BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

PROQUEST VE YÖK TEZ VERİ TABANLARI ÜZERİNDEN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANINDA YAZILMIŞ TEZLERİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

HAZIRLAYAN

SEVDENUR GÖK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. ERDEM KIRKBEŞOĞLU

ANKARA-2025

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 30/07/2025

Öğrencinin Adı, Soyadı: Sevdenur GÖK
Öğrencinin Numarası: 22210260
Anabilim Dalı: İşletme Anabilim Dalı
Programı: İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı
Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. Erdem KIRKBEŞOĞLU
Tez Başlığı: ProQuest ve YÖK Tez Veri Tabanları Üzerinden İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yazılmış Tezlerin Karşılaştırmalı Analizi

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 70 sayfalık kısmına ilişkin, 30/07/2025 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %6'dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY
Tarih: 30/07/2025
Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:
Prof. Dr. Erdem KIRKBEŞOĞLU

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince bilgi ve deneyimleriyle bana yol gösteren, her aşamada yapıcı eleştirileri ve değerli katkılarıyla çalışmama yön veren saygıdeğer tez danışmanım Prof. Dr. Erdem Kırkbeşoğlu'na en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, bu zorlu süreçte her zaman yanımda olan, destek ve motivasyonunu hiçbir zaman esirgemeyen değerli eş danışmanım Öğr. Gör. Dr. Gülten Şenkul'a da en içten teşekkürlerimi sunarım.

Bununla birlikte, her koşulda yanımda olan ve desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen sevgili annem Dilek Gök'e, babam Ali Gök'e ve abim Tevfik Gök'e teşekkür ederim. Değerli dayım Cebrail Işık ve kıymetli eşi Binnaz Işık'a, teyzem Ayşegül Başay'a her daim yanımda olduklarını hissettirdikleri için minnettarım. Varlığıyla bana daima huzur ve güven veren sevgili teyzem Lütfiye Caner'e teşekkür ederim. İsimlerini tek tek sayamasam da yanımda olduklarını hissettiren tüm kıymetli arkadaşlarıma da gönülden teşekkür ederim.

Tezimi başta sevgili annem Dilek Gök olmak üzere hayatımdaki tüm güçlü ve ilham verici kadınlara ithaf ediyorum.

ÖZET

Sevdenur GÖK, ProQuest ve YÖK Tez Veri Tabanları Üzerinden İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yazılmış Tezlerin Karşılaştırmalı Analizi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı, 2025.

Bu tez, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanında 2020–2024 yılları arasında yayımlanan lisansüstü tezleri, ulusal (YÖK Tez) ve uluslararası (ProQuest Dissertations and Theses) veri tabanları üzerinden karşılaştırmalı olarak incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada veri kaynağı olarak ProQuest ve YÖK Tez veri tabanları tercih edilmiştir. ProQuest, uluslararası literatüre erişim imkânı sunarken YÖK Tez, ulusal düzeydeki akademik üretimi yansıtmaktadır. Bu iki veri tabanının birlikte kullanılması, İKY alanındaki güncel eğilimlerin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde karşılaştırmalı olarak analiz edilmesine olanak sağlamıştır. Çalışma kapsamında çeşitli filtreleme ölçütlerine göre belirlenen 1459 tez incelenmiştir. Bu yönüyle araştırma evrenini İKY alanındaki akademik çalışmalar oluştururken, örneklem belirli sınırlılıklar dahilinde seçilen tezlerden oluşmaktadır. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden elde edilen 457 yüksek lisans ve 125 doktora tezi ile ProQuest veri tabanından seçilen 251 yüksek lisans ve 626 doktora tezi çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma sonucunda tezlerin yıllara, türlerine ve çalışma alanlarının dağılımlarına ilişkin belirgin eğilimler saptanmıştır. YÖK Tez veri tabanında işletme ağırlıklı çalışmalar öne çıkarken, ProQuest'te disiplinler arası yaklaşımların daha yaygın olduğu görülmüştür. Yöntem açısından, Türkiye'de nicel yaklaşımlar ön planda iken, uluslararası tezlerde nitel ve karma yöntemlerin daha sık kullanıldığı tespit edilmiştir. Anahtar kavramlar düzeyinde ise her iki veri tabanında da "insan kaynakları yönetimi", "performans yönetimi", "yetenek yönetimi", "işe alım", "kariyer yönetimi/gelişimi" ve "pandemi" gibi stratejik ve güncel konuların öne çıkması, İKY alanının ulusal ve uluslararası düzeyde benzer tematik çerçevelerde ele alındığını göstermektedir. Ancak, ProQuest veri tabanındaki çalışmaların daha çok küresel ölçekte önem kazanan toplumsal eşitlik, teknolojik gelişmeler ve çeşitlilik gibi yenilikçi konulara odaklandığı; buna karşın YÖK Tez veri tabanındaki çalışmaların daha çok yerel bağlamda öne çıkan ve uygulamaya yönelik konuları işlediği görülmektedir. Bu durum, uluslararası çalışmaların teorik çeşitlilik ve çağdaş eğilimlere daha fazla yer verdiğini, ulusal çalışmaların ise mevcut uygulamalar ve kurumsal yapılar çerçevesinde şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, İKY

alanındaki ulusal ve uluslararası araştırma yönelimleri arasındaki benzerliklerin ve farklılıkların altını çizerken; gelecekteki araştırmalar için de önemli boşluk alanlarını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi, yök tez, proquest, karşılaştırmalı analiz.

ABSTRACT

Sevdenur GÖK, A Comparative Analysis of Theses Written in the Field of Human Resource Management in the ProQuest and YÖK Thesis Databases, Başkent University, Social Sciences Institute, Human Resources Management Master's Program with Thesis, 2025.

This thesis aims to comparatively examine graduate theses published between 2020 and 2024 in the field of Human Resource Management (HRM) through national (YÖK Thesis) and international (ProQuest Dissertations and Theses) databases. In this study, ProQuest and YÖK Thesis databases were selected as data sources. While ProQuest provides access to the international literature, YÖK Thesis reflects academic production at the national level. The combined use of these two databases enabled a comparative analysis of current trends in the HRM field at both national and international levels.

A total of 1,459 theses determined by various filtering criteria were examined within the scope of the study. In this respect, the research population consists of academic studies in the HRM field, while the sample comprises theses selected within certain limitations. The study included 457 master's and 125 doctoral theses obtained from the YÖK National Thesis Center, along with 251 master's and 626 doctoral theses selected from the ProQuest database. As a result of the study, distinct trends regarding the distribution of theses by years, types, and fields of study were identified. Business-oriented studies predominated in the YÖK Thesis database, whereas interdisciplinary approaches were more common in ProQuest. Methodologically, quantitative approaches predominated in Turkish theses, whereas qualitative and mixed methods were employed more frequently in international dissertations. At the level of key concepts, strategic and contemporary topics such as "human resource management," "performance management," "talent management," "recruitment," "career management/development," and "pandemic" stood out in both databases, indicating that the HRM field is addressed within similar thematic frameworks at the national and international levels. However, studies in the ProQuest database tended to focus more on innovative issues gaining global significance, such as social equity, technological developments, and diversity, whereas those in the YÖK Thesis database primarily addressed locally salient and practice-oriented topics. This situation reveals that international studies afford more space for theoretical diversity and contemporary trends, whereas national studies are shaped within the framework of existing practices and institutional structures.

These findings highlight the similarities and differences between national and international research orientations in the HRM field and reveal important gap areas for future research.

Keywords: Human resource management, yök thesis center, proquest, comparative analysis.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR i
ÖZET ii
ABSTRACT iv
TABLOLAR LİSTESİ ix
ŞEKİLLER LİSTESİ x
1. GİRİŞ 1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 4
2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihsel Gelişimi 4
2.2. Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş 6
2.3. İnsan Kaynakları Yönetimi 7
2.4. İnsan Kaynakları Yönetim Fonksiyonları 9
2.4.1. İnsan kaynakları planlaması 10
2.4.2. İşe alım fonksiyonu 11
2.4.3. Performans yönetimi ve değerlendirme 13
2.4.4. Eğitim ve geliştirme 14
2.4.4.1. İşe alıştırma 16
2.4.5. Ücret yönetimi 18
2.4.6. Kariyer yönetimi 19
2.4.7. İş sağlığı ve güvenliği 21
2.5. ProQuest ve YÖK Tez Veri Tabanları 23
2.5.1. ProQuest veri tabanı 23
2.5.2. YÖK tez veri tabanı 24
2.6. İnsan Kaynakları Alanında Türkiye'de Yapılmış Benzer Çalışmaların İncelenmesi 24
3. YÖNTEM 31
3.1. Araştırmanın Amacı 31
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 32
3.3. Veri Toplama Yöntemi 33
3.3.1. YÖK tez veri tabanı verileri 34
3.3.2. ProQuest veri tabanı verileri 36
3.4. Sınırlılıklar 38
4. BULGULAR 39

4.1. Veri Tabanlarından Elde Edilen Tez Sayıları 39
4.2. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanındaki Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı . 40
4.2.1. YÖK tez veri tabanında tezlerin yıllara göre dağılımı 40
4.2.2. ProQuest veri tabanında tezlerin yıllara göre dağılımı 41
4.2.3. YÖK tez ve proquest veri tabanlarının yıllara göre karşılaştırılması 42
4.3. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanlarında Yayınlanan Tezlerin Alanlarına Göre Dağılımı 42
4.3.1. YÖK tez veri tabanında yayınlanan tezlerin alanlarına göre dağılımı 43
4.3.2. ProQuest veri tabanında yayınlanan tezlerin alanlarına göre dağılımı 44
4.3.3. YÖK tez ve proquest veri tabanlarında yayınlanan tezlerin alanlarına göre karşılaştırılması 45
4.4. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanlarında Yayınlanan Tezlerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı 46
4.4.1. YÖK tez veri tabanında yayımlanan tezlerinin araştırma yöntemlerine göre dağılımı 47
4.4.2. ProQuest veri tabanında yayınlanan tezlerinin araştırma yöntemlerine göre dağılımı 48
4.4.3. YÖK tez ve proquest veri tabanlarında yayınlanan tezlerin araştırma yöntemlerine göre karşılaştırılması 48
4.5. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanlarında Yayınlanan Tezlerin Konu Başlıklarına Göre Dağılımı 49
4.5.1. YÖK tez veri tabanında yayınlanan tezlerin konu başlıklarına göre dağılımı 50
4.5.2. ProQuest veri tabanında yayınlanan tezlerin konu başlıklarına göre dağılımı 51
4.5.3. YÖK ve proquest veri tabanlarında yayınlanan tezlerin konu başlıklarına göre karşılaştırılması 52
4.6. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanında Yayınlanan Tezlerde Öne Çıkan Anahtar Kavramlar 53
4.6.1. YÖK tez veri tabanı lisansüstü tezlerde öne çıkan anahtar kavramlar 53

4.6.2. ProQuest veri tabanı lisansüstü tezlerde öne çıkan anahtar kavramlar 55
4.6.3. YÖK Tez ve proquest veri tabanlarında yayınlanan tezlerin anahtar kavramlarına göre karşılaştırılması 59
4.7. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanlarında Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler 60
4.7.1. YÖK Tez yüksek lisans tezlerinde önerilen boşluklar veya yönelimler 60
4.7.2. YÖK tez doktora tezlerinde önerilen boşluklar veya yönelimler..... 62
4.7.3. ProQuest yüksek lisans tezlerinde önerilen boşluklar veya yönelimler 63
4.7.4. ProQuest doktora tezlerinde önerilen boşluklar veya yönelimler ... 64
5. TARTIŞMA..... 65
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 68
KAYNAKLAR..... 71

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. Araştırma ile İlişkili Görülen Çalışmalar 26
Tablo 4.1. Veri Tabanlarından Elde Edilen Tez Sayıları 39
Tablo 4.2. YÖK Tez Veri Tabanından Elde Edilen Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı 40
Tablo 4.3. ProQuest Veri Tabanından Elde Edilen Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı 41
Tablo 4.4. YÖK Tez Yayınlandıkları Alanlara Göre Tezler 43
Tablo 4.5. ProQuest Yayınlandıkları Alanlara Göre Tezler 44
Tablo 4.6. YÖK Tez'de Yayınlanan Tezlerinin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı 47
Tablo 4.7. ProQuest'te Yayınlanan Tezlerinin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı 48
Tablo 4.8. YÖK Tez'de Yayınlanan Tezlerin Konu Başlıklarına Göre Dağılım..... 50
Tablo 4.9. ProQuest Veri Tabanında Yayınlanan Tezlerin Konu Başlıklarına Göre Dağılım
..... 51

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. İnsan Kaynakları Planlama Süreci (Mondy, 2017, s.94) 11
Şekil 3.1. PRISMA Protokolü Doğrultusunda Hazırlanan YÖK Tez Akış Şeması 35
Şekil 3.2. PRISMA Protokolü Doğrultusunda Hazırlanan ProQuest Tez Akış Şeması 37
Şekil 4.1. YÖK Tez ve ProQuest veri tabanlarının yıllara göre karşılaştırılması 42
Şekil 4.2. YÖK Tez ve ProQuest tezlerinin alanlara göre dağılımı 45
Şekil 4.3. YÖK Tez Yüksek Lisans Tezlerinde Öne Çıkan Anahtar Kelimeler 53
Şekil 4.4. YÖK Tez Doktora Tezlerinde Öne Çıkan Anahtar Kelimeler 54
Şekil 4.5. ProQuest Veri Tabanı Yüksek Lisans Tezlerinde Öne Çıkan Anahtar Kelimeler 55
Şekil 4.6. ProQuest Veri Tabanı Doktora Tezlerinde Öne Çıkan Anahtar Kelimeler 57
Şekil 4.7. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanlarının anahtar kavramlarına göre karşılaştırılması 59

1. GİRİŞ

Üretimde hammaddelerin, sermayenin ve emeğin temini ve uyumlu bir bütün oluşturmaları neredeyse bütün örgütlerin karşı karşıya kaldığı temel sorunlardan birisini teşkil etmiştir. Üretim sürecini oluşturan bu üç temel etkenden yönetilmesi en zor olan emektir (Aldemir, Ataol ve Budak, 1996). Emek faktörünün karar alma süreçlerine etkide bulunabilmesi, motivasyonuna göre performansının değişmesi ve gelişime açık olması gibi nitelikler, onu diğer faktörlerden ayıran en temel yapıdır. Bunun neticesinde de emek faktörünün gelecek davranışlarını öngörmek oldukça güçtür. Kaldı ki rekabetçi ortamlarda insan kaynağı oldukça önemli bir faktördür (Yüksel, 2007). Zira emek faktörü diğer faktörlerdeki sağlayıcılara nazaran çok daha karmaşık bir yapıdadır ve bu yapının verimli kullanılabilmesi örgütlere önemli bir güç kazandırır. İnsan kaynakları yönetimi (İKY) ise tam da burada önemli bir rol üstlenmektedir. İKY, insan unsurunun etkin yönetilmesi için insan kaynağının planlanması, istihdamı, motivasyonu, gelişimi gibi karşılıklı etkileşimi içinde barındıran ve örgütün verimliliğini doğrudan etkileyen bir süreci teşkil eder (Geylan, 1992; Çetinel, 2003).

