlamlı yollarla ilerletmek için sağlam bir temel sağlayabileceğine inanmışlardır (Donthu vd., 2020, ss. 1–14) Bibliyometrik analizlerin avantajları başlıca şu şekilde sıralanabilmektedir;

- Tek noktadan genel bakış elde etmelerini,
- Bilgi boşluklarını belirlemelerini,
- Yeni bilgiler elde etmelerini sağlamakta ve güçlendirmektedir,
- Alana yönelik katkılarını konumlandırmaktadır.

Avantajlarına rağmen, bibliyometrik analiz iş araştırmalarında nispeten yeni olmayı sürdürmekte ve birçok durumda uygulanması potansiyelinden tam olarak yararlanamamaktadır. Bibliyometrik çalışmaların sınırlı sayıda bibliyometrik veri ve tekniğe dayanması ve çalışılan alanın yalnızca parça parça anlaşılmasını sağlaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Brown vd., 2020, ss. 353–360). İş araştırmalarında bibliyometrik analize yönelik yetkili bir kılavuzun hala mevcut olmadığını belirtmek önemlidir. Bibliyometrik metodoloji ve onun bütünsel ancak anlaşılması kolay bir yaklaşımla iş araştırmalarına uygulanması hakkında daha fazla bilgi edinmek isteyen işletme akademisyenleri için önemli bir zorluk teşkil etmektedir. Sistematik literatür taramalarına ilişkin yetkili kılavuzlar mevcut olmasına rağmen bibliyometrik metodoloji konusunda yeterli genişlik ve derinlik sağlayamamaktadırlar (Snyder, 2019, ss. 333–339; Palmatier vd., 2018, ss. 1–5).

"Sistematik literatür taramalarının tipik olarak nitel tekniklere dayandığını ve bunun farklı geçmişlere sahip akademisyenlerin yorum yanlılığı nedeniyle gölgelenebileceğini belirtmek dikkate değerdir. Öte yandan, hem bibliyometrik analiz hem de meta-analiz, niceliksel tekniklere dayandıkları için bu tür önyargıları azaltabilir veya önleyebilir. Bu iki analiz doğası gereği niceliksel yaklaşımları benimsemesine ve büyük veri kümeleriyle ilgilenmesine rağmen, niceliksel yöntemlerin kullanımı nispeten farklıdır" (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

Bibliyometri, sosyal ve fiziksel bilimlerin sınır alanları arasında yer aldığından, teknikleri bilgi yönetimi, bilim politikası ve kütüphanecilik de dahil bilim tarihi ve bilim insanlarının incelenmesi ve ayrıca sosyal bilimlerin ve bilim adamlarının farklı dallarında eşit derecede yaygın uygulamalara sahiptir. Bibliyometri tekniklerinin tutarlı bir şekilde uygulandığı alanlardan bazıları şu şekilde sıralanabilmektedir;

- Farklı bilimsel disiplinlerdeki araştırma eğilimlerini ve bilgi birikimini belirlemek,
- İkincil süreli yayınların kapsamlılığını tahmin etmek,
- Farklı konuların kullanıcılarını tanımlamak,
- Çeşitli konulardaki belgelerdeki yazarlığı ve eğilimlerini belirlemek,
- Geçici ve geriye dönük hem yerel hem de uluslararası seçkin müşterileri ile denetim, vergi, e-muhasebe, insan kaynakları, finans ve yönetim danışmanlığı alanlarında yararlılığını ölçmek,
- Geçmiş, şimdiki ve gelecekteki yayıncılık eğilimlerini tahmin etmek,
- Mevcut olanları ilişkilendiren veya atlayan deneysel modeller geliştirmek,
- Farklı disiplinlerdeki temel süreli yayınları belirlemek,
- Sınırlı bütçe karşılığı dahilinde doğru, ihtiyaca dayalı bir satın alma politikası formüle etmek,
- Doğru bir ayıklama ve istifleme politikası benimsemek,
- Etkili çok seviyeli ağ sistemlerini başlatmak,
- Bilgi ve iletişim akışını düzenlemek,
- Bilimsel literatürün eskimesi ve dağılımını incelemek (bilimsel makalelerin kümelenmesi ve birleştirilmesi),
- Yayıncıların, bireysel yazarların, kuruluşların, ülkenin veya tüm bir disiplinin üretkenliğini tahmin etmek,

- Otomatik indeksleme, otomatik özetleme ve otomatik sınıflandırma için otomatik dil işlemeyi tasarlamak,
- Standardizasyon için normlar geliştirmek (Rashed, 2023, ss. 24-39).

3.2. Bibliyometrik Araştırmalarda Kullanılan Göstergeler

Yayınların nitelik ve niceliğinin değerlendirilmesi, bibliyometrik göstergeler adı verilen bir dizi istatistiksel ve matematiksel indeks kullanılarak yapılmaktadır. Bibliyometri, kitapların, makalelerin ve diğer yayın biçimlerinin niceliğini ve kalitesini analiz etmek ve ölçmek için kullanılan bir dizi matematiksel ve istatistiksel yöntemden oluşmaktadır. Üç tür bibliyometrik gösterge vardır. Bunlar; belirli bir araştırmacının üretkenliğini ölçen nicelik göstergeleri, bir araştırmacının çıktısının kalitesini (veya "performansını") ölçen kalite göstergeleri ve yayınlar, yazarlar ve araştırma alanları arasındaki bağlantıları ölçen yapısal göstergelerdir. Bibliyometrik göstergeler, araştırmacılar ve kuruluşlar için önemlidir. Bunun sebebi bu ölçümlerin genellikle araştırmacıların fonlama kararlarında, atamalarında ve terfilerinde kullanılmasıdır (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29; Şimşir, 2021, ss. 7-213; Öztürk, 2021, ss. 7-213). Daha fazla bilimsel keşif meydana geldikçe ve yayınlanan araştırma sonuçları okunup diğer araştırmacılar tarafından alıntılandıkça, bibliyometrik göstergeler giderek daha önemli hale gelmiştir. Bilimsel yayın kalitesinin ölçümü olarak çeşitli göstergelerle ifade edilen bibliyometri, araştırmacılar ve kuruluşlar için oldukça önemlidir. Araştırmacılar için bibliyometrik göstergeler önemlidir. Bunun sebebi belirli bir dergi tarafından yayınlanan makalelerin bilim camiasındaki yayılımının ve etkisinin objektif olarak ölçülmesine olanak sağlamasıdır. Pratik olarak bu göstergeler araştırmacıların makalelerini gönderecekleri dergileri seçmelerine yardımcı olmaktadır. Kuruluşlar için bibliyometrik göstergeler önemlidir. Bunun sebebi belirli bir araştırmanın, bireysel araştırmacıların veya araştırmacı grubunun kalitesinin objektif ölçümlerine olanak tanımasıdır (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Hu vd., 2019; Ellegaard vd., 2015, ss. 1809–1831).

- *Araştırmacının Üretkenliğini Ölçen Nicelik Göstergeler;* Bu gösterge kategorisi bireylerin veya araştırma gruplarının performansını değerlendirmek için tasarlanmıştır. Bu gösterge, (bir araştırmacıdan veya araştırma grubundan) alınan ortalama atıf sayısının, aynı yıl içinde aynı türdeki ve aynı alandaki dergilerde yayınlanmış yayınlar için beklenebilecek ortalama sayıya bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Araştırma alanı, yayın yılı ve belge türü için alıntı oranlarını

kontrol ederek taç göstergesi, üretkenlik, alıntı alışkanlıkları ve alıntı dinamikleri gibi araştırma alanı özelliklerinin neden olduğunun ölçümlenmesine olanak tanımaktadır. Bir makalenin başkaları tarafından alıntılanma sıklığı yazarın performansını ölçmek için alınmaktadır. Bu noktada daha fazla sayıda alıntı almanın daha iyi bir performansa işaret ettiği de söylenebilmektedir. Yıllık ortalama alıntılar, alıntı sayısının belirli bir süre içindeki yıl sayısına bölünmesiyle elde edilmektedir. Makale başına ortalama alıntı, alıntı sayısının makale sayısına bölünmesiyle hesaplanabilmektedir (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29; Gürler, 2021, ss. 7-213; Koç, 2021, ss. 7-213).

- *Performansı Ölçmeye Yönelik Göstergeler;* Bir derginin, araştırmacının veya araştırma grubunun kalitesini ölçmektedir. Verimliliğin ötesinde dikkate alınması yararlı olan ek kriterler bulunmaktadır. Performans göstergeleri, bir yazarın veya araştırma grubunun çalışmasının kalite düzeyini belirlemeye yardımcı olmakta ve araştırmanın bilimsel topluluk üzerindeki etkisini ölçmek için kullanılmaktadır. Bir makaleye, bir yazara veya dergiye başkaları tarafından ne sıklıkta atıfta bulunulduğu bir performans göstergesidir. Alıntı sayısı ne kadar yüksek olursa, performans düzeyi de o kadar yüksek olmaktadır. Daha sonra alıntı numarası alıntı sayısına bölünebilmektedir. Performans göstergeleri, belirli bir makalenin kalitesinin diğer makalelerdeki alıntı sıklığına göre yansıdığı varsayımına dayanmaktadır. Verimlilik, alıntı alışkanlıkları ve alıntı dinamikleri açısından araştırma alanları arasındaki farklılıklar göz önüne alındığında bibliyometrik göstergeler araştırmacıları, araştırma gruplarını veya farklı alanlardaki dergileri karşılaştırmak için kullanılmamalıdır. Bilimsel dergilerin, araştırma gruplarının veya belirli araştırmacıların kalitesinin ve etkisinin tek bir gösterge yerine birden fazla göstergeyle ölçülmesini önerebilmektedir (Donthu vd., 2020, ss. 1-14; Hu vd., 2019; Zupic vd., 2015, ss. 429–472).
- *Araştırma Alanları Arasındaki Bağlantıları Ölçen Yapısal Göstergeler;* Bu analiz sayesinde bilimsel belgelerin boyutu, büyümesi ve dağıtımı incelenebilmektedir. Söz konusu belgeleri üreten ve tüketen grupların yapısı ve dinamikleri analiz edilmektedir. Bir belgenin veya belge kümesinin bibliyografik özelliklerini nicel olarak ifade etmek için bibliyometrik göstergeler kullanılmaktadır. Bu göstergeler, hem bilginin üretimi hem de kullanımıyla bağlantılı bilimsel faaliyetin farklı özelliklerini temsil eden sayısal verilerdir. Bibliyometrik göstergeler, uluslararası referans veritabanlarında bulunan büyük hacimli

verilerden nesnel ve yeniden üretilebilir bir şekilde hesaplanmaktadır. Bibliyometrik analiz ve atıf aramaları sunan üç ana veri tabanı; Scopus, Web of Science ve Google Scholar olarak verilebilmektedir. Her birinin h-indeksi gibi belirli standart metriklere ek olarak kendi metrikleri de bulunmaktadır (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29; Gürler, 2021, ss. 7-213; Koç, 2021, ss. 7-213).

3.3. Bibliyometrik Yasalar

Bilimsel yayınların, özellikle de makalelerin niteliksel ve niceliksel analizi, bilimsel alanlardaki değişimin ortaya konulması açısından önemlidir. Bibliyometri, dergi ve kitap gibi bilimsel iletişim araçlarının analizinde kullanılan matematiksel ve istatistiksel yöntemler olarak tanımlanabilmektedir. Bir konu olarak bibliyometrinin gelişimi ve büyümesi muazzamdır. Literatüründe istikrarlı bir büyüme olmasına rağmen, kendine özgü bir araştırma alanı haline gelmiştir. Bibliyometrik araştırmanın ana alanlarından biri bibliyometrik yasaların uygulanmasıdır. Bibliyometrik araştırmalarda beş ana yasa sıralanabilmektedir (Rashed, 2023, ss. 24-39).

"Meta-analizden farklı olarak bibliyometrik çalışmalar, çeşitli bilimsel öğeler (örneğin makaleler, yazarlar, anahtar kelimeler, dergiler, ülkeler, kurumlar ve bilimsel yayınlar) arasındaki entelektüel, sosyal ve kavramsal ilişkileri analiz ederek bir alanın bibliyometrik sermayesini özetlemek için nicel yöntemler kullanır. Bu şekilde akademisyenlerin ilgili alana ilişkin genel bir bakış kazanmalarına, bilgi boşluklarını tespit etmelerine, yeni araştırma fikirleri üretmelerine ve bu alana nasıl katkıda bulunacaklarını belirlemelerine olanak tanır. Bu nedenle, iyi yapılan bibliyometrik araştırmalar, bir alanın anlamlı ve yeni yollarla ilerlemesi için sağlam bir temel oluşturmak açısından önemlidir"(Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

3.3.1. Lotka Yasası

Lotka yöntemi, yazarın yayınladığı yayın ve makale sayısını içermektedir. 1926'da Alfred J. Lotka, katkıda bulunanları katkı sayısına göre bilimsel makalelere ne kadar katkı sağladığını ölçmek için ters kare yasasını kullanarak bilimsel araştırmacıların verimliliğini ölçülmesi veya tahmin edilmesini amaçlamıştır. Lotka yasası genelleştirilmiş haliyle uygulanabilir görünmektedir. Tablo 2'de Lotka Yasası yazarların sıralaması görülebilmektedir.

- Yazarların bir süreli yayındaki yayınlarına bakıldığında,

- Yazarların çeşitli dergilerdeki tüm yayınları dikkate alındığında gözlemlenen değerlerin kanunun öngörülerinden oldukça farklı olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 2

Lotka Yasası Yazarların Sıralaması

Yazar sayısı	Makale sayısı
100	1
25	2
11	3
6	4
4	5

Kaynak: Rashed (2023)

Tablo 2'de görüldüğü üzere bir makaleye katkıda bulunan her 100 kişiden 25'i iki makale, yaklaşık 11'i 3 makale, 6'sı ise 4 makale ve bunlar gibi katkıda bulunmuştur. Lotka yasası etkiyi hesaba katmamakta, yalnızca üretim rakamlarını dikkate almaktadır (Rashed, 2023, ss. 24-39).

3.3.2. Bradford Yasası

Samuel Clement Bradford (1934), çeşitli dergilerde belirli konulardaki makalelerin dağıldığını gözlemlemiştir. Bilimsel dergilerin, belirli bir konudaki makalelerin üretkenliğini azaltacak şekilde düzenlenmesi durumunda, daha özel olarak konuya ayrılmış süreli yayınlardan oluşan bir çekirdek ve çekirdekle aynı sayıda makale içeren birkaç grup ve bölgeye bölünebileceklerini belirtmiştir. Bradford Yasasına göre bir alandaki akademik dergilerin her birini aynı sayılarda makale içeren üç bölüme ayrılabileceği belirtilmiştir. Bunlar;

- Konuyla ilgili sayıca az olan ve bütün makalelerin yaklaşık olarak üçte birini üreten dergilerin çekirdeği,
- Birinciyle aynı sayıda makaleyi ancak daha fazla sayıda dergiyi içeren ikinci bir bölge,
- İkinci bölgeyle aynı sayıda makale içeren ancak yine de daha fazla sayıda dergi içeren üçüncü bölgedir.

Dergi çekirdeği sayısının birinci bölgeyle matematiksel ilişkisi sabit bir n'dir ve ikinci bölgeyle ilişki n^2'dir. Bradford bu ilişkiyi $1:n:n^2$ olarak ifade etmektedir. Bradford, bu alandaki 326 dergiyi kapsayan jeofizik bibliyografyasını inceledikten sonra yasasını

formüle etmiştir. 9 derginin 429, 59'unun 499, 258'inin ise 404 makale içerdiğini keşfetmiştir. Yani 9 derginin makalelerin üçte birine katkıda bulunması gerektiği, 9'un 5 katı, yani 45, sonraki üçte birlik kısmı ürettiğii ve son üçte birini üretmek için 5 çarpı 5 çarpı 9, yani 225 dergi gerektiği ortaya konulmuştur. Bradford Yasası, herhangi bir alandaki temel dergilerin sayısını belirlemede kütüphaneciler için genel bir kılavuz görevi görmektedir. Bradford Yasası istatistiksel olarak doğru değildir. Ancak yine de genel bir kural olarak yaygın olarak kullanılmaktadır (Rashed, 2023, ss. 24-39).

3.3.3. Zipf Yasası

George K. Zipf'in ortaya koyduğu bu kanun, kelimelerin metinde geçme sıklıkları ve azalan sıralama açısından en iyi kanundur. Çalışma, James Joyce'un Ulysses'i, Beowulf'u ve indeks ve uyumların mevcut olduğu ILIAD'ı (eserin adı) kapsamaktadır. Ulysses romanının Zipf yasası kullanılarak analizi aşağıdaki şekilde incelenmiştir. Eserde, 29.899'u benzersiz kelime biçimi olmak üzere toplam 2.60.430 kelime içerdiği tespit edilmiştir. Eserinde yer alan kelimelerin azalan sıklık sırasına göre düzenlenmiş bir sıklık tablosunun hazır olduğunu belirtmiştir. Analiz yoluyla, bir kelimenin ve sıklığının frekans çarpımının sabit olduğu ortaya çıkarılmıştır. En sık geçen onuncu kelime 2.653 kez, yüzüncü kelime 265 defa, iki yüzüncü kelime 133 defa geçtiği ortaya konulmuştur. Zipf, kelimeleri analiz ederek bunları azalan sıklık sırasına göre sıralamış ve her sıranın sayısal değerini, frekansı ile çarparak sonucunu elde etmiştir. Zipf yasası; doğal dil metninde geçen ve oldukça uzun olan kelimeler azalan sıklık sırasına göre listelenirse, o zaman listedeki herhangi bir kelimenin sıralaması, kelimenin geçme sıklığıyla ters orantılı şekilde olacağını ifade etmiştir (Rashed, 2023, ss. 24-39). Tablo 3'de Zipf Yasası'nın kelimelerin geçiş sırası görülebilmektedir.

Tablo 3

Zipf Yasasının Kelimelerin Geçiş Sırası

Sıra	Frekans	Ürün
1	400	400
2	200	400
3	133	399
4	100	400
5	80	400

Kaynak: Rashed (2023)

Tablo 3'de Zipf denklemi sıra+frekans=üründür. Burada sıra ve frekans sırasıyla kelimelerin sırası ve sıklığıdır. Ayrıca ürün sabittir. Zipf, yasayı genel bir "en az çaba" ilkesinden türetmiştir. Büyük metinlerde kullanım maliyeti az olan veya iletilmesi en az çabayı gerektiren kelimeler sıklıkla kullanılabilmektedir. Bu aynı zamanda kontrollü bir kelime dağarcığı kullanan bir konu indeksinde de gösterilmektedir. Kontrollü bir sözlükteki tüm açıklamalar veya terimler aynı sıklıkta olmayabilmektedir. Bu noktada çok az terim aşırı kullanılmakta ve bazıları nadiren seçilebileceği bildirilmiştirr. Zipf yasasının faydası, yasanın bir yazarın sözcük dağarcığı zenginliğini ölçebilmesinde yatmaktadır.

3.3.4. Price Yasası

Derek de Solla Price, araştırmalardaki bilim adamlarını becerikli bilim adamlarını tahmin etmekle karşılaştırarak çeşitli analizler yürütmüştür. Price'ın karekök yasası Lotka yasasına dayanmaktadır. Price kanunu, bir konu hakkındaki yayınların yarısının katkısının, o alanda yayım yapan toplam yazar sayısının karekköüne eşit olduğunu belirtmiştir (Sengupta, 1992, ss. 75-98). Örneğin eğitim yönetimi alanında 225 yazar ve 1.500 makale olduğunu düşünürsek, makalelerin 750'sinin 15 kişi tarafından yazılmış olması gerekmektedir. Price yasası, Lotka yasasının başka bir biçimi olarak kabul edilmektedir (Klamer vd., 2002, ss. 289-315).

3.3.5. Pareto Yasası

Pareto Yasası aynı zamanda 80/20 Yasası olarak da bilinir. Yayın bileşenlerinin (örneğin makale sayısı ve alıntı sayısı) %80'inin kaynakların %20'sini temsil ettiği tahmin edilmektedir. Pareto yasası, en verimli eğitim bilimleri dergilerinin %20'sinin, eğitim bilimleri alanındaki makalelerin %80'ini yayınladığını ileri sürmektedir. Aynı zamanda tüm makalelerin %80'inin alandaki yazarların %20'si tarafından yazıldığını ileri sürmektedir (Ravichandra, 1992, ss. 242-257).

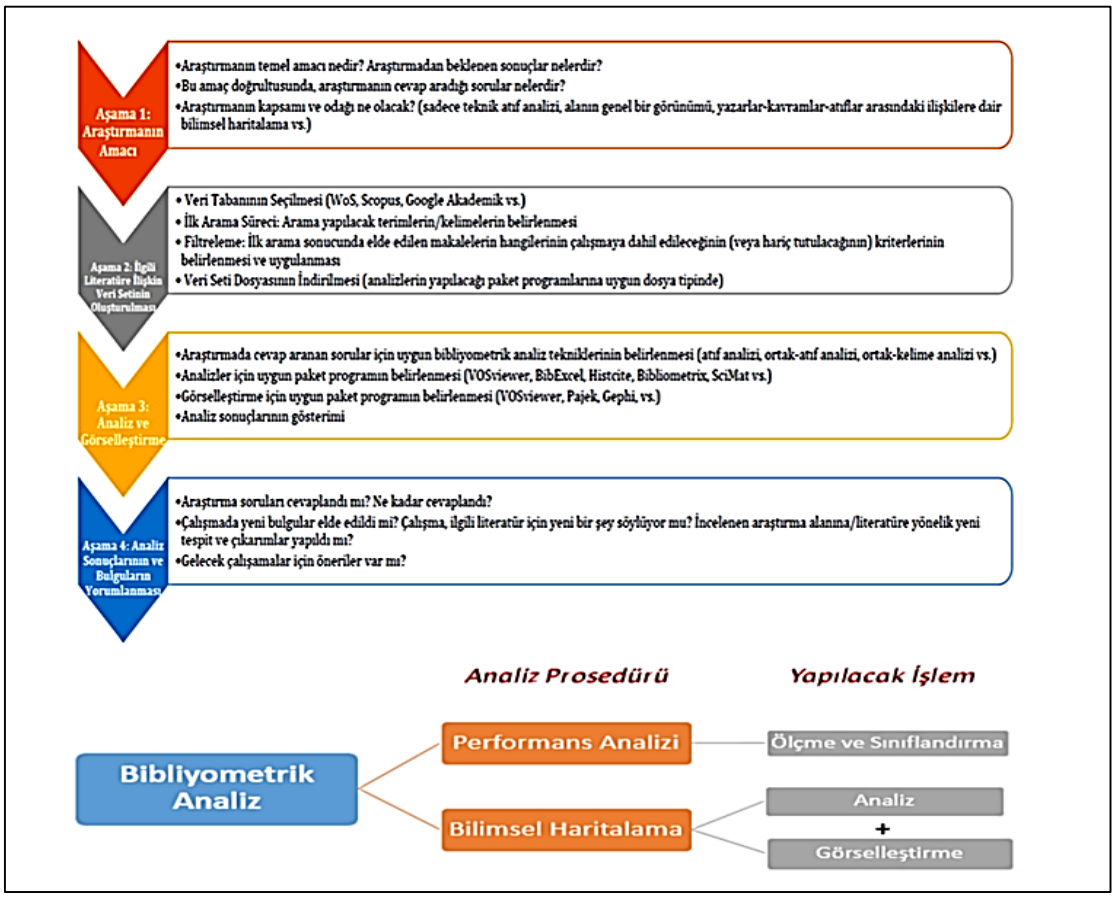
3.4. Bibliyometrik Araştırmalarda Kullanılan Başlıca Analiz Teknikleri

Bibliyometrik analiz teknikleri iki kategoride kendini göstermektedir. Bunlardan ilki performans analizi iken ikincisi bilim haritalamadır. Performans analizi araştırma bileşenlerinin katkılarını hesaba katarken, bilim haritalama araştırma bileşenleri arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır. Sonraki alt bölümler, tabloda gösterilen

performans analizi ve bilim haritalaması için mevcut tekniklere ışık tutmaktadır. Şekil 1'de performans analizi ve bilim haritalaması görülebilmektedir.

Şekil 1

Performans Analizi ve Bilim Haritalaması



Kaynak: Öztürk vd., (2021)

3.4.1. Performans Analizi

Performans analizi, araştırma bileşenlerinin belirli bir alana katkılarını incelemektedir (Cobo vd., 2011, ss. 146–166; Ramos-Rodrígue vd., 2004, ss. 981-1004). Doğası gereği tanımlayıcı olan analiz, bibliyometrik çalışmaların ayırt edici özelliğidir (Donthu vd., 2020, ss. 1-14). Performans analizi, bilimsel haritalamayla ilgilenmeyenler de dahil olmak üzere çoğu incelemede bulunabilmektedir. Bunun sebebi farklı araştırma bileşenlerinin performansını sunmak için incelemelerde standart bir uygulama olmasıdır. Bu alan, tipik olarak ampirik araştırmalarda daha analitik olarak kullanılsa da sunulan katılımcıların geçmişine veya profiline benzemektedir. Performans analizi için sayısız ölçüm mevcuttur. En göze çarpan ölçümler, yıllık veya araştırma bileşeni başına yayın ve alıntı sayısıdır. Burada yayın üretkenliğin bir göstergesi olduğu ve alıntının ise etkinin bir

ölçüsü olduğu bildirilebilmektedir. Yayın başına alıntı ve indeksi gibi diğer ölçümler, araştırma bileşenlerinin performansını ölçmek için hem alıntıları hem de yayınları birleştirmektedir. Analiz, tanımlayıcı olmasına rağmen, bir araştırma alanındaki farklı bileşenlerin önemini kabul etmektedir. Tablo 4'de performans analizine uygun bir metrik örneği verilmiştir.

Tablo 4

Performans Analizi İçin Ölçümler

Metrik	Tanım
Yayınla ilgili metrikler	
Toplam yayınlar	Araştırma bileşeninin toplam yayını
Akademik yayınlar	Akademik çevreden araştırma bileşenlerinin toplam yayını
Sektörden yayınlar	Endüstriden araştırma bileşeninin toplam yayını
Akademi-sanayi iş birliğinden yayınlar	Akademi-sanayi iş birliğinden elde edilen araştırma bileşenlerinin toplam yayını
Katkıda bulunan yazarların sayısı	Araştırma bileşeninin yayınlarına katkıda bulunan toplam yazar sayısı
Tek yazarlı yayınlar	Araştırma bileşenlerine göre tek yazarlı yayınların toplam sayısı
Ortak yazarlı yayınlar	Araştırma bileşenlerine göre ortak yazarlı yayınların toplam sayısı
Aktif yayın yılı sayısı (HAYIR)	Araştırma bileşeninin bir yayını kaydettiği yıl sayısı
Aktif yayın yılı başına verimlilik (PAY)	
Alıntıyla ilgili ölçümler	
Toplam alıntılar	Araştırma bileşenlerinden toplam alıntı
Ortalama alıntılar	Araştırma bileşeninin ortalama alıntıları (örneğin yayın başına, yılbaşına, dönem başına)
Alıntı ve yayınla ilgili ölçümler	
İş birliği endeksi	Yani, araştırma bileşeninin iş birliğinin kapsamı
İş birliği katsayısı	Yani yazar iş birliğinin kapsamını 0 ile 1 arasında standartlaştırır
Atıf yapılan yayın sayısı	Atıf yapılan araştırma bileşeni yayınlarının sayısı
Atıf yapılan yayınların oranı	Atıf yapılan yayınların oranı
Atıf yapılan yayın başına alıntılar	Atıf yapılan yayın başına alıntılar

Kaynak: Donthu vd. (2021)

Tablo 4'te görüldüğü üzere bibliyometrik analizde yazarın deneyimine ve uzmanlığına dayalı derleme, bilgi ihtiyaçlarına bağlı olarak her bir araştırma bileşeni için toplu olarak veya spesifik olarak ölçümler hesaplanabilmektedir (Donthu vd., 2021, ss. 834–865).

3.4.2. Bilim Haritalaması

Bilimsel haritalar, çalışma bileşenleri arasındaki ilişkileri incelemektedir (Baker vd., 2020, ss. 1495–1517; Cobo vd., 2011, ss. 146–166; Ramos-Rodrígue vd., 2004, ss. 981-1004). Analiz, çalışma bileşenleri arasındaki entelektüel etkileşimleri ve yapısal

bağlantıları ele almaktadır. Bilimsel haritalama teknikleri arasında alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyografik eşleştirme, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizi yer almaktadır. Ağ analiziyle birleştirildiğinde bu teknikler, bir araştırma alanının bibliyometrik yapısını ve bilgi yapısını etkili bir şekilde karakterize edebilmektedir (Baker vd., 2020, ss. 1495–1517; Tunger vd., 2018, ss. 2041-2059). Tablo 5'de bilimsel haritalama teknikleri ve bunların kullanımı görülebilmektedir.

Tablo 5

Bilimsel Haritalama Teknikleri ve Bunların Kullanımı

Teknik	Kullanım	Analiz ünitesi	Veri gereksinimleri	Örnek
Alıntı analizi	Bir araştırma alanındaki *en etkili yayınları* belirleyerek yayınlar arasındaki *ilişkileri* analiz etmek.	Belgeler	Yazar adı Atıflar Başlığı Dergiler Dijital Nesne Tanımlayıcı Referansları	Podsakoff, Mackenzie, Bachrach ve Podsakoff (2005)
Ortak alıntı analizi	Bir araştırma alanındaki *temel temaların* gelişimini anlamak için *alıntı yapılan yayınlar* arasındaki *ilişkileri* analiz etmek.	Belgeler	Referanslar	Fahimnia, Sarkis ve Davarzani (2015)
Bibliyografik bağlantı	Bir araştırma alanındaki temaların *dönemsel* veya *güncel* gelişimini anlamak için *atıf yapılan yayınlar* arasındaki *ilişkileri* analiz etmek.	Belgeler	Yazar adı Başlık Dergiler Dijital Nesne Tanımlayıcı Referansları	Donthu ve ark. (2020b)
Ortak kelime analizi	Yayının *yazılı içeriğine* odaklanarak bir araştırma alanındaki *konular* arasındaki *mevcut* veya *gelecekteki ilişkileri* araştırmak.	Kelimeler	Başlık Özet Yazar anahtar sözcükleri Dizin anahtar sözcükleri Tam metin	Emich ve ark. (2020)
Ortak yazarlık analizi	*Yazarlar* arasındaki *sosyal etkileşimleri* veya *ilişkileri*, bağlantıları ve araştırma alanının gelişimi üzerindeki eşdeğer etkilerini incelemek	Yazarların Bağlı Kuruluşları	Yazarın Kuruluşu (kurum ve ülke)	Acedo ve ark. (2006)

Kaynak: Donthu vd., (2021)

Tablo 5'de bilim haritalaması için farklı tekniklerin kullanımlarına ve veri değerlendirmelerine odaklanarak bir özeti sunulmuştur.

3.4.2.1. Alıntı Analizi

Atıf analizi alıntıların, bir yayın diğerinden alıntı yaptığında oluşan yayınlar arasındaki entelektüel bağlantıları yansıttığı varsayımıyla çalışan temel bir bilim haritalama tekniğidir (Appio vd., 2014, ss. 623–661). Bu analizde bir yayının etkisi, aldığı alıntı sayısına göre belirlenmektedir. Analiz, bir araştırma alanındaki en etkili yayınların tespit edilmesini sağlamaktadır. Bir araştırma alanındaki yayınların önemini belirlemek için

çeşitli yöntemler olmasına rağmen, etkisinin en nesnel ve doğrudan ölçüsü alıntılar olarak verilebilmektedir. Bu nedenle alıntılar kullanılarak bir araştırma alanındaki en etkili yayınlar analiz edilebilmekte ve o alanın entelektüel dinamikleri hakkında bilgi edinilebilmektedir (Stremersch vd., 2007, ss. 171–193; Pieters vd., 2002, ss. 483-509).

3.4.2.2. Ortak Alıntı Analizi

Ortak atıf analizi, sıklıkla birlikte atıf yapılan yayınların tematik olarak benzer olduğunu varsayan bir bilim haritalama tekniğidir (Hjørland, 2013, ss. 545–557). Analiz, bir araştırma alanının entelektüel yapısını ve onun altında yatan temaları ortaya çıkarmak için kullanılabilmektedir (Liu vd., 2019, ss. 127–150). Ortak alıntı ağında, iki yayın başka bir yayının referans listesinde birlikte yer aldığında birbirine bağlanmaktadır. Ortak alıntı analizini kullanmanın faydası, iş dünyasından akademisyenlerin en etkili yayınları bulmanın yanı sıra tematik kümeleri de keşfedebilmesidir. Burada tematik kümeler, alıntı yapılan yayınlara dayanarak türetilmektedir. Bununla birlikte, ortak atıf analizi yalnızca çok atıf alan yayınlara odaklanmakta ve yeni olan veya niş yayınları kendi tematik kümelerinin dışında bırakmaktadır (Donthu vd., 2021, ss. 834–865). Bu anlamda, ortak alıntı analizi ufuk açıcı yayınları ve bilgi temellerini ortaya çıkarmak isteyen iş dünyası akademisyenleri için uygun olduğu söylenebilmektedir.

3.4.2.3. Bibliyografik Bağlantı

Bibliyografik eşleştirme, ortak referansları paylaşan iki yayının içeriklerinin de benzer olduğu varsayımıyla çalışan bir bilim haritalama tekniğidir (Weinberg, 1974, ss. 189–196; Kessler, 1963, ss. 123–131). Analiz, yayınların ortak referanslara dayalı olarak tematik kümelere bölünmesine odaklanmakta ve en iyi şekilde belirli bir zaman dilimi içinde kullanılmaktadır (Zupic vd., 2015, ss. 429–472). Burada tematik kümeler, atıf yapılan yayınlara göre oluşturulmakta ve böylece güncel ve niş yayınlar, bibliyografik eşleştirme yoluyla görünürlük kazanabilmektedir. Bu anlamda bibliyografik eşleştirme, geniş bir tema yelpazesini ve bu konudaki en son gelişmeleri ortaya çıkarmak isteyen iş dünyası akademisyenleri için uygun olmaktadır. Bu nedenle analiz, araştırma alanının mevcut durumunun bir temsilini sağlayabilmektedir (Donthu vd., 2021, ss. 834–865).

3.4.2.4. Ortak Kelime Analizi

Bilim haritalama için üç teknik yayınlara odaklanırken, ortak kelime analizi için analiz birimi “kelimeler”dir. Başka bir deyişle, atıf yapılan yayınları odak noktası veya temsili

olarak kullanan alıntı analizi, ortak alıntı analizi ve bibliyografik eşleştirmeden farklı olarak yayının gerçek içeriğini inceleyen bir tekniktir. Ortak kelime analizindeki kelimeler genellikle "*yazar anahtar kelimelerinden*" türetilmekte ve bunun yokluğunda, analiz için "*makale başlıklarından*", "*özetlerden*" ve "tam metinlerden" de dikkate değer kelimeler çıkarılabilmektedir (Baker vd., 2020, ss. 1495–1517; Burton vd., 2020, ss. 1817–1841). Ortak alıntı analizine benzer şekilde ortak kelime analizi, sıklıkla bir arada görünen kelimelerin birbirleriyle tematik bir ilişkiye sahip olduğunu varsaymaktadır. Ancak kelimelerin bir analiz birimi olarak kullanılmasının dezavantajları da bulunmaktadır. Örneğin, belirli kelimeler birden fazla bağlamda kullanılabilmekte ve bu nedenle kelimeler arasındaki ilişkilerin anlamının anlaşılabilmesi için yayınların yeniden okunması gerekli hale gelebilmektedir. Bunun yanı sıra, bazı kelimeler çok genel olabilmekte ve dolayısıyla bunları herhangi bir tematik kümeye atamak zor olabilmektedir. (Donthu vd., 2020, ss. 1-14; Emich vd., 2020, ss. 659–699; Liu vd., 2019, ss. 127–150).

Ortak kelime analizinin potansiyel dezavantajlarını azaltmak için, iş dünyası akademisyenlerinin analizi stratejik olarak kullanmaları teşvik edilmektedir. Burada iki öneri sunulabilmektedir. İlk olarak, ortak alıntı analizinden veya bibliyografik eşleştirmeden türetilen tematik kümeler hakkındaki anlayışı zenginleştirmek için ortak kelime analizi ek olarak kullanılabilmektedir. Bunun sebebi yayınlardaki ortaklıklar yoluyla oluşturulan temalar nispeten genel olma eğilimindedir. Bu nedenle ortak kelime analizinin kullanılması, iş dünyası akademisyenlerinin her bir tematik kümenin içeriği üzerinde ayrıntılı bilgi vermelerine yardımcı olabilmektedir. İkincisi, ortak kelime analizi, alanda gelecekteki araştırmaları tahmin etmek için kullanılabilmektedir. Analizde yayının çıkarımlarından ve gelecekteki araştırma yönlerinden dikkate değer "kelimeler" kullanıldığında gerçekleşebilmektedir. Bu anlamda ortak kelime analizi, ortak alıntı analizi veya bibliyografik eşleştirme hakkındaki yorumlarını zenginleştirmek ve gelecekteki gidişatları tahmin etmek isteyen iş dünyası akademisyenleri için uygundur (Chang vd., 2015, ss. 2071–2087). Bu nedenle ortak kelime analizi, araştırma alanının geleceğine dair bir ön izleme sağlayabilmektedir. Şekil 2'de bibliyometrik analiz uygulaması ve analiz tekniği araç kutusu görülebilmektedir.

Şekil 2

Bibliyometrik Analiz Uygulaması ve Analiz Tekniği Araç Kutusu

Analizlerin Uygulanma Amacı	Ulaşılan Ağ	Uygulanan Bibliyometrik Analiz Tekniği	Açıklama
İncelenen araştırma alanın Sosyal Yapısını ortaya çıkarmak	***İşbirliği Ağı***	*Ortak-Yazar (co-author) Analizi*	Bu analiz özellikle bir araştırma alanındaki yazarlar, üniversiteler/kurumlar veya ülkelerin ilişki ağını göstermek için kullanılır. Bu tür bir ağ ile birlikte çalışan yazar grupları, gizli/örtük yazar toplulukları, belirli bir araştırma alanındaki ilgili kurumlar ve onlar arasındaki iş birlikleri vb. keşfedilebilir.
İncelenen araştırma alanın Kavramsal Yapısını ortaya çıkarmak	***Kavramsal Ağ***	*Ortak-Kelime (co-word) Analizi*	Bir araştırma alanındaki kavramlar, anahtar kelimeler veya konular arasındaki ilişkileri temsil eder. Bu analiz, bir araştırma alanındaki en önemli ve en yeni konuları ve bunlar arasındaki ilişkileri belirlemede kullanılır. Herhangi bir literatür için belirlenen makalelerde belli kelimelerin yoğun olarak (birlikte) kullanılması sonucunda ulaşılan ilişki ağları örnek verilebilir. Ayrıca, bu analiz ile kavramların/konuların zaman içindeki evrimi ve farklı araştırma grupları arasındaki "bilişsel ilişkiler" de incelenebilir.
İncelenen araştırma alanın Entelektüel Yapısını ortaya çıkarmak	***Atıf Ağı***	*Ortak-Atıf (co-citation) & Bibliyografik Eşleşme (bibliographic coupling) Analizi*	Bu analizler ile bir araştırma alanındaki (çalışmalar, yazarlar ve dergiler açısından) atıf ağlarına ulaşılır. Ortak-atıf analizi farklı çalışmalarda ortak olarak (birlikte) alıntılanan çalışmalar; bibliyografik eşleşme ise bir çalışmada birlikte atıf gösterilen çalışmalar arasındaki ilişki ağlarını elde etmek için kullanılır.

Kaynak: Öztürk ve Gürler (2021)

Toplam yayın sayısı, katkıda bulunan yazarların sayısı, tek yazarlı yayınlar, ortak yazılan yayınlar, aktif yayın yılı sayısı, aktif yayın yılı başına verimlilik, toplam alıntılar, ortalama alıntılar, iş birliği endeksi, iş birliği katsayısı, alıntı yapılan yayınların sayısı, alıntı yapılan yayınların oranı ve alıntı yapılan yayın başına alıntılardır.