İnsan kaynakları yönetimi bugünkü haline evrilmeden önce önemli değişiklikler geçirmiş, zaman içerisinde çağdaş manada bir İKY yapısı inşa edilmiştir. Özellikle sanayi toplumunun başlangıcından önce bireylerin kendi işlerini dayanışma ortamında yürüttükleri çalışma düzeni yerini fabrikalaşmayla birlikte standartlaşmış ve görev tanımları yapılmış bir sisteme bırakmıştır. Bu durum neticesinde ise çalışanların kendi görev ve sorumluluklarını belirlemede, bu görev ve sorumluluklara göre haklar almada bir mücadele içerisine girdikleri söylenebilir (Arslan, 2018). Başka bir deyişle sanayileşme sonrasında çalışanlar, daha profesyonel bir iş ortamına sahip olmuştur. Bununla birlikte sanayi devriminin başlangıcında kendilerine sunulan hemen hemen bütün şartları, işsizlik ve geçim kaygısı gibi olumsuz etmenlerden kaçınmak maksadıyla, kabul etmek zorunda olan işçilerin haklarını temin edecek ve koruyacak yeterli düzenleme mevcut değildi, ancak daha sonraki zamanlarda kamu desteği ve çıkarılan yasalar, iş hukukunun doğuşunu ve çalışma koşullarının düzenlenmesini beraberinde getirmiştir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1998). Bu dönemde meydana gelmiş olan personel yönetimi alanının Sanayi Devrimi ile başlayan ve Birinci Dünya Savaşı'nın son yıllarına doğru zirveye çıkan işçi sorunu neticesinde doğduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ne var ki başlangıçta işçilerle ilgili ortaya konan süreç; çalışanların izinleri, ücretleri ve devamsızlıkları üzerine gelişmiş olan personel yönetimi

olarak görülürken zamanla çalışanların değerlendirilecek ve geliştirilecek bir kaynak olarak ele alan İKY haline gelmiştir (Yüksel, 2007). İnsan kaynakları yönetimi, tarihsel süreçte toplumsal, ekonomik ve teknolojik değişimlerden doğrudan etkilenerek sürekli gelişim göstermiştir. Bu nedenle hem uygulama alanında hem de akademik düzeyde sürekli olarak güncellenmesi gereken bir disiplin haline gelmiştir. Bu dönüşüm, alan üzerine daha derinlikli ve karşılaştırmalı araştırmalar yapılmasını gerekli kılmaktadır. Öte yandan Türkiye'de İKY ABD ve Avrupa ülkelerine kıyasla hem tarihsel gelişim süreci hem de uygulama biçimi açısından farklılık göstermektedir. Türkiye'de İKY uygulamaları çoğu zaman sistematik bilgi üretimi ve stratejik planlamadan uzak, kısa vadeli hedeflere odaklanan bir anlayışla şekillendiği söylenebilir. Nitekim Eroğlu (2016), Türkiye'deki personel yönetimi rejiminin insan kaynakları sorunlarına kalıcı çözümler üretmeyip kısa vadeli ve stratejik olmayan bir yaklaşımla 'günü kurtarmaya' yönelik uygulamalar benimsediğini belirtmektedir. Bu bağlamda yapılan bu çalışma, yalnızca akademik eğilimleri değil, aynı zamanda yapısal farklılıkları da ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmanın ortaya çıkış nedeni, İK alanında son yıllardaki akademik ilgiyi daha bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirme ihtiyacıdır. Türkiye'de (YÖK Tez) ve uluslararası alanda (ProQuest) 2020-2024 yılları arasında yazılmış lisansüstü tezlerin karşılaştırmalı analizi hem araştırma eğilimlerinin belirlenmesi hem de ulusal çalışmaların uluslararası literatürle ne ölçüde örtüştüğünün anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Bunun yanında çalışma, yalnızca akademik eğilimleri değil, aynı zamanda yapısal farklılıkları da ortaya koymayı amaçlamaktadır. Ayrıca, literatürde YÖK Tez ve ProQuest veri tabanlarının birlikte kullanıldığı karşılaştırmalı analizlerin sınırlı olması, bu araştırmanın özgünlüğünü artıran bir diğer unsurdur.

Tezin birinci bölümünde, İKY alanına teorik bir zemin oluşturmak amacıyla kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Bu kapsamda öncelikle İKY'nin tarihsel gelişimi incelenerek alanın geçirdiği dönüşüm süreçlerinden bahsedilmiştir. Sonrasında personel yönetiminden İKY'ye geçiş süreci açıklanmış ve çağdaş İKY'nin temel özellikleri ortaya konmuştur. Bölümün devamında, İKY'nin temel fonksiyonları olan insan kaynakları planlaması, işe alım, performans yönetimi, eğitim ve geliştirme, ücret yönetimi, kariyer yönetimi, işe alıştırma (oryantasyon) ile iş sağlığı ve güvenliği başlıkları detaylı biçimde incelenmiştir. Son olarak, Türkiye'de insan kaynakları alanında yapılmış benzer çalışmaların

analizine yer verilerek, alandaki akademik eğilimler ve araştırma boşluklarına dair genel bir değerlendirme sunulmuştur.

Tezin ikinci bölümünde araştırmanın amacı, evreni ve örneklemi, veri toplama yöntemi, kullanılan veri tabanları ve araştırmanın sınırlılıkları ele alınmaktadır. Bu kapsamda, araştırmanın temel amacı belirtilmekte; çalışmanın evreni ve bu evrenden seçilen örneklem tanımlanmaktadır. Veri toplama yöntemi açıklanmakta ve bu yöntemde kullanılan YÖK Tez ve ProQuest veri tabanından elde edilen veriler ayrı alt başlıklar altında sunulmaktadır. Bölümün sonunda ise araştırmanın kapsamını belirleyen sınırlılıklar açıklanmaktadır.

Tezin üçüncü bölümünde veri tabanlarından elde edilen veriler karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve belirlenen ölçütler doğrultusunda analiz edilmiştir. Dördüncü bölümde ise elde edilen bulguların değerlendirilmesi ve çalışmaya yönelik sonuç ile önerilere yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, İKY alanındaki kuramsal temel ayrıntılı şekilde ele alınmaktadır. Öncelikle in İKY'nin tarihsel gelişimi incelenerek alanın evrimi açıklanmakta, ardından personel yönetiminden in İKY'ye san kaynakları yönetimine geçiş süreci değerlendirilmektedir. Sonrasında, İKY anlayışı kapsamlı biçimde tanıtılmakta ve bu alanın temel fonksiyonlarına yer verilmektedir. Fonksiyonlar arasında insan kaynakları (İK) planlaması, işe alım, performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme, ücret yönetimi, kariyer planlama, oryantasyon süreçleri ve iş sağlığı ve güvenliği gibi başlıklar bulunmaktadır. Ayrıca, Türkiye'de İKY alanında yapılmış benzer çalışmalarda analiz edilerek literatürdeki eğilimlere ve araştırma boşluklarına dikkat çekilmektedir. Bu kapsamda oluşturulan kuramsal çerçeve, çalışmanın araştırma yönünü desteklemekte ve konunun bütüncül olarak anlaşılmasına katkı sunmaktadır.

2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihsel Gelişimi

Tarih boyunca, hemen hemen tüm örgütlerin karşı karşıya kaldığı temel bir sorun, üretmeyi hedefledikleri mal ve hizmetler için gerekli hammaddelerin, sermayenin ve emeğin temin edilmesi ve bu kaynakların uyumlu bir şekilde bir araya getirilmesi olmuştur. Üretim sürecinin bu üç temel bileşeni arasında, en önemlisi ve yönetilmesi en zor olanı emek faktörüdür, çünkü belirsizliklere en açık olan odur. Bu çalışmada "emek" terimi, iş gücü, insan gücü, iş gören, insan kaynağı ve personel gibi kavramları kapsamakta olup, bir örgütte çalışan tüm bireylerin faaliyetlerini ifade etmektedir. Günümüzde diğer üretim faktörlerinin gelecekteki davranışlarını öngörmek büyük ölçüde mümkünken, insan davranışlarını tahmin etmek son derece güçtür (Aldemir vd.,1996). Sanayi öncesinden sanayi ve sanayi ötesi topluma geçişte, çalışma ve toplumsal hayat karşılıklı etkileşim içinde büyük değişim ve dönüşümlere uğramıştır. Çalışma hayatındaki değişimler toplumsal yapıyı etkilerken, toplumsal dönüşümler de yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Arslan, 2018). Sanayi öncesi dönemde bireyler kendi işlerini dayanışmacı bir ortamda yürütürken, sanayi devrimiyle birlikte fabrika düzeni önem kazanmış, rasyonel ve otoriteye uyumlu bireyler ortaya çıkmıştır. İnsanlar evlerinden koparak mekanikleşmiş ve standartlaşmış bir topluma dönüşmüştür. Sanayi ötesi toplumda ise bilgi çağına geçilmiş, bilgi gücü öncelikli hale gelmiş ve bilgiye dayalı yeni bir toplumsal yapı oluşmuştur (Arslan, 2018). Sanayi

Devrimi'nin ilk dönemlerinde fabrika işçileri, kendilerine sunulan tüm çalışma koşullarını kabul etmek zorundaydı. Gelir elde etme gerekliliği ve başka bir iş bulamama endişesi, çalışanların işi bırakma seçeneğini ortadan kaldırıyordu. Üstelik alternatif işler olsa bile sunulan koşullar genellikle daha iyi değildi. Bu dönemde çalışanları koruyan herhangi bir yasa bulunmamaktaydı. Aksine, birçok personel yönetimi kitabında örneği verilen Amassa Whitney fabrikasının işyeri kuralları, işçilere tek taraflı olarak dayatılan katı kurallardı. Ancak zamanla kamu desteği ve çıkarılan yasalar sayesinde iş hukuku ortaya çıkmış ve çalışma koşulları düzenlenmeye başlanmıştır (Can vd., 1998).

Sanayi devrimlerimden kısaca bahsetmek gerekirse;

İlk Sanayi Devrimi, 1712'de Thomas Newcomen'ın buhar makinesini icat etmesiyle başlayıp James Watt'ın bu teknolojiyi geliştirmesiyle hız kazanmıştır. 1830'lara kadar süren bu dönemde, buhar gücü sayesinde tarım ve zanaatkârlıktan makine temelli sanayiye geçiş gerçekleşmiştir. Tekstil, denizcilik ve demiryolu gibi sektörlerde büyük dönüşümler yaşanmış, sanayileşme nüfus artışını ve kentlere göçü tetiklemiştir. Ancak bu süreçte, emek sömürüsü ve yapısal yoksulluk gibi sosyal sorunlar da ortaya çıkmıştır (Derya, 2018).

İkinci Sanayi Devrimi, yaklaşık bir yüzyıl sonra, 1840-1870 yılları arasında Cincinnati'deki mezbahanelerde kullanılan sistemden esinlenerek başlamıştır. Amerika'da Henry Ford'un bu yöntemi otomobil üretimine uyarlaması ve Ford T modelini seri üretime geçirmesiyle İkinci Sanayi Devrimi en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Bu verimlilik artışının temelinde, iş bölümüne dayalı görev dağılımı ile taşıma bantlarının kullanıldığı seri üretim hatları yer almaktadır (Çiftçioğlu, Mutlu, Katırcıoğlu, 2019). Seri üretim süreçleri, 1970'lerden itibaren bilişim teknolojilerinin ilerlemesiyle hız kazanmıştır. Ayrıca, bilişim teknolojilerinin etkisiyle ortaya çıkan bilgisayar programcılığı ve yazılım geliştirme süreçleri, üretim süreçlerinin otomasyona dönüşmesini sağlamış ve CNC makineleri, Punch makineleri, kesim makineleri ile lazer teknolojileri gibi yeni üretim makinelerinin icadına yol açmıştır. Bilişim teknolojilerinin endüstriyel alanda benimsenmesi, bazı sektörlerde üretim kapasitesinin %1000 oranında artmasına olanak tanımıştır (Arslan ve Demirağ, 2017). Endüstri 2.0, küresel pazarların birleşmesine katkıda bulunarak finansal büyüme ve performans üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Aynı zamanda, birinci ve ikinci sanayi devrimleri, sanayi sektörünün gelişiminde kayda değer rol oynamıştır. Otomasyon ve sanayideki dönüşümün dünya çapında büyük etkileri olduğu kabul edilmekle birlikte, bu süreçler çevre kirliliği gibi olumsuz sonuçlar doğurmuş ve işçi sınıfının karşılaştığı

zorlukları artırmıştır (Güdek, 2023). İşçilerin yükselen refah beklentileri ve sosyal gerilimlerin hafifletilmesi ihtiyacı, sendikaların önemini artırmış ve günümüzün tüketim odaklı toplum yapısının temelini atmıştır. Demir ve çeliğin yaygın olarak hammadde olarak kullanılması ve ağır sanayinin gelişimiyle birlikte, İkinci Sanayi Devrimi'nin öncüsü ülkeler İngiltere, Almanya, Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya olmuştur (Derya, 2018).

Bir sonraki sanayi devrimi, ancak İkinci Dünya Savaşı'nın ardından gerçekleşmiştir. 1950'lerde dijital teknolojilerin gelişmesiyle birlikte, Üçüncü Sanayi Devrimi'nin temelleri atılmıştır. Bu dönemdeki en büyük etki, internetin yaygınlaşmasıyla küreselleşmenin ivme kazanması olarak değerlendirilmiştir. Bu ilerleme, ilk programlanabilir mantık denetleyicisinin icadına dayanmaktadır ve beden gücüne duyulan ihtiyacı azaltmıştır. Bu süreçte makineler, yalnızca iş dünyasında değil, aynı zamanda günlük yaşamda da etkisini artırarak belirleyici bir rol üstlenmeye başlamıştır (Derya, 2018).

Üçüncü Sanayi Devrimi ve Dördüncü Sanayi Devrimi (Endüstri 4.0), genellikle İkinci Sanayi Devrimi'nin bir parçası olarak değerlendirilmekte olup, özellikle bu devrimin ikinci yarısına denk gelir. Bu dönemdeki en önemli yeniliklerden biri, bilgisayarlar ve bilişim teknolojilerinin hızlı bir şekilde gelişmesidir. Bu dönemde, ilk bilgisayarlar Amerikan ordusu tarafından üretilmiştir. Başlangıçta veri depolama, iletişim ve kriptolama amacıyla tasarlanan bilgisayarlar, kısa süre içinde dünya çapında yayılmış ve Amerikan ordusunun kullanım amacının ötesinde birçok yeni özellik kazanmıştır (Arslan ve Demirağ, 2017). Günümüzde örgütler, özellikle insan kaynaklarının yönetimine daha fazla önem vermektedir. Örgütler için değerli olan yalnızca finansal kaynaklar değil, aynı zamanda doğru kişilerin doğru zamanda istihdam edilmesi ve etkili bir şekilde yönetilmesidir. Çünkü insan kaynaklarının etkin yönetimi; kazaların, devamsızlıkların ve hata oranlarının azalmasına katkı sağlar (Can vd., 1998).

2.2. Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş

Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş, uzun bir süreç ve çeşitli aşamalardan sonra gerçekleşmiştir. Başlangıçta personel yönetimi, çalışanların ücret, izin ve devamsızlık gibi kayıtlarının tutulmasına odaklanırken, çalışanlar maliyet unsuru olarak görülüyordu. Çağdaş İKY ise çalışanları değerlendirilecek ve geliştirilecek bir kaynak olarak ele alır. İnsan faktörü, örgütlerin değişen çevresel koşullara uyum sağlamasında en dinamik

unsurdur. Bu anlayış, insan kaynakları yönetimini daha bütüncül ve sistematik bir yaklaşımla şekillendirmiştir. Rekabetçi ortamlarda, insan kaynağının potansiyelini tam anlamıyla kullanmak ve yaratıcılığını ortaya koymak gereklidir. Bu durum, çok yönlü ve karmaşık insan davranışlarını anlamayı, yorumlamayı ve yönetmeyi gerektiren bütüncül bir anlayışın geliştirilmesini zorunlu kılar. İnsan kaynakları yönetimi, bu anlayışı benimseyerek personel faaliyetlerini genişletmiş, diğer bölümlere danışmanlık yapma ve tüm yöneticileri insan kaynakları yöneticisi gibi düşünmeye teşvik etme görevini üstlenmiştir (Yüksel,2007). İnsan kaynakları yönetimi, personel yönetimine kıyasla pek çok stratejik misyon ve vizyonu kapsamasının yanı sıra personel yönetiminde sınırlı kalan idari fonksiyonların çeşitlenmesine de zemin hazırlamıştır. Bu doğrultuda günümüzde İKY önemli bir örgütsel işlev de üstlenmektedir (Yılmazer ve Erdem, 2022). Böylece İKY yalnızca bir destek fonksiyonu olmaktan çıkıp, örgütün stratejik karar alma süreçlerine entegre olan kritik bir birim haline gelmiştir.

1930'larda personel yönetimi, çalışan ilişkileri bölümü olarak anılmaya başlanmış ve işe alma, işten çıkarma, ücretlendirme, sendikal şikayetler gibi sorumlulukları üstlenmiştir. 1960'lardan sonra dünyada, 1980'lerden itibaren Türkiye'de görülen dışa açılma politikaları, örgütlerin küresel rekabet avantajı arayışına girmesine ve bu süreçte yeni yönetim yaklaşımlarını benimsemelerine yol açmıştır. Bu gelişmeler, personel yönetiminden İKY'ye geçiş sürecini hızlandırmıştır (Tortop, 2006). Bu dönüşüm, insan kaynaklarının sadece operasyonel değil, stratejik düzeyde de yönetilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur.

2.3. İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yönetimi (İKY), işletmelerde özellikle destekleyici bir fonksiyon olarak görülmekle birlikte, yönetimi konu olan insan unsuru klasik üretim faktörlerinden farklı bir yapıya sahiptir. Diğer fiziki üretim girdilerinden farklı olarak emek faktörü düşünebilen, karar alabilen, kendini geliştirebilen ve motivasyonu değişkenlik gösterebilen bir kaynaktır. Bu nedenle, işletmelerin amaçlarına ulaşmasında insan unsurunu etkin yönetmek kritik bir gereklilik haline gelmiştir. Nitekim İKY, örgüt içinde insan kaynağının planlanması, işe alınması, eğitilmesi, geliştirilmesi ve motive edilmesi gibi karşılıklı etkileşim gerektiren süreçleri içerir ve bu yönüyle işletmenin verimliliğine dolaylı yoldan katkı sunan bir yönetim alanıdır (Geylan, 1992; Çetinel, 2003).

Literatürde İKY kavramının tanımına ilişkin üç farklı yaklaşım olduğu belirtilmektedir. Birinci yaklaşım, İKY'yi geleneksel personel yönetiminin yeniden adlandırılmış hali olarak görür. İkinci yaklaşım, İKY'nin personel yönetiminden çok daha farklı bir anlayış olduğunu, klasik personel işlevlerinin yeniden organize edilmesini içerdiğini vurgular. Üçüncü yaklaşım ise İKY'yi, örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayan stratejik bir yönetim süreci olarak ele almaktadır. Başka bir deyişle üçüncü bakış açısına göre İKY, işletme hedeflerine ulaşmak için insan kaynağını en etkin ve verimli biçimde harekete geçirecek politikaların geliştirilmesini ifade eder (Çetinel, 2003; Guest, 1989). Bu üç perspektif, İKY'nin zaman içinde geçirdiği dönüşümü ve kapsamının genişlemesini de yansıtmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin stratejik boyutu, 1980'lerden itibaren önem kazanarak literatürde "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi" kavramını doğurmuştur.

Stratejik İKY anlayışı, insan kaynağının işletme stratejileriyle uyumlu bir şekilde yönetilmesini öngörülmektedir. Wright ve McMahan'ın (1992) tanımına göre stratejik İKY, organizasyonun uzun vadeli hedefleri ile insan kaynakları politikaları ve uygulamalarının dikey ve yatay düzeyde bütünleştirilmesini ifade etmektedir. Bu bakış açısıyla insan kaynağı, sıradan bir üretim girdisi veya maliyet unsuru olmaktan çıkarak, işletmeye rekabetçi üstünlük sağlayabilecek stratejik bir varlık olarak değerlendirilmektedir (Bayat, 2008). Nitekim Barney'nin kaynak temelli görüşü çerçevesinde, taklit edilmesi zor olan beşerî sermayenin geliştirilmesi ve elde tutulması, işletmelere sürdürülebilir bir rekabet avantajı kazandırabilmektedir. Bu teorik çerçeve, insan kaynaklarının stratejik değerini ortaya koyarak İKY'yi şirket stratejisinin ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir (Becker ve Huselid, 2006). Stratejik İKY anlayışıyla birlikte insan kaynakları bölümleri, üst yönetimin iş ortağı olarak konumlanmaya başlamış; İK yöneticileri sadece idari işler yürüten uzmanlar değil, stratejik ortak ve değişim ajanı rollerini de üstlenen yöneticiler haline gelmiştir. Yapılan araştırmalar da stratejik İKY uygulamalarının çalışan bağlılığı, verimlilik ve işletme performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir (Bayat, 2008; Becker ve Huselid, 2006; Wright ve McMahan, 1992).

Günümüzde İKY, geçmişe kıyasla çok daha geniş ve dinamik bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşme olgusuyla birlikte uluslararası piyasalarda faaliyet gösteren işletmeler, çok kültürlü ve çeşitli işgücünü yönetme gerekliliğiyle karşı karşıya kalmışlardır. Bu durum, uluslararası İKY ve çeşitlilik yönetimi gibi konuların modern İKY uygulamalarında öne çıkmasına yol açmıştır. Diğer yandan, dijital dönüşüm ve bilgi

teknolojilerindeki hızlı gelişme, İKY süreçlerini önemli ölçüde değiştirmiştir. Birçok kuruluş, elektronik İK yönetimi (e-İKY) sistemlerini ve İK analitiği araçlarını kullanarak işe alım, eğitim, performans değerlendirme gibi süreçlerde veri odaklı yaklaşımlar benimsemektedir. Bu sayede İK departmanları, büyük veriyi ve yapay zekâ destekli uygulamaları kullanarak daha etkili kararlar alabilmekte ve çalışan deneyimini iyileştirebilmektedir. Çalışan bağlılığı ve işveren markası yönetimi, günümüz İKY gündeminin önemli unsurları haline gelmiştir. Örneğin, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırmaya yönelik esnek çalışma düzenleri, kariyer yönetimi, sürekli eğitim fırsatları ve ödüllendirme sistemleri yaygın olarak uygulanmaktadır. Ayrıca, sürdürülebilir İKY anlayışı çerçevesinde işletmeler, çalışanların uzun vadeli gelişimini destekleyerek sosyal sorumluluk, etik yönetim ve iş-yaşam dengesi gibi konulara da odaklanmaktadır. Bütün bu modern yaklaşımlar, İKY'nin artık yalnızca günlük personel işlemlerini yürüten bir birim olmaktan çıkıp, örgütsel değişime liderlik eden ve çalışanlarla işletme hedeflerini bütünleştirmeye çalışan stratejik bir ortak konumuna geldiğini göstermektedir (Deadrick ve Stone, 2014; Ulrich ve Dulebohn, 2015). Böylece İKY, insan sermayesini etkin bir şekilde yöneterek, işletmelerin hem iç dinamiklerini güçlendirmekte hem de dış çevreye karşı daha dayanıklı hale gelmelerini sağlamaktadır.

2.4. İnsan Kaynakları Yönetim Fonksiyonları

İnsan Kaynakları, örgütlerin insanla ilgili tarafıyla ilgilenir. Örgütlerin insan kaynakları departmanları performansa olumlu yönde etki eden departmanlardır. Örgütler için insan kaynağı örgütlerin hedeflerine ulaştırmada ve rekabet avantajı elde etmede önemli rol oynar. İnsan kaynakları fonksiyonları çalışanları etkili bir şekilde yönetmek amacıyla kullanılan fonksiyonlardır (Demir, 2016). İnsan kaynakları fonksiyonun üyeleri örgütlerin etkinliğini ve başarısını sağlamaya katkıda bulunmanın yanında, yönetim, istihdam, eğitim ve gelişme, ödüllendirme ve insanların refahı, yönetimle çalışanların arasındaki ilişkileri etkileyen konulara yönelik anlayış, liderlik, yönlendirme ve hizmetler sağlamaktadır. İK uygulamaları, örgüt etkinliği ve insan kaynakları ile İK hizmetlerinin yürütülmesi şeklinde iki kategoriye ayrılabilir. Örgüt etkinliği ve İK; iş stratejilerinin uyumlaştırılması ve yürütülmesiyle ilgili faaliyetleri kapsarken, insan kaynakları hizmetlerinin uygulanması; personel alımı, eğitim ve geliştirme, ödüllendirme sistemleri ve işyeri ilişkilerine yönelik süreçleri içermektedir (Armstrong, 2017, s. 12).

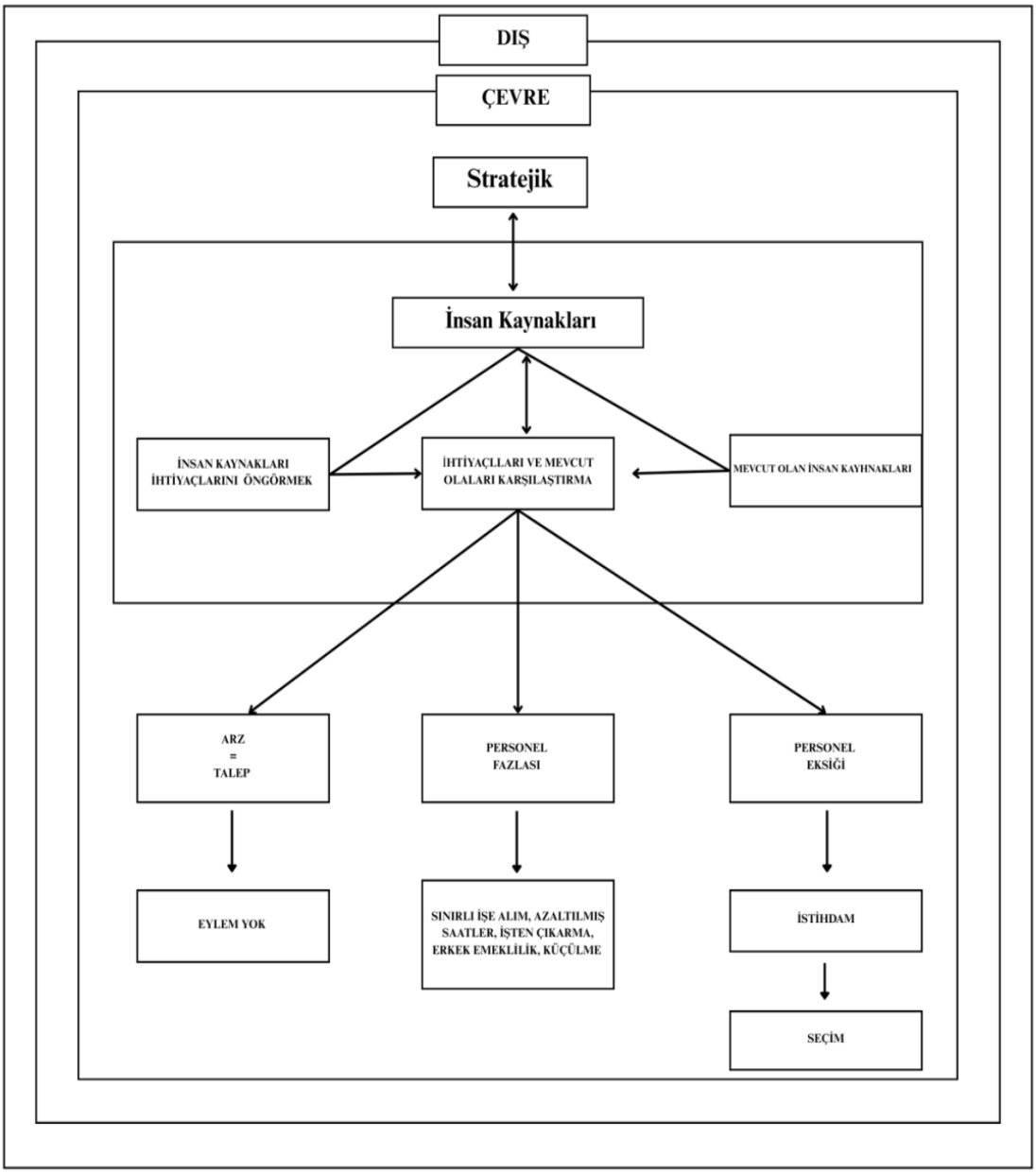
Bu bölümde, İKY'nin temel fonksiyonları arasında yer alan insan kaynakları planlaması, işe alım, performans yönetimi, eğitim ve geliştirme, ücret yönetimi, kariyer yönetimi, işe alıştırma süreçleri ile iş sağlığı ve güvenliği konuları ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.4.1. İnsan kaynakları planlaması