3.4.2.5. Ortak Yazarlık Analizi

Ortak yazarlık analizi, bir araştırma alanındaki akademisyenler arasındaki etkileşimleri incelemektedir. Ortak yazarlık, akademisyenler arasındaki entelektüel iş birliğinin resmi bir yoludur. Bu nedenle bilim adamlarının kendi aralarında nasıl etkileşimde bulunduğunu anlamak önemlidir (Cisneros vd., 2018, ss. 919–951). Araştırmadaki metodolojik ve teorik karmaşıklığın artmasıyla birlikte, akademisyenler arasındaki iş birlikleri sıradan hale gelebilmektedir (Acedo vd., 2006, ss. 957–983). Aslında akademisyenler arasındaki iş birlikleri araştırmalarda gelişmelere yol açabilmektedir (Tahamtan vd., 2016, ss. 1195–1225). Burada iş birliği yapan akademisyenler, çalışmaları araştırma alanındaki girişimlerin geliştirilmesine yardımcı olabilecek "görünmez kolajlar" olarak bilinen bir ağ oluşturmaktadırlar (Crane, 1969, ss. 335–352). Örneğin, analiz belirli bir bölgedeki akademisyenler arasındaki kümelenmiş araştırmalara ışık tutabilmekte ve bu tür içgörüler, yeterince temsil edilmeyen bölgelerdeki bilim adamları arasında yeni araştırmaları haklı çıkarmak ve teşvik etmek için kullanılabilmektedir. Analiz aynı zamanda iş birliklerinin farklı zaman dilimleri boyunca haritalandırılmasına da olanak tanımaktadır (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1-14). Böylece akademisyenlerin iş birliği ağlarına göre entelektüel gelişimin gidişatını gözden geçirmesine olanak tanmakta ve potansiyel akademisyenleri, araştırma alanında yerleşik ve trend olan akademisyenlere ulaşıp onlarla iş birliği yapmaları için değerli bilgilerle donatmaktadır.

3.5. Bibliyometrik Analiz Zenginleştirme Araç Kutusu

Bibliyometrik analizin temel tekniklerini temel alan bu bölümde, bibliyometrik çalışmalarda uygulanan analiz tekniklerinin sonuçlarını zenginleştirmek için artırılabilecek eklentiler sunulmaktadır. Toplamda ağ analizine dayalı üç zenginleştirme yolu; ağ ölçümleri, kümeleme ve görselleştirme şeklinde önerilmektedir (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1-14).

3.5.1. Ağ Metrikleri

Bibliyometrik analizin değerlendirmesini zenginleştirmek için ağ metrikleri kullanılabilmektedir. Özellikle ağ ölçümleri, yayınlar veya alıntılar yoluyla mutlaka yansıtılamayabilecek araştırma bileşenlerinin göreceli önemine ışık tutmaktadır (Andersen, 2019, ss. 4687-4724; Andrikopoulos vd., 2016, ss. 12–19). Daha da önemlisi, ağ metrikleri bibliyometrik çalışmalarda araştırma alanlarına ilişkin tartışmayı

zenginleştirmek için yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle meşru bir tartışmayı temsil etmektedirler (Baker vd., 2020, ss. 1495–1517; Cisneros vd., 2018, ss. 919–951). Bibliyometrik değerlendirmeleri zenginleştirme yöntemi, daha fazla netlik sağlamak için ağ metriklerinin birkaç örneği ve farklı merkezilik önlemlerine göre düzenlenebilecek örnek bir yayın sıralaması sağlamaktadır.

3.5.1.1. Merkezilik Derecesi

Merkezilik derecesi, bir araştırma bileşeninin bir ağda sahip olduğu ilişkisel bağların sayısını ifade etmektedir. Örneğin, ortak yazarlık ağındaki bir yazar dört farklı yazarla çalışmışsa bu durumda onun merkezilik derecesi dört olmaktadır. Bu, ilişkisel bağların sayısına bağlı olduğundan merkeziliğin açık ara en basit ölçüsüdür. Bu ölçümün bir çeşidi, toplam ilişkisel bağ sayısının her bir bağın gücüyle çarpılmasıyla hesaplanan ağırlıklı merkezilik derecesini göstermektedir. Örneğin, Yazar A, Yazar B ile iki yayın ve Yazar C ve Yazar D ile birer yayın yazmışsa, Yazar A'nın merkeziyet derecesi üç ancak ağırlıklı merkezilik derecesi dört olmaktadır (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1-14). Bu ölçümlerin basitliği başlı başına bir avantaj olmasına rağmen ölçümler araştırma bileşeninin araştırma alanında oynadığı role ilişkin bilgi sunmamaktadır.

3.5.1.2. Arasındalık Merkeziliği

Arasındalık merkeziliği bir düğümün, bağlantısız düğüm grupları arasında bilgi taşıma yeteneğini ifade etmektedir. Burada her düğüm, bir araştırma bileşenini temsil etmektedir. Arasındalık merkeziliği, merkezilik derecesinden daha karmaşık olsa da, ölçüm, araştırma bileşeninin bir ağda oynadığı rol hakkında bilgi sunmaktadır (Donthu vd., 2021, ss. 834–865). Özellikle arasındalık merkeziliği, belirli bir düğümden geçen en kısa yolların toplam sayısının hesaplanmasıyla ölçülmekte ve bunu tüm ağdaki en kısa yolların toplam sayısına bölerek bulmaktadır.

3.5.1.3. Özvektör Merkeziliği

Özvektör merkeziliği diğer yüksek bağlantılı düğümlere bağlı düğümler için daha yüksektir. Burada her düğüm bir araştırma bileşenini temsil etmektedir. Spesifik olarak, özvektör merkeziliğinin daha yüksek değeri, ağdaki diğer yüksek bağlantılı düğümlere bilgi iletmekten sorumlu olan düğümün öneminin bir yansımasıdır (Donthu vd., 2020, ss. 1-14).

3.5.1.4. Yakınlık Merkeziliği

Yakınlık merkeziliği, düğümlerin ağdaki diğer düğümlere daha yakın olarak bilgiyi etkili bir şekilde taşıma yeteneğini ifade etmektedir. Bu tür düğümlerin ağdaki diğer düğümlere olan mesafelerinin toplamı, bu düğümlerin bilgiyi etkili bir şekilde taşımasının göreceli kolaylığını göstermektedir (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1-14).

3.5.1.5. Pagerank Analizi

PageRank analizi, bir yayının etkisinin alternatif bir ölçümüdür (Ding vd., 2009, ss. 2229–2243). PageRank başlangıçta bir anahtar kelime aramasında web sayfalarına öncelik vermek üzere tasarlanmış olsa da bu yöntem bibliyometride kullanılmaktadır. Özellikle PageRank, kendisi çok fazla atıf almamasına rağmen yüksek atıf alan yayınları etkileyerek araştırma alanında etki sahibi olan yayınların prestijini hesaplamak için kullanılabilmektedir. Bu anlamda PageRank değeri yüksek bir yayın "kaliteli" olarak kabul edilmekte ve bu nedenle çok atıf alan yayınlar arasında "alınması gereken" bir yayın anlamına gelmektedir. Ayrıca PageRank, bir sonraki bölümde ele alınacak olan kümelemede de bir inceleme alanındaki temaları ortaya çıkarmak için uygulanabilmektedir. Baker vd. (2020, ss. 1495–1517) çalışmasında alınan ağda alıntı yapılan pano çeşitliliğine ilişkin yayınlar için örnek merkezilik ölçümlerinin;

- Merkezilik derecesi = bir makalenin veya araştırma bileşeninin bir ağda sahip olduğu ilişkisel bağların sayısı,
- Ağırlıklı merkezilik derecesi = bir makalenin veya bir araştırma bileşeninin bir ağda sahip olduğu ilişkisel bağların toplam sayısı, ayrıca her bir bağın gücünü,
- Arasındalık merkeziliği = bir düğümün, bir ağdaki bağlantısız düğüm grupları arasında bilgi taşıma yeteneğidir. Burada her düğüm, bir makaleyi veya bir araştırma bileşenini temsil etmektedir.
- Özmerkezlilik=diğer yüksek düzeyde bağlantılı düğümlere bilgi iletmekten sorumlu olan ağdaki düğümün önemini ifade etmektedir. Burada her düğüm bir makaleyi veya bir araştırma bileşenini temsil etmektedir. Tablo 6'da farklı merkezilik ölçütlerine göre yayınların örnek sıralaması ile ilgili örnek akademik çalışmalar gösterilmektedir.

Tablo 6

Farklı Merkezilik Ölçütlerine Göre Yayınların Örnek Sıralaması

Madde	Merkezilik derecesi	Ağırlıklı merkezilik derecesi	Aradalık merkeziliği	Özmerkezlilik
Adams vd., (2009)	280	280	0,001228	1
Carter vd., (2010)	157	157	0,002459	0,429861
Campbell vd., (2008)	157	157	0,000973	0,576924
Farrell vd., (2005)	125	125	0,000383	0,79642
Gül (2007)	103	103	0,000468	0,547304
Ayı vd., (2010)	95	95	0,000597	0,333566
Gül vd., (2011)	94	94	0,000038	0,261708
Francoeur vd., (2008)	88	88	0,000319	0,322196
Nielsen vd., (2010)	84	84	0,001128	0,239786
Srinidhi vd., (2011)	72	72	0,000315	0,193446
Brammeret vd., (2007)	53	53	0,000195	0,33335
Joecks vd., (2013)	52	52	0,001647	0,098639
Kang vd., (2007)	52	52	0,000163	0,202528
Liu vd., (2015)	50	50	0,000608	0,103164
Post vd., (2011)	48	48	0,001654	0,167437
Van der Walt vd., (2003)	47	47	0	0,325318
Dezső vd., (2012)	45	45	0,000064	0,108403
Adams vd., (2012)	45	45	0,000034	0,11754
Terjesen vd., (2008)	44	44	0	0,183499
Mahadeo (2012)	43	43	0,002295	0,119584

Kaynak: Donthu vd. (2021)

Tablo 7

Pagerank'e Göre Yayın Sıralaması İçin Örnek

Madde	Sayfa Sıralaması	Küresel alıntılar	Yerel alıntılar
Agrawal vd., (2001)	0,081163	289	15
Van der Walt vd., (2003)	0,062236	117	47
Adams vd., (2009)	0,061156	738	280
Farrell vd., (2005)	0,058248	267	125
Arfken vd., (2004)	0,0293	88	29
Gül (2007)	0,023957	222	103
Campbell vd., (2008)	0,021228	330	157
Brammer vd., (2009)	0,017147	65	35
Carter vd., (2010)	0,015828	260	157
Brammer vd., (2007)	0,01415	96	53
Ayı vd., (2010)	0,012278	272	95
Francoeur vd., (2008)	0,012166	167	88
Hoskisson vd., (2002)	0,012118	354	6
Nielsen vd., (2010)	0,01164	192	84
Gül vd., (2011)	0,010513	177	94
Ruigrok vd., (2007)	0,009813	90	32
Kang vd., (2007)	0,009008	147	52
Huse vd., (2009)	0,008574	72	35
Tuggle vd., (2010)	0,007884	99	15
Srinidhi vd., (2011)	0,007277	155	72

Kaynak: Donthu vd. (2021)

Tablo 7'de gösterilen PageRank'e göre yayın sıralaması için Baker vd. (2020, ss. 1495–1517) alınan, pano çeşitliliğine ilişkin en iyi 20 yayının PageRank olduğu görülebilmektedir. PageRank= bir makalenin diğer yüksek atıf alan makalelerden aldığı alıntılardan elde edilen ve o makalenin prestijini gösteren bir ölçümdür. Global

alıntılar=bir makalenin olduğu gibi aldığı alıntılardır. Yerel alıntılar=bir makalenin yalnızca inceleme derlemindeki diğer makalelerden aldığı alıntılardır. Yerel alıntılar genellikle daha düşüktür ve hiçbir zaman küresel alıntılardan daha yüksek olamamaktadır. Burada ikincisinin ortaya çıkması hatalı bir girişin göstergesidir (Donthu vd., 2021, ss. 834–865). Küresel ve yerel alıntıların karşılaştırılması, gerçek veya gerçek durumu ortaya çıkardığı için araştırmanın etkisi ve etkisinin anlaşılmasını zenginleştirebilmektedir.

3.5.2. Kümeleme

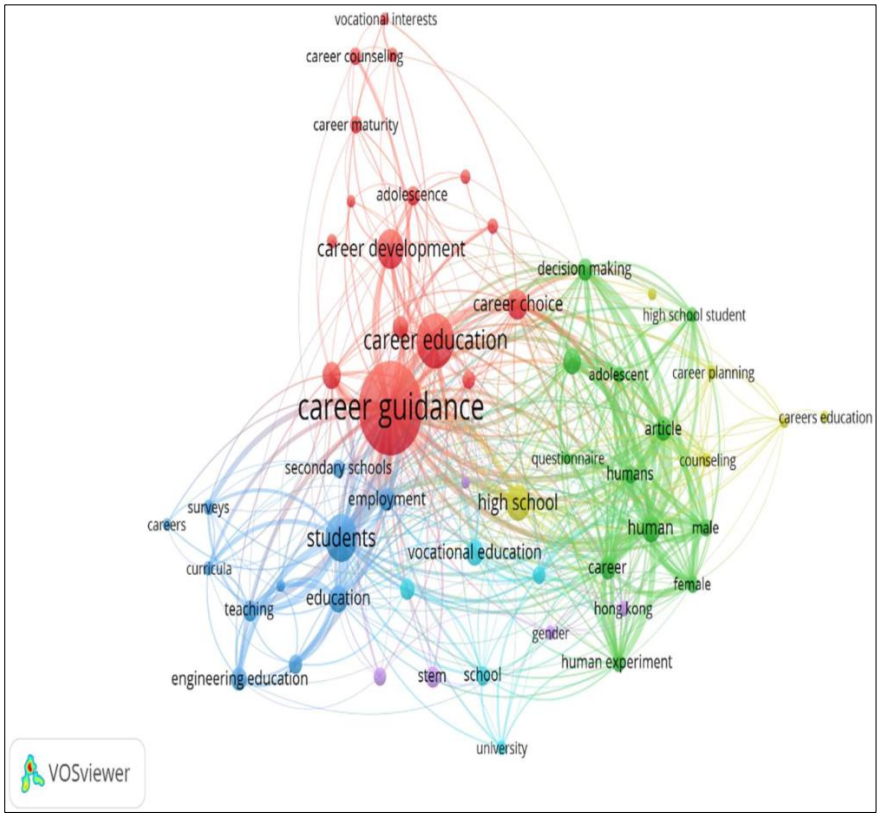
Kümeleme, birincil amacı tematik veya sosyal kümeler oluşturmak olan bibliyometrik analizin başka bir zenginleştirme tekniğidir. Ağ kümelerini düzenlemek ve gelişimlerini gözlemlemek, bir araştırma alanının nasıl ortaya çıktığını ve geliştiğini anlamak için yararlı olabilmektedir. Örneğin, ortak alıntı analizi ve bibliyografik eşleştirme kullanılarak oluşturulan tematik kümeler, entelektüel yapıyı destekleyen ana temalara ve bunların araştırma alanındaki zaman içindeki gelişimine ışık tutmaktadır. Kümeleme için keşfedici faktör analizi, hiyerarşik kümeleme, Ada algoritması, Louvain yöntemi, çok boyutlu ölçekleme ve basit merkezler algoritması gibi birbirini tamamlayıcı nitelikte birçok teknik kullanılabilmektedir (Zupic vd., 2015, ss. 429-472).

3.5.3. Görselleştirme

Bibliyometrik analizin kullanımı genellikle VOSviewer (Van Eck ve Waltman, 2010, ss. 523–538) gibi tamamen grafiksel kullanıcı arayüzü tabanlı yazılımlardan R'deki Bibliometrix paketi gibi komut tabanlı yazılımlara kadar uzanan ağ görselleştirme yazılımıyla birlikte ele alınmaktadır (Aria vd., 2017, ss. 959–975). Öne çıkan diğer bibliyometrik yazılımlar arasında Bibexcel, Pajek, Gephi, SciMat, Sci2 ve UCINET bulunmaktadır. Şekil 3 ve Şekil 4'de sırasıyla VOSviewer ve Gephi kullanılarak ağ görselleştirmesinin rastgele örneklerini görülebilmektedir (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1-14). Şekil 3'te VoSviewer kullanılarak ortak kelime ağ görselleştirme örneği görülebilmektedir.

Şekil 3

VoSviewer Kullanılarak Ortak Kelime Ağ Görselleştirme Örneği



Bir ağdaki her düğüm bir varlığı (örneğin, makale, yazar, ülke, kurum, anahtar kelime, dergi) temsil etmekte ve şekilde bir anahtar kelimeyi temsil etmektedir. Burada;

1) Düğüm, anahtar kelimenin ortaya çıkışını göstermektedir (yani, anahtar kelimenin kaç kez gerçekleştiğini),

2) Düğümler arasındaki bağlantı, anahtar kelimeler (yani birlikte ortaya çıkan veya birlikte ortaya çıkan anahtar kelimeler) arasındaki ortak oluşumu temsil etmektedir,

3) Bağlantının kalınlığı, anahtar kelimeler arasında eş-geçişlerin varlığına işaret etmektedir (yani, anahtar kelimelerin birlikte ortaya çıkma veya birlikte geçme sayısı),

4) Düğüm ne kadar büyükse, anahtar kelimenin ortaya çıkma sayısı da o kadar fazla olmaktadır,

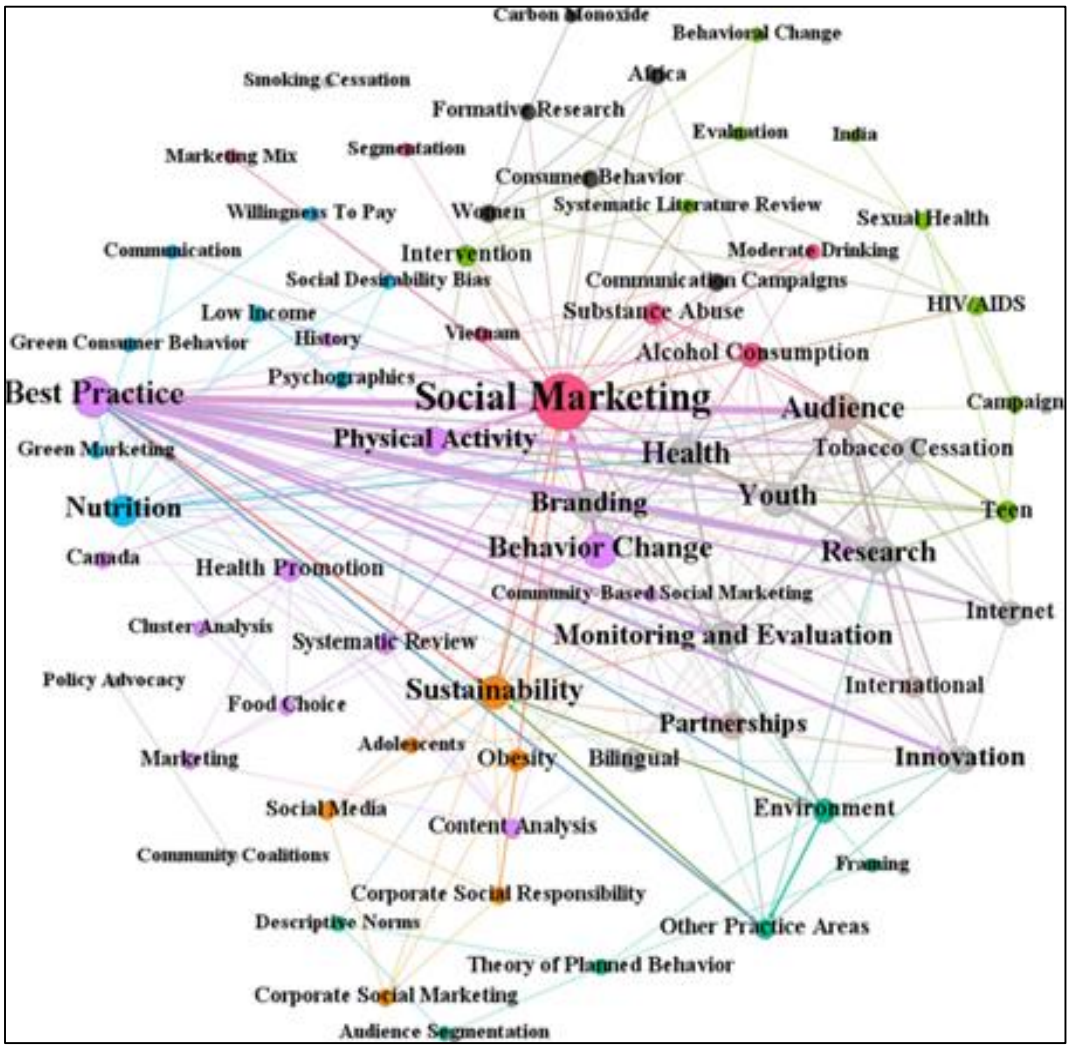
5) Düğümler arasındaki bağlantı ne kadar kalın olursa, anahtar kelimeler arasındaki birliktelik de o kadar fazla olmaktadır.

Her renk bir tematik kümeyi temsil etmektedir. Burada o kümedeki düğümler ve bağlantılar, temanın (kümenin) konu kapsamını (düğümler) ve o tema (küme) altında

ortaya çıkan konular (düğümler) arasındaki ilişkileri (bağlantıları) açıklamak için kullanılabilmektedir (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1-14).

Şekil 4

Gephi Kullanılarak Ortak Kelime Ağ Görselleştirme Örneği



Bir ağdaki her düğüm bir varlığı (örneğin, makale, yazar, ülke, kurum, anahtar kelime, dergi) temsil etmekte ve şekilde bir anahtar kelimeyi temsil etmektedir. Burada;

1) Düğüm, anahtar kelimenin ortaya çıkışını göstermektedir (yani, anahtar kelimenin kaç kez gerçekleştiğini),
2) Düğümler arasındaki bağlantı, anahtar kelimeler (yani birlikte ortaya çıkan veya birlikte ortaya çıkan anahtar kelimeler) arasındaki ortak oluşumu temsil etmektedir,
3) Bağlantının kalınlığı, anahtar kelimeler arasında eş-geçişlerin varlığına işaret etmektedir (yani, anahtar kelimelerin birlikte ortaya çıkma veya birlikte geçme sayısı),

4) Düğüm ne kadar büyükse, anahtar kelimenin ortaya çıkma sayısı da o kadar fazla olmaktadır,
5) Düğümler arasındaki bağlantı ne kadar kalın olursa, anahtar kelimeler arasındaki birliktelik de o kadar fazla olmaktadır.

Her renk bir tematik kümeyi temsil etmektedir. Burada o kümedeki düğümler ve bağlantılar, temanın (kümenin) konu kapsamını (düğümler) ve o tema (küme) altında ortaya çıkan konular (düğümler) arasındaki ilişkileri (bağlantıları) açıklamak için kullanılabilmektedir. Çoğu ağ görselleştirme yazılımı açık kaynaklı ve ücretsizdir. Bu nedenle yazılım seçimi akademisyenlere aittir. Her yazılımın kendine göre artıları ve eksileri vardır. Oluşturulan ağın esnekliği de bir diğer zorluktur. Örneğin VOSviewer kullanılarak oluşturulan bir ağda aynı kelimelerin farklı biçimleri birleştirilemezken aynı şey Gephi kullanılarak da yapılabilmektedir. Bu sorunu çözmenin bir yöntemi, bibliyometrik analiz ve ağ görselleştirme yazılımını birbirleriyle kombinasyon halinde kullanmaktır. Aslında pek çok bibliyometrik çalışma, yazılımın güçlü yönlerinden yararlanmak ve yazılım eksikliklerinin üstesinden gelmek için bu tür tamamlayıcı bir yaklaşımı benimsemektedir. Bu nedenle, analiz ve görselleştirme için bir bibliyometrik veya bibliyometrik yazılımın bir kombinasyonunu seçmeye karar verirken, yazılım özelliklerine ve sonuçta ortaya çıkan ağın esnekliğine ilişkin hususlar dikkate alınmalıdır (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Baker vd., 2020, ss. 1495–1517; Xu vd., 2018, ss. 160–173).

3.6. Bibliyometrik Analiz Prosedürü

Bu bölümde bibliyometrik analizin yürütülmesine yönelik adımların yanı sıra izlenecek genel yönergeleri sunulmaktadır. Şekilde adımların bir resmi sunulurken, tabloda bilim adamlarının bu adımların her birinde kendilerine ne sorması gerektiğine ilişkin spesifik önerilere odaklanarak bibliyometrik analiz için yönergeler sunulmaktadır.

"Akademik çalışmalardaki tartışılan tüm literatür taramalarının temel amacı, herhangi bir alanın haritasını çıkarmaktan çok daha fazlasıdır. Bu derleme yöntemlerinin birbirini tamamlayıcı nitelikte kullanılması, incelemenin neden yapıldığına ve ilgili literatürün hacim ve niteliğine bağlıdır. Diğer yöntemlerden farklılaştığı noktalar ve tamamladığı özellikler dikkate alındığında; Bibliyometrik araştırma, onu kullanmak isteyen akademisyenlere çeşitli avantajlar sunar. Bibliyometrik araştırma yürütmek için bilim insanları genellikle dört tipik aşamayı kullanır: araştırma amacının tanımlanması, veri

toplama, analiz ve görselleştirme ve bulgu ve sonuçların yorumlanmasıdır"(Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

Tablo 8

Bibliyometrik Analiz Prosedürü ve En İyi Uygulama Yönergeleri

Adım		En iyi uygulama (sorular) yönergeleri
1. Aşama	Bibliyometrik çalışmanın amaçlarını ve kapsamını tanımlamak	Çalışmanın amacı ve kapsamı nelerdir?
		Çalışmanın kapsamı bibliyometrik analizin kullanımını garanti edecek kadar geniş mi?
2. Aşama	Bibliyometrik analiz tekniklerini seçin	Çalışmanın amaç ve kapsamını karşılamak için hangi bibliyometrik analiz teknikleri seçilmelidir?
3. Aşama	Bibliyometrik analiz için verileri toplayın	Arama terimleri çalışmanın kapsamını örnekliyor mu?
		Veritabanının kapsamı çalışma için yeterli mi?
		Veriler kopya ve hatalı giriş gibi hatalardan arındırılmış mı?
		Nihai veri seti, çalışma için seçilen bibliyometrik analiz tekniklerinin gerekliliklerini karşılıyor mu?
4. Aşama	Bibliyometrik analizi çalıştırın ve bulguları rapor edin	Bibliyometrik özet okuyucular tarafından kolayca anlaşılabiliyor mu?
		Yazı sunulan bibliyometrik özet ile uyumlu mu?
		Yazı bibliyometrik özetin özelliklerini ve sonuçlarını açıklıyor mu?
		Yazı, yayınlanacak hedef kitleye uygun mu?

Kaynak: Donthu vd. (2021).

Tablo 8'de bibliyometrik analiz prosedürü ve en iyi uygulama yönergeleri aşamaları ile birlikte gösterilmektedir.

3.6.1. Bibliyometrik Çalışmanın Amaçlarının Belirlenmesi

Bu ilk adım, bibliyometrik analiz tekniklerinin seçilmesi ve bibliyometrik verilerin toplanmasından önce yapılması gereken bibliyometrik çalışmanın amaçlarını ve kapsamını tanımlamaktır. Uygun olmayan amaçlar ve kapsam bibliyometrik analizi işe yaramaz hale getirebilmektedir. Dolayısıyla dikkatli bir planlamayla daha iyi yatırım yapılabilecek değerli kaynakların israf edilmesine yol açabileceğinden, ikincisini birincisinden önce yapmak risklidir. Bibliyometrik bir çalışmanın amaçları, bir araştırma alanının performansının ve biliminin geriye dönük olarak incelenmesiyle ilgili olmalıdır. Performans açısından bibliyometrik çalışmalar genellikle araştırma alanındaki yazarları, kurumları, ülkeleri ve dergileri içerebilecek üretken araştırma bileşenlerini ortaya

çıkarmak için düzenlenmektedir (Kumar vd., 2021; Lim vd., 2021; Andersen, 2019, ss. 4687-4724).

"Her araştırmada olduğu gibi bibliyometrik araştırmanın ilk aşaması araştırmanın amacının belirtilmesiyle başlamalıdır. Hedeflerinin kapsamlı bir şekilde gerekçelendirilmesi ve bu hedeflere ulaşmak için bibliyometrik analiz kullanılmasının nedenleri ile devam etmelidir. Başka bir deyişle, okuyucuların araştırmanın amacı ile bibliyometrik analiz arasındaki ilişki ve metodolojik uyum konusunda bilgilendirilmesi (tatmin edilmesi) gerekmektedir. Araştırmanın amacı ve buna ulaşmak için bibliyometrik araştırma kullanmanın gerekçeleri makalenin girişinde (bazen özette) belirtilmelidir. Bu bakımdan makalenin girişi, okumaya devam edip etmemeye karar vermeden önce genellikle bu bölümleri tarayan okuyucuları tatmin etme ve motive etme konusunda çok önemli bir işlev görmektedir"(Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

Bilim açısından bibliyometrik çalışmalar genellikle araştırma alanındaki ilgili tema kümeleri üzerine kurulu entelektüel yapıya katkıda bulunan araştırma bileşenleri arasındaki ağları kapsayan bibliyometrik yapıyı ortaya çıkarmak için tasarlanmıştır. Çalışmanın kapsamı genellikle bibliyometrik analizi garanti edecek kadar geniş olmalıdır. Bunun sebebi analizin büyük hacimli bibliyometrik verileri işlemek için tasarlanmış olmasıdır (Ramos-Rodrígue vd., 2004, ss. 981-1004). Araştırmanın kapsamının yeterince geniş olup olmadığını belirlemek için akademisyenler, çalışma için amaçlanan araştırma alanında yararlanılan makalelerin sayısını inceleyebilmektedirler. Yüzlerce veya binlerce makale varsa o zaman bu araştırma alanının bibliyometrik analizin kullanımını garanti edecek kadar geniş olduğu düşünülebilmektedir (Xu vd., 2018, ss. 160–173; Linnenluecke vd., 2017, Durisin vd., 2009).

Yalnızca onlarca veya az sayıda makale varsa o zaman araştırma alanı küçük olarak kabul edilmekte ve bu nedenle bibliyometrik analizin kullanımı garanti edilmemektedir. Bunun sebebi analizin bu küçük alanda zorlanmasıdır. Bu durumda meta-analiz ve sistematik literatür taraması gibi alternatif inceleme yöntemleri daha uygun olabilmektedir (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1-14; Hu vd., 2019; Ellegaard vd., 2015, ss. 1809–1831; Zupic vd., 2015, ss. 429–472; Samiee vd., 2012, ss. 364–386; Backhaus vd., 2011, Backhaus vd., 2011, ss. 940–951).

"Araştırma amaçları ve soruları araştırmanın odağını, kapsamını ve yönünü belirler. Bunların açık ve net olması, araştırmanın kapsam ve sınırlarının daha net çizilmesini

sağlar. Dolayısıyla "veri" ve "analiz"in türü ve kapsamı, araştırmanın amacına ve sorularına göre farklılık gösterebilmektedir. Araştırmanın amaçları ve soruları ile yapılan analizlerin uyumu, kaliteli bir çalışma için büyük önem taşımaktadır. Bu uyum sağlanmazsa, ilgili araştırma hedefiyle bağlantısız görünen rastgele analizlerin yürütülmesi tehlikesi ortaya çıkar"(Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

3.6.2. Bibliyometrik Analiz Tekniklerinin Belirlenmesi

İkinci adım, bibliyometrik analiz çalışmasının tekniklerinin tasarlanmasıdır. Burada bibliyometrik analiz teknikleri, ilk adımda çalışmanın amaçlarını ve kapsamını karşılayacak şekilde seçilmektedir. Akademisyenlerin bu aşamada sıklıkla karşılaştığı zorluklardan biri; aranan bibliyometrik verilere dayalı bir teknik mi seçileceği yoksa önce bir teknik seçip daha sonra seçilen tekniğe göre bibliyometrik verileri mi hazırlayacağı kararıdır. Bu zorluğun üstesinden gelmek için genelde ikincisi önerilmektedir. Bunun sebebi birincisinin bilim insanları tarafından kullanılabilecek tekniklerin seçimini sınırlamasıdır. Üstelik bibliyometrik veriler sıklıkla ham formatta alınmaktadır. Bu nedenle bilim adamlarının bu verileri seçilen bibliyometrik analiz teknikleri için gereken formata göre temizlemesi ve hazırlanması gerekmektedir. Bu bağlamda, analizin ikincisi yönündeki tavsiyesi, bilim adamlarına uygulamaya yönelik bibliyometrik analiz tekniklerinin sınırlı seçimi yerine daha geniş bir seçim sağlamasıdır (Kumar vd., 2021; Andersen, 2019, ss. 4687-4724; Xu vd., 2018, ss. 160–173; Linnenluecke vd., 2017, Durisin vd., 2009).

"Araştırmanın amacı ve araştırma soruları belirlendikten sonra bir sonraki adım incelenecek literatüre (araştırma alanına) karar vermek ve ilgili literatüre yönelik veri setini oluşturmaktır. Bibliyometrik araştırmaların tekrarlanabilir olması gerektiğinden ilgili literatürün belirlenmesi için sistematik bir araştırma sürecinin yürütülmesi gerekmektedir, bu da araştırma kapsamında gerçekleştirilen adımlara ilişkin şeffaflığı gerektirmektedir. Başka bir deyişle bibliyometrik araştırmalardaki süreçlerin diğer araştırmacılar tarafından da tekrarlanabilir olması gerekmektedir ve dolayısıyla tüm sürecin (özellikle verilere ilişkin) şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir" (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

Bibliyometrik analiz tekniklerinin seçimi çalışmanın amaçlarına bağlı olmaktadır. Örneğin, çalışma geniş bir bibliyometrik külliyata sahip bir araştırma alanının geçmişinin, bugününün ve geleceğinin bir incelemesini sağlamayı amaçlıyorsa ortak

alıntı analizi, bibliyografik eşleştirme ve ortak alıntı analizinin bir kombinasyonudur. Oysa çalışma temaları genel olarak ve belirli dönemler boyunca ortaya çıkarmak istiyorsa o zaman ikincisi, ilk ikisinin analizini zenginleştirmek için yazarın anahtar kelimeleriyle birlikte kullanılabilmektedir. Belirtildiği gibi, bibliyometrik çalışmalardaki performans analizi ampirik çalışmalardaki katılımcıların profiline benzemektedir. Bu nedenle varsayılan olarak performans analizinin bileşenleri şimdi seçilmeli, analiz edilmeli ve raporlanmalı gerekmektedir. Ayrıca bu yöntemin tanımlayıcı ancak analitik bir şekilde yapılması gerektiği de bildirilebilmektedir (Donthu vd., 2021, ss. 834–865; Donthu vd., 2020, ss. 1-14; Hu vd., 2019, Samiee vd., 2012, ss. 364–386; Backhaus vd., 2011, Backhaus vd., 2011, ss. 940–951).

3.6.3. Bibliyometrik Analiz İçin Verilerin Toplanması

Üçüncü adım, ikinci adımda seçilen bibliyometrik analiz teknikleri için gerekli verilerin toplanmasıdır. Bu adımda, bilim adamlarının arama terimlerini, bibliyometrik analizi garanti edecek kadar geniş ve yine de ilk adımda belirtilen özel araştırma alanında veya çalışma kapsamında kalacak kadar odaklanmış arama sonuçları sağlayacak şekilde tanımlamaları gerekmektedir. Bu bağlamda, akademisyenlerin iki seçeneği vardır. Birincisi; akademisyenler ilgili arama terimleri kombinasyonunu belirlemek için literatüre başvurmalıdırlar. İkincisi; akademisyenler kendi aralarında veya konunun uzmanlarıyla uygun arama terimlerini seçmek için beyin fırtınası yapmalıdırlar. Bunu takiben bilim adamlarının, döndürülen arama sonuçlarından toplanması gereken bibliyometrik verileri belirlemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, bilim adamlarının çalışma için seçtikleri bibliyometrik analiz tekniklerine başvurmaları gerekmektedir. Örneğin, akademisyenler ikinci adımda ortak kelime analizini seçmişlerse arama sonuçlarında yayınların başlığını, özetini, anahtar kelimelerini ve tam metnini toplamaya odaklanmaları gerekmektedir. Ancak gerekli verilerin mevcut olmadığı durumlarda birinci ve ikinci adımlar tekrar gözden geçirilmelidir (Kumar vd., 2021; Andersen, 2019, ss. 4687-4724; Xu vd., 2018; Linnenluecke vd., 2017, Ellegaard vd., 2015; ss, 1809–1831; Zupic vd., 2015).

"Bibliyometrik araştırmalar için veri seti sağlayan birçok veri tabanı bulunmaktadır (örneğin WoS, Scopus, Google Scholar, PubMed, Microsoft Academic, Dimensions, EmBase ve Springerlink) (Cobo vd. 2011; Moral-Muñoz ve ark. 2020). Ancak bu veritabanları farklı amaçlar için geliştirilmiş olup, çeşitli özelliklere sahiptir.

Örneklemek gerekirse: WoS uzun zamandır dünya çapındaki en kapsamlı alıntı veri kaynağı olmuştur (Birkle et al. 2020). Scopus ise ikinci en büyük kapsamlı alıntı veri tabanı olarak kabul edilmektedir" (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

Farklı veritabanlarının kendi bibliyometrik veri formatları olduğu ve akademisyenlerin birden fazla veri tabanı kullanmaya karar verebileceği göz önüne alındığında, bunları tek bir formatta birleştirmek için çaba göstermeleri gerektiği söylenebilmektedir. Ancak makalenin tavsiyesi, gereksiz eylem öğelerinin en aza indirilmesi olası insan hatalarının azaltılmasına yardımcı olabileceğinden, bu birleştirme ihtiyacını azaltmak için uygun bir veri tabanı üzerinde karar kılınmasıdır. Ayrıca veri temizliği önemlidir. Bunun sebebi bu veritabanları yalnızca bibliyometrik analizler için tasarlanmamış olmasıdır. Özellikle bilim adamlarının kopyaları ve hatalı girişlerini kaldırmaları gerekmektedir. Örneğin, yazar giriş alanındaki bağlantı, tek bir yazar için birden fazla kurumu içerebilmektedir. Bu durum, veri tabanının yayında listelenenden ziyade yazar profilinin bir sonucu olarak atanmasından kaynaklanabilmektedir. Dolayısıyla bu gibi durumlarda akademisyenler, son veri kümesinde yalnızca tek bir geçerli bağlılığın, yani yazarın yayınlandığı tarihteki bağlı kuruluşu kalacak şekilde girişi temizlemeleri gerektiği söylenebilmektedir. Bu tür hataların göz ardı edilmesi, araştırma alanının yanlış temsil edilmesine yol açabilmektedir (Donthu vd., 2021; Donthu vd., 2020, ss. 1-14; Hu vd., 2019; Samiee vd., 2012, ss. 364–386; Backhaus vd., 2011, Backhaus vd., 2011, ss. 940–951).

"Bazı akademisyenler genellikle kendi araştırma alanları için bibliyometrik araştırma tasarlarken birden fazla veritabanı (örneğin WoS ve Scopus) kullanmaları gerekip gerekmediğini sormaktadır. Ayrıca, incelemeciler birden fazla veritabanında arama yapılmasını önermektedir. Ancak bibliyometrik araştırmalarda birden fazla veri tabanının kullanılması her zaman faydalı değildir. Bu durum çoğu zaman bazı yayınların örtüşmesine veya tekrarlanmasına neden olabilir, bu da araştırma sonuçlarını şüpheli hale getirir. Özellikle İşletme ve Yönetim alanında dergilerin çoğu hem Scopus hem de WoS'ta eş zamanlı olarak taranmaktadır. Bu nedenle, ilk aramada aynı arama terimlerini kullanan yayınların çoğu örtüşmektedir" (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29).

3.6.4. Bibliyometrik Analizin Çalıştırılması ve Raporlanması

Dördüncü ve son adım bibliyometrik analizin yapılması ve bulguların raporlanmasıdır. Teorik olarak, bibliyometrik analizin yürütülmesi ve bibliyometrik incelemenin yazılması genellikle ayrı adımlar olarak tanımlanmaktadır. Ancak pratikte bu eylem öğeleri sıklıkla

birlikte kullanılmaktadır. Örneğin, ağın kümelere bölünmesi ve görsel ağ özetlerinin oluşturulması makalenin yazımına doğrudan bilgi vermektedir. Makalede yazılanların desteklenmesi ihtiyacı ise bibliyometrik özetlerin makaleye eklenmesine yol açabilmektedir. Bu geri bildirim döngüsü göz önüne alındığında bu makale, bibliyometrik özetler üreten bibliyometrik analizin yürütülmesini ve bulguların yazılmasını tek bir adım olarak konumlandırmaktadır. Bu adımda yazım tarzı da önemlidir. Çoğu zaman, yazım tarzı, araştırmacının hedeflediği dergi ve çalışmanın yürütüldüğü alan tarafından belirlenmektedir (Zupic vd., 2015, ss. 429–472). Örneğin, bir dergi akademisyenlerin çalışmanın teorik yönlerine odaklanmasını isteyebilmektedir. Diğer bir dergi ise akademisyenlerin doğrudan çalışma bulgularının özetine gitmesini isteyebilmektedir. Bu bağlamda, akademisyenlerin hedef dergileri kontrol ederek inceleme makaleleri yayınlama geçmişleri olup olmadığını kontrol etmeleri, bu makaleleri ve bibliyometrik kullananları geri almaları, böylece benzer bir inceleme tarzı oluşturmaları önerilmektedir (Kumar vd., 2021; Lim vd., 2021; Andersen, 2019, ss. 4687-4724; Xu vd., 2018; Linnenluecke vd., 2017; Ellegaard vd., 2015; Zupic vd., 2015, ss. 429–472). Son olarak makale, akademisyenleri bibliyometrik külliyatın basit bir özetini raporlamak yerine doğrudan ilgili eğilimler ve eşdeğer gerekçelerle ilgili anlayışlı tartışmalar oluşturmaya teşvik etmektedir. Yani bilim insanları, tanımlayıcı tartışmalar yerine analitik tartışmaları düzenlemek için şekil ve tablolarda bibliyometrik görselleştirmeyi kullanmalıdırlar. İçerik ve bağlam kavramlarına da değinmek yerinde olmaktadır. Bibliyometrik analizden elde edilen bulguları yorumlarken, her bir tematik kümenin içeriğini ve o kümedeki yayın konularının içerdiği anlamı anlamak önemlidir (Donthu vd., 2020; Ellegaard vd., 2015; Zupic vd., 2015, ss. 429–472; Backhaus vd., 2011, ss. 940–951).