İnsan kaynakları planlaması, örgütlerin stratejik planlama sürecinin bütüncül bir parçasını oluşturmaktadır. İnsan kaynakları planlaması, örgütün mevcut ve gelecekteki işgücü ihtiyaçlarını belirleyerek, iş süreçlerinin kesintisiz bir şekilde devam etmesine olanak tanır. Boşalacak pozisyonlara veya gelecekte ortaya çıkabilecek işgücü gereksinimlerine yönelik olarak, belirlenen zamanda ve istenen mesleki yeterlilik ve becerilere sahip yeterli sayıda çalışanın hazır bulundurulması, insan kaynakları planlamasında başarının göstergesidir. İnsan kaynakları planlamasının etkili biçimde uygulanması, İKY'nin tüm fonksiyonlarının daha verimli bir şekilde gerçekleştirilmesine önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır (Bingöl, 2013, s.167). Diğer bir deyişle, insan kaynakları planlaması, düzenli ve yapılandırılmış bir faaliyettir. Bu planlama, belirli bir dönem içerisinde örgüt bünyesinde ortaya çıkabilecek pozisyonlarla, iç ve/veya dış kaynaklardan temin edilecek insan kaynağının uygun biçimde eşleştirilmesini içermektedir (Mondy, 2017, s. 93). Bu bağlamda, insan kaynakları planlamasının yalnızca personel ihtiyacını karşılamaya yönelik bir faaliyet olmanın ötesinde, örgütsel verimlilik ve stratejik hedeflerle doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir.

Şimşek (2007), İnsan kaynakları planlaması, örgütlerin verimliliğini ve kârlılığını doğrudan etkileyen temel faaliyetlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu süreç, uygun istihdamın sağlanmasının yanı sıra, çalışan sayısında optimizasyon yoluyla maliyetlerin düşürülmesine ve üretim süreçlerinin etkinliğinin artırılmasına katkı sağlamaktadır. Mondy (2017)'nin, İnsan kaynakları planlama sürecinin stratejik planlama ile başladığını ortaya koyan Şekil 2.1.'de de belirtildiği gibi, insan kaynakları planlaması, "ihtiyaçlar" ve "mevcut kaynaklar" olmak üzere iki temel unsurdan oluşmaktadır. İhtiyaçların öngörülmesi, örgütün gelecekteki hedeflerine ulaşabilmesi amacıyla ihtiyaç duyacağı insan kaynağının sayısını, niteliklerini ve organizasyon içindeki pozisyonlarını belirlemeyi içermektedir. Mevcut durumun değerlendirilmesi ise, örgütlün gerekli becerilere sahip çalışanlarını elde tutup tutamayacağını ve bu hedefi hangi kaynaklar aracılığıyla gerçekleştirebileceğini belirlemeyi

amaçlamaktadır. Bu analizler sonucunda, örgütte personel ihtiyacının olup olmadığı tespit edilebilmektedir.



Şekil 2.1. İnsan Kaynakları Planlama Süreci (Mondy, 2017, s.94)

2.4.2. İşe alım fonksiyonu

İnsan kaynakları yönetiminde işe alım fonksiyonu, personel temini yapmak için en etkin işlerden biridir. Günümüzde birçok örgüt, iş gereksinimlerine ve kurumsal kültürlere en uygun adayları bulmak ve istihdam etmek için seçim süreçlerini titizlikle yürütmektedir.

İşletmedeki işe alım mevcut iş açığını istenilen özelliklerde donanımlı adayları işe yerleştirmek için yapılan arama ve bulma faaliyetlerini içeren süreçtir (Kulak, 2021). Bu süreç, sadece nitelikli adayları belirlemekle kalmayıp aynı zamanda örgütün uzun vadeli başarısını etkileyen stratejik bir insan kaynakları uygulaması olarak değerlendirilmektedir.

İşe alım, örgütler açısından uygun adayların belirlenmesi ve seçilmesini içeren, İKY'nin en karmaşık ve stratejik işlevlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bir örgütün sahip olduğu insan kaynağının niteliği, büyük ölçüde işe alım sürecinin etkinliğiyle doğrudan ilişkilidir (Gamage, 2014, s. 40). İşe alım, örgütün vizyon ve misyonuna ulaşabilmesi için gerekli yeterliliklere sahip bireylerin başvuru yapmasını teşvik etmek ve bu adaylar arasından en uygun olanını seçmek amacıyla yürütülen bir süreçtir (Othman vd., 2019). Bu süreçte örgütlerin öncelikli dikkate alması gereken unsur, pozisyon ile aday arasında en uygun eşleşmenin sağlanmasıdır. Yanlış aday seçimleri, örgütlerin açısından önemli mali kayıplara yol açabilmektedir. Dolayısıyla işe alım sürecinin temel amacı, örgütün stratejik hedeflerini destekleyecek nitelikte ve sayıda çalışanı, mümkün olan en düşük maliyetle istihdam etmektir (Armstrong, 2006, s.409). Örgütler açısından en değerli kaynak olan insan gücüne duyulan ihtiyaç, örgütün ilk oluşum sürecinde, teknolojik gelişmelere bağlı olarak yeni pozisyonların ortaya çıkmasında veya mevcut çalışanların işten ayrılması, transfer edilmesi, terfi etmesi ya da emekliye ayrılması gibi durumlarda boşalan pozisyonların doldurulması gerekliliğiyle gündeme gelmektedir (Sabuncuoğlu, 2018, s. 100).

Örgütte istihdam eksikliğinin hissedilmesiyle işe alım süreci başlar. İnsan kaynakları planlaması sayesinde personel eksikliğinin önceden farkına varılmalı ve zamanında müdahale edilmelidir. Sektörlerde beklenmeyen gelişmeler ya da çalışanın ani bir şekilde işten ayrılmaya karar vermesi gibi durumlarda acil ihtiyaçlar doğabilmektedir (Barutçugil, 2004). İşletmeler kurulma aşamasındayken tüm pozisyonları doldurmalıdır. Kurulmuş bir örgütte rotasyonlar, terfiler, emeklilik ve ölüm gibi durumlarda boş kalan kadroların doldurulması gerekmektedir (Sabuncuoğlu,1986). Örgütlerde verimliliği ve performans artışını sağlayan, vasıflı çalışanların bulunmasıdır. Çalışanların iş gerekliliklerini yerine getirebilmesi için birtakım yeteneklere sahip olması beklenir. Personel bu yeteneklere sahip değilse örgüt verimli olamayacaktır. Bu yüzden örgüt, yeterli sayıda işe uygun personeli sağlamalıdır (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012). Bu doğrultuda, insan kaynakları planlaması, yalnızca mevcut personel ihtiyacını karşılamakla kalmayıp, aynı zamanda

örgütün gelecekteki iş gücü yapısını da önceden planlı ve sistemli bir şekilde şekillendirmeyi amaçlamaktadır.

2.4.3. Performans yönetimi ve değerlendirme

Örgütlerin sürdürülebilirliklerini koruyabilmeleri ve rekabet avantajı elde edebilmeleri için performanslarını sürekli geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, performans yönetimi günümüzde örgütlerin öncelik verdiği temel alanlardan biri hâline gelmiştir. Performans yönetiminin kavramsal çerçevesinin anlaşılabilmesi için öncelikle performans kavramının tanımlanması gerekmektedir. Performans, belirlenen koşullar çerçevesinde bir görevin ne düzeyde yerine getirildiğini ya da çalışanın sergilediği davranış biçimini ifade eden bir kavramdır (Bingöl, 2016, s. 373). Performans yönetimi hem bireysel çalışan verimliliğini hem de örgütsel etkinliği en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen, hedef odaklı bir süreçtir. Aynı zamanda, örgütün en değerli unsuru olan insan kaynağının performansının ölçülmesine ve geliştirilmesine olanak sağlayarak, örgüt stratejisinin uygulanmasında önemli ve stratejik bir rol üstlenmektedir (Bingöl, 2016; Mondy, 2017, s.198). Farklı bir anlatımla, performans yönetimi, kurumun uzun vadeli amaçlarına erişimini sağlayan etkili ve bütüncül bir yönetim aracıdır (Armstrog, 2017, s. 149).

Performans yönetimi; temel gerekliliklerin tanımlanması, performansın yapılandırılması, hayata geçirilmesi, değerlendirilmesi, gözden geçirilmesi, yenilenmesi ve yeniden sözleşme yapılması gibi aşamalardan oluşan, kesintisiz ilerleyen bir işleyiş biçimidir. Başlangıç aşamasını oluşturan temel gereklilikler, bireyin kurumun vizyonu ve uzun vadeli amaçları konusunda bilgi sahibi olmasının yanı sıra, görev tanımı ile işin niteliğine ilişkin detaylı bilgi edinmesini de kapsamaktadır. Performans planlaması aşamasında, yönetici ile çalışan arasında yapılacak işin içeriği, nasıl gerçekleştirileceği ve gelişim planına ilişkin ortak bir uzlaşı sağlanır. Performansın uygulanması aşamasında çalışan, daha önce üzerinde mutabık kalınan davranışları sergilemeye ve somut sonuçlar üretmeye çalışırken, aynı zamanda gelişimsel ihtiyaçları doğrultusunda da çaba gösterir. Performans değerlendirmesi, çalışan ve yöneticinin katılımıyla, belirlenen davranışların ve hedeflenen sonuçların hangi düzeyde gerçekleştiğinin sistematik biçimde değerlendirilmesini içerir. Performansın gözden geçirilmesi aşamasında ise çalışan ile yöneticisi, resmi bir ortamda gerçekleştirilen toplantıda performans sonuçlarını ele alır ve çalışan bu süreçte geri bildirim alma fırsatı bulur. Sürecin son aşaması olan performansın

yenilenmesi ve yeniden sözleşme yapılması ise, değerlendirme sürecinden elde edilen verilerin ve içgörülerin yeni hedeflerin belirlenmesi ve geliştirme planlarının oluşturulması amacıyla kullanılmasını kapsamaktadır (Aguinis ve Pierce, 2008, s.141). Performans yönetiminin yalnızca bir unsuru olmakla birlikte, örgütün stratejik planını doğrudan yansıtması nedeniyle kritik bir öneme sahip olan performans değerleme, çalışanın görevinde gösterdiği başarıyı ve gelişim düzeyini sistematik biçimde değerlendirme sürecidir (Sabuncuoğlu, 2018, s.228). Etkili bir performans değerlendirme sistemi, yalnızca başarıların ölçülmesiyle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda çalışanın gelişimine yönelik planların yanı sıra hedef ve amaçlara ulaşmayı destekleyecek stratejilerin uygulanmasını da içerir (Mondy, 2017, s.198).

Örgütlerin karşılaştığı temel sorunlardan biri, çalışana verilen görevin hangi düzeyde başarıldığını ve diğer bir ifadeyle çalışanın söz konusu işi gerçekleştirme yetkinliklerinin hangi ölçüde olduğunu belirleyebilmektir (Sabuncuoğlu, 2018, s. 228). Bu tür sorunların çözümüne yönelik olarak gerçekleştirilen performans değerlendirme uygulamaları, örgütler açısından maliyetli olabilmektedir. Bununla birlikte, çalışanların terfi, ikramiye ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine olanak tanıyarak iş motivasyonu ve örgüte bağlılık oluşturma potansiyeline sahip olması nedeniyle söz konusu uygulamaların hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır (Kadiresan, 2015, s.163). Performans değerlendirme, çalışanın şu anki ve önceki zamanlardaki performansının kendi performans standardına göre ölçülmesidir. Performans değerlendirme süreci, çalışanın performans standardının oluşturulmasını ve başarısının artırılmasını sağlayacak eğitim, geri bildirim ve teşvikleri kabul etmesini de gerektirir. Performans değerlendirme süreci iş standardını oluşturma, çalışan performansını standarda göre ölçme, yetersizliklerini giderecek ya da mevcut durumu devam ettirecek geri bildirimlerin verilmesi olarak üç aşamadan oluşur (Dessler, 2019). Bu üç aşamalı yapısıyla performans değerlendirme süreci, hem çalışan gelişimini desteklemekte hem de örgütsel hedeflerle bireysel hedeflerin uyumlu hale getirilmesine katkı sağlamaktadır.

2.4.4. Eğitim ve geliştirme

Örgütler, küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği hızlı gelişim ve değişimlerle karşı karşıya kalmakta olup, yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri ve büyüme gösterebilmeleri için rekabet güçlerini artırmaları gerekmektedir. Rekabet ortamında başarı elde edebilmenin temel koşulu ise nitelikli insan kaynağına sahip olmaktır

(Bingöl, 2016, s.278). Her örgüt, faaliyetlerini etkin bir şekilde yürütebilmek için iyi yetişmiş, eğitimli ve deneyimli çalışanlara ihtiyaç duyar. Günümüzün dinamik yapıya sahip örgütlerinde iş süreçlerinin giderek daha karmaşık hâle gelmesi, çalışan eğitimine verilen önemin artmasına neden olmuştur (DeCenzo vd., 2010, s.189). Bu doğrultuda, insan kaynağının geliştirilmesi örgütler açısından son derece önemli ve stratejik bir faaliyet olarak değerlendirilmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme faaliyetleri, çalışanların yetkinliklerini artırarak örgütsel performansı yükseltmeyi hedefleyen sürekli ve sistematik çabaların merkezinde konumlanmaktadır (Mondy, 2017, s.166). Herhangi bir eğitim ve geliştirme programı; (1) çalışanın örgüt içerisindeki rol ve sorumluluklarını anlama düzeyini artırmak, (2) bir veya birden fazla uzmanlık alanında yetkinliklerini geliştirmek ve/veya (3) görevlerini daha etkin bir biçimde yerine getirebilmesini sağlamak amacıyla motivasyonunu yükseltmek gibi üç temel amaçtan birini ya da birkaçını içerebilir (Bingöl, 2016, s. 278). Mondy (2017)'e göre, herhangi bir eğitim ve geliştirme programı; (1) çalışanın örgüt içerisindeki rol ve sorumluluklarını anlama düzeyini artırmak, (2) bir veya birden fazla uzmanlık alanında yetkinliklerini geliştirmek ve/veya (3) görevlerini daha etkin bir biçimde yerine getirebilmesini sağlamak amacıyla motivasyonunu yükseltmek gibi üç temel amaçtan birini ya da birkaçını içerebilir.

Eğitim ve geliştirme bağlamında, eğitim olgusu; bireyin mevcut görevleri çerçevesinde karşılaştığı bilgi ve beceri eksikliklerini gidermeyi amaçlayan planlı ve sistematik faaliyetleri içermektedir (Mondy, 2017, s.166). Diğer bir deyişle, çalışan eğitimi, çalışanlarda iş performansını artırmaya yönelik olarak kalıcı nitelikte değişim sağlamayı amaçlayan bir öğrenme deneyimidir. Bu doğrultuda eğitim; becerilerin, bilgilerin, tutumların veya davranışların geliştirilmesi ve dönüştürülmesini kapsar. Özetle, çalışanı daha etkili hâle getirmek amacıyla tasarlanmış sistematik bir süreçtir (DeCenzo vd., 2010, s. 189). Geliştirme ise, daha uzun vadeli hedeflere odaklanan öğrenme süreçlerini kapsamaktadır. Bu çerçevede, gelişim ise çalışanın örgütsel yeniliklere ve dönüşümlere, yeni beceri ve yetkinlikler kazanarak katkı sağlamasını destekleyen bir süreçtir (DeCenzo vd., 2010, s. 189; Mondy, 2017, s.166). Örgütler, insan kaynağının verimliliğini artırmak amacıyla, mesleki yeterlilikleri, yetkinlikleri ve tutumlarında olumlu yönde gelişim sağlamayı hedefleyen çeşitli eğitim programlarını uygulamaya koymaktadır (Sabuncuoğlu, 2018, s. 154). Ancak, örgütlerin uzun vadeli hedefleriyle güçlü bir ilişki içerisinde bulunan eğitim ve geliştirme

uygulamalarının özenli ve yapılandırılmış bir biçimde tasarlanması büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, ilk aşamada kurumun özgün eğitim ve geliştirme gereksinimlerinin ortaya konulması gerekmektedir. Söz konusu gereksinimler; kurumsal inceleme, pozisyon bazlı çözümleme ve bireysel değerlendirme gibi çeşitli kademelerde gerçekleştirilecek analizlerle belirlenebilir. İhtiyaçların belirlenmesinin ardından, örgütün değişen stratejik hedeflerini destekleyecek nitelikte açık ve net eğitim ve geliştirme hedefleri oluşturulmalıdır. Bu hedefler, stratejik önceliklerdeki değişimlere uyum sağlayabilmek amacıyla düzenli olarak gözden geçirilmeli ve gerektiğinde güncellenmelidir. Hedeflerin belirlenmesinden sonra, uygun eğitim yöntemleri ve dağıtım kanalları ilgili yetkililer tarafından seçilebilir. Son olarak, söz konusu programların kurumsal amaçlara olan etkisini değerlendirebilmek amacıyla yönetim tarafından sürekli değerlendirme süreçlerinin yürütülmesi gerekmektedir (Mondy, 2017, s.166-175).

Eğitim, işe yeni başlayan ya da örgüt bünyesindeki çalışanlara gerekli olan temel becerileri öğretme aşamasıdır (Dessler, 2019). Günümüzde örgütlerde teknolojik ve yapısal olarak çok fazla değişim yaşanmaktadır. Dünyanın bir yerinde ortaya çıkan bir yenilik kısa sürede diğer yerlere sirayet etmektedir. Teknolojinin sağladığı yenilikler iş süreçlerinde ve örgütlenmelerde yeni modeller ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların bu gelişimlere ayak uydurması ve güncel kalmaları için bilgi ve yeteneklerinin geliştirmeleri gerekmektedir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012). Eğitim, bireysel olarak çalışanların beceri ve motivasyonlarını geliştirirken, örgütsel açıdan verimliliği artırmayı hedefler. Yönetim geliştirme, liderlik becerilerini güçlendirmeyi amaçlar. Eğitim ihtiyaçları, iş gücü veya kariyer planlaması gibi süreçlerden doğar ve üst yönetimin desteği, programların başarısını artırır. Eğitim, mevcut sorunları çözmek ve geleceğe hazırlanmak için planlanabilir (Yüksel, 2007). Dolayısıyla, hem işe yeni başlayanların iş ortamına hızlı ve etkili bir şekilde uyum sağlaması hem de mevcut çalışanların değişen koşullara adapte olarak yetkinliklerini güncellemesi açısından eğitim, sürdürülebilir örgütsel başarı için vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir.

2.4.4.1. İşe alıştırma

İnsan kaynakları yönetimi kapsamında eğitim ve geliştirme faaliyetleri düşünüldüğünde, öncelikli olarak dikkat çeken uygulama, yeni işe başlayan çalışanın katıldığı uyum (oryantasyon) eğitimidir.

Örgütler açısından nitelikli ve sürdürülebilir bir insan kaynağı yapısı geliştirmek, esas olarak personel temini ve uygun adayların belirlenmesi süreçleriyle sağlanır. Ancak, bu süreçler yalnızca başlangıç aşamasını oluşturmaktadır. İşe kabul edilen çalışanın görevini tamamen bildiği ve işini eksiksiz ve başarılı bir şekilde yerine getireceği varsayımı, gerçekçi bir yaklaşım olarak değerlendirilemez (Bingöl, 2016, s. 280).

İşe alıştırma eğitimi, yeni işe başlayan veya görev değişikliği yaşayan çalışanın, görevini ve sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirebilmesi amacıyla işe başlamadan önce ya da işe girişinin ilk günlerinde gerçekleştirilen planlı ve sistematik bir eğitim sürecidir. Bu eğitimin temel hedefi, çalışanın ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerileri edinmesini sağlayarak, en kısa sürede örgüte ve işe adaptasyonunu kolaylaştırmaktır (Acar, 2014, s. 158). İşe alıştırma eğitimi, yeni çalışanlara çeşitli açılardan önemli katkılar sağlamaktadır. Bu katkılar kısaca aşağıdaki şekilde anlatılabilir (Sabuncuoğlu, 2018, s. 181):

- İşe alıştırma eğitimi aracılığıyla, yeni çalışanın örgüte ilişkin temel bilgilerle birlikte, kurumun politikaları, örgütsel yapısı, faaliyet alanı ve üretim süreci gibi konular hakkında bilgilendirilmesi; ayrıca çalışanın sosyal hakları ve sorumlulukları konusunda da kapsamlı bir farkındalık kazanması hedeflenir.
- Bireyin örgüte ve işine karşı yabancılaşmasını önleyecek ve sosyal uyumu destekleyecek çabaların ortaya konulmasıdır. Yeni çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak hissedebilmesi, diğer çalışanlarla etkileşim kurarak yakınlık ve aidiyet geliştirmesi sağlanmalıdır.
- İşe alıştırma eğitimi, bireye görevleri ile yetkinlikleri arasında uyum sağlama ya da yeteneklerini en verimli şekilde kullanabileceği alanlara yönelme fırsatı sunar. Bu süreçte çalışan, mesleki becerilerini geliştirmenin yanı sıra kişisel gelişimine de katkı sağlamaktadır.
- Örgütte yeni göreve başlayan birey, işin verdiği heyecanla birlikte genellikle istekli, meraklı ve duyarlı bir tutum sergiler. Bu nedenle öğrenmeye daha açık bir konumdadır. Özellikle ilk günlerde bireyin kendini kanıtlama çabası, sahip olduğu potansiyelin açığa çıkmasına olanak tanır. Örgütün bu potansiyelden etkin biçimde faydalanması önemlidir.
- İşe alıştırma eğitimi, çalışana daha ilk günlerden itibaren görevine ilişkin gerekliliklerin aktarılmasını amaçladığı için, ilerleyen dönemlerde ortaya

çıkabilecek sorunların henüz başlangıç aşamasındayken daha kolay ve etkili bir şekilde çözülmesine olanak tanır.

Örgüte yeni katılan bir çalışanın görevine, çalışma ortamına, koşullarına ve dolayısıyla örgüte uyum sağlaması, yönetilmesi güç zorluklar arasında yer alır. Bu nedenle, işe yeni başlayan personele sunulan işe alıştırma eğitimi hem düzenleyici bir işlev görür hem de uyum sürecini hızlandırıcı bir rol üstlenir.

2.4.5. Ücret yönetimi

İnsan kaynakları yönetiminin bir diğer temel faaliyet alanı ise ücret yönetimidir. Ücret yönetimi, örgüt bünyesindeki tüm çalışanlara yaptıkları işin karşılığı olarak gerçekleştirilen ödemelerin planlanması, tasarlanması ve uygulanmasını kapsamaktadır. Hem işveren hem de çalışan açısından büyük öneme sahip olan ücret ve diğer parasal ödemeler ile bu ödemelerin gerçekleştirilmesinde kullanılan sistemlerin, örgütün genel amaçları ve stratejileriyle uyumlu olması gerekmektedir (Bingöl, 2010, s.418).

Her bir işin değeri, örgüt açısından taşıdığı öneme dayanmaktadır; zira her görev, örgütün amaçlarına ulaşmasına ve başarısını sürdürmesine katkıda bulunur. Bir işin yerine getirilmesi için o pozisyonda çalışan kişiye ödenecek ücretin, yapılan işin değeriyle orantılı olması gerekmektedir. Bu bağlamda, işin değerinin belirlenebilmesi amacıyla iş değerlemesi yapılır. İş değerlemesi, işin niteliği ile buna karşılık verilecek ücret arasında rasyonel ve dengeli bir ilişki kurmayı amaçlayan sistematik bir süreçtir. (Acar, 2014, s. 251, 279). Bu yöntem aracılığıyla, örgüt içerisinde adaletli ve eşit ücret ilkesinin uygulanması güvence altına alınmış olur.

Günümüzde ücret yönetimi, örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmesi açısından belirleyici bir unsur ve önemli bir itici güç olarak değerlendirilmektedir (Öztürk, 2015, s.5). Örgütler açısından ücret, genellikle bir maliyet unsuru olarak değerlendirilmekle birlikte, aynı zamanda çalışan verimliliğini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Çalışan perspektifinden bakıldığında ücret, bireyin hem kendisinin hem de ailesinin günlük gereksinimlerini karşılayabilmesi ve ilerleyen dönemlere dair ekonomik istikrar sağlayabilmesi açısından, ortaya koyduğu bilişsel ve bedensel çabanın bir karşılığı olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, çalışanın yaşam kalitesini artıran, yeterli ve tatmin edici düzeydeki ücret, kendisi açısından en uygun ücret olarak kabul edilmektedir

(Sabuncuoğlu, 2018, s. 299). Ücrete ilişkin çalışan memnuniyeti, bireyin motivasyonunu olumlu yönde etkileyerek, örgüt tarafından beklenen verimliliğin sağlanmasına katkıda bulunacaktır. Nitelikli işgücünü bünyesinde tutarak rekabet avantajını sürdürmek isteyen her örgütün, ekonomik kaynaklarını aşırı zorlamadan ancak çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu sağlayacak dengeli bir ücret politikası oluşturması gerekmektedir. Dolayısıyla, örgütlerin ücret yönetimine stratejik öncelik vermesi zorunlu hâle gelmiştir (Öztürk, 2015, s.5).

Ücret yönetimi, çalışanları örgüte çekmek, örgütte tutmak ve verimliliği artırmak için önemli bir fonksiyonudur. Etkili bir ücret sistemi, çalışanları motive ederken, örgüte finansal yük getirmeyecek dengeli bir düzeyde olmalıdır. Bu nedenle, ücret yönetimi, çalışanların ihtiyaçları ve örgütün maliyetleri arasında hassas bir dengeyi gözetmeyi gerektirir. Etkisiz bir ücret sistemi, çalışanların motivasyon kaybına, devamsızlık ve iş gücü devrinin artmasına ya da örgüt maliyetlerinin yükselmesine neden olabilir. Etkin bir ücret sistemi tasarlamak için öncelikle işlerin göreceli önem düzeyleri tespit edilmeli ve bu temele dayalı bir ücret yapısı oluşturulmalıdır. İşlerin önem sırasına göre değerlendirilmesi, yani iş değerlemesi, ücret yönetiminin temelini oluşturur ve örgütte öncelikli olarak ele alınması gereken bir süreçtir (Yüksel, 2007).