İçeriğin iyi anlaşılmasını sağlamak için içeriği karakterize eden varlıklar veya olaylarla ilişkili olarak bağlamsal anlamlarını incelemek de önemlidir. Örneğin, ortak kelime analizi akademisyenlere farklı kelime kümeleri sunmaktadır. Akademisyenler, kümenin içeriğini anlamak için kümede belirgin şekilde ortaya çıkan kelimelere güvenebilmektedirler. Ancak aynı zamanda her bir kümenin bağlamını deşifre etmek için kelimelerin birbirleriyle nasıl bağlantılı olduğunu da incelemeleri gerekmektedir (Donthu vd., 2021; Hu vd., 2019; Samiee vd., 2012, ss. 364–386). Özetle bibliyometrik analiz, iş araştırmalarında geniş ve zengin alanları retrospektif olarak takip etmek isteyen hem yerleşik hem de yeni ortaya çıkan akademisyenler için yararlı olabilecek bilimsel bir yöntem olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bibliyometrik metodolojinin nispeten

yeni ama son derece zengin alanlar da dahil olmak üzere iş araştırmalarında büyük hacimli bilimsel verilerin elde edilmesini ve değerlendirilmesini kolaylaştıran bibliyometrik yazılım ve veritabanlarının her yerde bulunması ve kullanışlılığı nedeniyle son zamanlarda büyük bir popülerlik kazandığını ortaya konulabilmektedir (Mustak vd., 2021, ss. 389–404; Makarius vd., 2020, ss. 262–273).

Meslektaşlar arası ve pragmatik bir çaba arayışı içinde olan çalışma, bibliyometrik metodolojinin tanıtıldığı, çeşitli tekniklerin açıklandığı, bibliyometrik analiz geliştirmelerinin açıldığı ve bibliyometrik analiz geliştirmelerinin açıklandığı iş araştırması için anlamlı bir bibliyometrik analizin anatomisini göstermektedir. Bu çaba sayesinde çalışma, bibliyometrik analiz gerçekleştirmek için seçilen tekniklerin ve her adımla ilgili kararların kritik olduğunu, bunların elde edilen sonuçları ve analizden çıkarılabilecek çıkarımları etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, bibliyometrik analizin literatürü özetlemek ve sentezlemek için etkili bir yöntem olmasına rağmen sınırlamalardan muaf olmadığını anlamak önemlidir. İlk olarak Scopus ve Web of Science gibi bilimsel veritabanlarından alınan bibliyometrik veriler, yalnızca bibliyometrik analiz için üretilmediği söylenebilmektedir. Bu nedenle hatalar içerebilmektedir. Burada hataların varlığı, bu tür veriler kullanılarak gerçekleştirilen analizleri mutlaka etkilemektedir. Hataları azaltmak için bilim adamlarının elde ettikleri bibliyometrik verileri dikkatli bir şekilde temizlemeleri gerekmektedir. Buna mükerrer kopyaların ve hatalı girişlerin kaldırılması da dahildir. İkincisi, bibliyometrik metodolojinin doğası başlı başına bir sınırlama olduğu söylenebilmektedir (Donthu vd., 2021; Hu vd., 2019; Samiee vd., 2012, ss. 364–386). Özellikle bibliyometrik analizin doğası gereği niceliksel olduğu, niceliksel ve niteliksel sonuçlar arasındaki ilişkinin genellikle belirsiz olduğu göz önüne alındığında, bibliyometrinin niteliksel iddiaları oldukça öznel olabilmektedir. Bu bağlamda, bilim adamlarının bibliyometrik gözlemler hakkında niteliksel iddialarda bulunurken ekstra dikkatli olmaları ve uygun olduğunda bunları içerik analiziyle desteklemeleri gerekmektedir. Üçüncüsü, bibliyometrik çalışmalar araştırma alanına ilişkin yalnızca kısa vadeli bir tahmin sunabilmektedir. Bu nedenle bilim insanları, araştırma alanı ve onun uzun vadedeki etkisi hakkında aşırı iddialı ifadelerde bulunmaktan kaçınmaları gerektiği bildirilebilmektedir (Wallin, 2005, ss. 261–275). Bu sınırlamalara rağmen, bibliyometrik metodoloji bilim adamlarını büyük bibliyometrik veri kümeleriyle uğraşma korkusunun üstesinden gelme ve iş araştırmalarının iddialı retrospektiflerini takip etme konusunda güçlendirebilmektedir.

Gerçekten de bibliyometrik analiz yoluyla bilimin daha iyi anlaşılması yalnızca iş araştırmaların değil diğer alanlarda da bilgi yaratılmasını kolaylaştırabilmektedir.

3.7. VoSviewer Uygulanması

Bu bölümde VOSviewer uygulama aşamaları ve VOSviewer aracılığıyla bibliyometrik analizlerin nasıl yapıldığı ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.7.1. VoSviewer Uygulama Aşamaları

oSviewer programı farklı panellerden oluşmaktadır. Bunlar; ana panel, bilgi paneli, gVenel bakış paneli ve aksiyon panelidir. Ana panel, VoSviewer programında yapılan bibliyometrik analizin sonuçlarını görüntülemektedir. Ana panel esnek yapısı sayesinde tüm panel elemanlarına yakın konumlandırılabilmektedir. Bu şekilde bir elementin diğer elementlerle olan ilişkisi ayrıntılı olarak görülebilmektedir. Bu özellik, öğeler arasındaki yeni bağlamların tespiti ve görünürlüğü açısından önemlidir (Yıldız vd., 2020, ss. 190-212).

Bilgi paneli; Sonuçların genel listesinin ardından bu panelde element sayısı, küme sayısı, bileşik sayısı ve diğer tüm bileşiklerin direnç değerleri yer almaktadır. Aynı şekilde bir proje sahada ilgi odağı ise içinde bulunduğu küme, sahip olduğu bağlantı sayısı ve genel bağlantı ağırlığı hakkında bilgi edinilebilmektedir (Ballı, 2023, ss. 442-457; Mavric vd., 2021, ss. 157-178).

Genel bakış paneli; Analiz sonucunda bu alanda küçük bir harita görünümü oluşturulmaktadır. Ana alanın yakınlaştırılması veya uzaklaştırılması geçerli önizlemenin önizleme alanında görüntülenmesini sağlamaktadır. Araştırmacının ana panel üzerinde yaptığı yakınlaştırma konumu ve yakınlaştırma işlemlerine ilişkin bilgiler de bu panel arayüzünde görüntülenebilmektedir (Kasapoğlu vd., 2023, ss. 751-770; Özyavaş, 2023, ss. 282-302).

Aksiyon Paneli; Burada dosya, nesne ve analiz sekmelerinde farklı amaçlara yönelik işlevler bulunmaktadır. Dosya sekmesi yeni analizler oluşturma, önceki analizleri ana pencerede görüntüleme ve analizleri kaydetme olanağı sağlamaktadır. Arama için bir ekran görüntüsü işlevi de bulunmaktadır. Nesneler sekmesinde analiz sonuçlarının oluşturduğu kümeleri ve kümelere ait elemanları görüntülenmektedir. Oluşturulan kümelerin boyutu ve yapısı değiştirilmek istenebilir. Bu noktada analiz sekmesi alanı

kullanılmalıdır. Bu alan farklı analitik yöntemlerin kullanımına yönelik seçenekleri içermektedir (Katuk vd., 2023, ss. 85-114; Yılmaz vd., 2022, ss. 190-212).

VOSviewer programında çeşitli görünümler bulunmaktadır. Bunlar; yoğunluk görünümü, küme yoğunluğu görünümü ve dağıtım görünümüdür. Yoğunluk görünümünde haritadaki her nokta o özelliğin yoğunluğuna göre renklendirilebilmektedir. Genel bir bakış sağlamak ve önemli alanlara dikkat çekmek önemlidir. VoSviewer programında küme yoğunluğunun görüntülenmesi için projenin kümelere bölünmesi gerekmektedir. Küme yoğunluğu görünümündeki bir noktanın rengi, nokta çevresinde çok sayıda küme elemanı varsa o kümeye yakın olmaktadır (El Hajjajı vd., 2023, ss. 46-53; İli vd., 2022, ss. 306-319).

Daha ağır nesnelerin, daha hafif nesnelerden daha yüksek yoğunluklara sahip olduğu varsayılmaktadır. Bu durumda rakıma bağlı olarak farklı yoğunluklar harita üzerinde kolaylıkla görüntülenebilmektedir. Ayrıca VoSviewer programı kullanıcılara çeşitli kolaylıklar sağlamaktadır. Ana pencerede bulunan gezinme butonları, sunulan harita üzerinde belirli noktalara odaklanarak daha detaylı bir görünüm elde etmek için yakınlaştırma işlevi sağlamaktadır (Saglam, 2022, ss. 1-12; Çaloğlu, 2021, ss. 42-53).

VoSviewer'da yapılan çalışmalarda veri setleri farklı dosya formatlarında yüklenebilmektedir. TXT dosya uzantılarının yanı sıra Excel, SPSS, MATLAB ve R dosya uzantılarını da desteklemektedir. Web of Science ve Scopus gibi dizinlerdeki verileri kullanmak istenirse verileri bibliyografik veritabanı dosyalarından okumayı veya referansları oku seçeneği seçilmelidir. Kaynak dosya mevcut bilgisayardaysa yönetici kullanabilmektedir. Veriye ihtiyaç duyulduğunda API aracılığı ile yüklenebilmektedir. Bu veriler doğrudan mevcut VoSviewer programının API kaynağından elde edilmektedir (Güngör, 2022, ss. 306-314; Kavurmacı, 2022, ss. 229-248).

Veri dosyasını programa yükledikten sonra program otomatik olarak veri setinde en sık kullanılan kelimelerin sayısını göstermektedir. Eşik seç penceresinde araştırmacıların, ifadenin oluşturdukları haritada görünür olabilmesi için veri dosyasında minimum tekrarlanma sayısının belirtilmesi gerekmektedir. Belirtilen bu sayıya eşik adı verilmektedir. Burada araştırmacının belirttiği sayı fazla olduğunda daha az madde, belirtilen sayı az olduğunda ise daha fazla madde oluşturulmaktadır (Sununıantı vd., 2023, ss. 76-95; Türk, 2022, ss. 380-386). Bu noktada araştırmacıların veri setinden anlamlı bilgi çıkarabilmesi için en doğru eşiği belirlemesi önemlidir. Eşik belirlendikten

sonra öğenin alaka düzeyi, "terim sayısını seç" penceresindeki eşiğe göre değerlendirilmektedir. Bu alaka puanına göre en alakalı öğelerin seçilmesi yararlı olabilmektedir. Bu pencere, karşılık gelen puanın otomatik olarak hesaplandığı alandır. Program, eşik sayısında belirtilen sayı ile temsil edilen kaç öğenin görüntüleneceğini ve genel olarak haritanın tamamı için hangi öğelerin yeterli olduğunu bildirmektedir (Bızel, 2023, ss. 133-143; Özgür vd., 2022, ss. 1-7). Araştırmacılar yalnızca korelasyon puanını oluşturan maddelerle veya istenirse eşik sayısını oluşturan madde sayısıyla ilerleyebilmektedir. VOSviewer analizi yapmak isteyen araştırmacıların, analiz sürecinin bir parçası olarak çeşitli öncelikleri bulunmaktadır. Araştırmacıların öncelikle analiz edilecek verileri temizlemesi ve ardından VoSviewer programının kabul ettiği uygun bir formata dönüştürmesi gerekmektedir. Analizin sonucu, ana pencerede görüntülenen dağılım görselleştirme haritasına ek olarak aynı haritanın yoğunluk görselleştirme haritasının da yoğunluk görselleştirme alanında görüntülenebilmektedir (Qaıd vd., 2021, ss. 971-984; Şen vd., 2021, ss. 524-547). Ana pencerede, özellikler alanında her harita üzerinde ilgili harita görünümüne göre değişen özel işlemler gerçekleştirebilmektedir. Araştırmacılar, değişen alanların dağılımını gösteren harita üzerinde ilişkileri kalınlaştırmak veya hassaslaştırmak için gerekli değişiklikleri yapabilmektedirler. Aynı işlev yoğunluk görselleştirmesi için de kullanılabilmektedir. Bu sayede harita üzerinde yoğunluk, yoğunluk alanına göre daha fazla veya daha az belirgin hale gelmektedir (Boonroungrut vd., 2022, ss. 31-44; Bakaç, 2021, ss. 776-783). Program tarafından doğrudan tanımlanan sabit renklerin yanı sıra araştırmacılar "renkler" sekmesinde renkleri belirterek kendi alanları içindeki renkleri de kullanabilmektedirler. Etiketler bölümünde haritada gösterilen tüm öğelerin yazı tipi boyutunu artırabilmektedir. İstenirse aynı alana ait daire, çerçeve gibi elemanların nasıl sergileneceğine karar verebilmektedirler (Arslan vd., 2023, ss. 67-89).

3.7.2. VoSviewer Aracılığıyla Bibliyometrik Analiz

Araştırmanın büyük bir kısmı metin madenciliği araçlarından biri olan VoSviewer programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yayınların bibliyometrik analizi, ortak yazarlık, bibliyografik yazışmalar, ortak atıf ağı ve bibliyometrik ağ analizi, yayınlar arası iş birliği ve dergi atıf oranı analizi ve çok kriterli karar verme açılarından gerçekleştirilmektedir. VoSviewer'daki bibliyometrik analiz sonuçları, çalışma yazarları ile yıldan yıla değişen küme renkleri arasındaki ilişkiyi göstermektedir (Kasapoğlu vd., 2023, ss. 751-770; Özyavaş, 2023, ss. 282-302).

Araştırmacılar bunları ana penceredeki yoğunluk görünümünü, küme yoğunluğu görünümünü ve dağıtım görünümünü kullanarak görüntüleyebilmektedir. Benzer şekilde araştırmacılar, ana görünüm alanında görüntülenen özellikler paneline dayalı olarak bir haritanın görsel temsili için farklı görünümler oluşturabilmektedir. VoSviewer'da yapılan analizler sonucunda birçok farklı koleksiyon ve öğe oluşturulmaktadır. VoSviewer programı ayrıca benzersiz bir kümeleme teknolojisine sahip olduğunu ortaya çıkan kümeler için metin madenciliği kullanan araştırmalar için de önemlidir. Kümeleme bibliyometrik araştırmalarda en önemli konulardan biri olarak kabul edilmektedir (Yalçın, 2023, ss. 82-91; Tekeli vd., 2021, ss. 1291-1308). VoSviewer programında kullanılan kümeleme yöntemi, öğelerin küresel düzeyine odaklanmaktadır. Kümeleme süreci, bibliyometrik analizde yayınların karşılıklı olarak ilişkilendirilmesi ve yayınların her gruba atanması ile başlamaktadır. Bu şekilde atanmamış yayınlar veya küme çakışmaları olmamaktadır. VoSviewer'da kümelerin veya elemanların birbirine yakınlığı aralarındaki ilişkilere bağlıdır (Özkaya vd., 2023, ss. 1-25; Van Eck vd., 2014, ss. 285-320).

BÖLÜM 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bibliyometrik analiz herhangi bir araştırma alanındaki farklı bilimsel öğelerin bilimsel çıktıları ölçmek ve ilgili alanın entelektüel, sosyal ve kavramsal yapısının zaman içinde bu öğeler arasındaki ilişkilere ve etkileşimlere dayanarak nasıl evrildiğini incelemek için önemli bir araç olarak ortaya çıkmıştır (Donthu vd. 2021).

Araştırmacılar bu analizle öncelikle belirli bir araştırma alanındaki literatürü (veya literatürün bir kısmını) tanımayı, değerlendirmeyi ve kavramayı amaçlamaktadırlar (Öztürk vd., 2021, ss 1-232). Bibliyometrik analiz belirli bir alanda veya belirli bir akademik dergide yayınlanan yayınların incelenmesi sonucu ortaya çıkan çeşitli bilimsel çıktıların, bazı bibliyometrik göstergelere göre sayısal analizler ve istatistikler yardımıyla elde edilmesi sürecidir (Pritchard, 1969, ss. 348-349; Ellegaard vd., 2015, ss. 1809-1831). Bu bağlamda, bibliyometrik analiz herhangi bir araştırma alanı veya disiplinin entelektüel yapısını, alanın evrimini ve yazar-konu-makaleler arasındaki ilişkileri haritalamak için kullanılan bir tekniktir. Web of Science, bilimsel araştırmaları izlemek, değerlendirmek ve karşılaştırmak için kullanılmaktadır. Bilim insanları, atıf sayısı, etki faktörü ve diğer ölçütler gibi makalelerin ve dergilerin değerlendirmelerinin yapılmasında avantaj sağlamaktadır. Bu değerlendirmeler, araştırmacıların performansını ve dergilerin kalitesini belirlemeye yardımcı olmaktadır. Web of Science, bilimsel araştırmaları ölçmek, değerlendirmek ve yayımlanmış bilimsel makalelerin kalitesini değerlendirmek için kullanılan bir araçtır. Aşağıda Web of Science'ın neden önemli bir bilim ölçümü platformu olduğuna dair bazı nedenler verilmiştir;

- Atıf sayılarını ölçme: Web of Science, özellikle makalelerin atıf sayılarını ölçmek için kullanılır. Bu, bir makalenin diğer araştırmacılar tarafından ne sıklıkla atıf aldığının bir göstergesidir. Bu, materyalin bilimsel topluluk için önemini belirlemeye yardımcı olmaktadır.
- Dergi etkisinin değerlendirilmesi: Web of Science, dergilerin etki faktörünü hesaplamak için kullanılmaktadır. Bir derginin etki faktörü, belirli bir yılda dergide yayınlanan makalelerin atıf sayısına dayanmaktadır. Ayrıca derginin kalitesi hakkında bir fikir vermektedir.
- Araştırma yöntemlerini ve temalarını belirleme: Web of Science, belirli bir alandaki araştırma yöntemlerini ve temalarını belirlemeye yardımcı olmaktadır.

Ayrıca belirli bir alanda hangi araştırmanın yürütüldüğünü ve hangi konuların daha fazla ilgi gördüğünü belirlemeye yardımcı olmaktadır.

- Araştırmacı üretkenliğinin değerlendirilmesi: Web of Science, atıf sayısı, yayımlanmış makale sayısı ve yayımlanmış makalelerin kalitesi gibi faktörleri göz önünde bulundurarak araştırmacıların üretkenliğini değerlendirmek için kullanılmaktadır.
- Yeni araştırma alanlarını keşfetme: Web of Science, belirli bir alandaki materyalleri ve makaleleri izleyerek yeni araştırma alanlarının keşdilmesinde yardımcı olmaktadır. Bu, araştırmacıların ilgi alanlarını genişletmelerine ve yeni konular keşfetmelerine olanak tanımaktadır.

Web of Science, bilimsel topluluk için önemli bir araçtır. Bilimsel araştırma ve makalelerin değerlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, Web of Science'e erişimi olan araştırmacılar kariyerlerinde önemli bir avantaja sahip olabilmektedirler. Web of Science; sosyal bilimler, ekomomi, siyasi veya tarih gibi akademik alanlarda birçok bilim insanının belirli bir alandaki yayınları ve makaleleri izleyerek yeni araştırma alanları keşfetmelerine yardımcı olmaktadır. Bu, araştırmacıların ilgi alanlarını genişletmelerine ve yeni konuları keşfetmelerine yardımcı olmaktadır. Genel olarak Web of Science bilimsel araştırmaları ölçmek, değerlendirmek ve izlemek için önemli bir araçtır. Ayrıca Web of Science'in akademik toplulukta yaygın olarak kullanıldığı söylenebilmektedir. Web of Science çeşitli koleksiyonlardan ve atıf dizinlerinden oluşmaktadır. Ana koleksiyon, şunları içeren Web of Science Core Collection'dır; (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29; Gürler, 2021, ss. 7-213; Koç, 2021, ss. 7-213).

- Science Citation Index Expanded (SCIE) - teknoloji, mühendislik, matematik ve tıp alanındaki araştırmaları kapsayan bir endekstir.
- Sosyal Bilimler Atıf Dizini (SSCI) - Sosyal bilimler alanındaki araştırmaları kapsayan bir dizindir.
- Sanat ve Beşeri Bilimler Atıf Endeksi (AHCI) - Sanat, beşeri bilimler ve sosyal bilimler alanındaki araştırmaları kapsayan bir endekstir.
- Emerging Sources Citation Index (ESCI) - Henüz SCIE, SSCI veya AHCI'ye kabul edilmemiş ancak gelecekte bu endekslere kabul edilebilecek dergileri kapsayan bir dizindir.

Bu endeksler, makalelerin yayımlanmasından sonra sıklıkla kullanılan bibliyometrik ölçümleri örneğin makalelerin atıf sayısını ve etkisini sağlamak amacıyla

kullanılmaktadır (Öztürk vd., 2024, ss. 1-29; Gürler, 2021, ss. 7-213; Koç, 2021, ss. 7-213).

Bu çalışmada 2013-2023 yılları arasında kariyer alanında yayın yapan dergilerde yayınlanan kariyer alanındaki çalışmaların bibliyometrik analizinin yapılması amaçlanmıştır. Bu amaçla "*Web of Science Core Collection*" veri tabanından dergi isimleri ve makaleler taranmıştır. "*Web of Science Core Collection*", disiplinler ve coğrafyalar arası seçkin dergileri kapsayan ve editoryal titizlikle belirlenmiş bir koleksiyondur. Ana Dergi Listesi (Master Journal List) ise "*Web of Science Core Collection*" tarafından sunulan, kullanıcıların gereksinimlerine uygun dergileri bulmalarını sağlayan bir araçtır. Kariyer alanında İngilizce olarak yayınlanan dergileri bulmak amacı ile "*Web of Science Master Journal List*" uygulamasında "*Caree*r" terimi kullanılarak arama yapılmış ve neticede 7 adet dergiye ulaşılmıştır. Bu dergiler şunlardır;

- AUSTRALIAN JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT
- CANADIAN JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT
- CAREER DEVELOPMENT AND TRANSITION FOR EXCEPTIONAL INDIVIDUALS
- CAREER DEVELOPMENT INTERNATIONAL
- CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY
- JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT
- JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT

İkinci aşama olarak Science Core Collection veri tabanında "*career*" alanında yapılan çalışmaların taraması yapılmıştır. Sadece kariyer alanındaki dergilerde yayınlanan makalelere ulaşmak için aşağıda belirtilen arama stratejileri kullanılmıştır. Kariyer alanındaki çalışmalara ulaşabilmek için "*caree*r" terimi yazar anahtar kelimelerinde taranmıştır. Sadece belirlenen dergilerdeki çalışmalara ulaşabilmek için "*AND*" operatörü kullanılmıştır. Dergilerden herhangi birisinden sonuç döndürmesi için de dergi sorguları arasında "*OR*" operatörü kullanılmıştır. Filtre işlemlerinde tarih olarak 2013-2023 (dahil) tarih aralığı seçilmiştir. Çalışmaya sadece makaleler dahil edilmek istenildiğinden doküman tipi olarak "*Article*" ve "*Review Article*" seçilmiştir.

Arama Terimi şu şekildedir:

AK = ("career") AND (SO = ("AUSTRALIAN JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT") OR SO = ("CANADIAN JOURNAL OF CAREER

DEVELOPMENT") OR SO=("CAREER DEVELOPMENT AND TRANSITION FOR EXCEPTIONAL INDIVIDUALS") OR SO = ("CAREER DEVELOPMENT INTERNATIONAL") OR SO = ("CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY")OR SO = ("JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT") OR SO = ("JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT"))

Tarama neticesinde 1151 yayına ulaşılmıştır. Bu yayınlara ait veri seti bilgisayara indirilerek bibliyometrik analize sokulmuştur. Bibliyometrik analizi için R tabanlı Bibliometrix kütüphanesine ait Biblioshiny ara yüzü ve VoSViewer programı kullanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evren ve örneklemini Web of Science Core Collection veri tabanından dergi isimleri ve makaleler oluşturmuştur. Web of Science Core Collection, disiplinler ve coğrafyalar arası seçkin dergileri kapsayan ve editoryal titizlikle belirlenmiş bir koleksiyondur. Ana Dergi Listesi (Master Journal List) ise Web of Science Core Collection tarafından sunulan, kullanıcıların gereksinimlerine uygun dergileri bulmalarını sağlayan bir araçtır. Kariyer alanında İngilizce olarak yayınlanan dergileri bulmak amacı ile Web of Science Master Journal List uygulamasında "Career" terimi kullanılarak arama yapılmış ve neticede 7 adet dergiye ulaşılmıştır. Tarama neticesinde 1151 yayına ulaşılmıştır.

4.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Bu çalışmanın veri toplaması Science Core Collection veri tabanında "career" alanında yapılan çalışmaların taranması ile yapılmıştır. Sadece kariyer alanındaki dergilerde yayınlanan makalelere ulaşmak için aşağıda belirtilen arama stratejileri kullanılmıştır. Kariyer alanındaki çalışmalara ulaşabilmek için "career" terimi yazar anahtar kelimelerinde taranmıştır. Sadece belirlenen dergilerdeki çalışmalara ulaşabilmek için "and" operatörü kullanılmıştır. Dergilerden herhangi birisinden sonuç döndürmesi için de dergi sorguları arasında "or" operatörü kullanılmıştır. Filtre işlemlerinde tarih olarak 2013-2023 tarih aralığı seçilmiştir. Çalışmaya sadece makaleler dahil edilmek istenildiğinden doküman tipi olarak "Article" ve "Review Article" seçilmiştir. Kariyer alanında İngilizce olarak yayınlanan dergileri bulmak amacı ile Web of Science Master Journal List uygulamasında "career" anahtar kelimesi kullanılarak arama yapılmış ve neticede 7 adet dergiye ulaşılmıştır. Tarama neticesinde 1151 yayına ulaşılmıştır. Bu

yayınlara ait veri seti bilgisayara indirilerek bibliyometrik analize sokulmuştur. Bibliyometrik analizi için R tabanlı Bibliometrix kütüphanesine ait Biblioshiny ara yüzü kullanılarak yapılan analiz sonuçlarına göre zaman aralığı 2013-2023 olan çalışma alanında 7 adet kaynakta (dergi) 1.210 belgeye ulaşılmıştır. Bu belgelerin 1.174 adedi "article", 4 adedi "article; early Access" ve 32 adedi de "review" türünde makale yayınlarından oluşmaktadır.

Bibliyometrik araştırmalarda araştırma alanının kavramsal, sosyal ve entelektüel yapısının ortaya çıkarılması önem taşımaktadır. Bunun için veri tabanlarından indirilen veri setlerinin basit düzeyde analiz edilmesi yeterli olmamaktadır. Alan hakkında detaylı bilgilere ulaşmak için alana katkı sağlayan yazarların, dergilerin, kurumların ve ülkelerin ayrıca ortaya koyulan eserlerin atıflarının, ortak kelimelerinin ve kavramlarının aralarında nasıl bir ilişki olduğunun soyutlama düzeyi yüksek bir analizini yapmak gerekmektedir. Bilimsel alan haritalama yöntemiyle bilimsel öğeler arasındaki ilişki ağları görselleştirilebilir ve büyük resme ulaşmak için kullanılabilmektedir (Öztürk vd., 2021, ss. 1-232).

Bilimsel alan haritalama yöntemi bilimsel yönteme dayanan bibliyometrik verilerin sayısal yöntemlerle görselleştirilmesidir. Bibliyometrik haritalar analiz edilen verilerin aralarında nasıl bir ilişki olduğunu öğrenmek adına oldukça önemlidir. Tablolarda yer alan verilerde gözden kaçan detaylar daha net bir şekilde tespit edilebilmektedir. Büyük boyutta literatür verilerinin haritalarla analiz edilmesi çok daha başarılı sonuçlar verebilmektedir. Son yıllarda teknolojinin hızla gelişmesinin de etkisiyle bilimsel haritalama yapabilmek için birçok yazılım geliştirilmiştir. VoSviewer, Science of Science Tool, UCINET, Cytoscape, Pajek, Bibexcel, Gephi, Biblioshiny, VantagePoint, CiteSpace II, CoPalRed ve INSPIRE bu yazılımların bazılarıdır (Altuntop, 2019, ss. 15-45).

VoSviewer, Leiden Üniversitesi'nden Nees Jan van Eck ve Ludo Waltman tarafından 2010 yılında hazırlanmış bir bibliyometrik haritalama yazılımıdır. Bu yazılımın amacı Scopus, WoS, PubMed gibi çeşitli veri tabanlarından elde edilen bibliyometrik verilere dayalı olarak çalışmalar arasında bibliyometrik ağ yapıları kurmak, bu bağlantılara dayalı haritalar üretmek, elde edilen haritaları görselleştirmek ve analiz etmek için kullanılan bir yazılımdır (Orhan, 2021, ss. 111-122).

VoSviewer programı ile farklı analiz birimleri üzerinden Atıf, Ortak-Atıf, Bibliyometrik Eşleşme, Ortak-Yazarlık ve Ortak-Kelime analizleri gibi bibliyometrik analiz teknikleri uygulanabilmektedir. Temel olarak elde edilen haritalarda analiz edilen konuyu gösteren kümeler ve kümeler arasındaki ilişkiyi gösteren ağ yapıları mevcuttur. Bunun yanında ilişki ağlarında yoğunluk durumunu gösteren katman görselleştirme de mevcuttur. Görselleştirmede aynı renklerden oluşan kümeler (cluster) analiz edilen konunun benzer unsurlarını bir araya getirmektedir. Ayrıca yazı boyutu ve küme boyutu arttıkça ilgili kümenin (yazar, dergi, kurum, ülke ve bunlar gibi) etki alanının veya etkileşiminin arttığı söylenebilmektedir.

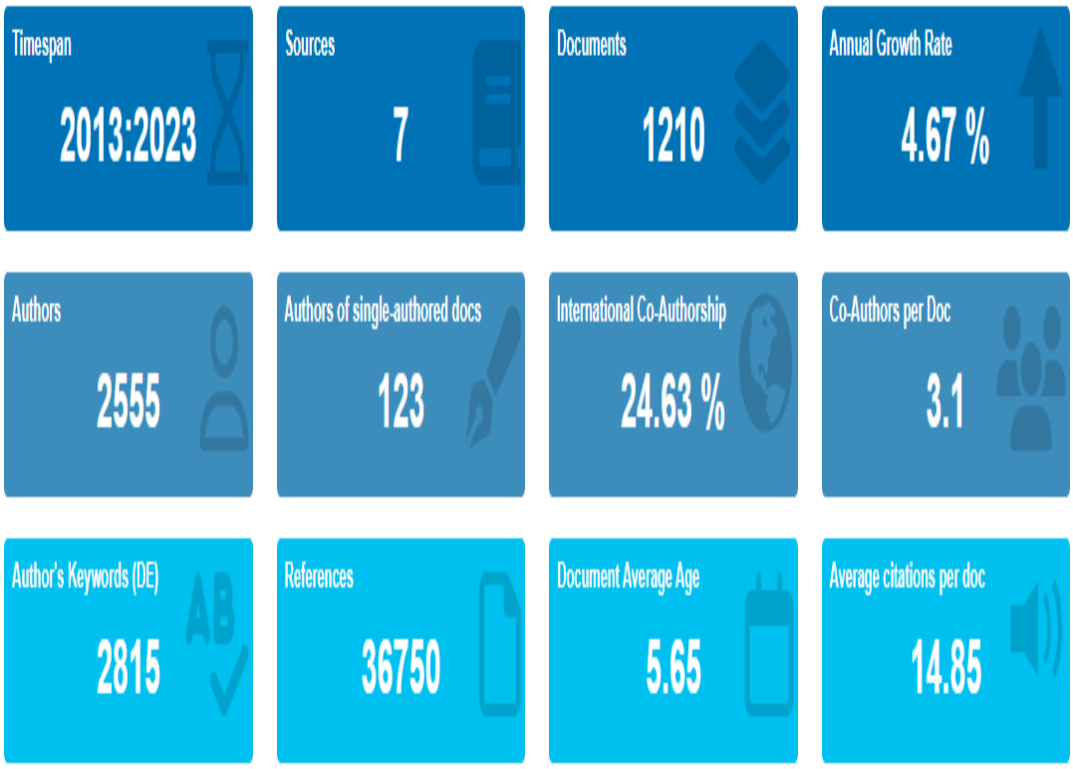
BÖLÜM 5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE ANALİZLERİ

5.1. Araştırmanın Bulgularına Ait Genel Bilgiler

Analiz sonuçlarına göre genel bilgiler Şekil 5'de görülebilmektedir. Buna göre zaman aralığı 2013-2023 olan çalışma alanında 7 adet kaynakta (dergi) 1.210 belgeye ulaşılmıştır. Bu belgelerin 1.174 adedi "*article*", 4 adedi "*article; early Acc*ess" ve 32 adedi de "*review*" türünde makale yayınlarından oluşmaktadır. Yıllık büyüme oranı %4.67 olarak tespit edilmiştir. Toplam 255 yazarın katkı sunduğu çalışmalardan 123 adedi tek yazarlı yayınlardır. Uluslararası ortak yazar iş birliği oranı %24,63'dür. Yayın başına ortak yazar oranı %3.1'dir. 2.815 adet yazar anahtar kelimesinin kullanıldığı çalışmalarda 36.750 referans yer almaktadır. Yayın başına ortalama atıf oranı %14.85'tir. Yapmış oldukları çalışmalarda Balcı vd., (2023) ve Çevik-Aka, (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yaplan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği bildirilebilmektedir.

Şekil 5

Genel Bilgiler

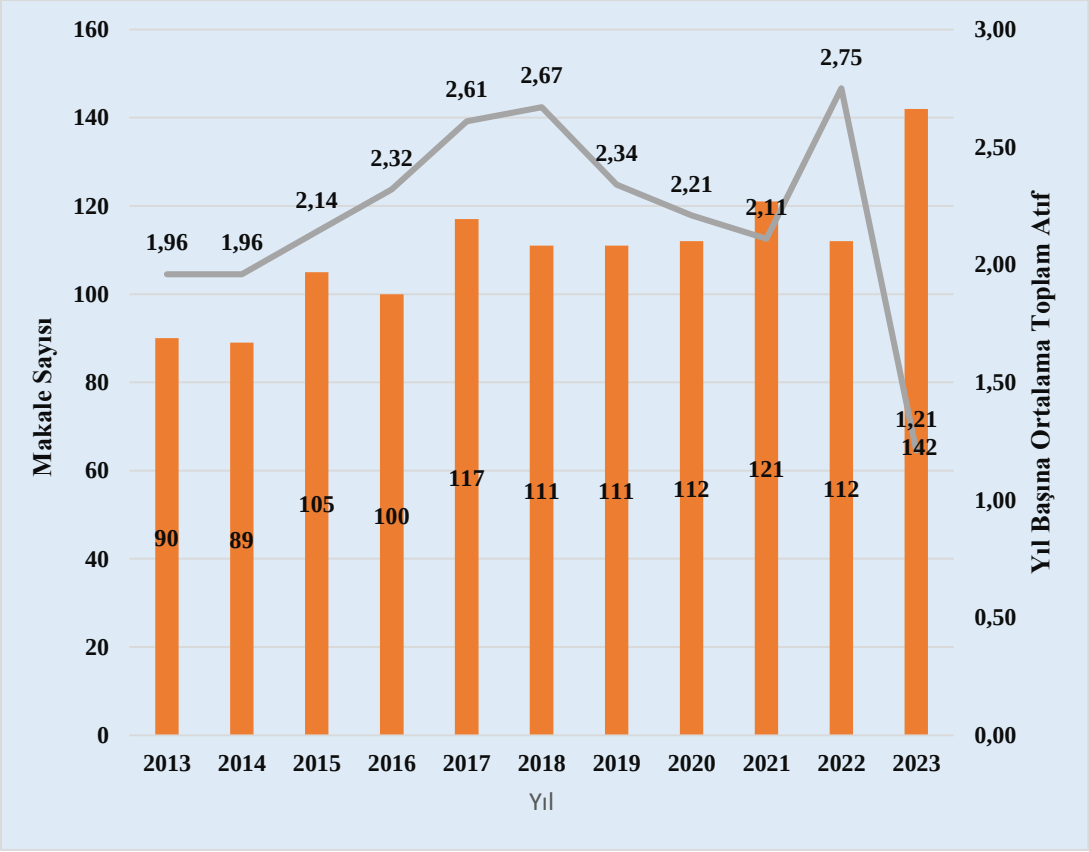


5.2. Kariyer ile İlgili Dergilerde Yayınlanan Makale Sayı ve Atıflarının Yıllara Göre Dağılımı

Zaman aralığı olarak 2013-2023 yılları seçildiğinden analiz sonuçlarında ilk yıl olarak 2013 yılı görünmektedir. 2013 yılında 90 makale yayımlanmıştır. En fazla yayın 142 çalışma ile 2023 yılında olmuştur. Yılbaşı'na ortalama toplam atıf hesaplama yapılan yılda yayınlanan yayınların yayın başına ortalama toplam atıflarının yayın yaşlarına bölünmesi ile bulunmaktadır. Yılbaşı'na ortalama toplam atıfın en yüksek olduğu yayınlar 2022 yılında yayınlanan makaleler olmuştur (%2,45), 2012 yılı yayınlarının ardından %2,67 ile 2018 yılına ait yayınlar olup Şekil 6'da görülebilmektedir.

Şekil 6

Yıllık Makale Üretimi ve Ortalama Toplam Atıflar



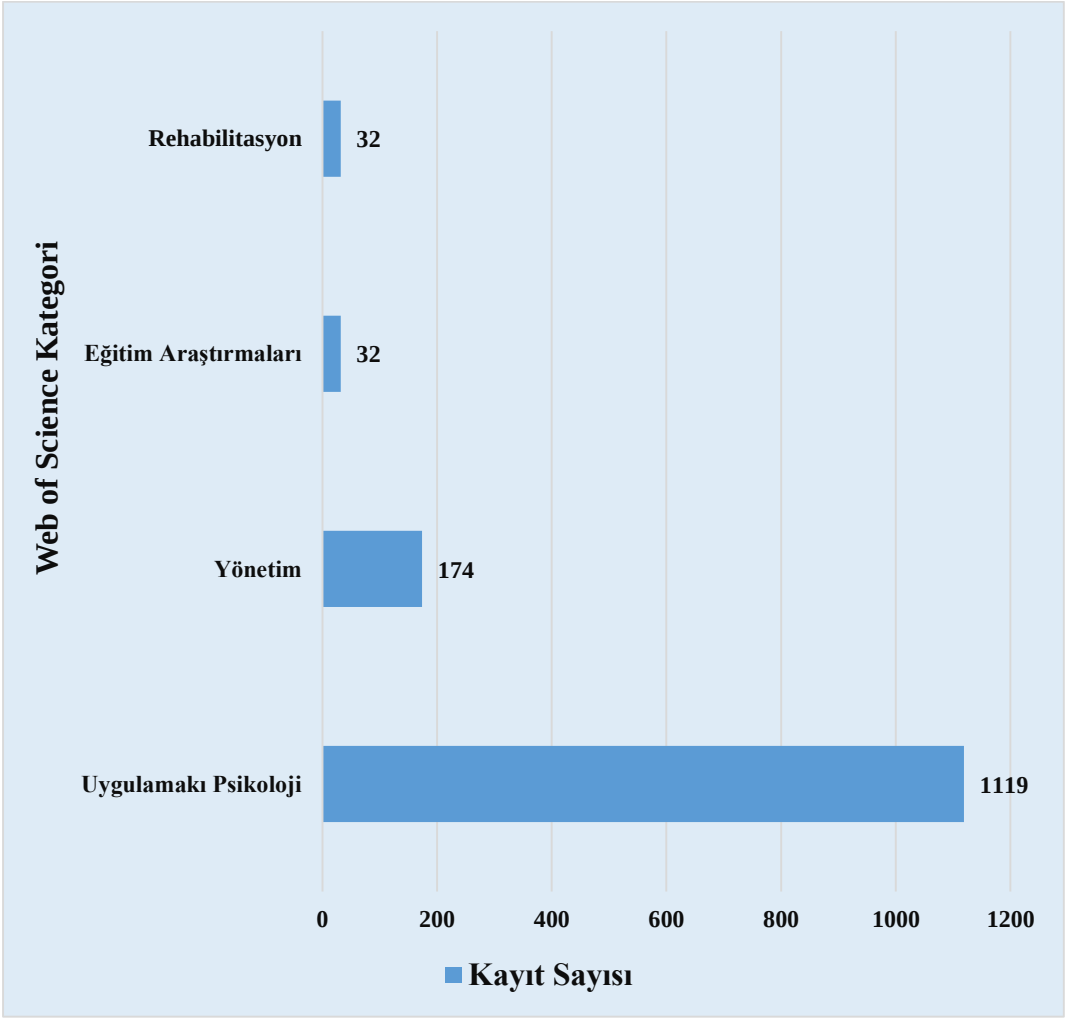
Yapmış oldukları çalışmalarda Kara vd. (2024) ve Kaya vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, ortak kelime eşleşmesi, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

5.3. Kariyer Alanındaki Yayınların WoS Kategorilerine Göre Analizi

Kariyer alanındaki yayınların WoS kategorilerine göre analizi Şekil 7'de görülebilmektedir. Kariyer alanındaki çalışmalar 4 kategoriden oluşmaktadır. Web of Science'de indekslenen her bir çalışma birden fazla kategoride indekslenebilmektedir. Bu nedenle kayıt toplamları her zaman toplam makale sayısından fazla olmaktadır. En fazla "*Uygulama Psikolojisi"* kategorisinde makale indekslenmiştir (n=1119). İkinci sırada (n=174) makale ile "*Yönetim*" kategorisi yer almaktadır.