2.4.6. Kariyer yönetimi

İnsan kaynağını etkin biçimde kullanmayı hedefleyen örgütler, çalışanların enerjisini kurumsal amaç ve hedefler doğrultusunda yönlendirmelidir. Örgütlerin çalışanlardan beklenen verimi elde edebilmesi, çalışanların ihtiyaçları, beklentileri ve istekleriyle uyumlu politikalar geliştirmesine bağlıdır. Çalışanlar açısından en önemli hedef ve beklentilerden biri, mesleki ilerleme sağlayarak belirli bir uzmanlık alanında kendini gerçekleştirme arzusudur (Tunçer, 2012).

Kariyer kavramının birçok anlamı vardır. Günlük kullanımda, bu terim bir meslek veya zaman içinde istikrar anlamına gelebilir. Kariyer, çalışanların profesyonel yaşamları süresince üstlendikleri görevleri, geçirdikleri gelişim süreçlerini ve elde ettikleri ilerlemeleri kapsamaktadır. (Bingöl, 2010, s. 334). Farklı bir ifadeyle kariyer, bireyin yöneldiği meslek alanında zamanla ilerleme kaydederek sorumluluklarının ve gelir düzeyinin artmasının yanı sıra, daha fazla yetki, etki alanı ve mesleki itibar kazanma sürecidir (Sabuncuoğlu, 2018).

Kariyer yönetimi, mevcut yapının korunmasının yanı sıra, yeni pozisyonların etkin biçimde doldurulması, üretkenliğin artırılması ve kalite standartlarının yükseltilmesi yoluyla örgüte önemli faydalar sunar (Bingöl, 2010, s. 334). Kariyer yönetimini başarılı biçimde uygulayamayan örgütler çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedir. Örneğin, kariyerlerinde ilerleme olanağı görmeyen çalışanlar işten ayrılmayı düşünebilirken, kariyer odaklı nitelikli işgücü ise söz konusu örgütü tercih etmeyebilir. Bu tür olumsuzluklar, örgütsel etkinlik, verimlilik ve performansı da doğrudan olumsuz yönde etkileyebilir. Ancak, iyi yapılandırılmış ve etkin şekilde uygulanan bir kariyer yönetimi sistemi aracılığıyla bu tür sorunların önüne geçilerek, hedeflenen örgütsel etkinlik ve verimlilik düzeyine ulaşılması mümkün olabilir (Tunçer, 2012). Kariyer yönetimi hem örgütün hem de bireyin daha ileri düzeyde gelişimini desteklemek ve performanslarını artırmak amacıyla belirli bir strateji doğrultusunda yol gösterici işlev gören bir süreçtir (Sabuncuoğlu, 2018). Bu doğrultuda, örgütlerin organizasyonel gelişim planlarını, personelin bireysel mesleki hedefleriyle uyumlu hale getirmesi ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesini destekleyecek etkili bir mesleki gelişim altyapısı oluşturması gerekmektedir (Tunçer, 2012).

Mesleki yönelim süreci, meslek hedeflerinin belirlenmesi ve mesleki ilerleme olmak üzere iki temel unsurdan oluşmaktadır. Meslek hedeflerinin belirlenmesi, bireyin gelecekte üstlenmeyi planladığı görevler, ulaşmak istediği mesleki amaçlar ve işle ilgili edinmiş olduğu deneyimler doğrultusunda aldığı kişisel kararları kapsamaktadır (İrmiş ve Bayrak, 2001, s. 181). Kariyer planlaması, bireysel kariyer planlaması ve örgütsel kariyer planlaması olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir. Bireysel kariyer planlaması, bireyin kişisel becerileri ve yönelimleri doğrultusunda mesleki olanakları keşfetmesi, ulaşmak istediği hedeflere yönelik uygun yöntemleri ve kaynakları belirlemesiyle şekillenen sürekli bir gelişim sürecidir. Kurumsal kariyer planlaması ise, kurumun çalışanların mesleki hedeflerine erişimini desteklemek amacıyla çeşitli gelişim olanakları sağlaması ve bu amaç doğrultusunda stratejik uygulamalar geliştirmesi sürecini ifade etmektedir (Bingöl, 2010, s.182). Kariyer yönetiminin bir diğer bileşeni olan kariyer gelişimi, örgüt bünyesinde yürütülen çeşitli faaliyetler ve programlar aracılığıyla bireylerin mesleki yaşamları süresince belirledikleri kariyer hedeflerine ulaşmalarına destek sunan bir süreçtir (İrmiş ve Bayrak, 2001, s. 181).

Kariyer planlamasının doğası, farklı bakış açılarının bulunması nedeniyle kafa karıştırıcı olabilir. Kariyer planlaması örgüt merkezli, birey merkezli veya her ikisini birden

içeren bir yaklaşımda olabilir. Örgüt merkezli kariyer planlaması, işlere odaklanır ve bireylerin örgüt içindeki işler arasında mantıklı bir şekilde ilerlemesini sağlayacak kariyer yollarının oluşturulmasını amaçlar. Bu yollar, bireylerin belirli örgüt birimlerinde terfi edebilmesi için izleyebileceği basamakları temsil eder (Mathis ve Jackson, 1997).

Örgütsel kariyer geliştirme, örgütün stratejik hedefleri doğrultusunda çalışanların kariyerlerini şekillendirmeyi amaçlayan bir süreçtir. Bu süreçte İnsan Kaynakları Yönetimi, belirli çalışan gruplarını takip ederek onların profesyonel ve teknik becerilerini geliştirir ve örgütün yetenek ihtiyacını karşılamayı amaçlar. Örgütsel bakış açısıyla, bu faaliyetler çalışanların kariyer yollarını optimize etmek ve kurumsal sürdürülebilirliği desteklemek için hayati bir araçtır (DeCenzo ve Robbins, 1999).

Bireysel kariyer geliştirme, bireyin uzun vadeli hedeflerini belirlemesine ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli stratejileri oluşturmasına odaklanan bir süreçtir. Bu yaklaşım, yalnızca iş yaşamını değil, bireyin genel yaşam tercihlerini de kapsayarak daha bütünsel bir perspektif sunar. Özellikle, günümüz dünyasında cinsiyet rolleriyle ilgili geleneksel kısıtlamaların azalması ve çeşitli kariyer yollarının ön plana çıkması, bireysel kariyer planlamasına daha esnek ve dinamik bir çerçeve kazandırmıştır (DeCenzo ve Robbins, 1999). Birey merkezli kariyer planlaması, örgütsel ihtiyaçlardan ziyade bireylerin kariyerlerine odaklanır. Çalışanlar tarafından yapılan bu analizler, bireylerin hedeflerini ve becerilerini merkez alır. Bu tür analizler, bireyin kariyerini genişletebilecek örgüt içi ve dışı durumları değerlendirebilir (Mathis ve Jackson, 1997).

2.4.7. İş sağlığı ve güvenliği

Bugünün koşullarında, iş sağlığı ve güvenliği, önceki dönemlere kıyasla çalışanlara atfedilen değerin bir göstergesi olarak ve aynı zamanda iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi ve azaltılması bakımından giderek daha kritik bir önem kazanan temel bir konu hâline gelmiştir (Karacan ve Erdoğan, 2011, s. 102). İşverenin daha yüksek verimlilik ve etkinlik sağlama hedefleri ile çalışanların iş ortamındaki risk ve tehlikelerden korunma gereksinimleri arasında sürekli bir denge arayışı ve potansiyel bir çatışma durumu bulunmaktadır. Bu çatışmaların kökeni, 19. yüzyılın ortalarına dayanmaktadır. Söz konusu dönemde, uzun çalışma saatleri, ağır fiziksel çalışma koşulları ve düşük ücret uygulamaları, işverenlerin bu olumsuz koşulları dikkate almaksızın kâr maksimizasyonu hedeflemeleriyle

birleşerek işveren ile çalışanlar arasında ciddi anlaşmazlıkların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Bingöl, 2010, s. 608).

İş sağlığı ve güvenliği, çalışan açısından son derece önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan çeşitli riskler, çalışanların sağlığı ve yaşamı üzerinde ciddi tehditler oluşturma potansiyeline sahiptir. Çalışanın karşılaşabileceği bir iş kazası veya meslek hastalığı, gelirinde azalmaya ya da tamamen gelir kaybına neden olabilir. Daha da olumsuz bir senaryoda, bu tür kazalar veya hastalıklar nedeniyle ölüm ya da kalıcı sakatlık meydana gelmesi, çalışanın ailesinin hem maddi hem de manevi açıdan ciddi zarara uğramasına neden olacaktır (Karacan ve Erdoğan, 2011, s. 103). İş sağlığı ve güvenliği, yalnızca çalışanlar için değil, aynı zamanda işverenler açısından da son derece önemli bir konudur. Ortaya çıkabilecek olumsuz durumlar, iş süreçlerinde aksamalara, üretkenliğin düşmesine ve işletme maliyetlerinin artmasına neden olabilir. Ayrıca, ülkemizde 2012 yılında yürürlüğe giren ve kapsamlı düzenlemeler içeren "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ile istihdam sağlayan örgüte çeşitli kanuni yükümlülükler getirilmiştir. İstihdam sağlayanlar, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik yasal düzenlemeler çerçevesinde, çalışanların hayatını riske atabilecek, ölüme veya ciddi yaralanmalara yol açabilecek ya da bu tür sonuçlara neden olma potansiyeline sahip öngörülebilir tehlikelerden arındırılmış bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdürler (Mondy, 2017, s. 278). Bunun yanı sıra, işverenler çalışanların faaliyet gösterdiği iş kolunun tehlike sınıfına göre işyeri hekimi görevlendirmek veya bu hizmeti dışarıdan temin etmek, çalışanların periyodik sağlık muayenelerini gerçekleştirmek ve çalışan sağlığını koruyarak meslek hastalıklarına yakalanma riskini ortadan kaldırmak ya da en aza indirmekle yükümlüdür. Bu kapsamda yürütülen uygulamalar, çalışanların olumsuz etkenlerden korunmuş güvenli bir çalışma ortamında bulunmalarını sağlamakta ve olası iş kazaları ile meslek hastalıklarının azaltılmasına katkı sunmaktadır (Bayraktaroğlu vd., 2018, s. 5). Ancak işverenin sorumluluğu yalnızca çalışanlarını olumsuz çalışma koşullarından ve çevresel risklerden korumakla sınırlı değildir. Aynı zamanda, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında bilinçlenmelerini sağlamak amacıyla gerekli eğitimleri sunmakla da yükümlüdür. Ülkemizde yürürlükte olan yasal düzenlemeler kapsamında, işverenlere çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim verme zorunluluğu getirilmiştir. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda ise ciddi hukuki yaptırımlar söz konusu olmaktadır (Kulak, 2020, s. 147).

2.5. ProQuest ve YÖK Tez Veri Tabanları

Bu araştırmada karşılaştırmalı inceleme kapsamında değerlendirilen başlıca iki veri tabanı, ProQuest Dissertations & Theses Global (PQDT) ile YÖK Tez'dir. Her iki kaynak da yüksek lisan ve doktora olmak üzere lisansüstü tezlere erişim olanağı sağlamaktadır. Bu bölümde söz konusu veri tabanlarının genel nitelikleri açıklanacaktır.

2.5.1. ProQuest veri tabanı

ProQuest (Dissertations & Theses) veri tabanı, dünyanın en kapsamlı sergilenen, 5 milyondan fazla atfa, 3 milyon civarında tam metin çalışması sunan bir koleksiyondur. Her yıl veri tabanına 250 bin dolaylarında eser yüklendiği bildirilmektedir. 4 milyondan fazla araştırmacı, ProQuest veri tabanını kullanmaktadır (ProQuest, 2025). 1951'de University Microfilms Inc. mikrofilme çekilmiş tezlerin dağıtımına başlamış ancak 1990'ların sonlarında ProQuest'in Dissertations & Theses Global veri tabanı sayesinde elektronik ortamda dağıtılmasıyla yaygınlaşmıştır ve erişilebilirliği artmıştır. 2017 yılında ProQuest, yazarın yayımladığı eserin telif hakkının kendine ait olduğunu beyan etme zorunluluğu getirmişti. ProQuest, ABD yüksek eğitiminde mevcut olan önde gelen elektronik tezler ve doktora çalışmaları sistemlerinden birisidir (Clement ve Rascoe, 2013). Her kurum tarafından erişim sağlanamıyor olsa da, dijital tezlerin bulunması ve erişilmesi konusunda ProQuest Dissertations and Theses veri tabanının birincil başvuru kaynağı olarak işlev gördüğü söylenebilir (Dougan, 2011).

ProQuest Dissertations & Theses Global (PQDT), dünya çapındaki üniversitelerde tamamlanmış yüksek lisans ve doktora tezlerinin en kapsamlı çevrimiçi koleksiyonlarından biridir. Bu veri tabanında 17. yüzyıldan günümüze uzanan dört milyonu aşkın tez kaydı bulunmakta ve bunların önemli bir bölümüne tam metin olarak erişilebilmektedir. ProQuest Dissertations & Theses, ABD Kongre Kütüphanesi'nin resmi tez arşivi konumunda olup başka hiçbir yerde yayımlanmamış birincil akademik araştırmalara erişim imkânı sunmaktadır

Akademik araştırmalarda literatür taraması ve yeni bilgi keşfi açısından büyük önem taşıyan PQDT, tezlerin bibliyografik bilgilerini ve özetlerini sunmanın yanı sıra birçoğunun tam metinlerine de hızlı erişim sağlayarak araştırmacılara mevcut literatürü derinlemesine

inceleme olanağı verir. Bu geniş kapsamlı veri tabanı genellikle üniversite kütüphanelerinin abonelikleriyle erişime açılmakta olup, Türkiye'de de TÜBİTAK ULAKBİM'in EKUAL konsorsiyumu aracılığıyla araştırmacıların hizmetine sunulmaktadır.

2.5.2. YÖK tez veri tabanı

Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi (YÖK Tez), Türkiye'deki üniversitelerde tamamlanan yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlik ve tıpta uzmanlık tezlerinin dijital arşivlenmesi ve araştırmacılara erişiminin sağlanması amacıyla kurulmuş ulusal bir tez veri tabanıdır. YÖK Tez, 2007 yılından itibaren dijital ortamda hizmet vermeye başlamış olup, Türkiye'de akademik şeffaflık ve bilgi paylaşımının artırılmasında önemli bir rol üstlenmektedir (Yükseköğretim Kurulu, 2024).

Veri tabanı, araştırmacılara ücretsiz ve açık erişim olanağı sunarak özellikle Türkiye'de üretilmiş akademik tezlerin literatür taramasında kullanılmasını kolaylaştırmaktadır. YÖK Tez üzerinde yer alan tezler, üniversitelerin onayladığı şekliyle tam metin veya yalnızca künyeleri ile sunulmakta; erişim kısıtlamaları, yazar veya örgüt taleplerine göre belirlenebilmektedir. Araştırmacılar, sistem üzerinden konu, yazar, üniversite, enstitü gibi çeşitli kriterlerle arama yapabilmektedirler (Yükseköğretim Kurulu, 2024).

2.6. İnsan Kaynakları Alanında Türkiye'de Yapılmış Benzer Çalışmaların İncelenmesi

İnsan kaynakları yönetimi alanında yapılan akademik çalışmaların metodolojik eğilimlerini ve araştırma yönelimlerini anlamak adına bibliyometrik analizler önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda, literatürde yer alan ve insan kaynakları alanını konu edinen bibliyometrik tez çalışmaları incelenmiş; çalışmanın adı, yılı ve içeriği gibi temel bilgiler tabloda özetlenmiştir. Aşağıda sunulan tablo, bu tezlerin temel özelliklerini karşılaştırmalı olarak ortaya koymakta ve alandaki eğilimlerin izlenmesine katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Tablo 2.1. Araştırma ile İlişkili Görülen Çalışmalar

Yazarlar	Çalışma Adı	İçerik
Serap Benligiray (2009)	Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi	Bu araştırma, 1983–2008 yılları arasında Türkiye'deki üniversitelerde İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanında hazırlanan lisansüstü tezleri incelemektedir. YÖK Elektronik Tez Arşivi verilerine dayanan çalışmada, söz konusu dönemde 263'ü doktora ve 1953'ü yüksek lisans olmak üzere toplam 2216 tez tespit edilmiştir. İçerik analizi yöntemiyle yürütülen araştırmada tezler; yıllar, üniversiteler, enstitüler, anabilim dalları, dil, konu ve uygulama alanları açısından sınıflandırılmıştır. Analizin ilerleyen aşamalarında, tezler önce "Genel İKY" ve "İKY işlevleri" olmak üzere iki ana tema altında toplanmış, ardından "İKY işlevleri" teması 10 alt kategoriye ayrılarak daha ayrıntılı analiz yapılmıştır. Bu çalışma, İKY alanındaki akademik üretimin tematik ve kurumsal dağılımını ortaya koyan kapsamlı bir durum saptaması sunmaktadır.
Güler Sağlam Arı, Yasin Boylu (2015)	İş Dünyasına Yönelik Yayınlarda İnsan Kaynakları Yönetimi: Türkiye'de Yayınlanan Dergiler Üzerine Bir Araştırma	Araştırma, 2003–2012 yılları arasında HRdergi ve Capital dergilerinde yayımlanan İKY içerikli yazılar üzerinden, İKY alanındaki ilgi konularını ve İK birimlerinin işletmelerdeki konumunu incelemektedir. Bibliyometrik analiz yöntemiyle yapılan çalışmada, HRdergi'de daha çok davranışsal süreçler, kadrolama ve İK geliştirme gibi konulara yer verildiği; Capital dergisinde ise özellikle davranışsal süreçlerin öne çıktığı görülmüştür. Ayrıca, İK'nın işletmelerdeki rolüne dair yazılarda, İK'nın stratejik ortak olarak konumlandırılması, üst yönetime değerinin ispatlanması ve İK'nın etkinliğinin pazarlanması gerektiği vurgulanmıştır.
Safa Acar (2018)	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Konusunda Yapılan Tezlerin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi	Bu çalışma, 1995–2018 yılları arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde yayımlanan stratejik İKY konulu lisansüstü tezleri inceleyerek, Türkiye'deki akademik literatürde Stratejik İKY'nin gelişim yönünü analiz etmektedir. Toplam 37 tez (27 yüksek lisans, 10 doktora), üniversite, enstitü, anabilim dalı, sektör, danışman unvanı, örneklem büyüklüğü, konu ilişkisi ve analiz yöntemi gibi değişkenler açısından içerik analizine tabi tutulmuştur. Bulgulara göre tezlerin çoğu Türkçe yazılmıştır ve 2010 sonrası dönemde SİKY konusundaki akademik ilginin belirgin biçimde arttığı görülmektedir. Tezlerde SİKY en çok örgütsel performans ve personel performansı ile ilişkilendirilmiş, bu da alandaki araştırmaların yönelimine ışık tutmaktadır.
Merve Gerçek, Remzi Gürer Gerçek (2022)	İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi (2017-2021)	Araştırma, 2017–2021 yılları arasında Web of Science veri tabanındaki SSCI ve ESCI kapsamındaki, başlığında "İnsan Kaynakları" ifadesi geçen 2197 makaleyi bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemektedir. VOSviewer yazılımı ile yapılan analizlerde, makaleler anahtar kelimeler, yazarlar, atıflar ve referanslar açısından değerlendirilmiştir. En çok atıf alan çalışmaların *International Journal of Human Resource Management* dergisinde yayımlandığı görülmüştür. Öne çıkan konular arasında "iş tatmini", "yetenek yönetimi", "liderlik" ve "işe adanmışlık" yer almıştır. Ayrıca anahtar kelimelere göre kümeler oluşturulmuş ve ortak atıf analizleri yapılmıştır. Çalışma, yüksek etki faktörüne sahip İKY dergilerindeki güncel eğilimleri ortaya koymayı amaçlamaktadır.
Tuğba Karaboğa, Hasan Aykut Karaboğa (2022)	İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijitalleşme: Bibliyometrik Bir İnceleme	Bu çalışma, 2012–2021 yılları arasında yayımlanan 406 makale üzerinden, insan kaynakları yönetiminde dijitalleşme konusunu bibliyometrik yöntemle incelemektedir. Dijital dönüşümün İKY süreçlerini otomatikleştirerek daha veriye dayalı ve etkili hale getirdiği vurgulanmıştır. Analizler sonucunda üç ana araştırma alanı öne çıkmıştır: İK analitiği, e-İKY yaklaşımı ve Endüstri 4.0 ile ilişkili akıllı İK uygulamaları. Çalışma, İKY'de dijitalleşme üzerine yapılan öncü araştırmalardan biri olarak değerlendirilmiştir.
Nermin Kişi (2022)	İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapay Zekâ: Bibliyometrik Bir Analiz	Bu çalışma, 1998–2021 yılları arasında Web of Science veri tabanında yayımlanan İKY ve yapay zekâ konulu bilimsel yayınları bibliyometrik analizle incelemektedir. Çalışmada, üretken ülkeler (Çin ve ABD), öne çıkan yazarlar (özellikle Stefan Strohmeier), dergiler ve yayın eğilimleri belirlenmiştir. Analizler, yapay zekâ uygulamalarının özellikle işe alım, personel seçimi, performans değerlendirme ve çalışan devri tahmini gibi alanlarda yoğunlaştığını göstermektedir. Gelecekte ise kariyer, ödül, ücret ve stratejik İK yönetimi gibi alanlarda yapay zekanın daha fazla araştırılması önerilmektedir.

Tablo 2.1. Araştırma ile İlişkili Görülen Çalışmalar (Tablo Devamı)

Yazarlar	Çalışma Adı	İçerik
Abdurrahman Yaraş, Ali Gürel Göksel (2023)	Sporda İnsan Kaynakları Konusunda Yayınlanmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi	Araştırma, 2001–2021 yılları arasında "sporda insan kaynakları" konusundaki lisansüstü tezleri bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemektedir. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişilen ve belirli anahtar kelimelerle sınırlanan toplam 85 açık erişimli tez analiz edilmiştir. Tezlerin büyük çoğunluğu yüksek lisans düzeyindedir ve en yoğun şekilde 2019–2021 yılları arasında yayınlanmıştır. En fazla tezin Fırat Üniversitesi'nde ve Beden Eğitimi ve Spor Bölümü'nde hazırlandığı; danışmanlıkların ise çoğunlukla Dr. Öğr. Üyeleri tarafından yapıldığı tespit edilmiştir. Tezlerde çoğunlukla nicel araştırma modeli kullanılmış, veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Tezler genellikle 51–100 sayfa arasında olup, kaynak dilleri çoğunlukla Türkçedir.
Oday Alkahlout (2023)	Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi (2013-2022)	Çalışma, dijital İKY alanındaki gelişmeleri incelemek amacıyla, 2013–2022 yılları arasında Scopus veri tabanında yayımlanan 1113 yayını bibliyometrik analiz yöntemiyle değerlendirmektedir. Yalnızca idari ve sosyal bilimler alanındaki yayınlar dikkate alınmıştır. Analizlerde; yıllara göre makale sayıları, en çok kullanılan anahtar kelimeler, öne çıkan yazarlar, ülkeler, dergiler ve üniversiteler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Görselleştirmeler için VOSviewer yazılımı kullanılmıştır. Çalışma, dijital İK yönetiminin şirketlerin karar alma süreçlerinde artan rolünü vurgulamakta ve bu alandaki bilimsel üretimi kapsamlı biçimde ortaya koymaktadır.
Murat Korkmaz, Zümral Gültekin (2023)	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi" Başlıklı Çalışmaların Web of Science Veri Tabanına Dayalı Bibliyometrik Analizi	Araştırma, Web of Science veri tabanında yer alan 476 yayını bibliyometrik analiz yöntemiyle inceleyerek Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (Yeşil İKY) alanındaki bilimsel eğilimleri ortaya koymaktadır. Yayınlar yıl, belge türü, yazar, disiplin, en çok atıf alan makaleler ve ülke bazında analiz edilmiştir. VOSviewer yazılımı ile anahtar kelimeler, ortak yazarlık ve kurumsal bağlantılar görselleştirilmiştir. Çalışmaların özellikle 2020–2023 arasında yoğunlaştığı, en çok atıf alan çalışmanın Renwick ve arkadaşlarına (2013) ait olduğu, en üretken yazarın Jabbour CJC olduğu belirlenmiştir. En fazla yayın Çin'de yapılmış, Türkiye 15 yayınla 15. sırada yer almıştır. En sık kullanılan anahtar kelime "Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi" olurken, onu "Sürdürülebilirlik" izlemiştir. Sonuçlar, Yeşil İKY alanındaki ilginin arttığını ve bu alanda daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.
Fuat Man, Canan Yılmaz, Mehmet Nurullah Kurutkan (2023)	İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Alanının Bibliyometrik Analizi	Bu çalışma, WoS veri tabanındaki eğitim ve geliştirme alanındaki 309 makaleyi bibliyometrik analizle incelemiştir. En çok yayın yapan dergi *International Journal of Training and Development*, en etkili disiplin psikoloji, en aktif ülke ise ABD'dir. Tematik analizde başlangıçta "human resources management", ilerleyen dönemlerde ise "self-efficacy", "firm performance" ve "training" gibi konular öne çıkmıştır.
Büşra Yiğit, Bünyamin Yasin Çakmak (2023)	İKY Literatürüne Bibliometrik Analizlerle Derinlemesine Bir Bakış	Bu çalışma, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanındaki akademik yayınların genel eğilimlerini belirlemek amacıyla bibliyometrik haritalama ve içerik analizi yöntemlerini kullanmaktadır. Web of Science veri tabanından 1980–2022 yılları arasında yayımlanan 19.326 çalışma, VOSviewer, Citespace ve Excel programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Bulgular, 2014 sonrası dönemde yayın üretiminde istikrarlı ve belirgin bir artış olduğunu göstermektedir. En fazla yayın yapan ülkeler ABD, Çin ve Birleşik Krallık; en üretken üniversiteler ise Monash, Griffith ve Tilburg Üniversiteleridir. En çok yayın üreten dergiler arasında *International Journal of Human Resource Management*, *Personnel Review* ve *Human Resource Management* öne çıkmaktadır. En üretken ve yüksek atıf alan yazar olarak Brewster C. dikkat çekmektedir. Son on yılda öne çıkan temalar arasında Yeşil İKY, Büyük Veri, Çevre ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk yer almaktadır. Araştırma, İKY alanındaki eğilimleri ortaya koyarak gelecekteki çalışmalar için yönlendirici öneriler sunmaktadır.
Sercan Edinsel, Karahan Kara (2023)	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çevresel Performans Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz	Bu çalışma, 2015–2023 arasında yeşil insan kaynakları yönetimi ve çevresel performans konularındaki literatürü bibliyometrik analizle incelemiştir. Scopus verilerine göre 45 yayın ve 2224 atıf tespit edilmiştir. En çok yayın 2022'de, en çok atıf ise 2020'de gerçekleşmiştir. En üretken ülke Pakistan, en verimli iş birliği Çin-Pakistan, en aktif dergi ise *Sustainability* olmuştur. En sık kullanılan anahtar kelimeler "yeşil inovasyon", "yeşil dönüşümcü liderlik" ve "sürdürülebilirlik"tir. Çalışma, mevcut durumu özetleyip geleceğe yönelik öneriler sunmaktadır.