Şekil 7

Kariyer Alanındaki Yayınların WoS Kategorilerine Göre Analizi



Yapmış oldukları çalışmalarda Demiray vd. (2023) ve Durmuş-Şenyapar (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile paralel sonuçların elde edildiği tespit edilmiştir.

5.4. Kariyer Alanındaki Yayın Yapan Kaynak Analiz Sonuçları

5.4.1. En İlgili ve Etkili Kaynaklar

Bibliyometrik analizin amacı bir konu hakkındaki ilgi ve etkiyi ölçmektir. Yapılan çalışmada kariyer ile ilgili yayın yapan dergilerdeki çalışmaların ilgi ve etkileri ölçülmüştür. Kariyer alanında yayın yapan dergilerdeki makalelerin ilgi ve etki analizi Tablo 9'da verilmiştir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Kurt (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile paralel sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Tablo 9

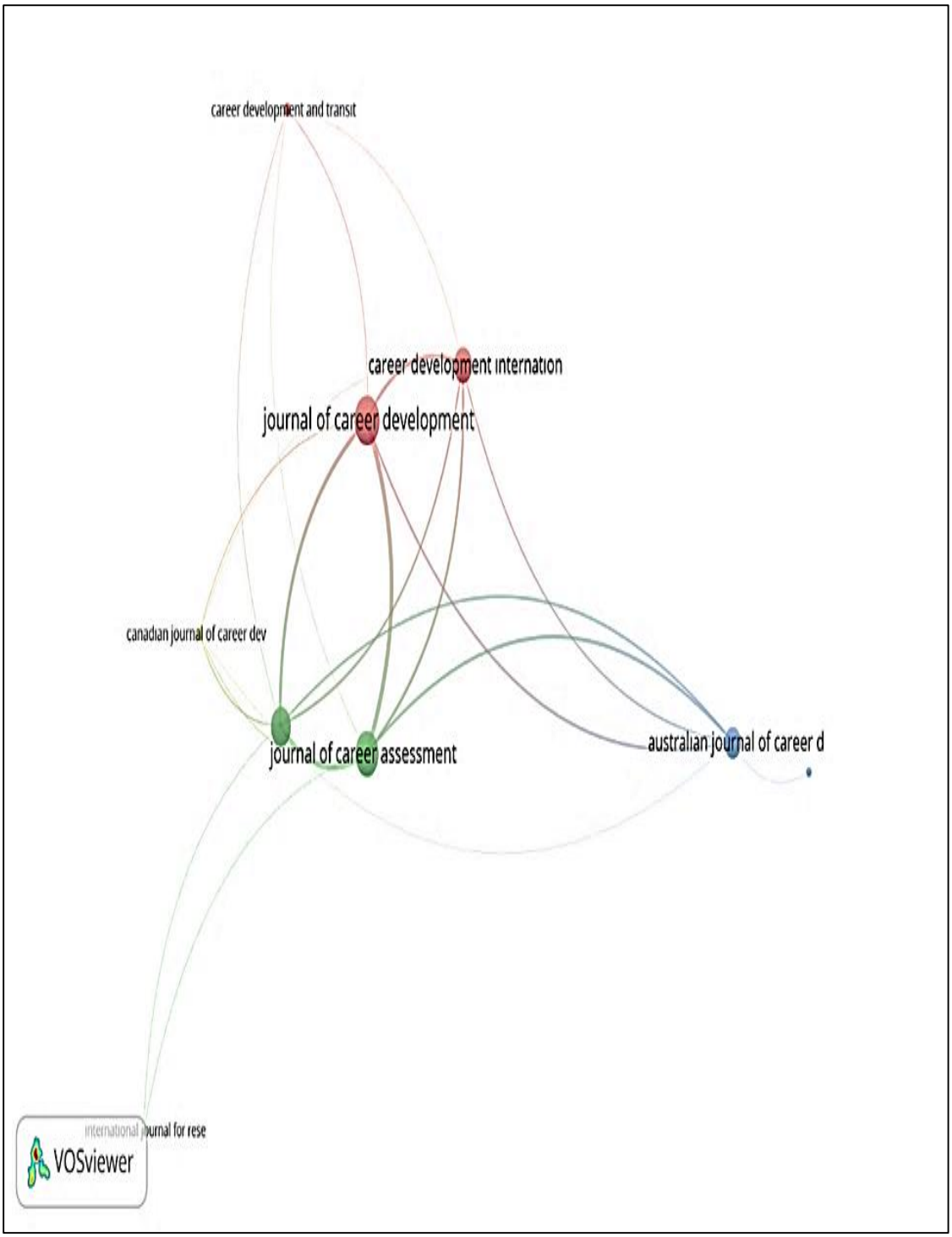
Kariyer Alanındaki En İlgili ve Etkili Kaynaklar

Dergi Adı	h_index	g_index	m_index	Toplam Atıf	Yayın Sayısı	İlk Yayım Yılı
JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT	37	54	3,083	5542	275	2013
JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT	32	46	2,667	4829	341	2013
CAREER DEVELOPMENT INTERNATIONAL	30	46	2,5	3348	184	2013
CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY	27	40	2,25	3074	217	2013
AUSTRALIAN JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT	13	17	1,083	727	136	2013
CAREER DEVELOPMENT AND TRANSITION FOR EXCEPTIONAL INDIVIDUALS	10	19	0,833	419	31	2013
CANADIAN JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT	2	3	0,25	28	26	2017

Buna göre kariyer alanında en fazla makale yayınlayan dergi "*Journal of Career Development*" olmasına karşın (yayın sayısı: n=341), en etkili dergi "*Journal of Career Assessment*" olmuştur. "*Journal of Career Assessment*" dergisinin tüm indeks rakamları ve toplam atıfları diğer dergilerin hepsinden yüksek olup Şekil 8'de kariyer ile ilgili dergilerdeki atıf analizi ağ haritası görülebilmektedir.

Şekil 8

Kariyer ile İlgili Dergilerdeki Atıf Analizi Ağ Haritası



Yapmış oldukları çalışmalarda Kurt (2024) ve İri vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

5.5. Kariyer Alanındaki Yayın Yapan Yazarların, Kurumların ve Ülkelerin Analiz Sonuçları

5.5.1. En İlgili ve Etkili Yazarlar

Kariyer alanındaki yayın yapan yazarların bu alana ilgi ve etkilerini gösteren bilgiler h-indeksine göre ilk 10 yazarı içerecek şekilde Tablo 10'da gösterilmiştir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Hebebci vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Tablo 10

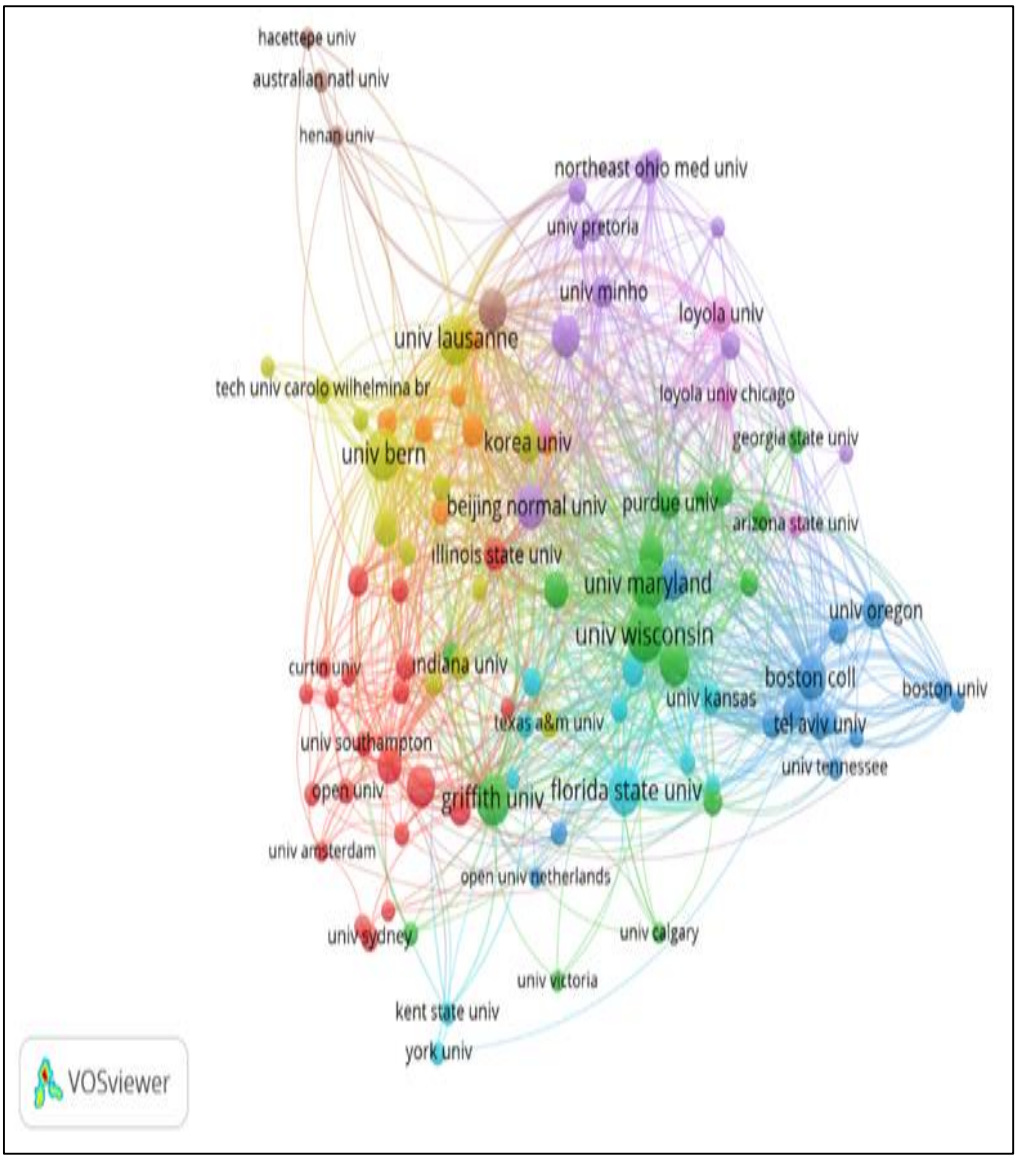
Kariyer Alanındaki En İlgili ve Etkili Yazarlar

Yazar	h_index	g_index	m_index	Toplam Atıf	Yayın Sayısı	İlk Yayım Yılı
CREED PA	17	24	1,417	618	24	2013
HIRSCHI A	16	24	1,333	826	24	2013
BROWN SD	11	12	0,917	372	12	2013
FOUAD NA	11	17	0,917	413	17	2013
GATI I	11	15	0,917	381	15	2013
ROSSIER J	11	16	0,917	440	16	2013
HOOD M	10	15	0,909	314	15	2014
SPURK D	9	11	0,9	290	11	2015
AKKERMANS J	8	9	0,667	517	9	2013
DUFFY RD	8	9	0,727	171	9	2014

Toplam yayın sayısının alana olan ilgiyi gösterdiği ve H, g ve m indeksleri ile toplam atıf sayılarının alandaki etkiyi gösterdiği düşünüldüğünde çalışma alanında en ilgili ve etkili yazarların "*Creed Pa*" ve "*Hırschı A*" olduğu söylenebilmektedir. İlk yayınlarını 2013 yılında yayınlayan her iki yazarın g-indeks'leri aynı olup (24), h ve m indeksleri birbirlerine yakındır ve diğer yazarlardan oldukça öndedirler. Toplam atıf açısından bakıldığında ise "*Creed Pa*" nın 618 toplam atıfına karşın "*Hırschı A*"nin 826 toplam atıf aldığı görülmektedir. Yapmış oldukları çalışmalarda Kanbur (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortata konulduğu bildirilebilmektedir.

Şekil 9

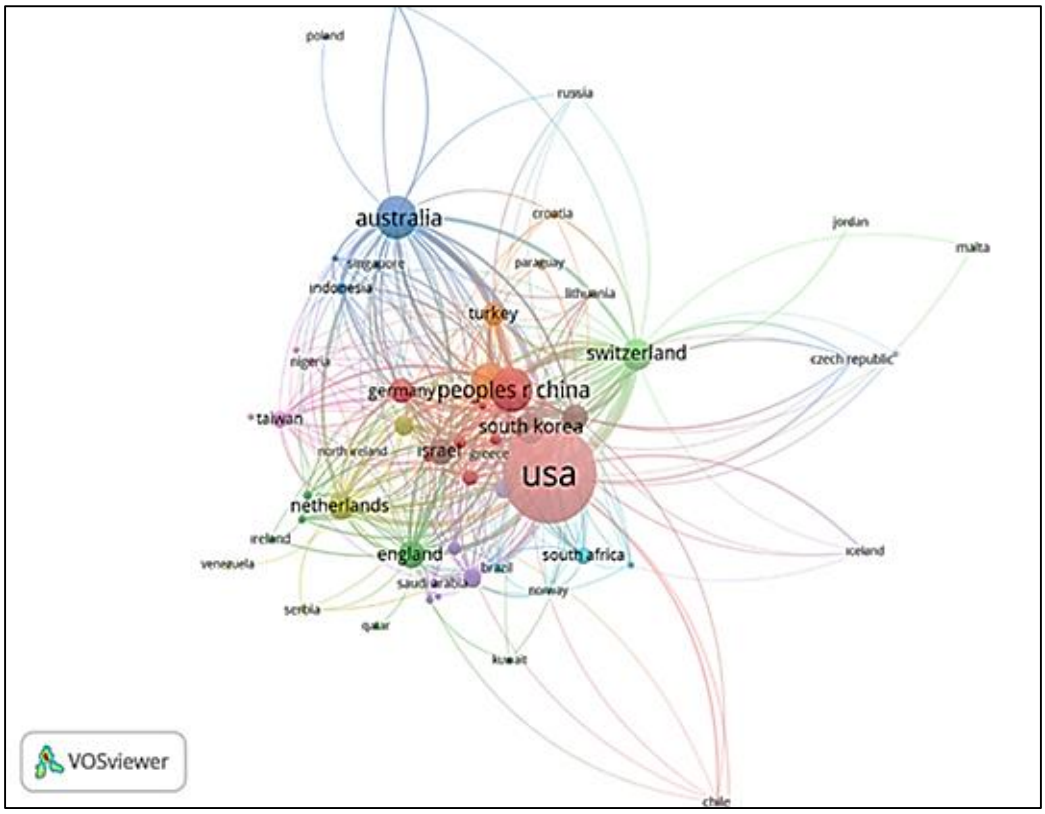
Kurumlar Bağlamında Atıf Analizi Ağ Haritası



En ilgili ve etkili yazarların kurumlar bağlamında atıf analizi ağ haritasına bakıldığında bir kuruluşun asgari belge sayısı beş olup ve bir kuruluşun asgari atıf belge sayısı beş olup, 1.070 kuruluştan 103'ü eşik değeri karşıladığı tespit edilmiştir. Kurumlar bağlamında "*Bern Üniversitesi*" 862 atıf, "*Wisconsin Üniversitesi*" 735 atıf ve "*Lausanne Üniversitesi*" 648 atıf ile en fazla kurum bağlamında atıf aldıkları görülmektedir. Yapmış oldukları çalışmalarda Kodalak vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir. Şekil 9'da kurumlar bağlamında atıf analizi ağ haritası görülebilmektedir.

Şekil 10

Ülkeler Bağlamında Atıf Analizi Ağ Haritası



En ilgili ve etkili yazarların ülkeler bağlamında atıf analizi ağ haritasına bakıldığında bir ülkenin minimum belge sayısı 1 ve bir ülkenin minimum atıf sayısı 1 olduğu tespit edilmiştir. 67 ülkeden 62 sinin eşik değeri karşıladığı da söylenebilmektedir. "*Amerika Birleşik Devletleri*" 8.445 atıf, "*Peoples R China*" 1.682 atıf ve "*Switzerland*" 1.610 atıf ile en fazla atıf alan ülkeler olduğu görülmektedir. Yapmış oldukları çalışmalarda Özyavaş (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlar ortaya koydukları söylenebilmektedir. Şekil 10'da ülkeler bağlamında atıf analizi ağ haritası görülebilmektedir.

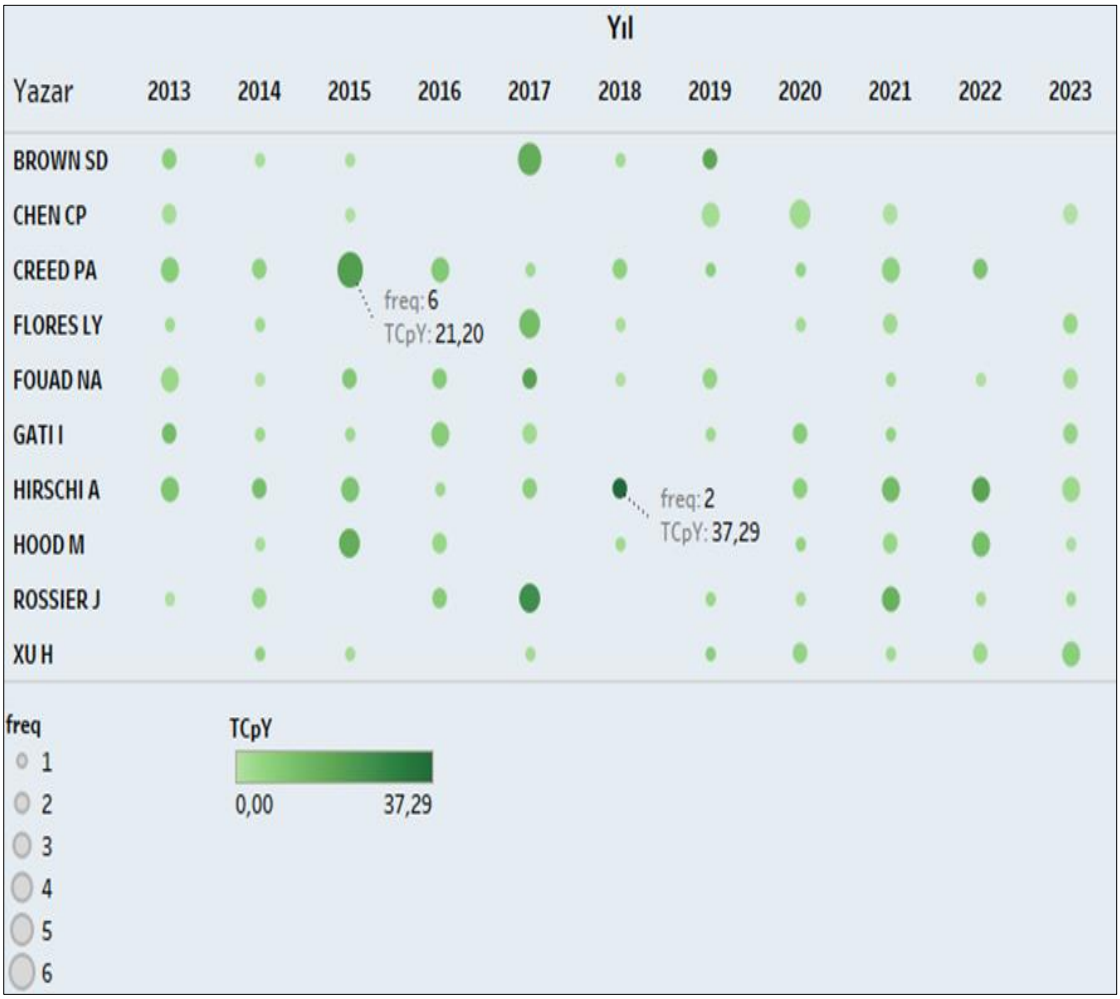
5.5.2. Yazarların Zaman İçerisinde Makale Üretimi

Kariyer alanındaki en ilgili ve etkili ilk 10 yazarın zaman içerisindeki yayınları Şekil 11'de görülebilmektedir. Şekildeki her bir daire o yıl içerisinde yayınlanan makaleleri ifade etmektedir. Dairelerin büyüklüğü makale sayısı (freq) ile renklerin yoğunluğu da yılbaşına düşen ortalama atıflarını (TCpY) ifade etmektedir. Bir yıl içerisinde en fazla makaleyi yazan yazarın "*Creed Pa*" 2015 yılında yayınladığı görülebilmektedir (freq=6).

Yazarın yayınladığı bu makaleler yayın tarihi olan 2015 ile 2023 yılları arasında yılbaşına ortalama %21,22 atıf aldığı söylenebilmektedir.

Şekil 11

Yazarlara Ait Yıllık Zaman İçerisinde Makale Üretimi



Kariyer alanındaki en ilgili ve etkili ilk 10 yazarın zaman içerisindeki yayınları Şekil 11'de görülebilmektedir. Şekildeki her bir daire o yıl içerisinde yayınlanan makaleleri ifade etmektedir. Dairelerin büyüklüğü makale sayısı (freq) ile renklerin yoğunluğu da yılbaşına düşen ortalama atıfları (TCpY) ifade etmektedir. Bir yıl içerisinde en fazla makaleyi yazan yazar "CREED PA" 2015 yılında yayınladığı görülebilmektedir (freq=6). Yazarın yayınladığı bu makaleler yayın tarihi olan 2015 ile 2024 yılları arasında yılbaşına ortalama 21,20 atıf almıştır. Yılbaşı'na en fazla ortalama atıfı yazar "HIRSCHI A"'nın 2018 yılında yayınladığı 2 adet çalışma ile aldığı tespit edilmiştir (TCpY:37,29). "HIRSCHI A" 2019 yılı, "FOUAD NA"'da 2020 yılı hariç tüm yıllarda makale yayınladığı söylenebilmektedir.

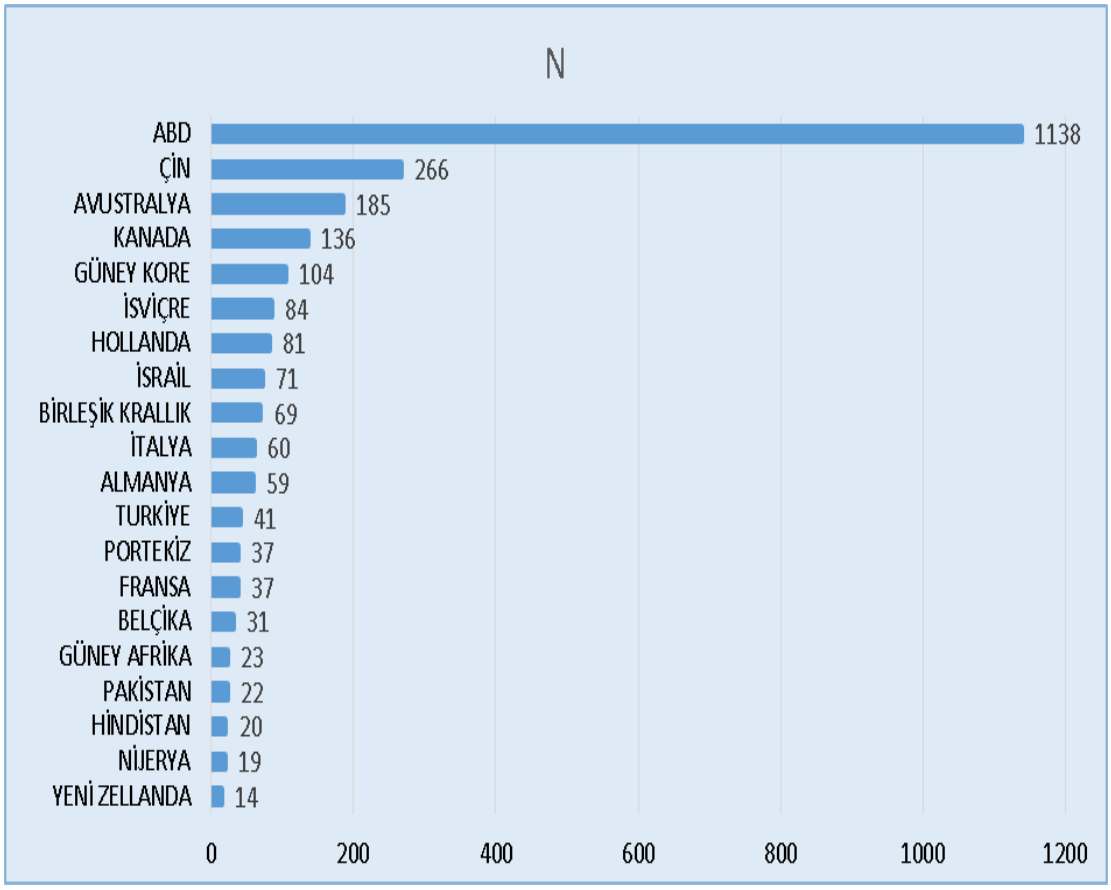
Yapmış oldukları çalışmalarda Kodalak vd. (2023) ve Özyavaş (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlar ortaya koyduğu söylenebilmektedir.

5.5.3. Ülkelerin Bilimsel Üretime Katkıları

Kariyer alanında yayınlanan makalelere katkıda bulunan yazarların ülkelerine göre katkı sağlama miktarları Şekil 12'de görülebilmektedir. Yani her bir ülkenin bilimsel çalışmalara sağladığı toplam yazar katkısını yansıtmaktadır.

Şekil 12

Ülkelerin Bilimsel Üretime Katkıları

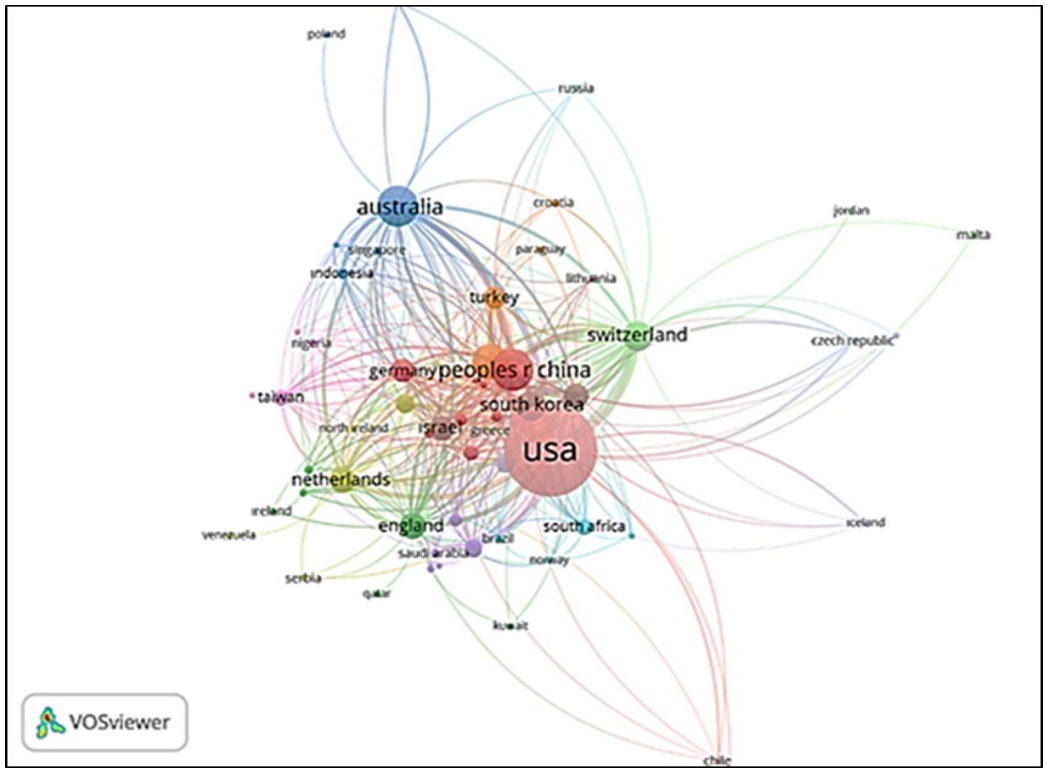


Yapmış oldukları çalışmalarda Şahin vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile bezner sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir. Yapılan çalışmada 2013-2023 olan çalışma alanında 7 adet kaynakta (dergi) 1.210 belgeye ulaşılmıştır. Bu belgelerin 1.174 adedi "article", 4 adedi "article; early Access" ve 32 adedi de "review" türünde makale yayınlarından oluşmaktadır.

Kariyer alanında makalelere en fazla katkı sağlayan ülkenin ABD olduğu (n=1.138) ve ABD'nin bilimsel makalelerdeki yazar katkısı diğer ülkelerle kıyaslandığında çok büyük bir fark yarattığı tespit edilmiştir. ABD'yi takip eden Çin'in katkı sayısı 266'dir. Türkiye 41 yazar katkısı ile 12'nci sırada yer almaktadır. Bu bağlamda, bibliyometrik analiz doğal olarak bir araç olarak kendini sunmakta ve bu yöntem farklı ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de bilimsel açıdan ilişkiler hakkında bilgi sağlamak için giderek daha fazla kullanıldığı değerlendirilmektedir. Ülkeler bağlamında atıf analizi ağ haritası Şekil 13'de görülebilmektedir.

Şekil 13

Ülkeler Bağlamında Atıf Analizi Ağ Haritası



Yapmış oldukları çalışmalarda Metli (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir.

5.5.4. Ortak Yazarlık Analizi (Co-authorship)

Ortak yazarlık analizi yazarların birlikte yaptıkları çalışmaların ağ grafiği ile gösterilmesidir. Ortak yazarlık birlikte çalışma yapılma durumunu ifade etmektedir. Ağda yer alan daire şeklindeki öğelerin her biri alanda çalışması olan bir yazarı temsil etmektedir. Öğelerin ve öğe etiketlerinin büyüklüğü öğe ağırlığı ile doğru orantılıdır.

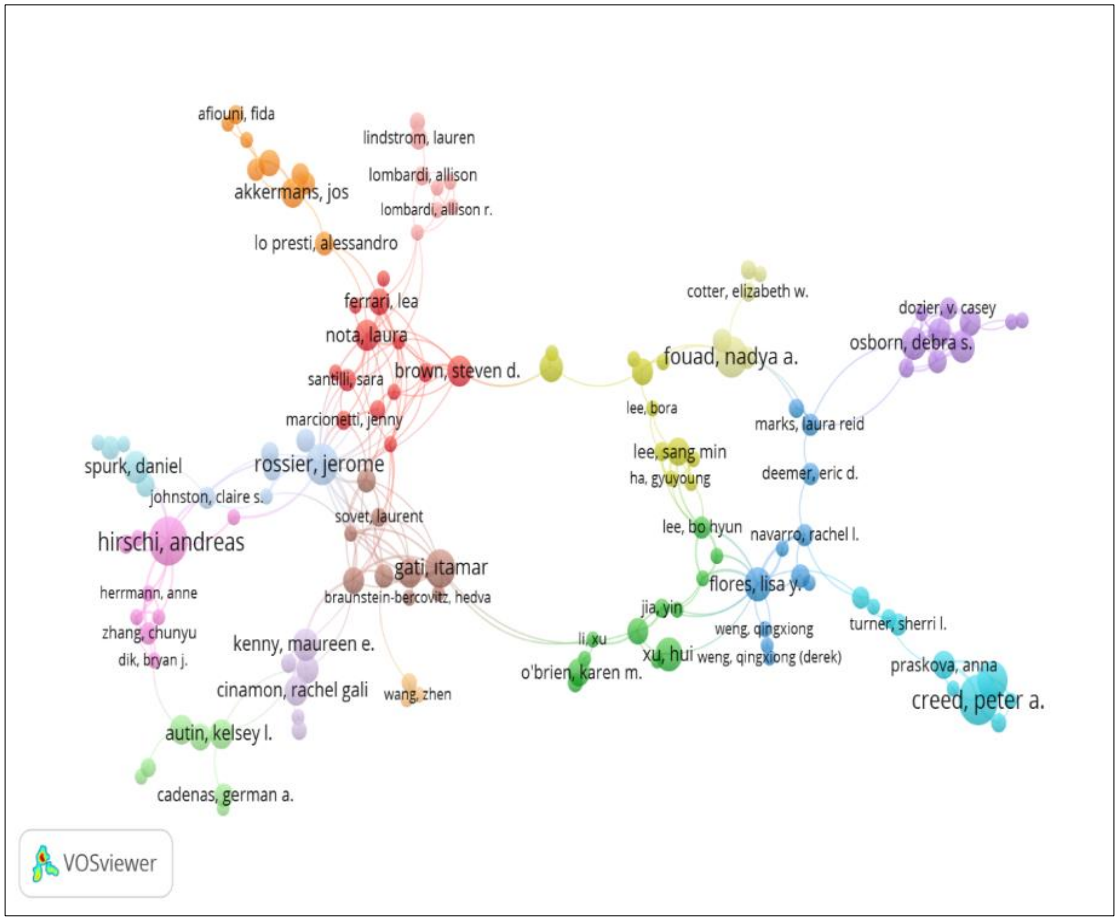
Ağırlık arttıkça öğenin ve etiketlerin büyüklüğü de artmaktadır. Her bir öğe arasındaki çizgi o öğelerin temsil ettiği yazarlar arasındaki iş birliği açısından bir bağın olduğunu ifade etmektedir ve kalınlığı bağ gücünü temsil etmektedir. Ayrıca birlikte yapılan çalışma sayısı ile doğru orantılıdır (Aria vd., 2017, ss. 959–975; Van Eck vd., 2014, ss. 285-320).

Yapmış oldukları çalışmalarda Tomris-Küçün vd. (2023) ve Yücel vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı bildirilebilmektedir.

En fazla bağlantılı ve iş birliği yapan yazarları tespit etmek üzere en az 3 yayın ve en az 3 atıf kriteri belirlenmiştir. Kriterleri karşılayan 211 yazar ile analize devam edilmiştir. Hiçbir yazar ile ortak yazarlığı olmayan 76 yazar görsel dışı bırakılmış ve birbirleri ile bağı olan 135 yazar ile ağ haritası oluşturulmuş olup Şekil 14'de görülebilmektedir.

Şekil 14

Ortak Yazarlık Ağı



Analiz neticesine göre 16 kümede birleşen 135 yazar arasında toplam 286 bağlantı olduğu görülmüştür. En çok yayını ve atıfı olan (64 yayın ve 624 atıf ile Creed Peter A., 24 yayın ve 826 atıf ile Hirschi Andreas) iki yazarın toplam bağlantı güçlerine bakıldığında her ikisinin de ilk sırada yer almadıkları görülmüştür. Her iki yazarın bağlantı gücü "*Creed Peter A. 30*", "*Hirschi Andreas 25*" iken, en fazla bağlantı gücü olan yazar 45 rakamı ile "*Rossier, Jerome*"dir. "*Rossier, Jerome*"nin 17 yayını ve 450 atıfı olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 15

Ortak Yazarlık Bağlamında Yazarların Katman Görselleştirmesi



Ortak-yazar analizi yazarlık bağlamında yoğunluk haritasına bakıldığında bir yazarın minimum belge sayısı 5 ve bir yazara ait minimum atıf sayısının 5 olduğu tespit edilmiştir. 2.864 yazardan 84 ü eşik değeri karşılamaktadır. Ortak-yazar analizi yazarlık bağlamında en çok yayın yapan yazarların katman görselleştirmesi "*Creed ve Peter* 562" atıf, "*Hood ve Michelle* 279" atıf ile "*Gati ve Itamar*" 365 atıf aldığı görülmektedir. Şekil 15'de ortak yazarlık bağlamında yazarların katman görselleştirmesi görülebilmektedir.

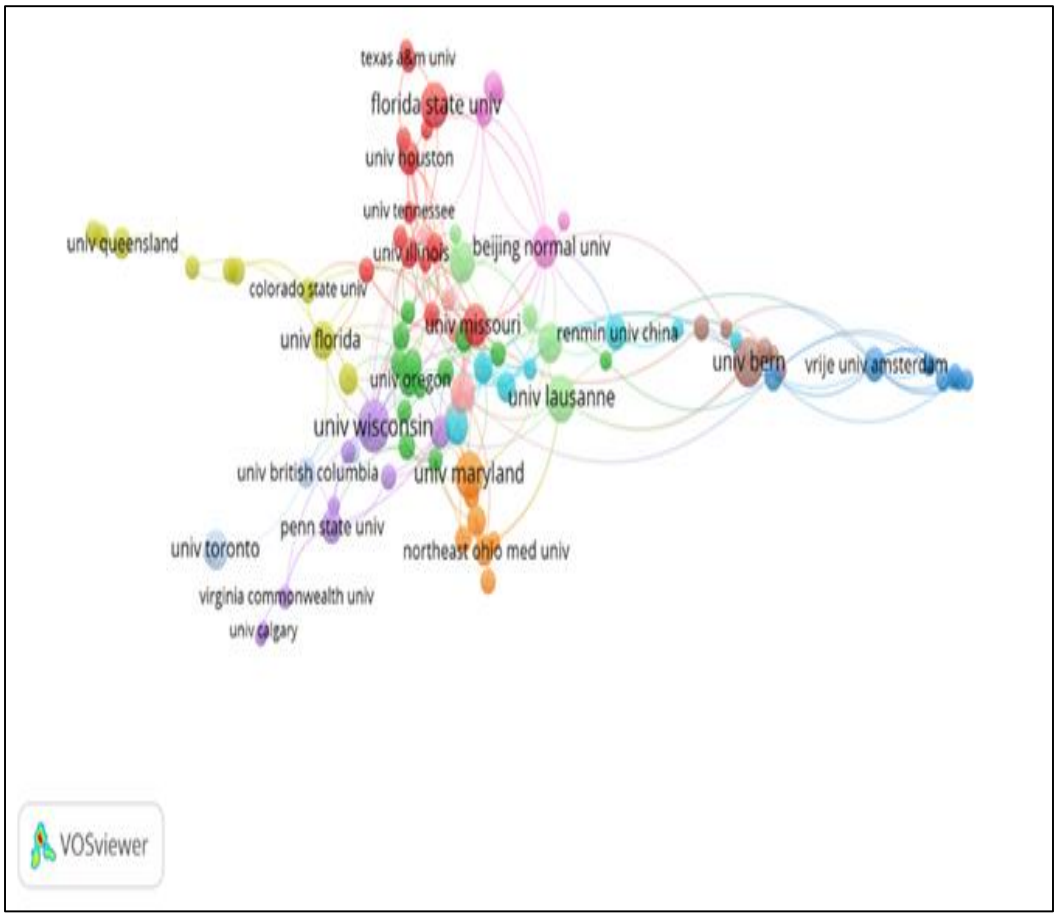
Yapmış oldukları çalışmalarda Aydın vd. (2024) ve Güngören vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir.

"*Creed Peter A.*"nın 5 yazar ile bağı bulunmaktadır. En güçlü bağı *"Hood", "Michelle* ile olmuştur. "*Hirschi Andreas*"in 11 yazar ile bağı bulunmaktadır. En güçlü bağ açısından öne çıkan bir yazar bulunmamaktadır. "*Rossier, Jerome*"nin 24 yazar ile bağı bulunmaktadır. En güçlü bağ açısından öne çıkan bir yazar bulunmamaktadır. Bu 3 yazar arasında "*Hirschi Andreas*" ve "*Rossier", Jerome*" arasında bağ bulunmaktadır.

Yapmış oldukları çalışmalarda Çakır vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir.

Şekil 16

Ortak-Yazar Analizi Kurumlar Bağlamında Ağ Haritası

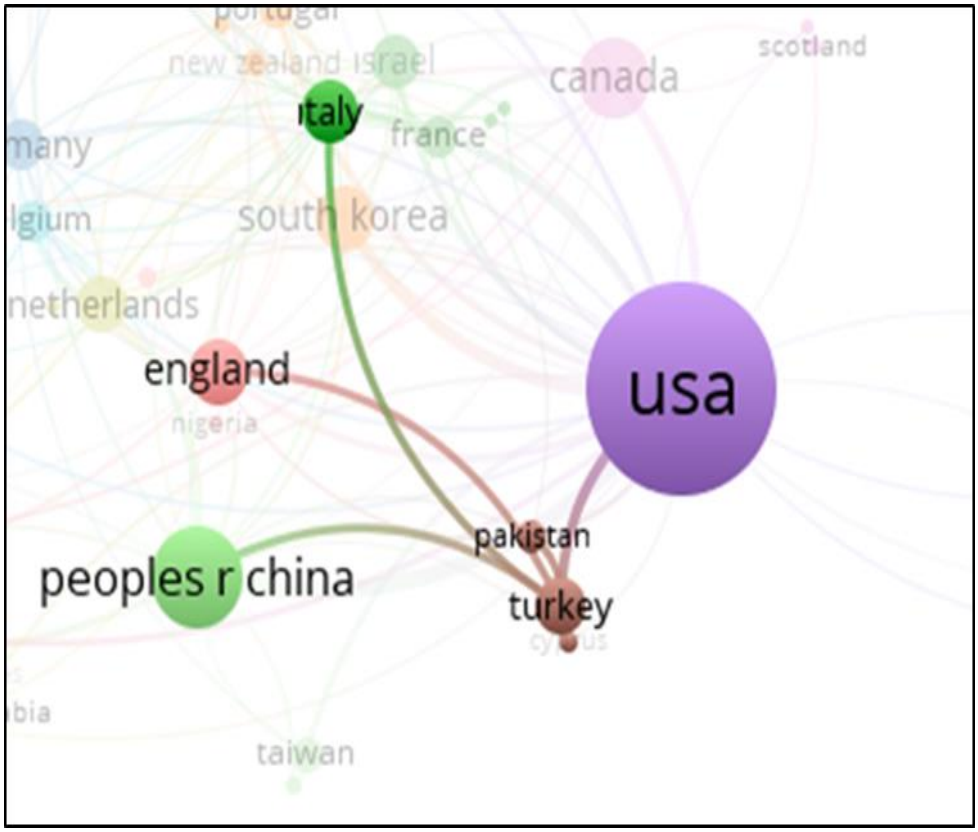


Ortak-yazar analizi kurumlar bağlamında ağ haritasına bakıldığında bir kuruluşun asgari belge sayısı 5 ve bir kuruluşun minimum atıf sayısı 5'dir. 1.070 kuruluştan 103'ü eşikleri karşılamaktadır. Ortak-yazar analizi kurumlar bağlamında ağ haritasında "*Bern Üniversitesi*" 862 ortak yazar atıfı, "*Wisconsin Üniversitesi*" 735 ortak yazar atıfı ile en fazla kurum olduğu görülmektedir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Gürol vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu bildirilebilmektedir.

Şekil 17

Ortak-Yazar Analizi Ülkeler Bağlamında Ağ Haritası ve Türkiye Örneği

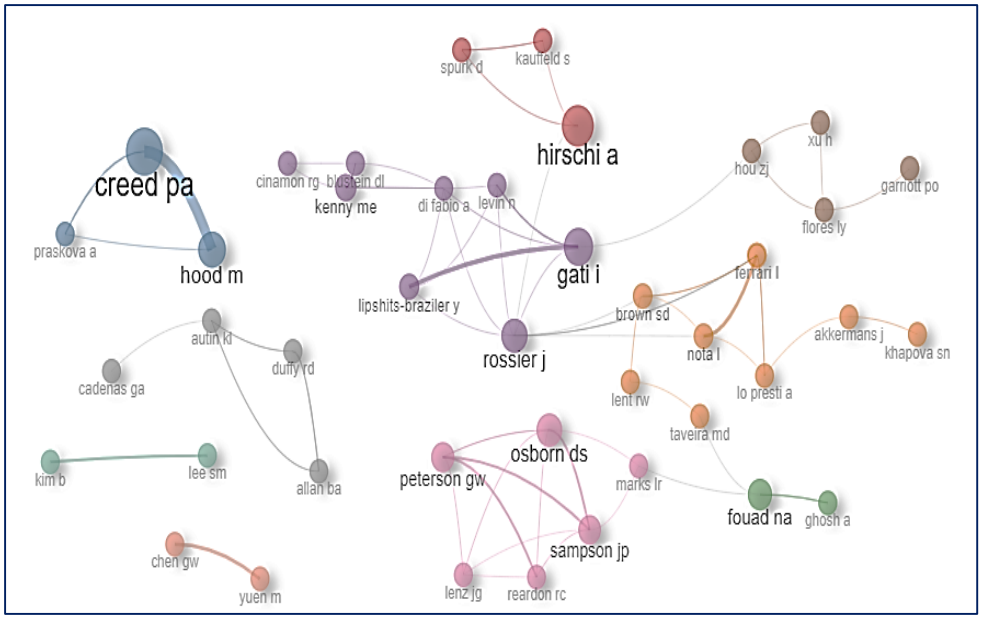


Ortak-yazar analizi ülkeler bağlamında ortak-yazar analizi ağ haritasına bakıldığında bir ülkenin minimum belge sayısı 1 ve bir ülkenin minimum atıf sayısı 1 olduğu görülmektedir. 67 ülkeden 62 si eşik değeri karşılamaktadır. "*Amerika Birleşik Devletleri*" 8.445 atıf, "*Peoples China*" 1.682 atıf ve "*Switzerland*" 1.610 atıf ile en fazla atıf alan ülkeler olduğu Şekil 17'de görülebilmektedir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Yücel vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir.

Şekil 18

Yazar İş Birliği Ağı



Yazarlar arası iş birliği ağı analiz sonucunda 10 adet kümelenme oluşmuştur. En yoğun iş birliği mavi renkli kümede olmuştur. "*Creed Pa*" ile "*Hood M*" arasında yoğun bir ilişki söz konusudur. Bu iki yazar arasındaki ilişki tüm kümelerdeki yazarlar arasındaki ilişkilerden oldukça fazladır. 3 adet kümede sadece 2 yazarın yer aldığı görülmektedir. Mavi küme ile birlikte 3 kümenin daha kendi kümeleri dışında başka yazar ile iş birliği bulunmamakta olup Şekil 18'de yazar iş birliği ağı görülebilmektedir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Isayeva vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

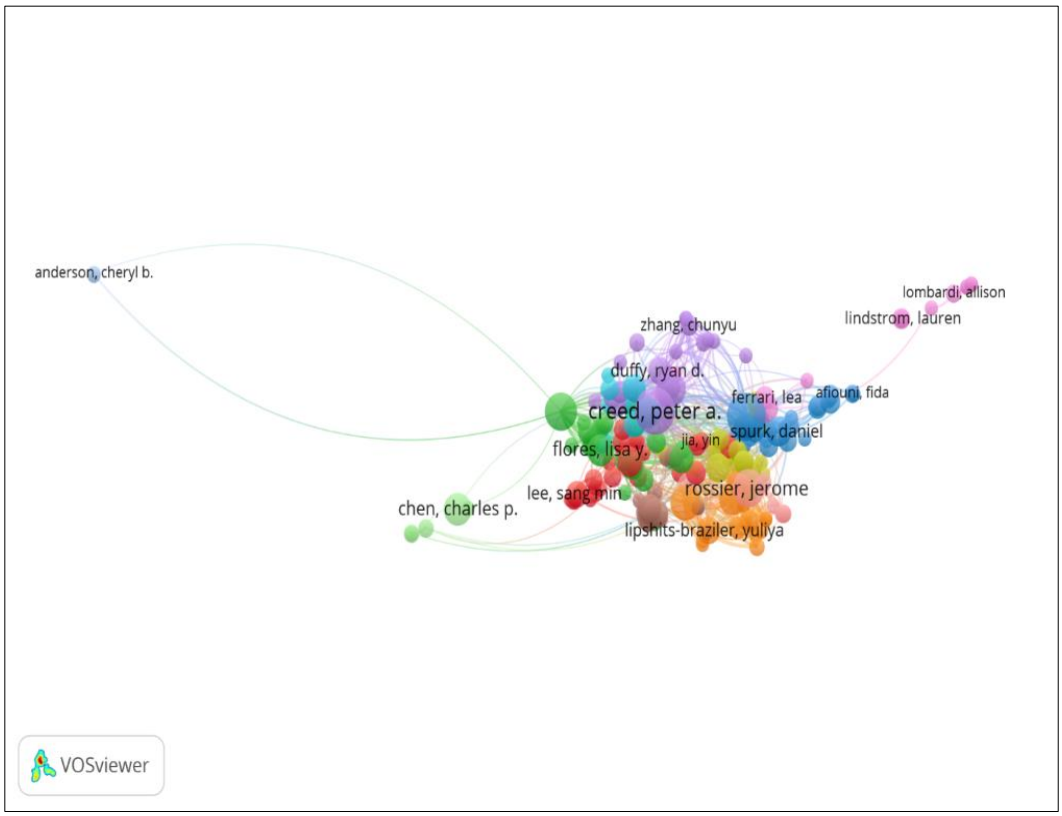
5.5.5. Yazar Atıf Ağı

Yazar atıf ağı analizi, akademik bir alandaki yazarlar arasında kurulan atıf ilişkilerini ve bu ilişkilerin yoğunluğunu görsel bir şekilde incelemeye olanak tanımaktadır. Bu analiz, yazarların araştırma konuları arasındaki bağlantıları ve hangi yazarların alan üzerinde

daha etkili olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Ağ görselinde her bir yazar, bir düğüm (node) ile temsil edilmektedir. Her bir öğe arasındaki çizgi o öğelerin temsil ettiği yazarlar arasındaki atıf ilişkisi açısından bir bağın olduğunu ifade etmekte ve kalınlığı bağ gücünü temsil etmektedir. Ayrıca atıf sayıları ile doğru orantılıdır (Van Eck vd., 2014, ss. 285-320; Borghesi vd., 2009, ss. 540-546). Şekil 19'da yazar atıf ağı görülebilmektedir.

Şekil 19

Yazar Atıf Ağı



Yapmış oldukları çalışmalarda Isayeva vd. (2024) ve İpek vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Yazar atıf ağlarını tespit etmek amacıyla en az 3 yayın ve en az 3 atıf kriteri belirlenmiştir. Kriterleri karşılayan 211 yazar ile analize devam edilmiştir. Hiçbir yazar ile atıf ilişkisi olmayan 3 yazar görsel dışı bırakılmış ve birbirleri ile ilişkisi olan 208 yazar ile ağ haritası oluşturulmuştur. Bu durum Şekil 19'da görülebilmektedir. Toplamda 12 küme, 1.811 bağlantı ve toplam bağlantı gücü 3.574 olarak tespit edilmiştir. Toplam bağlantı gücü

açısından en güçlü yazarlar yayın ve atıf sayısında ilk sırada yer alan *"Creed, Peter A."* ve *"Rossier", "Jerome"* olmuştur. Her iki yazarın da toplam bağlantı gücü 219'dur.

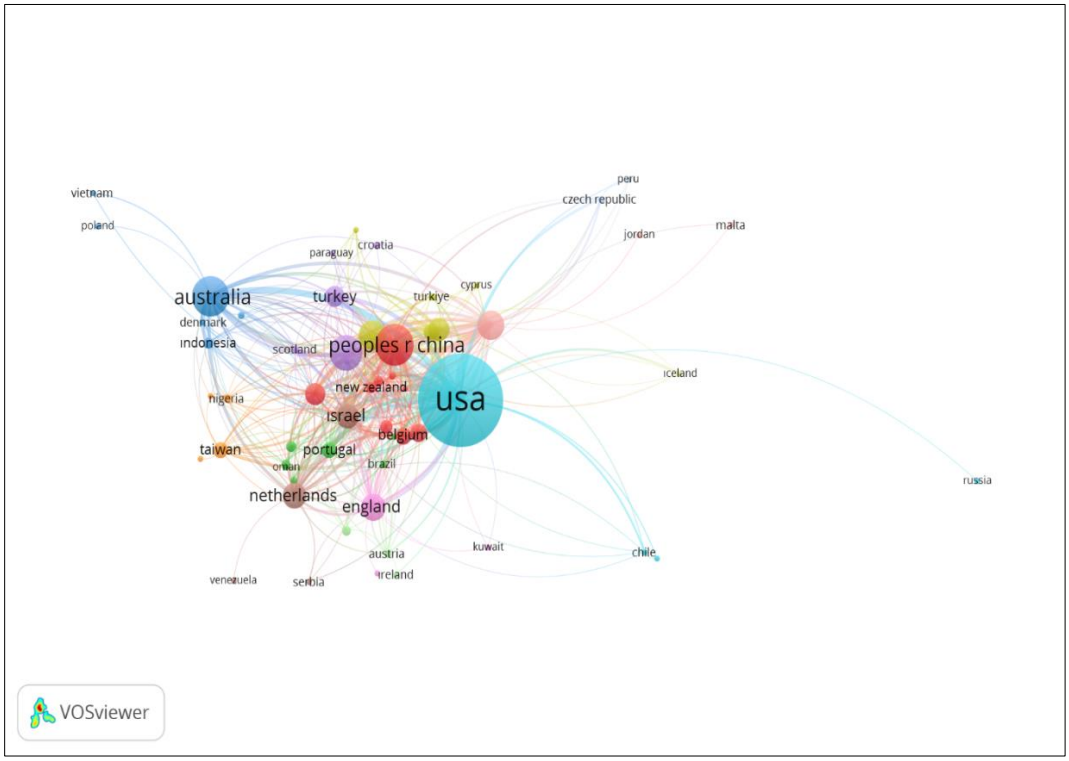
Yapmış oldukları çalışmalarda Mermerkaya vd. (2024) ve Ok (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

5.5.6. Yazar Ülkeleri Atıf Analizi

Yayınların menşei ülkelerine göre aldıkları atıflara dair ağ haritası oluşturmak amacıyla en az 1 yayın ve en az 1 atıf kriteri belirlenmiştir. Kriterleri karşılayan 61 ülke ile analize devam edilmiştir. Hiçbir ülke ile atıf ilişkisi olmayan 2 ülke görsel dışı bırakılmış ve birbirleri ile ilişkisi olan 59 ülke ile ağ haritası oluşturulmuştur. Bu durum Şekil 20'de görülebilmektedir.

Şekil 20

Yazar Ülkeleri Atıf Ağı



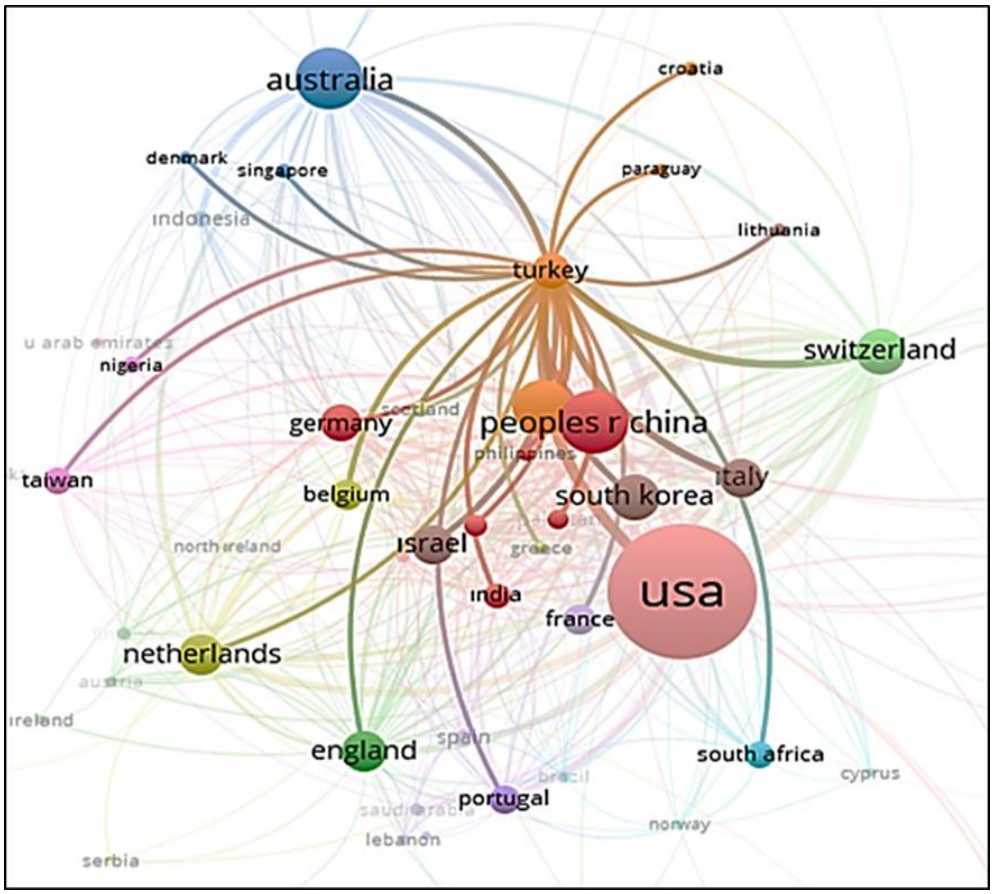
Yapmış oldukları çalışmalarda Çevik-Aka (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir. Kaya vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ

haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile bezner sonuçlara ulaşıldığı da bildirilebilmektedir.

Analiz neticesinde 13 küme, 400 bağlantı ve 2.908 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir. En fazla atıf alan ülkenin ABD (9.049 atıf) aynı zamanda 1.362 bağlantı gücü ile bağlantı gücü en fazla ülke olduğu tespit edilmiştir. ABD'den sonra Çin 1.682 atıf ve 625 bağlantı gücü ile ikinci sırada yer aldığı da söylenebilmektedir. Türkiye 273 atıf ve 111 bağlantı gücü ile 13'ncü sırada yer almaktadır. Şekil 21'de Türkiye bağlamında atıf analizi ve iş birliği haritası görülebilmektedir.

Şekil 21

Türkiye Bağlamında Atıf Analizi ve İş Birliği Haritası



Yapmış oldukları çalışmalarda Durmuş-Şenyapar (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir. Ayrıca İri vd. (2024) çalışmasında da ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularının yapılan çalışma ile benzer sonuçlar ortaya koyduğu bildirilebilmektedir.

Uluslararası yayın aktivitelerinin ölçülmesi ülkelerin bilimsel gelişmişlik düzeyini değerlendirmek için kullanılan temel göstergelerden biridir. Bibliyometrik analiz belirli bir araştırma alanının entelektüel yapısını izlemek için değerli bir araç olup, bilgi ve kalıpları tespit etmek de dahil olmak üzere daha yapılandırılmış bir literatür taraması yapılmasına olanak tanımaktadır. Genel olarak, karar vericiler arasında gerçekleştirilen araştırmayı nitelemek, dolayısıyla nicelleştirmek yönünde yaygın bir ihtiyaç olduğu da söylenebilmektedir. Bu bağlamda, bibliyometrik analiz doğal olarak bir araç olarak kendini sunmakta ve bu yöntem farklı ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de akademik ve bilim camiasındaki farklı gruplar arasındaki ilişkiler hakkında bilgi sağlamak için giderek daha fazla kullanıldığı bildirilebilmektedir.

5.6. Belge Analizleri

5.6.1. Kariyer ile İlgili Dergilerdeki Makale Sayıları

Kariyer ile ilgili dergilerde yayınlanan makale sayıları Tablo 11'de görülebilmektedir. En fazla makaleyi "*Journal of Career Development*" dergisinin yayımladığı (n=341), "*Journal of Career Development*" dergisinin toplam yayınların %28,18'ini oluşturduğu tespit edilmiştir. Diğer dergilerin makale sayıları ve yüzdeleri Tablo 11'de görülebilmektedir. Çalışmada 2013-2023 olan çalışma alanında 7 adet kaynakta (dergi) 1.210 belgeye ulaşılmıştır. Bu belgelerin 1.174 adedi "*article*", 4 adedi "*article; early Access*" ve 32 adedi de "*review*" türünde makale yayınlarından oluşmaktadır.

Tablo 11

Kariyer ile İlgili Dergilerdeki Makale Sayıları

Dergi Adı	Makale Sayısı	%
JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT	341	%28,18
JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT	275	%22,73
CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY	217	%17,93
CAREER DEVELOPMENT INTERNATIONAL	184	%15,21
AUSTRALIAN JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT	136	%11,24
CAREER DEVELOPMENT AND TRANSITION FOR EXCEPTIONAL INDIVIDUALS	31	%2,56
CANADIAN JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT	26	%2,15
TOPLAM	1.210	%100

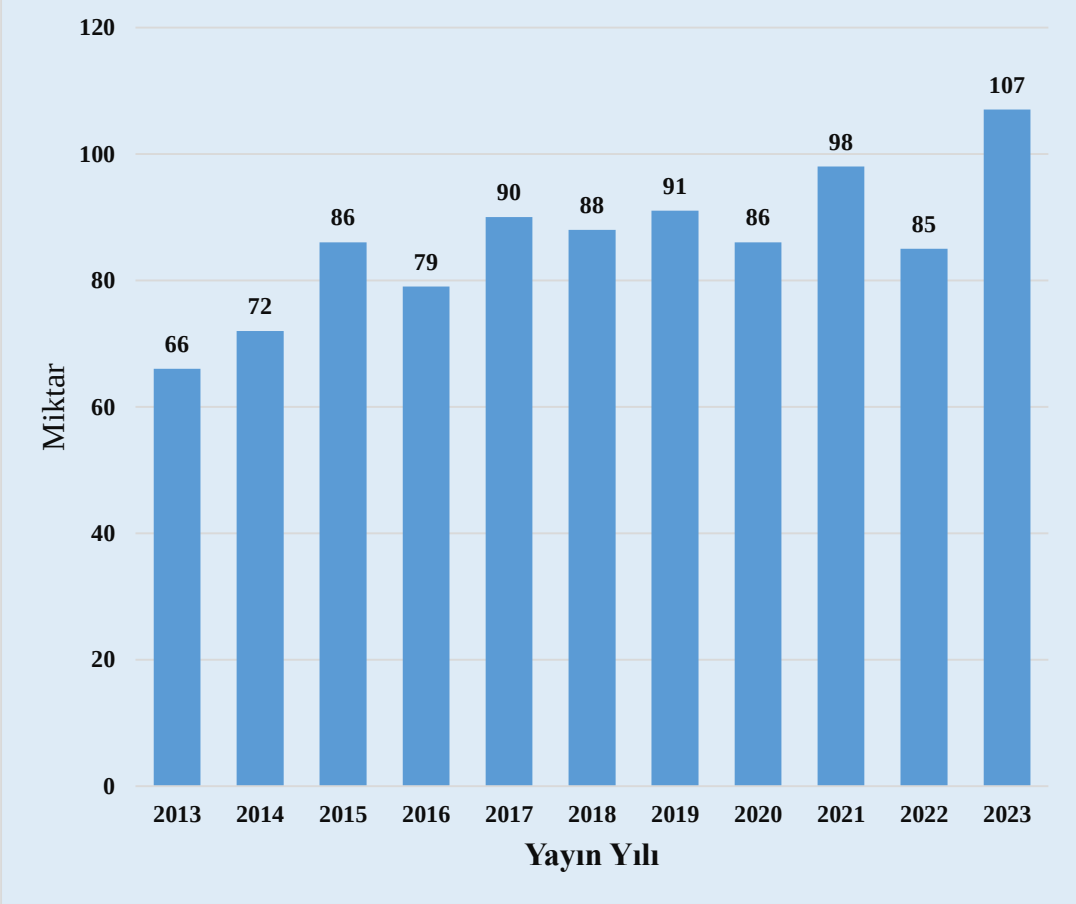
Yapmış oldukları çalışmalarda Hebebci vd. (2023) ve Kanbur (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir.

5.6.2. Kariyer Ana Başlığının Yıllara Göre Makalelerde Geçme Sıklığı

Kariyer ana başlığının yıllara göre makalelerde geçme sıklığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonuçları Şekil 22'de görülebilmektedir. Buna göre en fazla ana başlıklarda geçme sayısı 2023 yılında olduğu (n=107) en az ise 2013 yılında ana başlıklarda *"Career"* kelimesi kullanıldığı (n=66) tespit edilmiştir.

Şekil 22

Kariyer Ana Başlığının Yıllara Göre Makalelerde Geçme Sıklığı



Yapmış oldukları çalışmalarda Kodalak vd. (2023) ve Özyavaş (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir.

5.6.3. En Fazla Atıf Alan Belgeler

Kariyer alanında yayınlanan makalelerin belge bazında aldıkları atıf sayıları atıf sayılarına göre ilk 10 belgeyi kapsayacak biçimde Tablo 12'de görülebilmektedir.

En fazla atıfı 204 atıf ile yazar "*Claire S. Johnston'ın*" 2016 yılında yayınladığı (Johnston, 2016, ss. 3-30) "A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook" başlıklı makalenin aldığı tespit edilmiştir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Tomris-Küçün vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

Tablo 12

En Fazla Atıf Alan Belgeler

Makale Başlığı	DOI	Toplam Atıf
A SYSTEMATIC REVIEW OF THE CAREER ADAPTABILITY LITERATURE AND FUTURE OUTLOOK	10.1177/1069072716679921	**204**
THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION: ISSUES AND IMPLICATIONS FOR CAREER RESEARCH AND PRACTICE	10.1002/cdq.12142	**186**
COMPETENCIES FOR THE CONTEMPORARY CAREER: DEVELOPMENT AND PRELIMINARY VALIDATION OF THE CAREER COMPETENCIES QUESTIONNAIRE	10.1177/0894845312467501	**162**
TRENDING TOPICS IN CAREERS: A REVIEW AND FUTURE RESEARCH AGENDA	10.1108/CDI-08-2017-0143	**142**
SCCT AND UNDERREPRESENTED POPULATIONS IN STEM FIELDS: MOVING THE NEEDLE	10.1177/1069072716658324	**132**
THE CONTRIBUTIONS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SOCIAL SUPPORT FOR ADAPTIVE CAREER PROGRESS AMONG ITALIAN YOUTH	10.1177/0894845314533420	**121**
CAREER INDECISION VERSUS INDECISIVENESS: ASSOCIATIONS WITH PERSONALITY TRAITS AND EMOTIONAL INTELLIGENCE	10.1177/1069072712454698	**108**
STUDENTS' PERCEPTIONS OF EDUCATION AND EMPLOYABILITY: FACILITATING CAREER TRANSITION FROM HIGHER EDUCATION INTO THE LABOR MARKET	10.1108/CDI-09-2017-0171	**107**
THE BOUNDARYLESS CAREER AT 20: WHERE DO WE STAND, AND WHERE CAN WE GO?	10.1108/CDI-05-2014-0068	**104**
DOES HAPPINESS PROMOTE CAREER SUCCESS? REVISITING THE EVIDENCE	10.1177/1069072717751441	**103**

Yapmış oldukları çalışmalarda Şahin vd. (2023) ve Metli (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

5.6.4. Kelime Bulutu ve Anahtar Kelimelerin Birlikte Kullanım Ağı

Kariyer alanında yayınlanan makalelerin yazar anahtar kelimeleri ile oluşturulan kelime bulutu ve en fazla kullanılan ilk 10 anahtar kelimelerin listesi Şekil 23'de görülebilmektedir. En fazla kullanılan anahtar kelimenin "*career development*" olduğu (n=212), "*career development*"'i 120 kullanım ile "*career adaptability*" takip ettiği tespit edilmiştir

Yapmış oldukları çalışmalarda Aydın vd. (2024) ve Güngören vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlar ortaya koydukları söylenebilmektedir. Ayrıca Gürol vd. (2024) çalışmasında da ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

Şekil 23

Kelime Bulutu



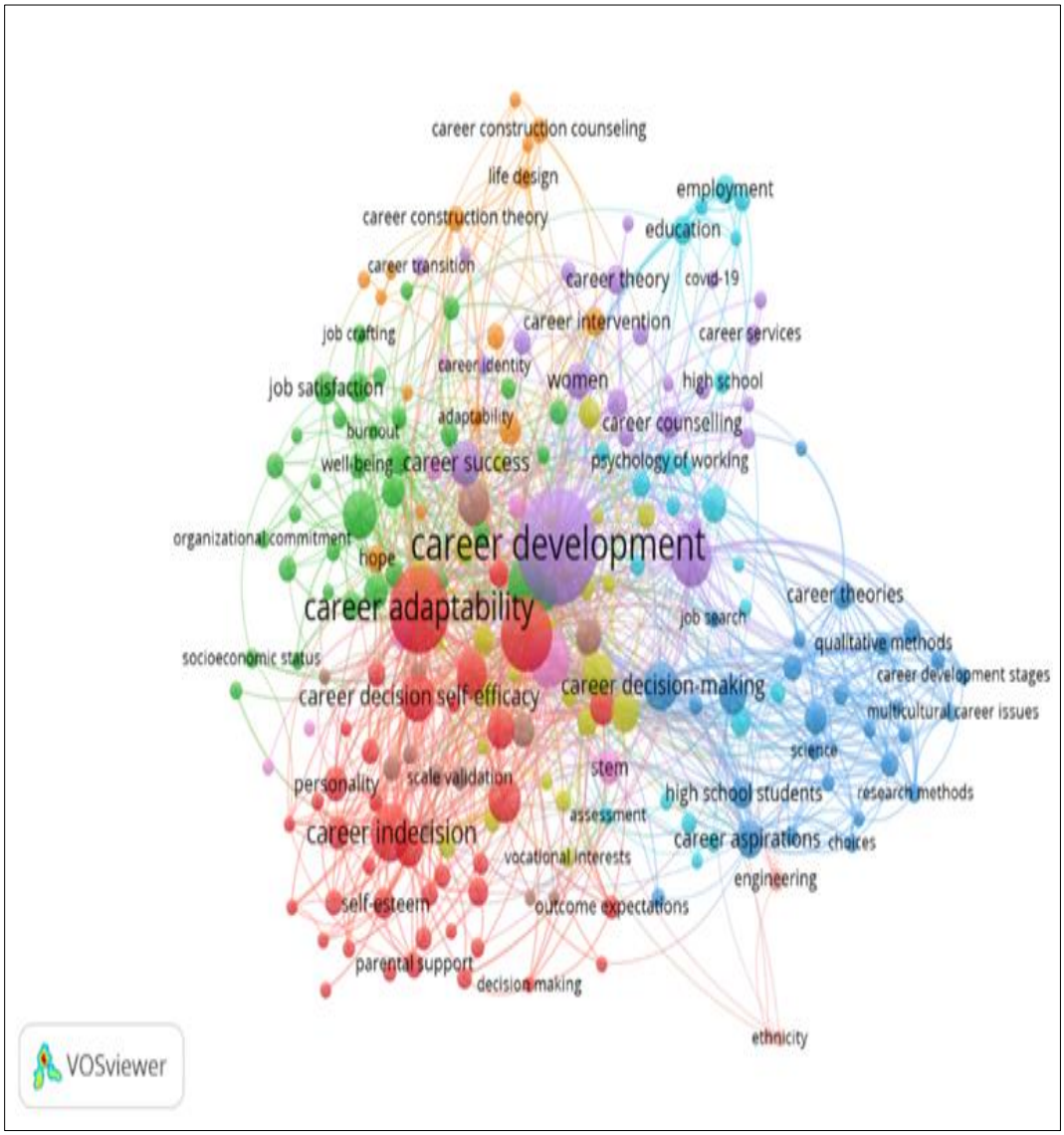
Anahtar Kelime	Frekans
career development	212
career adaptability	120
career counseling	87
social cognitive career theory	58
career	54
career indecision	54
gender	44
career decision-making	39
career satisfaction	39
career decision self-efficacy	38

Yazar anahtar kelimelerinin birlikte kullanım ağı (*co-occurrence*) ise Şekil 24'de görülebilmektedir. Analiz aşamasında bir kelimenin minimum kullanım sayısı 5 olarak belirlenmiştir. Bu kriterlere uyan 211 anahtar kelime analize sokulmuştur. 10 kümede birleşen anahtar kelimelerin 194 bağı ve 2.931 toplam bağlantı gücü bulunmaktadır. En sık kullanılan "*career*" development anahtar kelimesinin 140 bağı ve 332 bağlantı gücü olduğu tespit edilmiştir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Isayeva vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

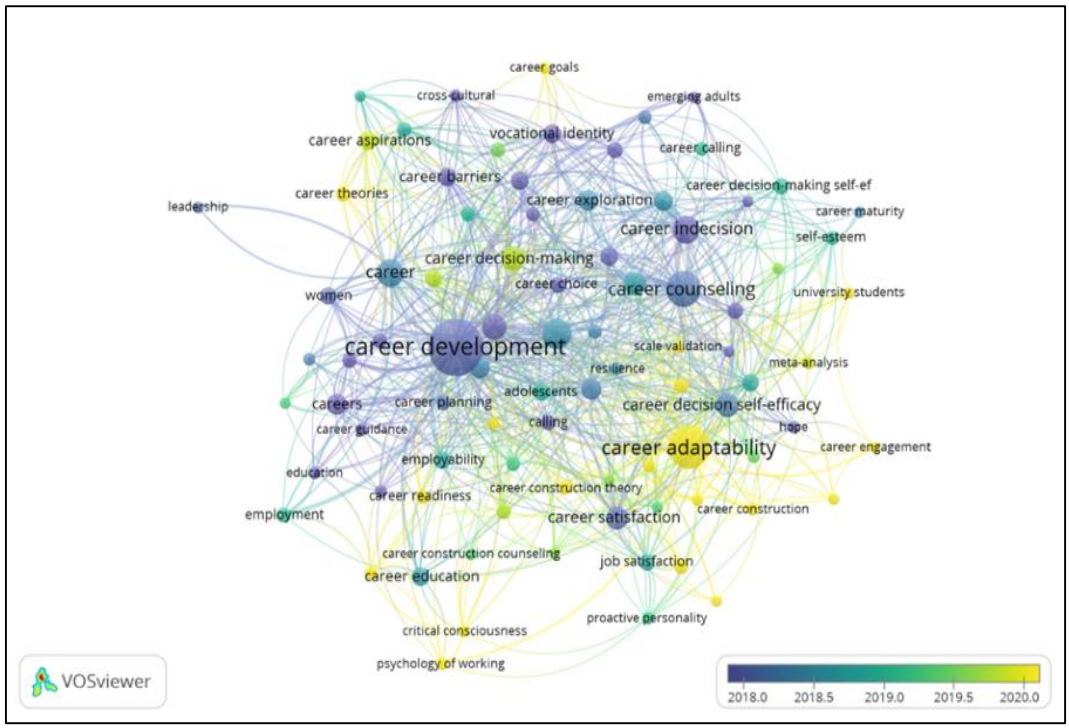
Şekil 24

Anahtar Kelimeler Birlikte Kullanım Ağı



Şekil 25

Ortak-Kelime Analizi Anahtar Kelimelerin Katman Görselleştirmesi



Şekil 25'de ortak-kelime analizi anahtar kelimelerin katman görselleştirmesi analiz sonuçları görülebilmektedir. Ortak-kelime analizi bağlamında en çok kullanılan anahtar kelimelerin katman görselleştirmesine bakıldığında bir anahtar kelimenin minimum geçme sayısı 10 3062 anahtar kelimeden 87'si eşiği karşılamaktadır. Ortak-kelime analizi bağlamında en çok kullanılan anahtar kelimelerin "kariyer geliştirme" 230 atıf, "kariyer uyumu" 128 atıf ve "kariyer danışmanlığı" 89 atıf ile en fazla ortak kelime atıfı aldığı görülmektedir. Yapmış oldukları çalışmalarda İpek vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

5.6.5. Belgelerin Bibliyografik Eşleşme Analizi (Bibliographic Coupling of Documents)

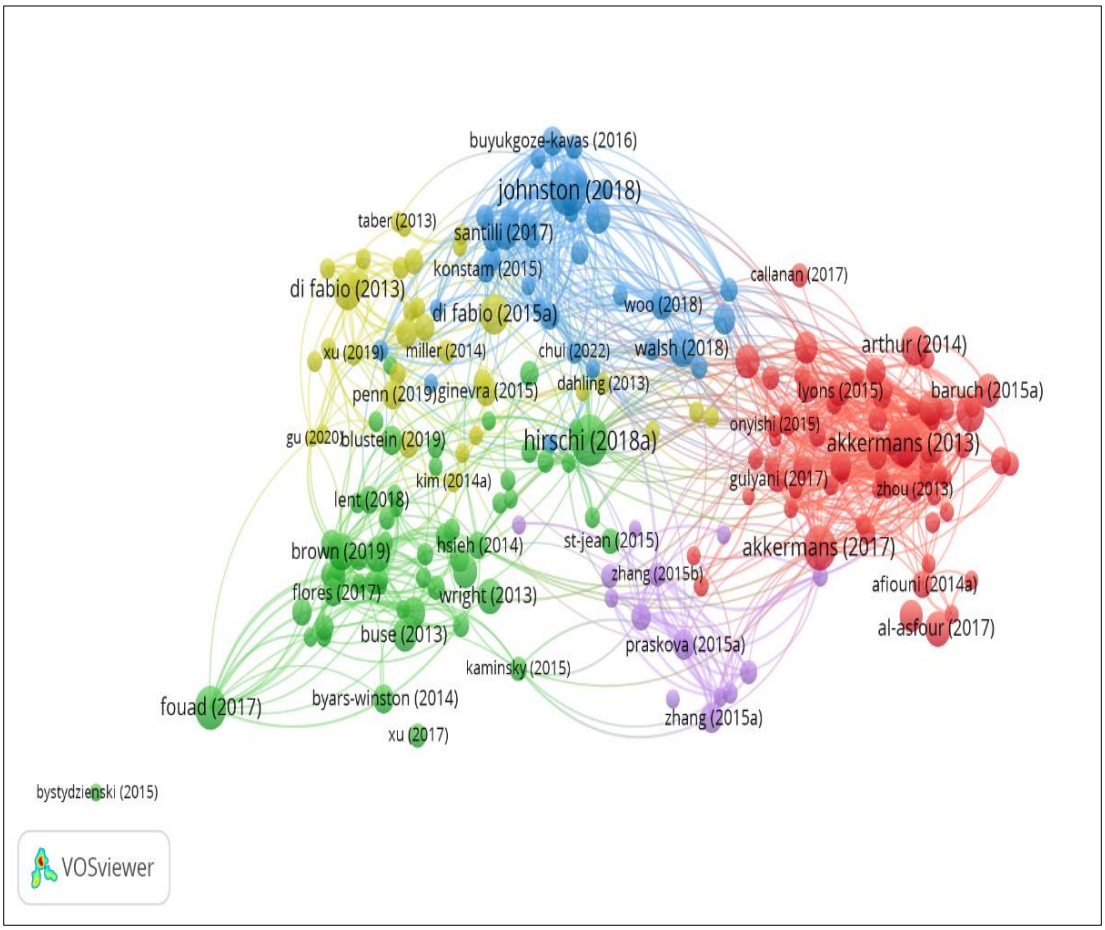
Bibliyografik eşleşme, birbirinden bağımsız iki kaynak tarafından alıntılanmış ortak bir esere atıf yapılması durumunu ifade etmektedir (Jaafar vd., 2023, ss. 535-557). Belgelerin bibliyografik eşleşme analizi amacıyla en az 25 atıf kriteri belirlenmiştir. Kriterleri karşılayan 210 belge ile analize devam edilmiştir. Hiçbir ilişkisi olmayan 2 belge görsel dışı bırakılmış ve birbirleri ile ilişkisi olan 208 belge ile ağ haritası oluşturulmuştur.

Analiz sonucuna göre 5 küme, 8.208 bağlantı ve 17.807 toplam bağlantı gücü elde edilmiştir. En güçlü bibliyografik eşleşme olan ilk 3 yayın 482 toplam bağlantı gücü ve 204 alıntı ile "*Johnston (2018)*", 363 bağlantı gücü ve 54 alıntı ile "*Baruch (2022)*" ve 352 toplam bağlantı gücü ve 29 alıntı ile "*Ngo (2018)*" olduğu tespit edilmitir. Bu durum Şekil 26'da görülebilmektedir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Mermerkaya vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

Şekil 26

Belgelerin Bibliyografik Eşleşme Ağı



Belgelerin bibliyografik eşleşme analizi toplam atıf sayılarına göre her kümenin ilk 3 yayınları Tablo 13'de görülebilmektedir. En fazla atıf alan "*Johnston (2018)*" 3 numaralı kümede yer aldığı, kümenin de en güçlü elemanı olduğu, 186 atıf alan "*Hirschi (2018a)*" 2 numaralı kümenin en güçlü elemanı olduğu, 162 atıflı "*Akkermans (2013)*" 1 numaralı kümenin en güçlü elamanı olduğu tespit edilmiştir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Balcı vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

Tablo 13

Toplam Atıf Sayılarına Göre Bibliyografik Eşleşme

KÜME NO	DOI	BAŞLIK	İLK YAZAR	DERGİ	YAYIN YILI	TOPLAM ATIF
1	10.1177/0894845312467501	COMPETENCIES FOR THE CONTEMPORARY CAREER: DEVELOPMENT AND PRELIMINARY VALIDATION OF THE CAREER COMPETENCIES QUESTIONNAIRE	AKKERMANS J.	JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT	2013	162
1	10.1108/CDI-08-2017-0143	TRENDING TOPICS IN CAREERS: A REVIEW AND FUTURE RESEARCH AGENDA	AKKERMANS J.	CAREER DEVELOPMENT INTERNATIONAL	2017	142
1	10.1108/CDI-09-2017-0171	STUDENTS' PERCEPTIONS OF EDUCATION AND EMPLOYABILITY: FACILITATING CAREER TRANSITION FROM HIGHER EDUCATION INTO THE LABOR MARKET	DONALD WE.	CAREER DEVELOPMENT INTERNATIONAL	2018	107
2	10.1002/cdq.12142	THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION: ISSUES AND IMPLICATIONS FOR CAREER RESEARCH AND PRACTICE	HIRSCHI A.	CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY	2018	186
2	10.1177/1069072716658324	SCCT AND UNDERREPRESENTED POPULATIONS IN STEM FIELDS: MOVING THE NEEDLE	FOUAD NA.	JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT	2017	132
2	10.1177/1069072719852736	SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY AT 25: PROGRESS IN STUDYING THE DOMAIN SATISFACTION AND CAREER SELF-MANAGEMENT MODELS	BROWN SD.	JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT	2019	102
3	10.1177/1069072716679921	A SYSTEMATIC REVIEW OF THE CAREER ADAPTABILITY LITERATURE AND FUTURE OUTLOOK	JOHNSTON CS	JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT	2018	204
3	10.1177/1069072717751441	DOES HAPPINESS PROMOTE CAREER SUCCESS? REVISITING THE EVIDENCE	WALSH LC	JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT	2018	103
3	10.1177/0894845316633793	CAREER ADAPTABILITY, HOPE, OPTIMISM, AND LIFE SATISFACTION IN ITALIAN AND SWISS ADOLESCENTS	SANTILLI S	JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT	2017	86
4	10.1177/0894845314533420	THE CONTRIBUTIONS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SOCIAL SUPPORT FOR ADAPTIVE CAREER PROGRESS AMONG ITALIAN YOUTH	DI FABIO A	JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT	2015	121
4	10.1177/1069072712454698	CAREER INDECISION VERSUS INDECISIVENESS: ASSOCIATIONS WITH PERSONALITY TRAITS AND EMOTIONAL INTELLIGENCE	DI FABIO A	JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT	2013	108
4	10.1002/j.2161-0045.2015.00091.x	PARENTAL SUPPORT IN ADOLESCENTS' CAREER DEVELOPMENT: PARENTS' AND CHILDREN'S PERCEPTIONS	GINEVRA MC	CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY	2015	71

Tablolar Devamı

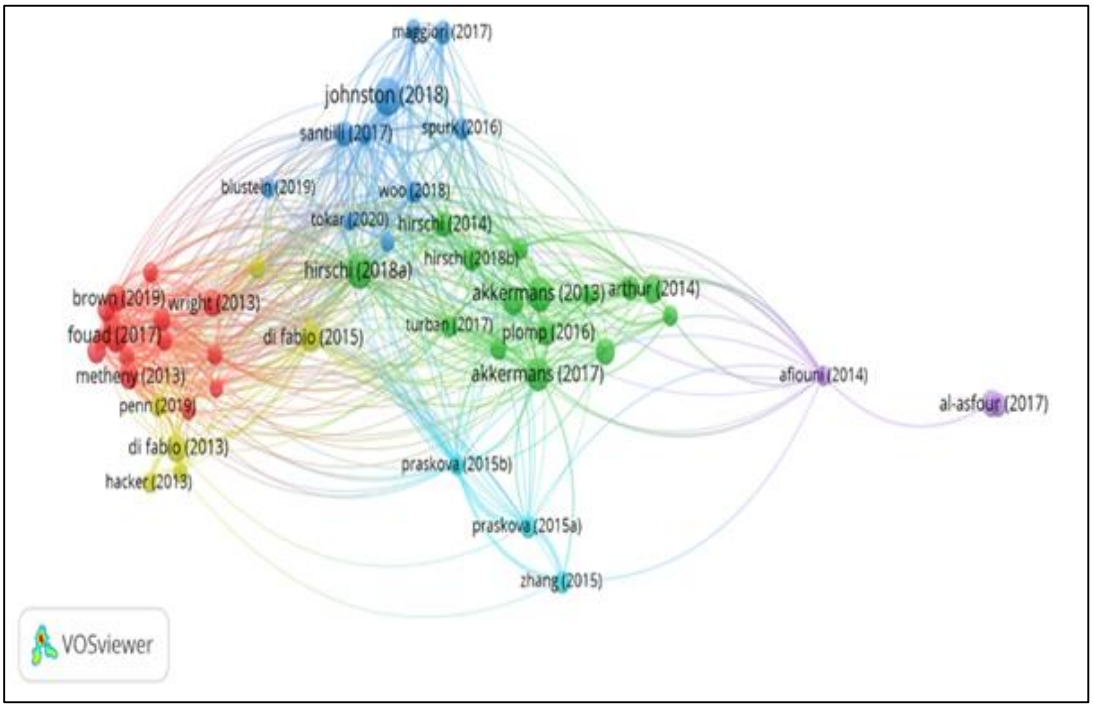
5	10.1177/1069072714535029	WORK AS A CALLING IN CHINA: A QUALITATIVE STUDY OF CHINESE COLLEGE STUDENTS	ZHANG CY	JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT	2015	68
5	10.1177/1069072714523089	THE DEVELOPMENT AND INITIAL VALIDATION OF A CAREER CALLING SCALE FOR EMERGING ADULTS	PRASKOVA A	JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT	2015	67
5	10.1177/0894845314541517	SELF-REGULATORY PROCESSES MEDIATING BETWEEN CAREER CALLING AND PERCEIVED EMPLOYABILITY AND LIFE SATISFACTION IN EMERGING ADULTS	PRASKOVA A	JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT	2015	58

Şekil 27'den de görüldüğü gibi bir belgenin minimum alıntı sayısının 50 olduğu, 1311 belgeden 53'ü eşik değeri karşıladığı, kaynakça eşleşmesi analizi yazar ağ haritasında 2018 "*Johnston*" 184 eşleşme, 2018 "*Hirschi*" 169 eşleşme ve 2013 "*Akkermans*" 151 kelime eşleşmesi ile en fazla eşlemeyi aldığı tespit edilmiştir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Çevik-Aka (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Şekil 27

Yazar Kaynakça Eşleşmesi Ağ Haritası



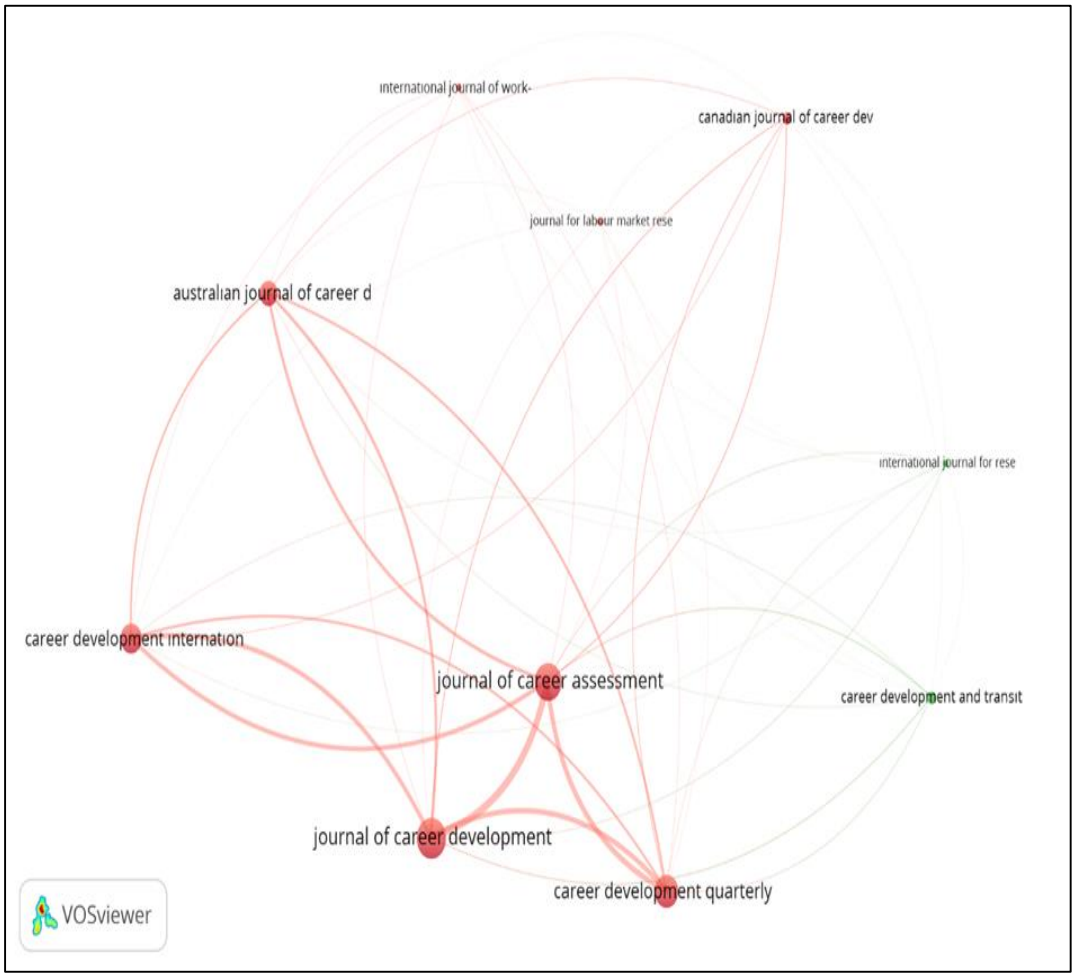
Şekil 28'de belgelerin bibliyografik eşleşme analizi dergiler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizi ağ haritası (toplam bağlantı gücü ağırlıklı), çalışmalar bağlamında

kaynakça eşleşmesi analizi sonuçları görülebilmektedir. Buna göre dergiler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizine bakıldığında bir kaynağın minimum belge sayısının 1 ve bir kaynağın minimum atıf sayısının 1 olduğu söylenebilmektedir. Kaynaklardan 10'unun eşik değeri karşıladığı, dergiler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizinde "*journal of career assessment*" 142.059 eşleme, "*journal of career development*" 136.777 eşleşme ve "*career development quartely*" 85.407 eşleşmesi ile en fazla eşlemeyi aldığı tespit edilmiştir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Ok (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Şekil 28

Dergiler Bağlamında Kaynakça Eşleşmesi Analizi Ağ Haritası (Toplam Bağlantı Gücü Ağırlıklı)

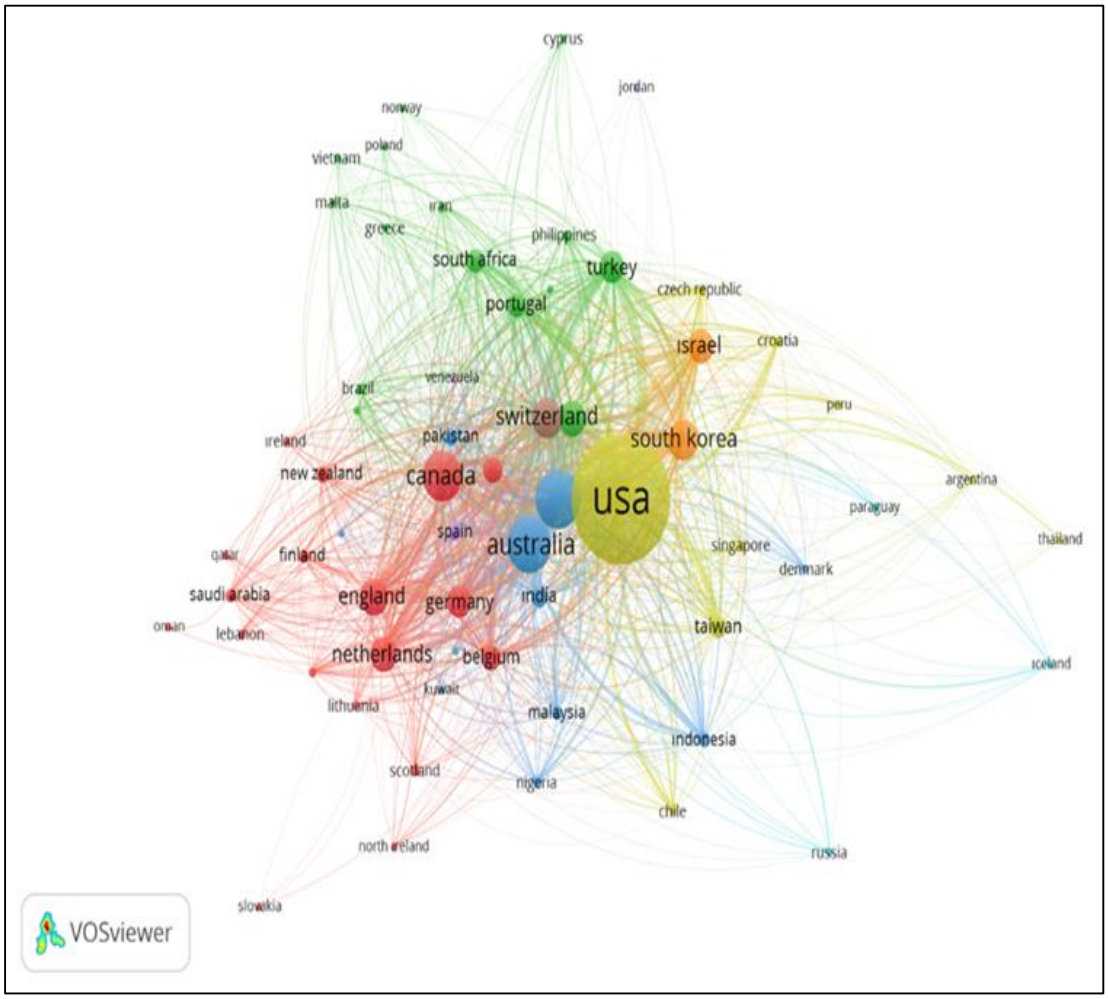


Yapmış oldukları çalışmalarda Kaya vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz

bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Şekil 29

Ülkeler Bağlamında Kaynakça Eşleşmesi Analizi Ağ Haritası

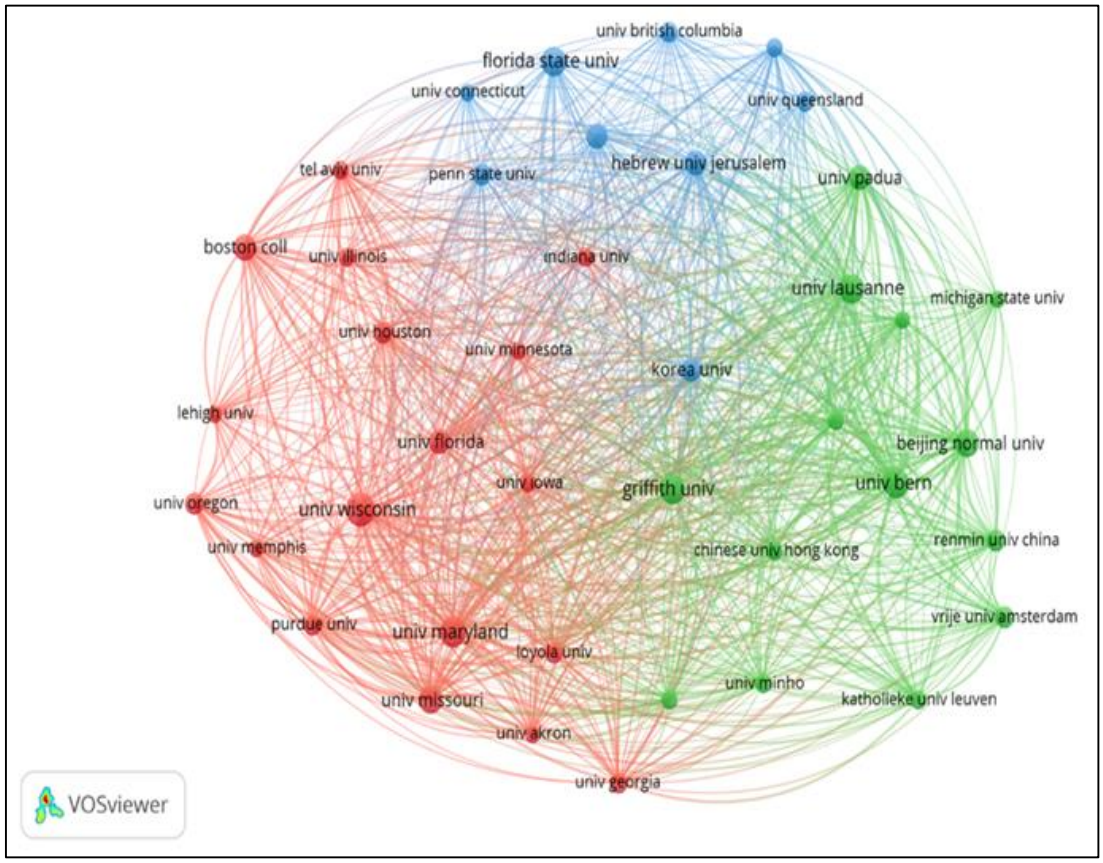


Şekil 29'da belgelerin bibliyografik eşleşme analizi ülkeler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizine bakıldığında bir ülkenin minimum belge sayısının 1 ve bir ülkenin minimum atıf sayısının 1 olduğu, 67 ülkeden 62'sinin eşik değerleri karşıladığı tespit edilmiştir. Ülkeler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizinde "*Amerika Birleşik Devletleri*" 246.918 eşleşme, "*People R China*" 103.516 eşleşme ve "*Avusturalya*" 69.020 eşleşme ile en fazla eşleşme yapan ülke olduğu da tespit edilmiştir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Çakır vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Şekil 30

Kurumlar Bağlamında Kaynakça Eşleşmesi Analizi Ağ Haritası (Toplam Bağlantı Gücü Ağırlıklı)



Şekil 30'dan da görüldüğü gibi bir kuruluşun asgari belge sayısının 10 ve bir kuruluşun minimum atıf sayısının 10 olduğu ve 1070 kuruluştan 41'inin eşikleri karşıladığı söylenebilmektedir. Kurumlar bağlamında kaynakça eşleşmesi analizinde "*Bern Üniversitesi*" 14.154 eşleşme, "*Wisconsin Üniversitesi*" 13367 eşleşme ve "*Lausanne Üniversitesi*" 11.331 eşleşme ile en fazla kurum kaynakça eşlemesi aldığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Gürol vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Bilim haritalaması, tüm bilimsel disiplinlerdeki bilim insanları için olmazsa olmaz bir etkinlik haline geldiği görülmüştür. Yayın sayısı giderek arttığı ve yayınların parçalı bir şekilde gelişmeye devam ettikçe, bilgi biriktirme görevi daha karmaşık hale geldiği söylenebilmektedir. Bilimsel alanların entelektüel yapısının ve araştırma cephesinin

belirlenmesi yalnızca araştırma için değil aynı zamanda politika oluşturma ve uygulama için de önemlidir.

Özetle, bu çalışma bibliyometrik analizin, kariyer alanı araştırmalarındaki geniş ve zengin alanların retrospektifini takip etmek isteyen hem yerleşik hem de yeni bilim insanları için yararlı olabilecek bilimsel bir yöntem olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bibliyometrik metodolojinin işletmedeki büyük hacimli bilimsel verilerin edinilmesini ve değerlendirilmesini kolaylaştıran bibliyometrik yazılım ve veritabanlarının her yerde bulunması ve kullanışlılığı nedeniyle son zamanlarda muazzam bir popülerlik kazandığını da ortaya koymaktadır.

5.7. Bulguların Degerlendirilmesi

Bu bölümde yapılan çalışmanın sonuçları literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmış ve tartışma bölümü oluşturulmuştur. Araştırmanın bulgularına ait genel bilgiler şu şekildedir;

Analiz sonuçlarına göre zaman aralığı 2013-2023 olan çalışma alanında 7 adet kaynakta (dergi) 1.210 belgeye ulaşılmıştır. Bu belgelerin 1.174 adedi “article”, 4 adedi “article; early Access” ve 32 adedi de “review” türünde makale yayınlarından oluşmaktadır. Yıllık büyüme oranı %4.67 olarak tespit edilmiştir. Toplam 255 yazarın katkı sunduğu çalışmalardan 123 adedi tek yazarlı yayınlardır. Uluslararası ortak yazar iş birliği oranı %24,63’dür. Yayın başına ortak yazar oranı %3.1’dir. 2.815 adet yazar anahtar kelimesinin kullanıldığı çalışmalarda 36.750 referans yer almaktadır. Yayın başına ortalama atıf oranı %14.85’tir. Yapmış oldukları çalışmalarda Balcı vd. (2023) ve Çevik-Aka (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Kariyer ile ilgili dergilerde yayınlanan makale sayı ve atıflarının yıllara göre dağılımına bakıldığında; zaman aralığı olarak 2013-2023 yılları seçildiğinden analiz sonuçlarında ilk yıl olarak 2013 yılı görünmektedir. 2013 yılında 90 makale yayımlanmıştır. En fazla yayın 142 çalışma ile 2023 yılında olmuştur. Yılbaşı’na ortalama toplam atıf hesaplama yapılan yılda yayınlanan yayınların yayın başına ortalama toplam atıflarının yayın yaşlarına bölünmesi ile bulunmaktadır. Yılbaşı’na ortalama toplam atıfın en yüksek olduğu yayınlar 2022 yılında yayınlanan makaleler olmuştur (%2,45), 2012 yılı yayınlarının ardından %2,67 ile 2018 yılına ait yayınlar oluşmaktadır. Yapmış oldukları

çalışmalarda Kara vd. (2024) ve Kaya vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, ortak kelime eşleşmesi, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Kariyer alanındaki yayınların wos kategorilerine göre analize bakıldığında; kariyer alanındaki çalışmaların 4 kategoriden oluştuğu tespit edilmiştir. Web of Science'de indekslenen her bir çalışma birden fazla kategoride indekslenebilmektedir. Bu nedenle kayıt toplamları her zaman toplam makale sayısından fazla olmaktadır. Çalışma sonucunda en fazla "Uygulama Psikolojisi" kategorisinde makale indekslendiği (n=1119), ikinci sırada (n=174) makale ile "Yönetim" kategorisinin yer aldığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Demiray vd. (2023) ve Durmuş-Şenyapar (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

Kariyer alanındaki yayın yapan kaynak analiz sonuçları kapsamında en ilgili ve etkili kaynaklara bakıldığında kariyer alanında en fazla makale yayınlayan derginin "Journal of Career Development" olduğu (yayın sayısı: n=341) söylenebilmektedir. En etkili derginin "Journal of Career Assessment" olduğu, "Journal of Career Assessment" dergisinin tüm indeks rakamları ve toplam atıfları diğer dergilerin hepsinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Kurt (2024) ve İri vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Kariyer alanındaki yayın yapan yazarların en ilgili ve etkili yazarların h-indeksine göre; ilk 10 yazarı içerdiği tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Hebebci vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir. Toplam yayın sayısının alana olan ilgiyi gösterdiği ve H, g ve m indeksleri ile toplam atıf sayılarının alandaki etkiyi gösterdiği düşünüldüğünde çalışma alanında en ilgili ve etkili yazarların "Creed Pa" ve "Hırschı A" olduğu tespit edilmiştir. İlk yayınlarını 2013 yılında yayınlayan her iki yazarın g-indeks'leri aynı olup (24), h ve m indeksleri birbirlerine yakın olduğu ve diğer yazarlardan oldukça önde oldukları tespit edilmiştir. Toplam atıf açısından bakıldığında

ise “Creed Pa” nın 618 toplam atıfına karşın “Hırschı A”nin 826 toplam atıf aldığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Kanbur (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir. En ilgili ve etkili yazarların kurumlar bağlamında atıf analizi ağ haritasına bakıldığında bir kuruluşun asgari belge sayısı beş olup ve bir kuruluşun asgari atıf belge sayısı beş olup, 1.070 kuruluştan 103’ü eşik değeri karşıladığı tespit edilmiştir. Kurumlar bağlamında “Bern Üniversitesi” 862 atıf, “Wisconsin Üniversitesi” 735 atıf ve “Lausanne Üniversitesi” 648 atıf ile en fazla kurum bağlamında atıf aldıkları da tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Kodalak vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlar ortaya koydukları tespit edilmiştir. En ilgili ve etkili yazarların ülkeler bağlamında atıf analizi ağ haritasına bakıldığında bir ülkenin minimum belge sayısının 1 ve bir ülkenin minimum atıf sayısının 1 olduğu, 67 ülkeden 62 si eşik değeri karşıladığı söylenebilmektedir. Ayrıca “Amerika Birleşik Devletleri” 8.445 atıf, “Peoples R China” 1.682 atıf ve “Switzerland” 1.610 atıf ile en fazla atıf alan ülkeler olduğu tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Özyavaş (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir.

Yazarların zaman içerisinde makale üretimine bakıldığında bir yıl içerisinde en fazla makaleyi yazan yazarın “Creed Pa” 2015 yılında yayınladığı (freq=6), yazarın yayınladığı bu makalelerin yayın tarihi olan 2015 ile 2023 yılları arasında yılbaşına ortalama %21,22 atıf aldığı söylenebilmektedir. Yılbaşı’na en fazla ortalama atıf alan yazarın “Hırschı A”’nın 2018 yılında yayınladığı 2 adet çalışma olduğu (TCpY:37,29), “Hırschı A” 2019 yılı, “Fouad Na”’da 2020 yılı hariç tüm yıllarda makale yayınladığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Kodalak vd. (2023) ve Özyavaş (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir.

Ülkelerin bilimsel üretime katkıları analiz sonuçlarına bakıldığında kariyer alanında makalelere en fazla katkı sağlayan ülkenin ABD olduğu (n=1.138), ABD’nin bilimsel makalelerdeki yazar katkısı diğer ülkelerle kıyaslandığında çok büyük bir fark yarattığı

söylenebilmektedir. Aytıca ABD'yi takip eden Çin'in katkı sayısının 266 olduğu, Türkiye'nin 41 yazar katkısı ile 12'nci sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Şahin vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir. Ayrıca Metli (2023) çalışmasında da ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile paralel sonuçlara ulaşıldığı bildirilebilmektedir.

Ortak yazarlık analizi (co-authorship) analiz sonuçlarına göre; 16 kümede birleşen 135 yazar arasında toplam 286 bağlantı olduğu, en çok yayını ve atıfı olan (64 yayın ve 624 atıf ile Creed Peter A., 24 yayın ve 826 atıf ile Hirschi Andreas) iki yazarın toplam bağlantı güçlerine bakıldığında her ikisinin de ilk sırada yer almadıkları, her iki yazarın bağlantı gücü "Creed Peter A. 30", "Hirschi Andreas 25" iken en fazla bağlantı gücü olan yazar 45 rakamı ile "Rossier, Jerome" olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca "Rossier, Jerome"nin 17 yayını ve 450 atıfı olduğu, ortak-yazar analizi yazarlık bağlamında yoğunluk haritası bakıldığında bir yazarın minimum belge sayısının 5 olduğu ve bir yazara ait minimum atıf sayısının 5 olduğu bildirilebilmektedir. Buna ek olarak 2.864 yazardan 84'ünün eşik değeri karşıladığı, ortak-yazar analizi yazarlık bağlamında en çok yayın yapan yazarların katman görselleştirmesi "Creed ve Peter 562" atıf, "Hood ve Michelle 279" atıf ile "Gati ve Itamar" 365 atıf aldığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Tomris-Küçün vd. (2023) ve Yücel vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir. Ayrıca Aydın vd. (2024) çalışmasında ve Güngören vd. (2024) çalışmasında da ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı bildirilebilmektedir. Ayrıca "Creed Peter A."nın 5 yazar ile bağı olduğu, en güçlü bağı "Hood", "Michelle ile olduğu, "Hirschi Andreas"in 11 yazar ile bağı bulunduğu, en güçlü bağ açısından öne çıkan bir yazar bulunmadığı bildirilmiştir. Buna ek olarak "Rossier, Jerome"nin 24 yazar ile bağı bulunduğu, en güçlü bağ açısından öne çıkan bir yazar bulunmadığı, bu 3 yazar arasında "Hirschi Andreas" ve "Rossier", Jerome" arasında bağ bulunduğu tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Çakır vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre

üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir. Ortak-yazar analizi kurumlar bağlamında ağ haritası sonucunda bir kuruluşun asgari belge sayısının 5 olduğu ve bir kuruluşun minimum atıf sayısının 5 olduğu, 1.070 kuruluştan 103'ünün eşikleri karşıladığı bildirilmiştir. Ayrıca ortak-yazar analizi kurumlar bağlamında ağ haritasında "Bern Üniversitesi" 862 ortak yazar atıfı, "Wisconsin Üniversitesi" 735 ortak yazar atıfı ile en fazla kurum olduğu tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Gürol vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir. Ortak-yazar analizi ülkeler bağlamında ortak-yazar analizi ağ haritasına göre bir ülkenin minimum belge sayısının 1 olduğu, bir ülkenin minimum atıf sayısının 1 olduğu, 67 ülkeden 62'sinin eşik değeri karşıladığı söylenebilmektedir. Buna ek olarak "Amerika Birleşik Devletleri" 8.445 atıf, "Peoples China" 1.682 atıf ve "Switzerland" 1.610 atıf ile en fazla atıf alan ülkeler olduğu tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Yücel vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir. Analiz parametrelerinde node sayısı 50 olarak belirlenmiştir. Clustering Algoritması olarak Louvain seçilmiştir. Minimum Number of Edges yani minimum birlikte yayın ise 1 olarak belirlenmiştir. Yazarlar arası iş birliği ağı analiz sonucunda 10 adet kümelenme oluşmuştur. En yoğun iş birliği mavi renkli kümede olmuştur. "Creed Pa" ile "Hood M" arasında yoğun bir ilişki söz konusudur. Bu iki yazar arasındaki ilişki tüm kümelerdeki yazarlar arasındaki ilişkilerden oldukça fazladır. 3 adet kümede sadece 2 yazarın yer aldığı tespit edilmiştir. Mavi küme ile birlikte 3 kümenin daha kendi kümeleri dışında başka yazar ile iş birliği bulunmadığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Isayeva vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir.

Yazar atıf ağı analiz sonuçlarına göre toplamda 12 kümenin, 1.811 bağlantının ve toplam bağlantı gücünün 3.574 olduğu bildirilmiştir. Toplam bağlantı gücü açısından en güçlü yazarlar yayın ve atıf sayısında ilk sırada yer alan "Creed, Peter A." ve "Rossier", "Jerome" olduğu, her iki yazarın da toplam bağlantı gücünün 219 olduğu tespit edilmiştir.

Yapmış oldukları çalışmalarda Mermerkaya vd. (2024) ve Ok (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir. Ayrıca Isayeva vd. (2024) ve İpek vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında da yapılan çalışma ile benzer sonuçların ortaya konulduğu bildirilebilmektedir.

Yazar ülkeleri atıf analizi sonuçlarına göre 13 kümenin, 400 bağlantının ve 2.908 toplam bağlantı gücünün olduğu, en fazla atıf alan ülkenin ABD (9.049 atıf) aynı zamanda 1.362 bağlantı gücü ile bağlantı gücü en fazla ülke olduğu bildirilmiştir. Buna ek olarak ABD'den sonra Çin'in 1.682 atıf ve 625 bağlantı gücü ile ikinci sırada yer aldığı ve Türkiye'nin 273 atıf ve 111 bağlantı gücü ile 13'ncü sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Çevik-Aka (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir. Ayrıca Kaya vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile paralel sonuçların ortaya konulduğu da bildirilebilmektedir. Benzer şekilde Durmuş-Şenyapar (2023) çalışması ve İri vd. (2024) çalışmasında da benzer bulguların elde edildiği söylenebilmektedir.

Belge analizleri sonuçlarına göre; en fazla makaleyi "Journal of Career Development" dergisinin yayımladığı (n=341), "Journal of Career Development" dergisi toplam yayınların %28,18'i oluşturduğu tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Hebebci vd. (2023) ve Kanbur (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

Kariyer ana başlığının yıllara göre makalelerde geçme sıklığına bakıldığında; en fazla ana başlıklarda geçme sayısı 2023 yılında olduğu (n=107), en az ise 2013 yılında ana başlıklarda "Career" kelimesi kullanıldığı (n=66) tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Kodalak vd. (2023) ve Özyavaş (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir.

En fazla atıf alan belgelerin analiz sonuçlarına göre; en fazla atıfı 204 atıf ile yazar "Claire S. Johnston"'ın 2016 yılında yayınladığı (Johnston, 2016, ss. 3-30) "A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook" başlıklı makalesinin aldığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Şahin vd. (2023) ve Metli (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir. Ayrıca Tomris-Küçün vd. (2023) çalışmasındaki ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında da benzer sonuçların elde edildiği bildirilebilmektedir.

Kelime bulutu ve anahtar kelimelerin birlikte kullanım ağı analiz sonuçlarına göre kariyer alanında yayınlanan makalelerin yazar anahtar kelimeleri ile oluşturulan kelime bulutu ve en fazla kullanılan ilk 10 anahtar kelimelerin listesinde "career development" olduğu (n=212), "career development"'i 120 kullanım ile "career adaptability" takip ettiği tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Aydın vd. (2024) ve Güngören vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlar ortaya koyduğu söylenebilmektedir. Ayrıca Gürol vd. (2024) çalışmasında da ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile paralel sonuçların elde edildiği bildirilebilmektedir. Yazar anahtar kelimelerinin birlikte kullanım ağı (co-occurrence) sonuçlarına göre; 10 kümede birleşen anahtar kelimelerin 194 bağı ve 2.931 toplam bağlantı gücü bulunduğu, en sık kullanılan "career" development anahtar kelimesinin 140 bağı ve 332 bağlantı gücünün olduğu tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Isayeva vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ie benzer sonuçların ortaya konulduğu söylenebilmektedir. Ortak-kelime analizi bağlamında en çok kullanılan anahtar kelimelerin katman görselleştirmesine bakıldığında bir anahtar kelimenin minimum geçme sayısının 10 3062 anahtar kelimeden 87'sinin eşiği karşıladığı söylenebilmektedir. Ortak-kelime analizi bağlamında en çok kullanılan anahtar kelimelerin "kariyer geliştirme" 230 atıf, "kariyer uyumu" 128 atıf ve "kariyer danışmanlığı" 89 atıf ile en fazla ortak kelime atıfı aldığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda İpek vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara

göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlar ortaya koydukları söylenebilmektedir.

Belgelerin bibliyografik eşleşme analizi sonuçlarına göre 5 kümenin, 8.208 bağlantının ve 17.807 toplam bağlantı gücünün olduğu, en güçlü bibliyografik eşleşme olan ilk 3 yayının 482 toplam bağlantı gücünün olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca 204 alıntı ile "Johnston (2018)", 363 bağlantı gücü ve 54 alıntı ile "Baruch (2022)" ve 352 toplam bağlantı gücü ve 29 alıntı ile "Ngo (2018)" oluştuğu tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Mermerkaya vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçların elde edildiği söylenebilmektedir. Belgelerin bibliyografik eşleşme analizi toplam atıf sayılarına göre en fazla atıf alan "Johnston (2018)" 3 numaralı kümede yer aldığı, kümenin de en güçlü elemanı olduğu, söylenebilmektedir. Ayrıca 186 atıf alan "Hirschi (2018a)" 2 numaralı kümenin en güçlü elemanı olduğu, 162 atıflı "Akkermans (2013)" 1 numaralı kümenin en güçlü elamanı olduğu tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Balcı vd. (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir. Belgelerin bibliyografik eşleşme analizi bağlamında kaynakça eşleşmesi analizi yazar ağ haritasına bakıldığında bir belgenin minimum alıntı sayısının 50 olduğu ve 1311 belgeden 53'ünün eşik değeri karşıladığı söylenebilmektedir. Kaynakça eşleşmesi analizi yazar ağ haritasında 2018 "Johnston" 184 eşleşme, 2018 "Hirschi" 169 eşleşme ve 2013 "Akkermans" 151 kelime eşleşmesi ile en fazla eşlemeyi aldığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Çevik-Aka (2023) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir. Dergiler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizine bakıldığında bir kaynağın minimum belge sayısının 1 olduğu, bir kaynağın minimum atıf sayısının 1 olduğu ve kaynaklardan 10'unun eşik değeri karşıladığı söylenebilmektedir. Dergiler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizinde "journal of career assessment" 142.059 eşleme, "journal of career development" 136.777 eşleşme ve "career development quartely" 85.407 eşleşmesi ile en fazla eşlemeyi aldığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Ok (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan

çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir. Ayrıca Kaya vd. (2024) çalışmasında da ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı bildirilebilmektedir. Belgelerin bibliyografik eşleşme analizi ülkeler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizine bakıldığında bir ülkenin minimum belge sayısının 1 olduğu ve bir ülkenin minimum atıf sayısının 1 olduğu, 67 ülkeden 62'sinin eşik değerleri karşıladığı tespit edilmiştir. Ülkeler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizinde "Amerika Birleşik Devletleri" 246.918 eşleşme, "People R China" 103.516 eşleşme ve "Avusturalya" 69.020 eşleşme ile en fazla eşleşme yapan ülke olduğu tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Çakır vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir. Belgelerin bibliyografik eşleşme analizi kurumlar bağlamında kaynakça eşleşmesi analizi ağ haritasına bakıldığında bir kuruluşun asgari belge sayısının 10 olduğu, bir kuruluşun minimum atıf sayısının 10 olduğu ve 1070 kuruluştan 41'inin eşikleri karşıladığı söylenebilmektedir. Kurumlar bağlamında kaynakça eşleşmesi analizinde "Bern Üniversitesi" 14.154 eşleşme, "Wisconsin Üniversitesi" 13367 eşleşme ve "Lausanne Üniversitesi" 11.331 eşleşme ile en fazla kurum kaynakça eşlemesi aldığı tespit edilmiştir. Yapmış oldukları çalışmalarda Gürol vd. (2024) ortak yazarlara göre ağ haritası, kurumlara göre ağ haritası ve ülkelere göre üniversitelerin yoğunluk haritası analiz bulgularına bakıldığında yapılan çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar

Bu çalışmada bibliyometrik araştırma için uygulanabilir bir araştırma tasarımı sağlamak amacıyla, hem bibliyometrik araştırmanın doğasını tanımlayan "kavramsal" makaleler hem de bibliyometrik analiz kullanarak bir araştırma alanının yapısını ortaya koyan "ampirik" makaleler dikkate alınmıştır. Bibliyometrik araştırmanın, geniş ve zengin alanların daha derinlemesine analiz yapmak isteyen hem deneyimli hem de yeni bilim insanları için önemli bir bilimsel yaklaşım olduğu bilinmektedir. Ayrıca, herhangi bir araştırma alanı için büyük miktarda bilimsel verinin toplanması ve analiz edilmesini kolaylaştıran bibliyometrik veri tabanlarının ve araçlarının yaygın olarak bulunmasının ve kullanışlı olmasının, son yıllarda bibliyometrik metodolojinin popülaritesindeki kayda değer artışa nasıl katkıda bulunduğunuda göstermektedir. Bibliyometrik analizin kullanımındaki hızlı artışla birlikte bazı araştırmacılar analizin nasıl gerçekleştirileceğine dair adım adım yönergeler sunmuşlardır. Ancak, katkıları pratik olmaktan çok kavramsal olma eğilimindedir. Bu nedenle, bibliyometrik araştırmanın en iyi şekilde nasıl gerçekleştirileceği ve en iyi uygulamalarının neler olduğu hakkında hala çok az şey bilinmektedir. Bu boşluğu doldurmak için, yapılan çalışmanın öncelikle araştırmacıların bibliyometrik araştırmayı nasıl tasarlayabileceklerine ilişkin metodolojik aşamaları ve adımları açıklanmıştır. Bu şekilde, izlenecek tipik yolları göstermek ve bir araştırmacının her aşamada hangi adımları izleyeceğini detaylandırmak için dört ana aşaması (araştırma amacının tanımı, veri toplama, analiz ve görselleştirme ve bulguların ve sonuçların yorumlanması) sunulmuştur. Web of Science, bilimsel araştırmaları izlemek, değerlendirmek ve karşılaştırmak için kullanılmaktadır. Bilim insanları, atıf sayısı, etki faktörü ve diğer ölçütler gibi makalelerin ve dergilerin değerlendirmelerine erişebilmektedirler. Bu değerlendirmeler araştırmacıların performansını ve dergilerin kalitesini belirlemeye yardımcı olmaktadır. Web of Science, bilimsel araştırmaları ölçmek, değerlendirmek ve yayımlanmış bilimsel makalelerin kalitesini değerlendirmek için kullanılan bir araçtır. Web of Science, bilimsel topluluk için önemli bir araçtır. Bilimsel araştırma ve makalelerin değerlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle Web of Science'e erişimi olan araştırmacılar kariyerlerinde önemli bir avantaja sahip olabilmektedir. Web of Science; sosyal bilimler, ekomomi, siyasi veya tarih gibi

akademik alanlarda birçok bilim insanının belirli bir alandaki yayınları ve makaleleri izleyerek yeni araştırma alanları keşfetmelerine yardımcı olmaktadır.

Bu çalışmada 2013-2023 yılları arasında kariyer alanında yayın yapan dergilerde yayınlanan kariyer alanındaki çalışmaların bibliyometrik analizi amaçlanmıştır. Bu amaçla Web of Science Core Collection veri tabanından dergi isimleri ve makaleler taranmıştır. Web of Science Core Collection, disiplinler ve coğrafyalar arası seçkin dergileri kapsayan ve editoryal titizlikle belirlenmiş bir koleksiyondur. Ana Dergi Listesi (Master Journal List) ise Web of Science Core Collection tarafından sunulan, kullanıcıların gereksinimlerine uygun dergileri bulmalarını sağlayan bir araçtır. Kariyer alanında İngilizce olarak yayınlanan dergileri bulmak amacı ile Web of Science Master Journal List uygulamasında "Career" terimi kullanılarak arama yapılmış ve neticede 7 adet dergiye ulaşılmıştır.

Tarama neticesinde 1151 yayına ulaşılmıştır. Bu yayınlara ait veri seti bilgisayara indirilerek bibliyometrik analize sokulmuştur. Bibliyometrik analizi için R tabanlı Bibliometrix kütüphanesine ait Biblioshiny ara yüzü ve VOSViewer programı kullanılmıştır. İkinci aşama olarak Science Core Collection veri tabanında "Career" alanında yapılan çalışmaların taraması yapılmıştır. Sadece kariyer alanındaki dergilerde yayınlanan makalelere ulaşmak için aşağıda belirtilen arama stratejileri kullanılmıştır. Kariyer alanındaki çalışmalara ulaşabilmek için "career" terimi yazar anahtar kelimelerinde taranmıştır. Sadece belirlenen dergilerdeki çalışmalara ulaşabilmek için "AND" operatörü kullanılmıştır. Dergilerden herhangi birisinden sonuç döndürmesi için de dergi sorguları arasında "OR" operatörü kullanılmıştır. Filtre işlemlerinde 2013-2023 (dahil) tarih aralığı seçilmiştir. Çalışmaya sadece makaleler dahil edilmek istenildiğinden doküman tipi olarak "Article" ve "Review Article" seçilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre zaman aralığı 2013-2023 olan çalışma alanında 7 adet kaynakta (dergi) 1.210 belgeye ulaşılmıştır. Bu belgelerin 1.174 adedi "article", 4 adedi "article; early Access" ve 32 adedi de "review" türünde makale yayınlarından oluşmaktadır. Yıllık büyüme oranı %4.67 olarak tespit edilmiştir. Toplam 255 yazarın katkı sunduğu çalışmalardan 123 adedi tek yazarlı yayınlardır. Uluslararası ortak yazar iş birliği oranı %24,63'dür. Yayın başına ortak yazar oranı %3.1'dir. 2.815 adet yazar anahtar kelimesinin kullanıldığı çalışmalarda 36.750 referans yer almaktadır. Yayın başına ortalama atıf oranı %14.85'tir. Kariyer ile ilgili dergilerde yayınlanan makale sayı ve atıflarının yıllara göre dağılımına bakıldığında; zaman aralığı olarak 2013-2023 yılları

seçildiğinden analiz sonuçlarında ilk yıl olarak 2013 yılı görünmektedir. 2013 yılında 90 makale yayımlanmıştır. En fazla yayın 142 çalışma ile 2023 yılında olmuştur. Yılbaşına ortalama toplam atıf hesaplama yapılan yılda yayınlanan yayınların yayın başına ortalama toplam atıflarının yayın yaşlarına bölünmesi ile bulunmaktadır. Yılbaşına ortalama toplam atıfın en yüksek olduğu yayınlar 2022 yılında yayınlanan makaleler olmuştur (%2,45), 2012 yılı yayınlarının ardından %2,67 ile 2018 yılına ait yayınlar oluşmaktadır. Kariyer alanındaki yayınların wos kategorilerine göre analize bakıldığında; kariyer alanındaki çalışmaların 4 kategoriden oluştuğu tespit edilmiştir. Web of Science'de indekslenen her bir çalışma birden fazla kategoride indekslenebilmektedir. Bu nedenle kayıt toplamları her zaman toplam makale sayısından fazla olmaktadır. Çalışma sonucunda en fazla "Uygulama Psikolojisi" kategorisinde makale indekslendiği (n=1119), ikinci sırada (n=174) makale ile "Yönetim" kategorisinin yer aldığı tespit edilmiştir. Kariyer alanındaki yayın yapan kaynak analiz sonuçları kapsamında en ilgili ve etkili kaynaklara bakıldığında kariyer alanında en fazla makale yayınlayan derginin "Journal of Career Development" olduğu (yayın sayısı: n=341) tespit edilmiştir. Ayrıca en etkili derginin "Journal of Career Assessment" olduğu, "Journal of Career Assessment" dergisinin tüm indeks rakamları ve toplam atıfları diğer dergilerin hepsinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kariyer alanındaki yayın yapan yazarların en ilgili ve etkili yazarların h-indeksine göre; ilk 10 yazarı içerdiği tespit edilmiştir. Toplam yayın sayısının alana olan ilgiyi gösterdiği ve H, g ve m indeksleri ile toplam atıf sayılarının alandaki etkiyi gösterdiği düşünüldüğünde çalışma alanında en ilgili ve etkili yazarların "Creed Pa" ve "Hırschı A" olduğu tespit edilmiştir. İlk yayınlarını 2013 yılında yayınlayan her iki yazarın g-indeks'leri aynı olup (24), h ve m indeksleri birbirlerine yakın olduğu ve diğer yazarlardan oldukça önde oldukları tespit edilmiştir. Toplam atıf açısından bakıldığında ise "Creed Pa" nın 618 toplam atıfına karşın "Hırschı A"nin 826 toplam atıf aldığı tespit edilmiştir. En ilgili ve etkili yazarların kurumlar bağlamında atıf analizi ağ haritasına bakıldığında bir kuruluşun asgari belge sayısı beş olup ve bir kuruluşun asgari atıf belge sayısı beş olup, 1.070 kuruluştan 103'ü eşik değeri karşıladığı tespit edilmiştir. Kurumlar bağlamında "Bern Üniversitesi" 862 atıf, "Wisconsin Üniversitesi" 735 atıf ve "Lausanne Üniversitesi" 648 atıf ile en fazla kurum bağlamında atıf aldıkları da tespit edilmiştir. En ilgili ve etkili yazarların ülkeler bağlamında atıf analizi ağ haritasına bakıldığında bir ülkenin minimum belge sayısının 1, bir ülkenin minimum atıf sayısının 1 olduğu ve 67 ülkeden 62 si eşik değeri karşıladığı tespit edilmiştir. Ayrıca "Amerika Birleşik Devletleri" 8.445 atıf, "Peoples R China" 1.682 atıf

ve “Switzerland” 1.610 atıf ile en fazla atıf alan ülkeler olduğu tespit edilmiştir. Yazarların zaman içerisinde makale üretimine bakıldığında bir yıl içerisinde en fazla makaleyi yazan yazarın “Creed Pa” 2015 yılında yayınladığı (freq=6), yazarın yayınladığı bu makalelerin yayın tarihi olan 2015 ile 2023 yılları arasında yılbaşına ortalama %21,22 atıf aldığı tespit edilmiştir. Yılbaşına en fazla ortalama atıf alan yazarın “Hırschı A”’nın 2018 yılında yayınladığı 2 adet çalışma olduğu (TCpY:37,29), “Hırschı A” 2019 yılı, “Fouad Na”’da 2020 yılı hariç tüm yıllarda makale yayınladığı tespit edilmiştir. Ülkelerin bilimsel üretime katkıları analiz sonuçlarına bakıldığında kariyer alanında makalelere en fazla katkı sağlayan ülkenin ABD olduğu (n=1.138), ABD’nin bilimsel makalelerdeki yazar katkısı diğer ülkelerle kıyaslandığında çok büyük bir fark yarattığı söylenebilmektedir. Ayrıca ABD’yi takip eden Çin’in katkı sayısının 266 olduğu, Türkiye’nin 41 yazar katkısı ile 12’nci sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Ortak yazarlık analizi (co-authorship) analiz sonuçlarına göre; 16 kümede birleşen 135 yazar arasında toplam 286 bağlantı olduğu, en çok yayını ve atıfı olan (64 yayın ve 624 atıf ile Creed Peter A., 24 yayın ve 826 atıf ile Hirschi Andreas) iki yazarın toplam bağlantı güçlerine bakıldığında her ikisinin de ilk sırada yer almadıkları, her iki yazarın bağlantı gücü “Creed Peter A. 30”, “Hirschi Andreas 25” iken en fazla bağlantı gücü olan yazar 45 rakamı ile “Rossier, Jerome” olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca “Rossier, Jerome”nin 17 yayını ve 450 atıfı olduğu, ortak-yazar analizi yazarlık bağlamında yoğunluk haritası bakıldığında bir yazarın minimum belge sayısının 5 olduğu, bir yazara ait minimum atıf sayısının 5 olduğu ve 2.864 yazardan 84’ünün eşik değeri karşıladığı söylenebilmektedir. Ortak-yazar analizi yazarlık bağlamında en çok yayın yapan yazarların katman görselleştirmesi “Creed ve Peter 562” atıf, “Hood ve Michelle 279” atıf ile “Gati ve Itamar” 365 atıf aldığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak “Creed Peter A.”nın 5 yazar ile bağı olduğu, en güçlü bağı “Hood”, “Michelle ile olduğu, “Hirschi Andreas”in 11 yazar ile bağı bulunduğu ve en güçlü bağ açısından öne çıkan bir yazar bulunmadığı bildirilebilmektedir. Buna ek olarak “Rossier, Jerome”nin 24 yazar ile bağı bulunduğu, en güçlü bağ açısından öne çıkan bir yazar bulunmadığı, bu 3 yazar arasında “Hirschi Andreas” ve “Rossier”, Jerome” arasında bağ bulunduğu tespit edilmiştir. Ortak-yazar analizi kurumlar bağlamında ağ haritası sonucunda bir kuruluşun asgari belge sayısının 5 olduğu, bir kuruluşun minimum atıf sayısının 5 olduğu ve 1.070 kuruluştan 103’ünün eşikleri karşıladığı tespit edilmiştir. Ortak-yazar analizi kurumlar bağlamında ağ haritasında “Bern Üniversitesi” 862 ortak yazar atıfı, “Wisconsin Üniversitesi” 735 ortak yazar atıfı ile en fazla kurum olduğu tespit edilmiştir. Ortak-yazar analizi ülkeler

bağlamında ortak-yazar analizi ağ haritasına göre bir ülkenin minimum belge sayısının 1 olduğu, bir ülkenin minimum atıf sayısının 1 olduğu ve 67 ülkeden 62'sinin eşik değeri karşıladığı tespit edilmiştir. Ayrıca "Amerika Birleşik Devletleri" 8.445 atıf, "Peoples China" 1.682 atıf ve "Switzerland" 1.610 atıf ile en fazla atıf alan ülkeler olduğu tespit edilmiştir. Analiz parametrelerinde node sayısı 50 olarak belirlenmiştir. Clustering Algoritması olarak Louvain seçilmiştir. Minimum Number of Edges yani minimum birlikte yayın ise 1 olarak belirlenmiştir. Yazarlar arası iş birliği ağı analiz sonucunda 10 adet kümelenme oluşmuştur. En yoğun iş birliği mavi renkli kümede olmuştur. "Creed Pa" ile "Hood M" arasında yoğun bir ilişki söz konusudur. Bu iki yazar arasındaki ilişki tüm kümelerdeki yazarlar arasındaki ilişkilerden oldukça fazladır. 3 adet kümede sadece 2 yazarın yer aldığı tespit edilmiştir. Mavi küme ile birlikte 3 kümenin daha kendi kümeleri dışında başka yazar ile iş birliği bulunmadığı tespit edilmiştir. Yazar atıf ağı analiz sonuçlarına göre toplamda 12 kümenin, 1.811 bağlantının ve toplam bağlantı gücünün 3.574 olduğu, toplam bağlantı gücü açısından en güçlü yazarlar yayın ve atıf sayısında ilk sırada yer alan "Creed, Peter A." ve "Rossier", "Jerome" olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca her iki yazarın da toplam bağlantı gücünün 219 olduğu söylenebilmektedir. Yazar ülkeleri atıf analizi sonuçlarına göre 13 kümenin, 400 bağlantının, 2.908 toplam bağlantı gücünün olduğu ve en fazla atıf alan ülkenin ABD (9.049 atıf) aynı zamanda 1.362 bağlantı gücü ile bağlantı gücü en fazla ülke olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak ABD'den sonra Çin'in 1.682 atıf ve 625 bağlantı gücü ile ikinci sırada yer aldığı ve Türkiye'nin 273 atıf ve 111 bağlantı gücü ile 13'ncü sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Belge analizleri sonuçlarına göre; en fazla makaleyi "Journal of Career Development" dergisinin yayımladığı (n=341), "Journal of Career Development" dergisi toplam yayınların %28,18'i oluşturduğu tespit edilmiştir. Kariyer ana başlığının yıllara göre makalelerde geçme sıklığına bakıldığında; en fazla ana başlıklarda geçme sayısı 2023 yılında olduğu (n=107), en az ise 2013 yılında ana başlıklarda "Career" kelimesi kullanıldığı (n=66) tespit edilmiştir. En fazla atıf alan belgelerin analiz sonuçlarına göre; en fazla atıfı 204 atıf ile yazar "Claire S. Johnston"'ın 2016 yılında yayınladığı (Johnston, 2016, ss. 3-30) "A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook" başlıklı makalesinin aldığı tespit edilmiştir. Kelime bulutu ve anahtar kelimelerin birlikte kullanım ağı analiz sonuçlarına göre kariyer alanında yayınlanan makalelerin yazar anahtar kelimeleri ile oluşturulan kelime bulutu ve en fazla kullanılan ilk 10 anahtar kelimelerin listesinde "career development" olduğu (n=212), "career development"'i 120 kullanım ile "career adaptability" takip ettiği tespit edilmiştir. Yazar

anahtar kelimelerinin birlikte kullanım ağı (co-occurrence) sonuçlarına göre; 10 kümede birleşen anahtar kelimelerin 194 bağı ve 2.931 toplam bağlantı gücü bulunduğu, en sık kullanılan "career" development anahtar kelimesinin 140 bağı ve 332 bağlantı gücünün olduğu tespit edilmiştir. Ortak-kelime analizi bağlamında en çok kullanılan anahtar kelimelerin katman görselleştirmesine bakıldığında bir anahtar kelimenin minimum geçme sayısının 10 3062 anahtar kelimeden 87'sinin eşiği karşıladığı söylenebilmektedir. Ortak-kelime analizi bağlamında en çok kullanılan anahtar kelimelerin "kariyer geliştirme" 230 atıf, "kariyer uyumu" 128 atıf ve "kariyer danışmanlığı" 89 atıf ile en fazla ortak kelime atıfı aldığı tespit edilmiştir. Belgelerin bibliyografik eşleşme analizi sonuçlarına göre 5 kümenin, 8.208 bağlantının, 17.807 toplam bağlantı gücünün olduğu ve en güçlü bibliyografik eşleşme olan ilk 3 yayının 482 toplam bağlantı gücünün olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 204 alıntı ile "Johnston (2018)", 363 bağlantı gücü ve 54 alıntı ile "Baruch (2022)" ve 352 toplam bağlantı gücü ve 29 alıntı ile "Ngo (2018)" oluştuğu tespit edilmiştir. Belgelerin bibliyografik eşleşme analizi toplam atıf sayılarına göre en fazla atıf alan "Johnston (2018)" 3 numaralı kümede yer aldığı, kümenin de en güçlü elemanı olduğu ve 186 atıf alan "Hirschi (2018a)" 2 numaralı kümenin en güçlü elemanı olduğu söylenebilmektedir. Buna ek olarak 162 atıflı "Akkermans (2013)" 1 numaralı kümenin en güçlü elamanı olduğu tespit edilmiştir. Belgelerin bibliyografik eşleşme analizi bağlamında kaynakça eşleşmesi analizi yazar ağ haritasına bakıldığında bir belgenin minimum alıntı sayısının 50 olduğu ve 1311 belgeden 53'ünün eşik değeri karşıladığı tespit edilmiştir. Kaynakça eşleşmesi analizi yazar ağ haritasında 2018 "Johnston" 184 eşleşme, 2018 "Hirschi" 169 eşleşme ve 2013 "Akkermans" 151 kelime eşleşmesi ile en fazla eşlemeyi aldığı tespit edilmiştir. Dergiler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizine bakıldığında bir kaynağın minimum belge sayısının 1 olduğu, bir kaynağın minimum atıf sayısının 1 olduğu ve kaynaklardan 10'unun eşik değeri karşıladığı tespit edilmiştir. Dergiler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizinde "journal of career assessment" 142.059 eşleme, "journal of career development" 136.777 eşleşme ve "career development quartely" 85.407 eşleşmesi ile en fazla eşlemeyi aldığı tespit edilmiştir. Belgelerin bibliyografik eşleşme analizi ülkeler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizine bakıldığında bir ülkenin minimum belge sayısının 1 olduğu ve bir ülkenin minimum atıf sayısının 1 olduğu, 67 ülkeden 62'sinin eşik değerleri karşıladığı tespit edilmiştir. Ülkeler bağlamında kaynakça eşleşmesi analizinde "Amerika Birleşik Devletleri" 246.918 eşleşme, "People R China" 103.516 eşleşme ve "Avusturalya" 69.020 eşleşme ile en fazla eşleşme yapan ülke olduğu tespit edilmiştir. Belgelerin

bibliyografik eşleşme analizi kurumlar bağlamında kaynakça eşleşmesi analizi ağ haritasına bakıldığında bir kuruluşun asgari belge sayısının 10 olduğu, bir kuruluşun minimum atıf sayısının 10 olduğu ve 1070 kuruluştan 41'inin eşikleri karşıladığı tespit edilmiştir. Ayrıca kurumlar bağlamında kaynakça eşleşmesi analizinde "Bern Üniversitesi" 14.154 eşleşme, "Wisconsin Üniversitesi" 13367 eşleşme ve "Lausanne Üniversitesi" 11.331 eşleşme ile en fazla kurum kaynakça eşlemesi aldığı tespit edilmiştir.

Öneriler

Bibliyometrik analiz çalışmaların ilgi ve etki düzeylerini ölçtüğü için disiplinlerin ileriye dönük eğilimlerini tahmin etmede avantajlara sahip oldukları bilinmektedir. Belirli disiplinlerin araştırma durumunu, sınır yönlerini ve gelişim eğilimlerini analiz etmek için yaygın olarak uygulandığı söylenebilmektedir. Makaleler bilimsel ve teknolojik başarıların ana tezahürlerinden biridir. Bibliyometri, bilimsel literatürün dış özelliklerini araştırma nesnelerini alan niceliksel bir analiz yöntemi olduğu görülmektedir. Ampirik sonuçların farklı gösterim biçimlerine göre literatür istatistiksel analizi, matematiksel model analizi, sistem analizi, matris analizi, ağ analizi şeklinde ayrılabilmektedir. Bibliyometrik analiz, incelenen makalelerin konu yapısını oluşturmaktadır. Birlikte oluşum ağı kurmak için iyi bilinen VOSviewer yazılımı kullanılmaktadır. Verileri VOSviewer algoritmasına beslemeden önce, aynı anlama sahip anahtar kelimeleri veya tespit edilmesi istenen daha geniş konulara göre gruplandırmak için bir eş anlamlılar dosyası oluşturulmaktadır. Yöntemin, belirli bir dönem veya literatürdeki yayın kalıplarını tanımlamak için niceliksel analiz ve istatistiklerden yararlanma kapasitesine sahip olduğu söylenebilmektedir. Araştırmacılar, bir çalışma alanının değerlendirmesini belirlemek veya birkaç farklı alanın etkilerini ve ilişkilerini belirlemek için hem zamandan hem de maliyet bakımından bibliyometrik analizden yararlanmalıdırlar.

Çeşitli biçimlerde incelenen bir yapı olarak "kariyer" ve "kariyer yönetimi" gibi çeşitli araştırma akışlarının yanı sıra bunların alt alanlarının da ortaya çıktığı görülmüştür. Her ne kadar bu çeşitlilik kariyer ve kariyer yönetimine ilişkin iç görüleri genişletmiş olsa da araştırma ortamının tamamını gösteren kapsamlı bir inceleme bulunmamaktadır. Literatürdeki bu boşluk, bu alanın altında yatan entelektüel yapıya ve trend temalarına ilişkin bilgileri sınırlamış dolayısıyla çeşitlilik kariyer ve kariyer yönetimi araştırmalarının açık ve anlamlı bir yönde ilerlemesini kısıtlamıştır. Bu boşluğu gidermek

amacıyla, mevcut kariyer ve kariyer yönetimi araştırmasını şekillendiren entelektüel temelleri ve gelişim eğilimlerini görselleştirmek için bibliyometrik atıf analizi, ortak-kelime analizi, kaynakça eşleşme analizi, ortak-atıf analizi uygulanmıştır. Bibliyometrik analizi sonuçlarına dayanarak kariyer ve kariyer yönetimi çalışmalarının teorik açıdan kapsamlı bir inceleme yapılabilmesi için muhtemel öneriler şu şekilde sıralanabilmektedir;

1) Kariyer ve kariyer yönetimi ile ilişkili kavramların açıklığa kavuşturulması,
2) Kariyer ve kariyer yönetimi ile ilgili yaygın kavramların işletmeler üzerindeki uygulanılabilirliğinin açıklanması,
3) Kariyer çalışmalarında güncel kariyer modellerine daha çok yer verilmesi ve işletmelerin bu modelleri nasıl uygulayabileceği üzerine yol göstermesi,
4) Kariyer, kariyer yönetimi ve mesleki gelişim ile ilgili yaklaşımların incelenerek aralarında köprü kurmak için farklı temellerin yapılandırılması,
5) Yapılan çalışma ilk olarak en fazla "Uygulama Psikolojisi" kategorisinde 1.119 adet ve ikinci sırada 174 makale ile "Yönetim" kategorisinin yer aldığını tespit etmiştir. Kariyer ile ilgili diğer alanlarda makale sayılarının arttırılması,
6) Kariyer üzerine yoğunlaşan kavramların dışına çıkılıp yeni kavramların kariyer gelişimine katkısısının incelenmesi,
7) Bu yönergelerin izlenmesi ile birçok inceleme makalesinin daha sağlam ve titiz hale getirilmesi ve bunun sonucunda mevcut bilgi birikimine sağlanan katkıların artırılmalı önerilmektedir.

Bu çalışmada sunulan bulgu ve önerilerin, kariyer ve kariyer yönetimi uygulamalarının ilerletilmesine yönelik yapılacak olan diğer teorik ve ampirik çabaları tetikleyebileceği düşünülmektedir. Ayrıca VOSviewer analizinin sonuçları, genellikle araştırmacıların araştırmalarının odak noktası olan konuları açıklamakta olduğu görülmüştür. Bu araştırma görselleştirmesinde görüntülenen en önemli düğümlerin "kariyer" eşlemesi olduğu bunu "kariyer yönetimi" ve "kariyer gelişimi" takip ettiği görülmüştür. Önceki araştırmalara dayanarak analiz edildiğinde, "kariyer" konusunun "kariyer gelişimi" ve "kariyer yönetimi" konuları ile doğrudan ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Gelecekteki potansiyel çalışanları bulma işlevi açısından çalışanların kariyer gelişimine olumlu etkisi olan kariyer yönetimine ilişkin önceki araştırmalarda "yeşil kariyer" konusuna yer verilmediğinden bu konu ile ilgili gelecekte araştırma konusu yapılması önerilmektedir. Bu çalışma, bilim insanlarını büyük miktarda bilimsel veriyle uğraşma korkusunu

yenmeye ve herhangi bir araştırma alanının gelmiş ve geçmişlerini incelemeye teşvik etmektedir. Bu bağlamda bibliyometrik analiz çalışmaları için öneriler şu şekilde sıralanabilmektedir;

1) Araştırma üretkenliği ve etkisinin nesnel değerlendirilmesinin ve raporlanmasının teşvik edilmesi,
2) Kapsam iddialarına erişimin belirlenmesi,
3) İyileştirme çabaları için sosyal baskınlığı veya gizli önyargıların belirlenmesi,
4) Daha fazla inceleme için anormalliklerin tespit edilmesi,
5) Bibliyometrik çalışma yapacak araştırmacıların belirli dergilerde değil daha genel olması adına sosyal bilimler ve diğer bilimlerdeki dergileri de ele alarak ilgili anahtar kelimeleri taratmaları daha kapsamlı incelemelerin yapılabilmesi adına önerilmektedir.
6) Uluslararası veri tabanlarında ilgili anahtar kelimeler ile taramaların yapılması ve elde edilen sonuçların bu çalışma ile karşılaştırılması önerilmektedir.
7) Kariyer alanına yönelik yapılan çalışmaların son yıllarda sayıca daha fazla yapıldığı ancak yinede ilgili alan için yeterli olmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple kariyer alanına yönelik bibliyometrik çalışmaların sayılarının artırılabilmesi adına daha fazla ve güncel çalışmaların yapılması önerilmektedir.
8) Literatür taramaları sonucunda anahtar kelimelere göre kapsamlı analizlerin yapılmadığı bu sebeple gelecekte yapılacak çalışmalarda alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyometrik bağlantı, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizini bütüncül bir şekilde yaparak ilgili alan yazını daha spesifik bir şekilde incelemeleri önerilmektedir.
9) İlgili anahtar kelimelerde ulaşılan kaynakların sayılarının artırılabilmesi ve alanlara yönelik ne kadar çalışmanın yapıldığının daha ayrıntılı incelenebilmesi için çeşitli disiplinler arası yayılımının incelenmesi önerilmektedir.
10) Yapılan çalışmanın Web of Science ile sınırlı kalması ile çeşitli çalışmalara erişilemediği düşünülmektedir. Bu sebeple Google Akademik, Scopus gibi farklı veri tabanlarınında ilgili anahtar kelimeler kapsamında ele alınması önerilmektedir.

Yapılan çalışmada dergilerin incelenmesi, ilgili kelimelerdeki ulaşılabilen yayın sayısını sınırlandırmıştır. Bu sebeple gelecekte yapılacak çalışmalara ilgili anahtar kelimelerde

farklı incelemeler yapmaları yani konferans metinlerinin, kitapların, kitap bölümlerinin de dahil edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Abdel-Bassaıt, M. T., Yıldıran, C. ve Ercan, S. S. (2023). Kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişki*, Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, *7*(1), 64-98.

Abdullaev, I., Lin, N. ve Rashidov, J. (2024). Electric vehicles: manuscript of a bibliometric analysis unveiling trends, innovations and future pathways. *International Journal of Automotive Science and Technology*, *8*(2), 212-224.

Acedo, F. J., Barroso, C., Casanueva, C. ve Galan, J. L. (2006). Co-authorship in management and organizational studies: an empirical and network analysiss. *Journal of Management Studies, 43*(5), 957–983.

Agun, H., Üçok, D. I. ve Aydın Küçük, B. (2021). Kariyer dönemlerinin değişmeyen gerçeği: kariyer endişesi. *İş ve İnsan Dergisi*, *8*(1), 59-72.

Akar-Elekoğlu, A., Ince, M. ve Eker, C. (2023). Ortaokul öğretmenlerinin 21. yüzyıl becerileri ile bireysel kariyer yönetimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, *11*(2), 121-144.

Akkermans, J., Collings, D. G., da Motta Veiga, S. P., Post, C. ve Seibert, S. (2021). Toward a broader understanding of career shocks: exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*, *126*(103563), 2-9.

Aksoy, G. ve Taşkın, G. (2023). Öğretmenler öğretmenlik meslek kanunu kariyer basamakları düzenlemesi hakkında ne düşünüyor?. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *24*(2), 1301-1323.

Akten Çürük, S. ve Kaynar, Z. (2021). Bibliometric analysis of islamic finance literature. *International Journal of Business and Economic Studies*, *3*(1), 27-42.

Altın, M. ve Yılmaz, R. (2023). Bibliometric analysis of sustainability accounting and reporting. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, *16*(1), 1-15.

Altuntop, V. (2019). *Kültür turizmi çalışmalarının bibliyometrik analiz tekniği ile incelenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.

Amanak, K., Şeker, S. S., Çitil Canbay, F. ve Esen, E. (2020). Ebelik öğrencilerinin lisansüstü eğitim ve kariyer tercihlerinin belirlenmesi: bir karma yöntem çalışması. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, *10*(1), 58-67.

Andersen, N. (2019). Mapping the expatriate literature: a bibliometric review of the field from 1998 to 2017 and identification of current research fronts. *The International Journal of Human Resource Management, 32*(22),4687-4724.

Andrikopoulos, A. ve Economou, L. (2016). International review of financial analysis coauthorship and subauthorship patterns in financial economicss. *International Review of Financial Analysis, 46*, 12–19.

Appio, F. P., Cesaroni, F. ve Di Minin, A. (2014). Visualizing the structure and bridges of the intellectual property management and strategy literature: A document cocitation analysiss. *Scientometrics, 101*(1), 623–661.

Aria, M. ve Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: an r-tool for comprehensive science mapping analysiss. *Journal of Informetrics, 11*(4), 959–975.

Arslan, E. ve Paker, S., (2023). Bibliometric and qualitative analysis of workload studies in the maritime sector. *Journal of Marine and Engineering Technology, 3*(2), 67-89.

Arslan, Ü. (2022). Relation between career decidedness and subjective wellbeing in university students: does hope mediate the link?. *Participatory Educational Research*, *9*(2), 103-117.

Arslan, Ü. ve Bayraktar Uyar, B. (2020). Do career decidedness and career distress ınfluence psychological and subjective wellbeing? the mediating role of mindfulness. *International Journal of Contemporary Educational Research, 7*(2), 271-280.

Atılgan, G., Atılgan, Y. O., Gökçe, M. ve Karayiğit, İ. (2022). Okul yöneticiliğinin profesyonel bir kariyer alanı olmasına yönelik okul yöneticilerinin görüşlerinin incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, *10*(2), 151-170.

Avcı, A. ve Kasımi, Y. (2023). A bibliometric analysis of digital storytelling in language education. *The Literacy Trek*, *9*(1), 88-104.

Aydemir, S., Diril, H., Alkan, S. ve Barlık, F. (2024). A bibliometric analysis study of global academic articles on malaria and contribution of Türkiye. *Middle Black Sea Journal of Health Science, 10*(1), 29-41.

Aydın, E. (2022). Explorıng the impact of career adaptability on perceived future employability: the mediation role of self-efficacy. *Press Academia Procedia, 15*(1), 1-5.

Aydın, E., Kılıç Kırılmaz, S., Şimşir, İ. ve Erden Ayhün, S. (2024). Bibliometric analysis of digital leadership studies. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty, 11*(2), 778-818.

Aydoğan, M., Karatepe, R. ve Yanpar Yelken, T. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarıyla 21. yüzyıl becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23*(3), 1578-1597.

Aygün, S., Sağbaş, M. ve Erdoğan, F. A. (2023). Bibliometric analysis of sustainability in civil aviation. *Journal of Aviation, 7*(3), 448-456.

Backhaus, K., Lügger, K. ve Koch, M. (2011). The structure and evolution of business-tobusiness marketing: a citation and co-citation analysiss. *Industrial Marketing Management, 40*(6), 940–951.

Bakaç, E. (2021). Climate change: a bibliometric review. *European Journal of Science and Technology, 27,* 776-783.

Bakay, M. E. ve Nalbantoğlu, A. (2021). İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi lisans programları son sınıfında öğrenim görmekte olan öğrencilerin kariyer yönetimi amacıyla interneti kullanma alışkanlıkları. *Journal of Business Innovation and Governance, 4*(2), 160-173.

Baker, H. K., Kumar, S. S. ve Pandey, N. (2020). A bibliometric analysis of managerial finance: a retrospective. *Managerial Finance, 46*(11), 1495-1517.

Balcı, A. İ. ve Eraslan, E. (2023). GİG ekonomisi: bibliyometrik bir analiz. *Journal of Social Policy Conferences,* (85), 155-167.

Ballı, A. (2023). Neuroanatomy of entrepreneurship and bibliometric analysis of studies with vosviewer. *Black Sea Journal of Engineering and Science, 6*(4), 442-457.

Başar, D., Bican, B., Yıldırım, Ş. ve Zeren, Ş. G. (2024). The effects of "my career story - online psychoeducation program" on hope, career adaptability and career future perception during covid-19 pandemic: a mixed method research. *Yıldız Journal of Educational Research, 9*(1), 1-19.

Bayrakceken, E. ve Buztepe, S. S. (2021). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, 10*(3), 260-266.

Bızel, G. (2023). A bibliometric analysis: metaverse in education concept. *Journal of Metaverse, 3*(2), 133-143.

Bilir, C., Güngör, C. ve Kökalan, Ö. (2020). Bibliometric overview of operations research / management science research in Turkey. *Sigma Journal of Engineering and Natural Sciences, 37*(3), 797-811.

Bingöl, H. ve Gündoğdu, C. (2020). Spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinde demografik ve mesleki özelliklerin etkisi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 7*(2), 1-11.

Bircan-Altınsoy, H. M. ve Erdoğmuş, N. (2023). Akademisyenlerin kariyer kimliğinin inşası: seçkin akademisyenler üzerine çoklu vaka çalışması. *Üniversite Araştırmaları Dergisi, 6*(2), 211-228.

Blustein, D., Ali, S. S. ve Flores, L. (2019). Vocational psychology: expanding the vision and enhancing the impact. *The Counseling Psychologist, 47*, 166-221.

Boğazlıyan, E. E. ve Avşaroğlu, S. S. (2022). Türkiye'de üniversite kariyer merkezleri ile dünyadaki bazı üniversite kariyer merkezlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 11*(31), 372-389.

Boonroungrut, C., Saroınsong, W. P. ve Kım, O. (2022). A ten-year bıblıometrıc network revıew on massıve open onlıne courses (moocs) research: 2011-2020. *Turkish Online Journal of Distance Education, 23*(2), 31-44.

Borghesi, A., Massa, M., Campanelli, R., Bollani, L., Tzialla, C., Figar, T. A., Ferrari, G., Bonetti, E., Chiesa, G. ve de Silvestri, A. (2009). Circulating endothelial progenitor cells in preterm infants with bronchopulmonary dysplasia. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, *180*(6), 540-546.

Bradford, S. C. (1934). Sources of information on specified subjects. *Engineering, 137*, 85-86.

Broadus, R. N. (1987). Toward a definition of "bibliometrics". *Scientometrics, 12*(5), 373-379.

Brown, T., Park, A. ve Pitt, L. (2020). A 60-year bibliographic review of the journal of advertising research: perspectives on trends in authorship, influences, and research impact. *Journal of Advertising Res*earch, *60*(4), 353-360.

Burton, B., Kumar, S. S. ve Pandey, N. (2020). Twenty-five years of the european journal of finance: A retrospective analysiss. *The European Journal of Finance*, *26*(18), 1817-1841.

Büyüköztürk, Ş. (2018) *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (24. Baskı). Pegem Akademi Yayınları.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (35. Baskı). Pegem Akademi Yayınları.

Canan Güngören, Ö., Gür Erdoğan, D., Çelik, N., … Bilgin, S. (2024). The trends in adaptive learning research: a bibliometric analysis study. *International Journal of Educational Research Review*, *9*(3), 160-183.

Canbolat, M. A., Çelik, A. ve Ulukapı, H. (2021). Toksik liderlik algısının kariyer bağlılığı ve görev performansıyla ilişkisine yönelik perakendecilik sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, *24*(1), 28-40.

Ceylan, A. K. (2023). Psikolojik sermaye: bibliyometrik bir analiz. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, *7*(1), 1-13.

Chang, Y. W., Huang, M. H. ve Lin, C. W. (2015). Evolution of research subjects in library and information science based on keyword, bibliographical coupling, and co-citation analysess. *Scientometrics, 105*(3), 2071-2087.

Cinel, M. O. ve Oğan, E. (2021). İş hayatında duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki. *Alanya Akademik Bakış*, *5*(1), 369-391.

Cisneros, L., Ibanescu, M., Keen, C., Lobato-Calleros, O. ve Niebla-Zatarain, J. (2018). Bibliometric study of family business succession between 1939 and 2017: mapping and analyzing authors' networkss. *Scientometrics, 117*(2), 919-951.

Cobo, M. J., L´opez-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E. ve Herrera, F. (2011). An approach for detecting, quantifying, and visualizing the evolution of a research field: a practical application to the fuzzy sets theory field. *Journal of Informetrics*, *5*(1), 146-166.

Crane, D. (1969). Social structure in a group of scientists: a test of the “invisible college”. *American Sociological Review, 34*(3), 335-352.

Çağlayan, E., Ertok Onurlu, M. ve Ergüt, Ö. (2023). Health econometrics research: a bibliometric analysis from 1991 to 2020. *EKOIST Journal of Econometrics and Statistics,* (38), 243-264.

Çakır, M. ve Akar, A. (2024). Bibliometric analysis on deep brain stimulation procedures conducted between 2000-2023. *Meandros Medical and Dental Journal, 25*(1), 43-50.

Çaloğlu Büyükselçuk, E. (2021). Bibliometric analysis of water footprint. *Design Architecture and Engineering Magazine, 1*(1), 42-53.

Çarkıt, E. (2024). Validating the Turkish versions of the career decision-making outcome expectancies and the career decision-making exploratory ıntentions scales in undergraduate students. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 14*(2), 884-895.

Çelenk, O. (2022). Yeni kariyer modelleri, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9*(1), 118-127.

Çelik, D. (2024). Innovation and productivity research in the last five decades: a bibliometric analysis. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26*(1), 215-238.

Çelik, F. ve Ibrahım, B. (2023). A bibliometric analysis of sports marketing research in communication. *Press Academia Procedia, 17*(1), 200-201.

Çelik, Z. C., Baydaş, B. ve Elbek Çubukçu, Ç. (2022). Future career goals of Turkish dental students attended to newly ımplemented nationwide career planning course. *Sağlık Bilimlerinde Eğitim Dergisi, 5*(1), 14-20.

Çelik Maşalacı, B. (2024). A bibliometric analysis of mental health and wellbeing of seafarers. *Marine Science and Technology Bulletin, 13*(1), 56-65.

Çetinkaya, Ş. (2022). Uşak üniversitesi öğrencilerinin kariyer planlamaları üzerine istatistiksel bir analiz. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15*(1), 16-32.

Çevik Aka, D. (2023). Sustainable production: a bibliometric review. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24*(3), 439-469.

Demirag, F. (2022). Marketing 4.0: bibliometric analysis. *Press Academia Procedia, 15*(1), 167-168.

Demir, İ., Akyol Güner, T. ve Demir, M. M. (2022). The ways of representation of individualism in compulsory career planning courses in Turkiye. *İstanbul University Journal of Sociology, 42*(2), 335-353.

Demir, M. ve Yıldırım, H. (2020). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin yeri: Schein'in kariyer değerleri kümesi açısından bir analiz. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *10*(1), 33-58.

Demiray, B. ve Ünüvar Ünlüoğlu, D. (2023). A bibliometric analysis of research trends on gender and sustainability: future research perspectives. *İmgelem*, *7*(13), 545-560.

Demircioğlu, H., Özdemir, Ö., Özben, H. ve Yılmaz, E. (2023). Günümüz öğrencilerinde kariyer kararı öz-yeterliği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *10*(2), 326-358.

Demirtaş, A. S. ve Kara, A. (2022). Career adaptability and unemployment anxiety in Turkish senior undergraduate students: the mediating role of career stress. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, *12*(64), 19-33.

Deng, S., Tian, Y. ve Zhang, H. (2009). Using the bibliometric analysis to evaluate global scientific production of data mining papers. *2009 First International Workshop on Database Technology and Applications*. *157*, 233-238.

Denizli, A. A. ve Dündar, G. (2020). Kariyer tatmininin mutluluk düzeyi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, *5*(1), 17-25.

Deveci, İ. (2022). Review of entrepreneurship education literature in educational contexts: bibliometric analysis. *Participatory Educational Research*, *9*(1), 214-232.

Dilekçi, Ü. ve Sezgin Nartgün, Ş. (2020). Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin algıları: bir karma yöntem çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *20*(1), 680-704.

Ding, Y., Yan, E., Frazho, A. ve Caverlee, J. (2009). PageRank for ranking authors in cocitation networkss. *Journal of the American Society for Information Science*, *60*(11), 2229–2243.

Doğan, Ş. H., Yılmaz, T. E. ve Özkara, A. (2023). Influences on family medicine career choice: implications for healthcare development. *ACH Medical Journal*, *2*(4), 264-265.

Doğanülkü, H. A. ve Korkmaz, O. (2024). Do difficulties in career affect life satisfaction? examining the relationships between life satisfaction, career decision regret, and career distress. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *20*(2), 267-283.

Donthu, N., Kumar, S. S. ve Pattnaik, D. (2020). Forty-five years of journal of business research: a bibliometric analysiss. *Journal of Business Research*, *109*(1), 1-14.

Donthu, N., Kumar, S. S., Pattnaik, D. ve Lim, W. M. (2021). A bibliometric retrospection of marketing from the lens of psychology: Insights from psychology ve marketing. *Psychology ve Marketing*, *38*(5), 834-865.

Durisin, B. ve Puzone, F. (2009). Maturation of corporate governance research, 1993–2007: an assessment. *Corporate Governance: An International Review*, *17*(3), 266-291.

Durmuş-Şenyapar, H. N. (2023). A bibliometric analysis on renewable energy's public health benefits. *Journal of Energy Systems, 7*(1), 132-157.

Duru, H. (2022). Analysis of relationships between high school students' career maturity, career decision-making self-efficacy, and career decision-making difficulties. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, *9*(1), 63-78.

Eker, A. (2023). Examining the effect of the future readiness psychoeducation program on gifted students' career decision-making competencies and future expectations. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, *11*(3), 497-506.

Ekmen, E. ve Keklik, B. (2023). Tıp fakültesi öğrencilerinin kariyer tercihleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (47), 21-47.

Ekşili, N. (2023). A bibliometric review of positive leadership styles. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness, 6*(2), 121-137.

El Hajjajı, G., Belhsen, N. ve Elouahabı, S. (2023). Do you see what ı see?, a bibliometric analysis on augmented reality (ar) in marketing and persuasion of customers using scopus database and VoSviewer. *International Journal of Current Social Sciences, 2*(2), 46-53.

Ellegaard, O. ve Wallin, J. A. (2015). The bibliometric analysis of scholarly production: how great is the impact?. *Scientometrics*, *105*(3), 1809–1831.

Emich, K. J., Kumar, S. S., Lu, L., Norder, K. ve Pandey, N. (2020). Mapping 50 years of small group research through small group research. *Small Group Research*, *51*(6), 659-699.

Erdem, A. T. (2020). Research with a content analysis method of the studies on career optimization and career adaptability. *Black Sea Journal of Public and Social Science, 3*(2), 82-91.

Erdoğan, F. R., Özlük, N. D., Murat, M. ve Şenturan, L. (2023). Examination of career-related stress in senior students of health sciences departments. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 10*(4), 583-592.

Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer geliştirme kuram ve uygulama*. Nobel Yayınları.

Ergün, H. (2022). How do career decision regret and work-related quality of life predict organizational commitment?. *Journal of Multidisciplinary Studies in Education*, *6*(3), 75-88.

Ertekin, A. B. (2020). Spor eğitimi alanında öğrenim gören öğrencilerin girişimcilik düzeyleri ile kariyer farkındalıkları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, *7*(3), 14-27.

Eryılmaz, A., Satıcı, B. ve Deniz, M. E. (2020). A model of career adaptability for teachers: emotıonal ıntellıgence, goal settıng, and strıvıng for goals. *International Online Journal of Primary Education, 9*(1), 63-72.

Evcili, H. (2023). School burnout and career anxiety of turkish adolescent studentss. *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 7*(16), 417-425.

Fide Keskin, N. ve Yıldız, E. (2023). Kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisi: sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, *13*(2), 1999-2026.

Filiz, S., Çarkıt, E. ve Bacanlı, F. (2022). Metaphorical perceptions of high school students in rural area related to career, profession, and job concepts. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, *9*(1), 51-62.

Gökdemir, S. S., Korkmaz, H., Bozdoğan, S. S. ve Kahraman, D. (2021). Turist rehberliği eğitimi alan öğrencilerin kariyer algıları: Çanakkale onsekiz mart üniversitesi turizm fakültesi örneği. *Journal of Travel and Tourism Research, 18*(18), 102-130.

Gönül, B. K. ve Demir, M. (2020). Otel işletmelerinde öğrenilmiş çaresizlik ve kariyer planlaması arasındaki ilişkinin analizi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *9*(3), 1648-1662.

Görgülü, Z. ve Bozgeyikli, H. (2022). Chance in career choice: a rank-ordering study. *OPUS Journal of Society Research, 19*(48), 573-587.

Gül, M. D. ve Ayık, Z. (2023). Enrichment studies in gifted education: a bibliometric analysis with rstudio. *Participatory Educational Research, 10*(3), 266-284.

Gülmez, F. M. (2022). Teacher career policies in Turkey from the republic to the present and their reflections on education. *Political Economy and Management of Education, 3*(2), 56-75.

Güneş, H. N. ve Oral Ataç, L. (2022). Kariyer tatmini ile işe adanmışlık ilişkisi: kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *20*(Özel Sayı), 109-122.

Güngör, N., Soyer, A., Kurtipek, S. S. ve Soyer, F. (2022). Kariyer stresinin yordanmasında bilinçli farkındalığın rolü. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, *16*(3), 306-314.

Gürler, G. (2021). *Bibliyometrik araştırmalarda ilgili litaretüre ilişkin veri setinin oluşturulma süreci*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Gürol, B., Sultanoğlu, B. ve Özparlak, G. (2024). Corporate governance of banks, the key for trust: a bibliometric analysis. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty, 11*(2), 551-572.

Hebebcı, M. T. ve Ozer, N. (2023). Blended learning in higher education: a bibliometric analysis. *Turkish Online Journal of Distance Education, 24*(3), 93-116.

Hjørland, B. (2013). Facet analysis: the logical approach to knowledge organization. *Information Processing and Management*, *49*(2), 545–557.

Isayeva, S. ve Demir, Ş. Ş. (2024). Political ecology of tourism: a bibliometric analysis. *Journal of Tourism Leisure and Hospitality*, *6*(1), 81-98.

Işık, M. (2020). Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin rolü. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, *5*(1), 21-38.

İli, B. ve Büyükbaykal, G. N. (2022). A bibliometric analysis of digital nomad researches. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Dergisi*, *12*, 306-319.

İnandı, Y. ve Gılıç, F. (2020). Öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *16*(1), 15-31.

İnandı, Y., Yaman, Ş. ve Ataş, M. (2022). The relation between career barriers faced by teachers ve level of stress and job satisfaction. *Participatory Educational Research*, *9*(2), 240-260.

İpek, Z. H. ve Sezgin, F. (2024). A bibliometric analysis on teacher mindfulness. *E-Kafkas Journal of Educational Research*, *11*(3), 348-363.

İri, R. ve Ünal, E. (2024). Bibliometric analysis bibliometric analysis of research (1980-2023). *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *10*(2), 386-403.

Jaafar, S. S. Ben, Bodolica, V. ve Spraggon, M. (2023). Understanding the international baccalaureate as an emerging field of research: a systematic literature review using bibliographic coupling. *Educational Review*, *75*(3), 535-557.

Jarden, R. J., Narayanan, A., Sandham, M., Siegert, R. J. ve Koziol-McLain, J. (2019). Bibliometric mapping of intensive care nurses' wellbeing: development and application of the new analysis model. *BMC Nursing*, *18*(21), 2-11.

Johnston, C. S. S. (2016). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, *26*(1), 3-30.

Kahraman, F. (2023). Sağlık eğitimi alan üniversite öğrencilerinde kariyer stresinin kariyer geleceği üzerindeki etkisi, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *34*, 487-502.

Kahraman, G. ve Kahraman, F. (2020). Hastanede çalışan hemşirelerin algılanan kariyer engellerinin belirlenmesi. *Turkish Journal of Science and Health*, *1*(1), 1-13.

Kambur, E. (2023). What is happiness?: career development and reducing barriers. *Alanya Akademik Bakış*, *7*(3), 1063-1079.

Kanbur, E. (2023). Bibliometric analysis of postgraduate theses on civil aviation. *Journal of Aviation*, *7*(3), 346-352.

Kan Sönmez, N. (2021). Investigation of career stress of tourist guide candidatess. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *24*(45), 599-622.

Kara, A. (2023). Investigation of protective factors against career stress of senior university students using mixed pattern method. *Journal of Education in Science Environment and Health*, *9*(2), 162-177.

Kara, A., Eryılmaz, A. ve Cubukcu, Z. (2020). A postmodern orientation in career counselling: career adaptability. *Osmangazi Journal of Educational Research*, *7*(2), 105-121.

Kara, F. ve Tarım, M. (2024). A bibliometric analysis of studies on diversity management. *Journal of International Health Sciences and Management*, *10*(19), 45-55.

Karabetyan, L. (2020). Kadın çalışanlarda örgüt kültürünün kariyer tatminine etkisi: bankacılık sektörü örneği. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi 19*, 37-52.

Karadeniz, Y. ve Özkan, Ç. (2021). Üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyer beklentileri: Ayvacık meslek yüksekokulu örneği, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *19*(2), 113-136.

Karakış, Ö. (2021). Relationship between professional engagement, career development aspirations and motivation towards the teaching profession of prospective teachers. *Participatory Educational Research*, *8*(2), 308-329.

Karaman, D. ve Sarıkan, M. (2022). Bibliometric analysis of consumer behaviour research conducted during the covid-19 pandemic period. *Alanya Akademik Bakış*, *6*(3), 2943-2959.

Karataş, Ö. ve Yılmaz, C. (2023). Turizmde kariyer yönetiminin iş tatminine etkisi: istanbul'da konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Journal of Travel and Tourism Research*, *22*(22), 131-152.

Karatekin Alkoç, Y. (2022). Bireyin sosyal sermayesinin kariyer başarısına olan katkısı üzerine bir inceleme. *Tesam Akademi Dergisi*, *9*(2), 703-717.

Kasapoğlu, M. ve Çakıcı, F. Z. (2023). Restoration in the discipline of architecture: a bibliometric analysis of research trends since 2000. *Gazi University Journal of Science Part B: Art Humanities Design and Planning*, *11*(4), 751-770.

Katuk, D. ve Köseoğlu, E. (2023). Affect, architecture and water: bibliometric analysis of the literature. *Deparch Journal of Design Planning and Aesthetics Research*, *2*(1), 85-114.

Kavurmacı, A. (2022). Woman and trade union: a bibliometric analysis. *Ondokuz Mayıs University Journal of Women and Family Studies*, *2*(2), 229-248.

Kaya, B. ve Fidan, Y. (2023). Katılım bankacılığı sektöründe kariyer ve yetenek yönetimi uygulamalarının çalışan performansı ve çalışan memnuniyeti üzerine etkileri, *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, *7*(1), 1-42.

Kaya, D. ve Kutluca, T. (2024). E-learning in mathematics education: a bibliometric analysis (2012-2022). *Turkish Online Journal of Distance Education*, *25*(1), 213-246.

Kayacan, K., Özkanan, A. ve Acar, O. K. (2023). Ortaöğretim öğrencilerinin kariyer planlaması üzerine bir model önerisi. *Nitel Sosyal Bilimler*, *5*(2), 165-190.

Kaynak, İ. (2020). Kariyer (mesleki) güvenin örgütsel bağlılığa etkisinin enerji sektörü çalışanları açısından incelenmesi. *İçtimaiyat*, *4*(2), 181-195.

Keçeci, Ş. (2021). Millî Eğitim Bakanlığında görevlerinden ayrılan kariyer uzmanları: ayrılma nedenleri. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, *4*(8), 129-151.

Keskin, C. ve Gedik, S. S. (2024). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasıyla ilgili algıları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 59*, 689-708.

Kessler, M. M. (1963). Bibliographic coupling between scientific articless. *American Documentation, 14*(1), 123-131.

Kılavuz, F. (2023). A bibliometric analysis of multicultural education research. *Journal of Social Sciences And Education*, 6 (Education Special Issue), 216-238.

Kılıç Özkaynar, G. (2022). Ahilik teşkilatı ve kariyer çapalarının kesişen noktaları, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, *5*(2), 418-429.

Kılınç, E. (2020). Sağlık çalışanlarının kariyer yönetimi kapsamında eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yönelik algılarının iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Der*gisi, *8*(2), 353-361.

Kırılmaz, S. K. ve Sımsır, I. (2022). Bibliometric analysis of studies on hrm during covid-19 pandemıc. *Research Journal of Business and Management*, *9*(1), 28-49.

Kırpık, G. ve İlcektay, A. (2020). Eczacılık mesleğinde kariyer yollarının belirlenmesi: literatür taraması ve yarı-yapılandırılmış mülakat yöntemi ile yapılan bir çalışma. *European Journal of Managerial Research*, *4*(6), 67-90.

Kızılcalıoğlu, G. ve Güzeller, C. O. (2021). A bibliometric review on urban tourism. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, *4*(1), 58-75.

Kim, J. ve McMillan, S. S. J. (2008). Evaluation of internet advertising research: a bibliometric analysis of citations from key sourcess. *Journal of Advertising*, *37*(1), 99-112.

Kiriş, H. ve Köklü, T. E. (2021). Yerel yönetimler programlarında eğitim ve kariyer. *Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi*, *3*(5), 26-37.

Klamer, A. ve Dalen, V. ve Hendrik, P. (2002). Attention and the art of scientific publishing. *Journal of Economic Methodology, 9*, 289-315.

Koç, A. (2021). *Bibliyometrik araştırmalarda ilgili litaretüre ilişkin veri setinin oluşturulması: Wos ve Scopus veri tabanları üzerinden uygulamalar*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Koç, A. ve Tunç, B. (2023). Kişisel gelişim ve kariyer planlama çalışmalarının insan sermayesi düşüncesi temelinde incelenmesi. *Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, *4*(1), 15-26.

Kodalak, O. ve Baltacı, M. (2023). Bibliometric analysis of studies on cultural heritage tourism. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *11*(2), 421-435.

Korkmaz, O. (2023). Lone wolf personality, career adapt-abilities, proactive career behaviors, and life satisfaction: a serial mediation analyses through the career construction model of adaptation. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, *5*(1), 194-212.

Korkmaz, O. ve Doğanülkü, H. A. (2022). Fear of covid-19 and career distress: mediating role of visions about the future. *İş ve İnsan Dergisi*, *9*(1), 31-44.

Korkut Owen, F. (2021). Belirsizlik ve kariyer davranışları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, *4*(2), 36-60.

Kraus, S., Breier, M. ve Lim, W.M. (2022) Literature reviews as independent studies: guidelines for academic practice. *RMS, 16*(8), 2577–2595

Kumar, S. S., Lim, W. M., Pandey, N. ve Westland, J. C. (2021). 20 years of electronic commerce research. *Electronic Commerce Research, 21*(1), 1-40.

Kurt, M. (2024). Bibliometric analysis of publications on kinesiophobia in orthopedics between 1970 - 2023. *Journal of Health Sciences and Medicine, 7*(1), 58-67.

Kurt Duman, Y. ve Görücüler, M. (2023). Ortaokul öğretmenlerinin kariyer basamakları sınavına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, *11*(14), 24-43.

Kurtuldu, S. ve Özçelik, A. O. (2023). The role of work life balance in the effect of boundaryless career and protean career attitudes on subjective career success. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, *12*(1), 97-117.

Kuşcu Karatepe, H., Atik, D., Tiryaki Şen, H. ve Özcan-Yüce, U. (2021). Effects of career management applications on nursing students' career decisions, academic motivations and decision regret. *Journal of Contemporary Medicine, 11*(1), 113-119.

Kutlu, A. ve Bedel, A. (2021). Effect of career days on high school students' irrational beliefs about career choice and on decision making skills about career. *Participatory Educational Research, 8*(4), 454-467.

Küçük, B. ve Çalhan, H. (2023). Konaklama işletmelerinde kariyer yönetimi uygulamaları ile çalışanların yenilikçi iş davranışı ilişkisi: Kapadokya bölgesinde bir araştırma. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, *6*(2), 327-354.

Linnenluecke, M. K., Chen, X., Ling, X., Smith, T. ve Zhu, Y. (2017). Research in finance: a review of influential publications and a research agenda. *Pacific Basin Finance Journal*, *43*, 188-199.

Linnenluecke, M. K., Marrone, M. ve Singh, A. K. (2020) Conducting systematic literature reviews and bibliometric analyses. *Aust J Manage, 45*(2), 175–194

Liu, Y., Mai, F. ve MacDonald, C. (2019). A big-data approach to understanding the thematic landscape of the field of business ethics, 1982-2016. *Journal of Business Ethics*, *160*(1), 127-150.

Makarius, E. E., Mukherjee, D., Fox, J. D. ve Fox, A. K. (2020). Rising with the machines: a sociotechnical framework for bringing artificial intelligence into the organization. *Journal of Business Research*, *120*, 262-273.

Mavibaş, M. (2022). Üniversitelerin özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerinde görev yapan akademik personelin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları. *The Online Journal of Recreation and Sports, 11*(1), 30-47.

Mavric, B., Öğretmenoğlu, M. ve Akova, O. (2021). Bibliometric analysis of slow tourism. *Advances İn Hospitality And Tourism Research*, *9*(1), 157-178.

Merigó, J. M., Blanco-Mesa, F., Gil-Lafuente, A. M. ve Yager, R. R. (2017). Thirty years of the İnternational journal of intelligent systems: a bibliometric review. *Int. J. Intell. Syst., 32*, 526-554.

Mermerkaya, S. ve Söyük, S. (2024). Human resources in health management: a bibliometric review. *International Journal of Health Management and Tourism*, *9*(2), 126-141.

Mert, G. ve Neslihanoğlu, S. S. (2020). Y kuşağının kariyer algısı ve gelecek beklentisi: Kocaeli organize sanayi bölgesi örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9*(2), 927-945.

Mert, P. ve Topcu, F. (2021). Kadın yöneticilerin kariyer engelleri hakkında bir doküman analizi. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, *4*(2), 285-304.

Mesci, H. ve Deniz Uzunbacak, S. S. (2020). Adalet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer gelişiminde dikey geçiş sınavı ile ilgili sorunları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *9*(2), 167-209.

Metli, A. (2023). Articles on education and artificial intelligence: a bibliometric analysis. *Journal of Social Sciences And Education*, *6*(Education Special Issue), 279-312.

Mustak, M., Salminen, J., Pl´e, L. ve Wirtz, J. (2021). Artificial intelligence in marketing: Topic modeling, scientometric analysis, and research agenda. *Journal of Business Research*, *124*, 389-404.

Mücevher, M. H. (2021). Bireysel kariyer planlamada öz tanıma aracı olarak swot analizi: z kuşağı üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, *12*(31), 856-869.

Nalbantoğlu-Yılmaz, F. ve Çetin Gündüz, H. (2022). Measurement invariance testing of career anxiety scale by gender and grade level. *Sakarya University Journal of Education, 12*(1), 95-107.

Ok, Ş. (2024). The impact of artificial intelligence on the service ındustry and consumer behavior: a bibliometric analysis. *The Eurasia Proceedings of Science Technology Engineering and Mathematics, 27,* 203-213.

Orhan, U. (2021). *Bibliyometrik araştırmalarda kullanılan paket programlar bir karşılaştırma.* Nobel Akademik Yayıncılık.

Oruç, Ş. ve Sunman, G. (2022). Çalışma hayatında değişken ve sınırsız kariyer yöneliminin x, y, z kuşakları açısından incelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, *14*(1), 27-51.

Oruç, Ş. ve Sunman, G. (2023). Yaşam amaçları belirleme ile bireysel kariyer planlama arasındaki ilişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(46), 299-316.

Öge, E. (2020). Mesleki beklentilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkisi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, *6*(1), 25-39.

Öksüz, T. S. S. ve Perker, Y. (2024). Odyologların kariyer hedef tutarsızlığının mesleki motivasyona etkisinin incelenmesi. *Türk Odyoloji ve İşitme Araştırmaları Dergisi*, *7*(1), 1-8.

Ölmez Çağlar, F. (2022). Career motivations as sources of teacher identity in foreign language education. *Participatory Educational Research, 9*(5), 105-126.

Özcan, N., İşçi, E. ve Tarım, M. (2023). Evaluation of the career stress levels of students studying in the field of health sciences and the factors affecting them. *Journal of International Health Sciences and Management*, *9*(18), 35-43.

Özdeğirmenci, A. (2023). Özel okullarda çalışan öğretmenlerin oryantasyonu ve kariyer yönetimi. *Milli Kültür Araştırmaları Dergisi*, *7*(2), 79-87.

Özdemir, Y. (2005) *Kariyer devreleri ile örgütsel vatandaşlık eğilimi arasındaki ilişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.

Özdemir, Y. (2019). *Kariyer geliştirme-ders notları*. Sakarya Yayıncılık.

Özdemir, Y. ve Mazgal, S. (2012). Bir kariyer tercihi olarak girişimcilikte dışsal faktörlerin etkisi: Sakarya örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 7* (1), 87-102.

Özdemir, Y. Y. (2013). Marmara Bölgesi'ndeki işletmelerin ik yöneticilerinin kariyer anlayışındaki değişime yönelik değerlendirmeleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22*(1), 257-274.

Özdemir, Y., Aras, M. ve Özdemir, S. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer algılarına metaforik bakış: Türk, Azeri, Türkmen, Kazak ve Kırgız öğrenciler örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *5*(4), 113-133.

Özdemir, Y. ve Özen Kutanis, R. (2011). Kariyer devreleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı eğilimi arasındaki ilişki: bir örnek olay. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 98-130.

Özgür, C. (2023). Bibliometric analysis of disinfection by-product research trends in Türkiye. *Environmental Research and Technology, 6*(3), 173-182.

Özgür, E. G. ve Balcı, S. (2022). The evolution of autism: a bibliometric analysis. *Acta Medica Nicomedia, 5*(1), 1-7.

Özkan, A. M., Çepikkurt, F. ve Uzun, N. B. (2024). Sporcularda kariyer sonlanma kaygısı ölçeği (SKSKÖ): geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, *29*(2), 103-112.

Özkanan, A., Acar, O. K. ve Çıragöz, M. B. (2022). Kariyer yönetimine biçilen değer: üniversitelerin kariyer merkezleri üzerine bir inceleme. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(1), 1-18.

Özkaya, M. ve Körükcü, Ö. (2023). Web of science-based analysis of the journal of human lactation: an example of bibliometric analysis in nursing. *Aydin Health Magazine, 9*(2), 1-25.

Özmen, H. İ., Çarıkçı, İ. H. ve Dulupçu, M. A. (2023). Stratejik insan kaynağının geliştirilmesinde kariyer planlaması eğitimi: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği*, Üniversite Araştırmaları Dergisi, 6*(2), 137-149.

Özocak, A. ve Argon, T. (2023). Aday öğretmenlik ve kariyer basamakları yönetmeliğindeki kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri, *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, *18*(39), 745-766.

Öztürk, O. (2021). *Bibliyometrik araştırmaların tasarımına ilişkin bir çerçeve*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Öztürk, O. ve Gürler, G. (2021). *Bir literatür incelemesi aracı olarak bibliyometrik analiz.* Nobel Yayınevi.

Öztürk, O., Kocaman, R. ve Kanbach, D. K. (2024). How to design bibliometric research: an overview and a framework proposal. *Review of Managerial Science, 1*(19), 1-29.

Öztürk, U. ve Yıldırım, E. (2023). Comparison of new career approach attitudes and subjective career success perceptions in terms of demographic variables. *Journal of Management and Economics Research, 21*(3), 426-444.

Özyavaş, S. (2023). A bibliometric analysis on the concept of union effectiveness. *International Journal of Health Management and Tourism*, *8*(3), 282-302.

Palmatier, R. W., Houston, M. B. ve Hulland, J. (2018). Review articles: purpose, process, and structure. *Journal of the Academy of Marketing Science, 46*, 1-5.

Pamuk, M. ve Yumak, Y. (2020). Matematik bölümü öğrencilerinin tükenmişliklerinin kariyer stresleri bağlamında incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Dergisi*, *10*(2), 786-797.

Patton, W. ve McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: connecting theory and practice* (3rd ed.). Sense Publishers.

Pelit, E. ve Çetin, A. (2022). İnsan Kaynakları yönetimi işlevi olarak kariyer yönetimi ve sorunlar: turizm işletmeleri örneğinde teorik bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, *13*(2), 28-54.

Perker, Y. ve Öksüz, T. S. S. (2024). Dil ve konuşma terapisi ile odyoloji lisans öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının incelenmesi. *Aydın Sağlık Dergisi*, *10*(1), 47-67.

Pınar, M. A. ve Dönel Akgül, G. (2023). Fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, *9*(1), 36-47.

Pieters, R. ve Baumgartner, H. (2002). Who talks to whom? Intra-and interdisciplinary communication of economics journalss. *Journal of Economic Literature*, *40*(2), 483-509.

Pritchard, A. (1969) Statistical bibliography or bibliometricss. *Journal of Documentation*, 25, 348-349.

Qaıd, E. Y. A., Long, I., Azman, K. F. ve Ahmad, A. H., (2021). Quantitative description of publications (1986-2020) related to alzheimer disease and oxidative stress: a bibliometric study. *Journal of Cellular Neuroscience and Oxidative Stress*, *13*(1), 971-984.

Ramos Rodrígue, A. R. ve Ruíz-Navarro, J. (2004). Changes in the intellectual structure of strategic management research: a bibliometric study of the strategic management journal, 1980-2000. *Strategic Management Journal*, *25*(10), 981-1004.

Rashed, M. F. A. (2023). How to conduct a bibliometric analysis using r packages: a comprehensive guidelines. *Journal of Tourism, Hospitality and Culinary Arts*, *15*(1), 24-39.

Ravichandra Rao, I. K. ve Neelameghan, A. (1992). From library to informetrics: an overview and Ranganathan's contributions. *Libri*, *42*(3), 242-257.

Rençber, İ. ve Paşaoğlu Baş, D. (2021). X ve Y kuşağı beyaz yakalı çalışanların kariyer tatminlerinin karşılaştırılması. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *5*(1), 17-29.

Rençber, İ., Paşaoğlu Baş, D. ve Kurt, Y. (2023). Öznel kariyer başarısı yazınının bibliyometrik bir analizi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *20*(1), 212-231.

Saglam, M. (2022). Key themes in brand reputation research: a bibliometric analysis with VoSviewer software. *Research Journal of Business and Management*, *9*(1), 1-12.

Salman, N. ve Kan, A. (2021). Predicting career decision-making difficulties: the role of barriers, self-efficacy, and decision status. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, *11*(60), 49-66.

Samiee, S. S. ve Chabowski, B. R. (2012). Knowledge structure in international marketing: a multi-method bibliometric analysiss. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *40*(2), 364-386.

Sana, F., Başar, E. ve Sarıalioğlu, S. S. (2023). Career preference of the Turkısh officers after sea service. *Dokuz Eylül Unıversıty Marıtıme Faculty Journal*, (Special Issue), 20-42.

Saraç, Ö. (2023). Differences in career planning attitudes of hotel employees by gender and age. *Journal of Tourism Theory and Research*, *9*(1), 8-14.

Sarı, H. K. ve Dikici, E. (2021). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Hizmet bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer planlamaları arasındaki ilişkisinin incelenmesi. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *3*(2), 46-66.

Sarıçam, E. ve Sinsoysal, B. (2024). Dijital şiddetin kadınların kariyer gelişimleri üzerine etkisi: yapısal eşitlik modellemesi. *Akra Kültür Sanat ve Edebiyat Dergisi*, *12*(32), 7-32.

Saygıner, Ş., Balaman, F. ve Hanbay Tiryaki, S. (2022). The current trend in educational neuroscience research: a descriptive and bibliometric study. *Journal of Computer and Education Research*, *10*(19), 184-201.

Sengupta, L. N. (1992). Bibliometrics, informetrics, scientometrics, and librametricss. *An Overview*. *42*(2), 75-98.

Sevgili, C. ve Töz, A. (2022). Bibliometric analysis of the lıterature on port state control. *Mersin University Journal of Maritime Faculty*, *4*(1), 1-11.

Siyahtaş, A., Çavuşoğlu, S. S. B. ve Kantar, A. N. (2023). Spor gönüllülerinin motivasyonları ile kariyer gelecekleri ve adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi*, *15*(1), 49-63.

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guideliness. *Journal of Business Research*, *104*, 333-339.

Söner, O. (2021). Kariyer karar verme güçlüğünde cinsiyet farklılıkları: bir meta analiz çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *57*, 401-424.

Söner, O. ve Yılmaz, O. (2022). How do personality traits influence adolescents' career anxiety and self-efficacy in making career decisions?. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, *4*(2), 110-123.

Stremersch, S. S., Verniers, I. ve Verhoef, P. C. (2007). The quest for citations: Drivers of article impact. *Journal of Marketing, 71*(3), 171-193.

Sununıantı, V. V. ve Nugroho, H. (2023). Artificial ıntelligence and machine learning in governmental artisanal mining: current status, development, and future directions. *The Eurasia Proceedings of Educational and Social Sciences, 33*, 76-95.

Şahin, A., Karakaya, Y. E. ve Dikmen, M. (2023). Mapping tendencies in curriculum research on physical education and sports: a bibliometric analysis. *Participatory Educational Research, 10*(3), 106-129.

Şahin, B., Kafa, N. ve Korkmaz, H. (2021). Turizm işletmelerinde insan kaynakları seçim süreci ve kariyer günleri, *Türk Dünyası Araştırmaları, 127*(250), 103-120.

Şahin, S., Kağnıcı, D. Y., Siyez, D. M. ve Denizli, S., (2024). Career counseling in public schools through the eyes of counselors in Turkey. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 14*(73), 217-227.

Şen, Ö. ve Akel, G. (2021). Where does golf tourism go? yesterday, today, tomorrow. *Yaşar University E-Journal, 16*(62), 524-547.

Şensoy, A. (2023). Career expectations of career application and research center student unit representatives. *TOGU Career Research Journal, 4*(2), 26-37.

Şimşek-Arslan, B., Küçük, M., Aydın, G. ve Akbaş, B. (2022). Covıd-19 pandemisinde hemşirelik son sınıf öğrencilerinin kariyer endişeleri ve iş umutları. *Current Perspectives On Health Sciences, 3*(3), 115-121.

Şimşir, İ. (2021). *Bibliyometri ve bibliyometrik analize ilişkin kavramsal çerçeve*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Tahamtan, I., Safipour Afshar, A. ve Ahamdzadeh, K. (2016). Factors affecting number of citations: A comprehensive review of the literature. *Scientometrics, 107*(3), 1195-1225.

Tashakkori, A. ve Teddlie, C. (2003). *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*. Sage Publication.

Taş, M. A. ve Alparslan, A. M. (2020). Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18*(Özel Sayı), 417-440.

Taşçı, G. (2022). Bridges to the future: mobility experiences of early-career researchers. *Research in Educational Administration and Leadership, 7*(1), 162-207.

Taşel, F. ve Bayarçelik, E. B. (2023). A bibliometric analysis and review of green transformation. *Research Journal of Business and Management, 10*(4), 152-159.

Taşlıyan, M., Ozyasar, K. ve Gökyar, A. (2022). Pandemi (covid-19) döneminde, kariyer tatmini, kariyer platosu, örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma değişkenlerinin etkileşimi: akademisyenler üzerine bir alan araştırması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 7*(17), 141-158.

Tatlı, E. (2023). Kurum içi yatay geçiş ve çift anadal programı yapan öğrencilerin farklı bir alana yönelmelerinin kariyer danışmanlığı açısından incelenmesi. *İnsan Hakları Eğitim ve Kültür Araştırmaları Dergisi, 1*(2), 83-97.

Tatlı, H. S. S., Kazan, H. ve Öngel, V. (2021). Kariyer planlama; ülkenin ekonomik itibarı ve kariyer kaygısı açısından bir inceleme. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 22*(1), 167-185.

Tatlilioglu, K. (2023). Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine kavramsal bir bakış. *Hakkâri Review*, *7*(2), 50-59.

Tekeli, M. ve Bozkurt, İ. (2021). Recreation and tourism: a bibliometric analysis based on a scopus database. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *9*(5), 1291-1308.

Tekin, A. ve Sökmen Gürçam, Ö. (2023). Bibliometric investigation of academic studies on "tax compliance" published between 1983-2021. *Lectio Socialis*, *7*(2), 57-66.

Tekin, S., Burkut, E. B. ve Dal, M. (2024). Culture and arts management: a bibliometric analysis using software. *Cultural Heritage and Science*, *5*(1), 62-74.

Tengiz, F. İ. ve Babaoğlu, A. B. (2020). Tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihleri ve bu tercihleri etkileyen faktörler. *Medical Journal Of Süleyman Demirel University*, *27*(1), 67-78.

Thelwall, M. (2008). Bibliometrics to webometricss. *Journal of Information Science*, *34*(4), 605-621.

Tomris Küçün, N. ve Duman, H. (2023). Organizational neuroscience: a bibliometric analysis and systematic literature review. *Istanbul Business Research*, *52*(2), 251-277.

Toros, F. ve Çetmeli, Y. O. (2021). Bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkisine yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Dergisi, 22*(49), 232-248.

Torun, S. S., Bilgin, O., Fırat, S. S. ve Erk, M. (2020). Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamaya yönelik tutumlarının değerlendirilmesi. *Sağlık Akademisi Kastam*onu, *5*(3), 195-208.

Tunger, D. ve Eulerich, M. (2018). Bibliometric analysis of corporate governance research in German-speaking countries: applying bibliometrics to business research using a custom-made database. *Scientometrics*, *117*(3), 2041-2059.

Turunç, Ö. ve Alkan, Z. (2020). Liderlik tarzlarının örgütsel sessizliğe etkisinde kariyer memnuniyetinin rolü: eğitim sektöründe bir çalışma. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 5*(2), 90-107.

Tutkun, E. ve Görgüt, İ. (2024). Career transitions of football players. *The Online Journal of Recreation and Sports*, *13*(1), 47-56.

Türk, A. (2022). Bibliometric analysis of studies in the field of aviation management in the post-deregulation period. *Journal of Aviation, 6*(3), 380-386.

Uçar, Z. ve Kızılkan, M. H. (2023). Algılanan aşırı vasıflılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde kariyer yönetiminin düzenleyici etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 18*(71), 293-315.

Ulun, C. (2023). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer kararlılığı düzeylerinin incelenmesi, *Uluslararası Spor Bilimleri Öğrenci Çalışmaları, 5*(2), 106-115.

Urhan, Ş. ve Fişne, M. (2022). Çift kariyer yapan milli sporcu öğrencilerin yaşadıkları problemlerin incelenmesi, *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 3*(3), 59-67.

Uslu, T. (2022). Sporda eş zamanlı (paralel) ve çift (dual) kariyer sorunu: beliren yetişkinlik dönemindeki öğrenci sporcuların okul-iş-yaşam arabağlamına yönelik görüşler. *Fenerbahçe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 2*(1), 36-54.

Uyar, H., Uyar, Y. ve Erdeveciler, Ö. (2024). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği düzeylerinin belirlenmesi: Ankara İli örneği, *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 22*(1), 41-52.

Uygun, S. S. ve Tepeköylü Öztürk, Ö. (2023). Relationship between sport science students career decisions and academic motivation. *Journal of Sports Sciences Research, 8*(3), 535-549.

Uysal, H. T., Atila Çağlar, N. ve Çıldır, B. (2023). The investigation of career stress, expectations, decisions of speech-language pathology students. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal, 10*(2), 326-340.

Ünder, Ü., Çavuş, M., Akyıldız Munusturlar, M. ve Akdoğan, E. (2023). The effects of "transition to professional life'' course on career decision-making self-efficacy. *Yükseköğretim Dergisi, 13*(1), 61-73.

Ünlü, G. ve Çiçek, H. (2022). Z kuşağının A ve B tipi kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlamalarına etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 20*(45), 694-723.

Ünüvar, Ş., Sarı, Ş. ve Dağhan, M. (2021). Eysenck kişilik özelliklerinin kariyer yapma isteği üzerine etkisi: turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi, 1*(1), 32-49.

Van Eck, N. J. ve Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics, 84*(2), 523–538.

Van Eck, N. J. ve Waltman, L. (2014). Visualizing bibliometric networkss. Içinde Measuring scholarly impact: *Methods and practice,* 285-320.

Verma, S. S. ve Gustafsson, A. (2020). Investigating the emerging covıd-19 research trends in the field of business and management: a bibliometric analysis approach. *Journal of Business Research, 118,* 253-261.

Wallin, J. A. (2005). Bibliometric methods: Pitfalls and possibilitiess. *Basic and Clinical Pharmacology and Toxicology*, *97*(5), 261–275.

Wang, Y., Lai, N., Zuo, J., Chen, G. ve Du, H. (2016). Characteristics and trends of research on waste-to-energy incineration: A bibliometric analysis, 1999-2015. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, *66*, 95-104.

Weinberg, B. H. (1974). Bibliographic coupling: a review. *Information Storage and Retrieval*, *10*(5-6), 189-196.

Xu, X., Chen, X., Jia, F., Brown, S. S., Gong, Y. ve Xu, Y. (2018). Supply chain finance: A systematic literature review and bibliometric analysiss. *International Journal of Production Economics*, *204*, 160-173.

Yahşi, Ö. (2020). İlçe Millî Eğitim müdürlerinin kariyer giriş evresinde yaşadıkları sorunlar. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, *52*(52), 644-675.

Yalçın, Ö. (2023). Circular economy: a bibliometric analysis of publications in the web of science. *Journal of Selçuk University Social Sciences Institute*, (51), 82-91.

Yalçın, S. B., Çarkıt, E. ve Koçakoğlu, M. G. (2022). The mediating role of resilience between career adaptability and life satisfaction. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, *4*(2), 99-109.

Yalçın, S. B. ve Koyuncu, E. (2024). The effect of career anxiety on high school students' career decision making. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, *6*(1), 171-185.

Yaşar, O. ve Sunay, H. (2020). Career decidedness of college students. *OPUS International Journal of Society Researches*, *15*(23), 1614-1624.

Yıldırım, İ., İrge, N. T. ve Assalı, H. (2021). Çalışanların psikolojik sermayesinin kariyer adaptasyonuna etkisi. *Troyacademy*, *6*(1), 331-353.

Yıldız, A. ve Yılmaz, T. (2020). Kamu iç denetçilerinin kariyer yolu ve motivasyonu üzerine bir değerlendirme. *Bilgi Sosyal Bilimler Der*gisi, *22*(2), 190-212.

Yıldız, B. (2021). Internet of things and smart cities: a bibliometric analysis. *Quantrade Journal of Complex Systems in Social Sciences*, *3*(1), 27-44.

Yıldız, R. ve Taşdemir, M. (2021). Bibliometric analysis on air cargo transportation for two decades. *Journal of Aviation*, *5*(2), 230-240.

Yıldız Akyol, E. ve Boyacı, M. (2020). Cognitive flexibility and positivity as predictors of career future in university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, *10*(57), 297-320.

Yılık, M. A. (2021). Micro-credentials, higher education and career development: perspectives of university students. *Higher Education Governance and Policy*, *2*(2), 126-139.

Yılmaz, A., Kandak, M., Demir, E. ve Çelik, A. (2021). Eğitim alanında kadın yöneticilerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi* (5), 90-104.

Yılmaz, V. (2020). Covid-19 and career shock. *TOGU Career Research Journal, 1*(1), 1-9.

Yolvermez, B. (2023). Kariyerin Geleceği: Yeşil kariyer, *Medeniyet Araştırmaları Dergisi, 8*(1), 89-107.

Yurtseven Yılmaz, H. (2023). Türkçe öğretmeni adaylarının kariyer planları. *Rumeli'de Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi,* (13), 658-676.

Yurtsızoğlu, Z. ve Gül, O. (2023). Kariyer eğitimi ve kariyer planlama farkındalığının spor endüstrisi için önemi. *Ondokuz Mayıs University Journal Of Education Faculty, 42*(1), 431-468.

Yücel, F. H. ve Kuzu, Y. (2023). Bibliometric analysis of higher education restructuring. *Journal of Human and Social Sciences*, *6*(2), 587-604.

Yüksel, A. ve Açıkel, A. G. (2024). A research on career stress and psychological resilience of vocational school studentss. *Korkut Ata Journal of Turkish Studies,* (14), 960-974.

Yüzen, A. ve Perkmen, S. (2022). Multimedia use in career counseling: ıs it useful?. *Journal of Educational Technology and Online Learning*, *5*(3), 706-720.

Zupic, I. ve Cater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, *18*(3), 429-472.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Nurdan ESER

ÖĞRENİM DURUMU

Öğrenim Derecesi	Öğrenim Yeri	Öğrenim Yılı
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/İnsan Kaynakları Yönetimi	2024
Lisans	İstanbul Üniversitesi (AUZEF)/ Sosyal Hizmetler Bölümü	2022
Lisans	Sakarya Üniversitesi/ İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü	2021
Lise	Lokman Hekim Anadolu Lisesi	2014

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2022	Adana Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Sosyal Hizmetler	Kamu Stajı
2021	Zühre Tekstil	Staj
2018	Mehmet Demirağ SMMM Bürosu	Staj

YABANCI DİL

İngilizce

ESERLER

Eser, N. (2024). Motorlu Araçlarda İş Sağlığı ve Güvenliği, *5th Internatıonal, 5 Ocak Congress On Socıal Scıences And Humanıtıes*, Proceeding Book Page 287 www.inbak.org