Tablo 2.1. Araştırma ile İlişkili Görülen Çalışmalar (Tablo Devamı)

Yazarlar	Çalışma Adı	İçerik
Zehranur Sanioğlu Tanış (2024)	Dijital Dönüşüm ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Uluslararası Yazının Bibliyometrik Analizi	Bu çalışma, 2012–2023 yılları arasında dijital dönüşüm ve İKY konularında yayımlanan 752 uluslararası yayını bibliyometrik analizle incelemiştir. Bulgulara göre Çin en üretken ülke, İngiltere ise en yüksek atıf verimliliğine sahip ülkedir. Yayınların %30,98'i uluslararası iş birliğiyle yapılmış olup, en çok iş birliği Avustralya, Malezya ve İngiltere ile gerçekleşmiştir. Dijital İK yönetiminin işletmeler için stratejik önem kazandığı vurgulanmakta ve tematik analizlerle gelecekteki çalışmalara yön verilmesi hedeflenmektedir.
Onur Çataltepe, Yasemin Kaya (2024)	Sosyal Bilimler Atıf İndeksinde Yer Alan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Konulu Makalelerin Bibliyometrik Analizi	Bu çalışma, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin (YİKY) mevcut durumunu inceleyerek gelecekteki araştırmalara yön vermeyi amaçlamaktadır. Web of Science veri tabanında, Sosyal Bilimler Atıf Dizini (SSCI) kapsamında "Green Human Resource Management" anahtar kelimesiyle taranan 135 makale analiz edilmiştir. Yayınların yılı, dergileri, atıf sayıları, anahtar kelimeleri, ülkeleri ve kurumları değerlendirilmiştir. Sonuçlar, Yeşil İKY'nin çevreye duyarlı tutumları teşvik eden stratejik bir alan olarak önem kazandığını göstermektedir.
Muharrem Aksu, Sevilay Korkmaz (2024)	Performans Değerlendirme Üzerine Türkiye'de Yazılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi	Bu araştırma, performans değerlendirme konusunun İKY içerisindeki kritik rolünü vurgulamak amacıyla, Türkiye'de bu alanda yazılmış lisansüstü tezleri incelemektedir. 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde yayımlanan toplam 831 tez; yazım yılı, tez türü, üniversite, enstitü, anabilim dalı, yöntem, sektör ve öğrenci uyruklarına göre analiz edilmiştir. İlk tez 1991 yılında yazılmış olup, tezlerin %87,2'si yüksek lisans, %12,8'i doktora düzeyindedir. Çalışmalar 111 üniversite, 16 enstitü ve 74 anabilim dalında gerçekleştirilmiştir. Yöntem açısından tezlerin %74,7'si nicel, %22,4'ü nitel araştırmalardır; %56,2'si özel sektörde, %32,4'ü ise kamu sektöründe yürütülmüştür. Tezlerin büyük çoğunluğu (%84,7) Türk, %15,3'ü ise yabancı uyruklu öğrenciler tarafından hazırlanmıştır. İçerik analizine göre tezler teorik çerçeve, model önerisi, değişkenler arası ilişkiler ve uygulama çalışmaları kapsamında ele alınmıştır. Bulgular, performans değerlendirme işlevinin hem örgütsel başarı hem de İKY açısından stratejik önem taşıdığını ortaya koymaktadır.
İsmail Karakulle (2024)	İnsan Kaynakları Analitiği Üzerine Vosviewer ile Bibliyometrik Analiz	Bu çalışma, insan kaynakları analitiği (İKA) alanındaki eğilimleri bibliyometrik analizle incelemekte ve gelecekteki araştırmalar için yol göstermeyi amaçlamaktadır. Web of Science verilerine göre, en fazla yayın 2022 yılında yapılmış; en üretken yazar Ivo D. Dinov, en çok atıf alan ülke ve kurum ise sırasıyla ABD ve New York Üniversitesi olmuştur. En sık kullanılan anahtar kelimeler "insan kaynakları analitiği", "büyük veri" ve "İKY"dir. Çalışma, veri bazlı İK uygulamalarının stratejik önemine dikkat çekmektedir.
Yeliz Cankurtaran (2024)	Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi	Bu araştırma, Türkiye'de 2023 yılında İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanında yazılmış lisansüstü tezleri analiz ederek alandaki güncel eğilimleri ve gelecek araştırma yönelimlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edilen 55 tez (16 doktora, 39 yüksek lisans), betimsel içerik analizi yöntemiyle ve MAXQDA 18 programı aracılığıyla incelenmiştir. Bulgular, tezlerde ağırlıklı olarak nicel yöntemlerin tercih edildiğini ve en sık kullanılan anahtar kelimenin "insan kaynakları yönetimi/uygulamaları" olduğunu göstermektedir. Doktora tezlerinin çoğunluğu Sosyal Bilimler Enstitüsü, yüksek lisans tezlerinin ise Lisansüstü Eğitim Enstitüsü bünyesinde tamamlandığı tespit edilmiştir. Çalışma, İKY alanındaki araştırmaların metodolojik eğilimlerine ve kurumsal dağılımlarına dair güncel bir görünüm sunmaktadır.
Nuri Çeliker, Sergen Gürsoy (2025)	İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Yapay Zekâ: Trendler, Beklentiler ve Gelecek Araştırma Gündemi Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz	Bu çalışma, İKY'de yapay zekâ uygulamalarına yönelik 236 bilimsel yayını bibliyometrik analizle inceleyerek alandaki eğilimleri ve entelektüel yapıyı ortaya koymaktadır. Web of Science verilerine göre, son yıllarda yayın sayısı artmış; en üretken ülkeler Çin ve ABD olmuştur. Sık çalışılan konular arasında işe alımda yapay zekâ, büyük veri analitiği ve IoT yer alırken, gelecekte işe bağlılık, gig ekonomisi, yasal çerçeve ve sürdürülebilirlik gibi konulara odaklanılması önerilmektedir. Çalışma, alana ilgi duyanlar için kapsamlı bir kaynak sunmaktadır.

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanında yapılan lisansüstü tezlerin ve bilimsel yayınların kapsamlı biçimde incelendiği önceki çalışmalar, alanın gelişim süreci, araştırma temaları ve yöntemsel eğilimleri hakkında önemli bulgular sunmaktadır. Bu bölümde, çalışmamla benzer nitelikler taşıyan araştırmalar amaçları, yöntemleri, bulguları ve önerileri çerçevesinde özetlenmiştir. Bu bağlamda, Benligiray (2009) tarafından yürütülen çalışma, 1983–2008 yılları arasında Türkiye'deki üniversitelerde hazırlanan toplam 2216 İKY tezini inceleyerek, alandaki tematik ve kurumsal yoğunlaşmayı belirlemeyi amaçlamıştır. İçerik analizi yöntemine dayanan araştırmada, tezler konu, uygulama alanı ve fonksiyonel başlıklara göre sınıflandırılmıştır. Bulgular, İKY alanında "Genel İKY" ve "İKY işlevleri" başlıkları altında önemli yoğunlaşmalar olduğunu göstermektedir. Bu kapsamlı analiz, İKY'nin Türkiye'deki akademik üretim sürecinde nasıl bir evrim geçirdiğini ortaya koymuştur.

Acar (2018) ise 1995–2018 döneminde yayımlanan stratejik İKY tezlerini analiz ederek, bu alt alanın Türkiye'deki gelişim yönünü değerlendirmiştir. Toplam 37 tez içerik analizi ile incelenmiş ve özellikle 2010 sonrası dönemde stratejik İKY'ye yönelik akademik ilginin arttığı tespit edilmiştir. Tezlerde SİKY'nin çoğunlukla örgütsel ve bireysel performansla ilişkilendirildiği görülmüştür. Bu bulgular, SİKY konusunun performans temelli yaklaşımlarla birlikte ele alındığını ve yönetimsel karar süreçlerinde stratejik bir perspektif kazandığını göstermektedir.

Gerçek ve Gerçek (2022), Web of Science veri tabanında yayımlanan 2197 yayını bibliyometrik yöntemle inceleyerek İKY literatüründeki güncel eğilimleri ortaya koymayı amaçlamışlardır. VOSviewer yazılımıyla gerçekleştirilen analizlerde, iş tatmini, liderlik ve yetenek yönetimi gibi temaların ön plana çıktığı; en fazla atıf alan yayınların yüksek etki faktörlü dergilerde yer aldığı belirlenmiştir. Araştırma, literatürdeki yönelimleri haritalayarak gelecek çalışmalara rehberlik etmeyi hedeflemektedir.

Karaboğa ve Karaboğa (2022) tarafından yürütülen çalışmada, 2012–2021 arasında yayımlanan 406 makale dijitalleşme teması ekseninde bibliyometrik analizle değerlendirilmiştir. Araştırma, İK analitiği, e-İKY ve Endüstri 4.0 gibi üç temel başlık etrafında kümelenen konulara dikkat çekmiş, dijitalleşmenin İKY fonksiyonlarını daha veri temelli ve etkin hale getirdiğini vurgulamıştır. Bu yönüyle çalışma, dijital dönüşümün İKY alanındaki etkilerine dair önemli bir literatür katkısı sunmaktadır.

Öte yandan, Kişi (2022) ve Çeliker ve Gürsoy (2025) yapay zekâ uygulamalarının İKY üzerindeki etkilerini bibliyometrik analiz yoluyla inceleyerek, teknolojik gelişmelerin işe alım, performans değerlendirme ve çalışan devri gibi alt başlıklarda nasıl kullanıldığını ortaya koymuşlardır. Bu çalışmalar, yapay zekâ temelli uygulamaların önümüzdeki dönemde stratejik İKY fonksiyonlarında daha fazla yer bulacağı yönünde öneriler sunmuştur.

Benzer biçimde, Yaraş ve Göksel (2023), "sporda insan kaynakları" konulu tezleri analiz ederek alandaki disiplinler arası yaklaşımı öne çıkarmış; Cankurtaran (2024) ve Aksu ve Korkmaz (2024) ise Türkiye'deki güncel tez eğilimlerini içerik analizine dayalı olarak ortaya koymuşlardır. Bu çalışmalar hem metodolojik tercihlerin hem de kurumsal yapıların İKY tez üretimi üzerindeki etkilerini göstermektedir.

Sonuç olarak, mevcut çalışmalar; İKY alanında bibliyometrik analizlerin yoğunluk kazandığını, içerik analizinin sıklıkla tercih edilen yöntem olduğunu ve araştırmaların dijitalleşme, stratejik yönelimler, yapay zekâ uygulamaları ve sürdürülebilirlik gibi güncel temalara yöneldiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, tez çalışmam, ProQuest ve YÖK Tez veri tabanlarında yayımlanan tezleri karşılaştırmalı olarak analiz ederek hem Türkiye'deki hem de uluslararası düzeydeki eğilimleri bir arada değerlendirmeyi amaçlaması bakımından mevcut literatüre katkı sağlamaktadır.

Son yıllarda İKY alanına yönelik akademik ilgi artarken, bu alanda gerçekleştirilen çalışmalar da çeşitlenmiştir. Ancak mevcut literatür incelendiğinde, bu çalışmaların büyük ölçüde belirli temalar (örneğin dijitalleşme, yapay zekâ, yeşil İK) etrafında şekillendiği ve çoğunlukla yalnızca bir veri kaynağından elde edilen makaleler ya da tezlere odaklandığı görülmektedir. Ayrıca, lisansüstü düzeydeki akademik üretimi sistematik ve karşılaştırmalı bir biçimde ele alan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu çerçevede, ProQuest ve YÖK Tez veri tabanlarında son beş yıl içinde yayımlanan insan kaynakları alanındaki lisansüstü çalışmaların karşılaştırmalı olarak incelenmesi hem yerel hem de küresel akademik üretimin eğilimlerini ortaya koymak açısından önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Bu çalışma, söz konusu boşluğu gidermeyi ve insan kaynakları alanındaki araştırma dinamiklerinin daha kapsamlı bir biçimde anlaşılmasına katkı sunmayı amaçlamaktadır.

3. YÖNTEM

Bu araştırmada, belirlenen problem durumu doğrultusunda insan kaynakları alanında derinlemesine incelemek amacıyla nitel çalışma benimsenmiştir. Araştırmanın amacı, ilgili alanda literatüre katkı sağlamak ve uygulayıcılara yol gösterici bilgiler sunmaktır. Bu doğrultuda, araştırmanın evrenini konuya ilişkin akademik çalışmalarda yer alan belgeler oluştururken; örneklem, belirli ölçütlere göre seçilmiş sınırlı sayıdaki çalışma ile sınırlandırılmıştır. ProQuest ve YÖK Tez veri tabanları kullanılarak toplanan veriler, doküman analizi ve içerik analizi tekniği kullanılarak sistematik bir biçimde analiz edilmiştir. Araştırma, yalnızca belirli bir zaman diliminde yayınlanmış çalışmalarla sınırlı tutulmuş; ayrıca sadece erişilebilir belgeler üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Bu yönüyle araştırmanın kapsamı, ulaşılabilir veri kaynaklarıyla sınırlıdır.

Bu çalışmada veri kaynağı olarak ProQuest Dissertations and Theses ve YÖK Tez Merkezi veri tabanlarının tercih edilmesinin temel nedeni İKY alanında gerçekleştirilen lisansüstü tez çalışmalarına hem ulusal hem de uluslararası düzeyde sistemli ve kapsamlı bir biçimde ulaşabilmektir. ProQuest, farklı ülkelerdeki üniversitelerde hazırlanmış yüksek lisans ve doktora tezlerini içermesi bakımından, küresel akademik eğilimleri ve metodolojik yaklaşımları inceleme olanağı sunmaktadır. Öte yandan YÖK Tez, Türkiye'deki üniversitelerde yürütülen lisansüstü çalışmaların erişimine imkân tanıyarak, ulusal düzeydeki akademik üretimi yansıtmaktadır. Her iki veri tabanının birlikte kullanılması İKY alanındaki tez çalışmalarının yıllarına, türlerine ve çalışma alanlarına göre dağılımları, tezlerdeki en sık araştırmaya konu olmuş araştırma temaları, kullanılan anahtar kavramlarının seçimi ile araştırma yöntemleri açısından karşılaştırmalı bir analiz yapılmasına olanak tanımış; böylece çalışmanın kapsamlı ve çok yönlü bir nitelik kazanması sağlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanında 2020-2024 yılları arasında yazılmış tezlerin ProQuest (Dissertations and Theses) ve YÖK Tez (Ulusal Tez Merkezi) veri tabanları üzerinden ulusal ve uluslararası düzeyde karşılaştırmalı bir analiz yapmaktır. Bu doğrultuda tezlerin yıllara, türe (yüksek lisans/doktora) ve çalışma alanlarına

göre dağılımı, tezlerde en çok araştırılan konular, kullanılan anahtar kelimeler ve araştırma yöntemleri analiz ederek İKY alanındaki araştırma eğilimlerinin ortaya konulması hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda araştırma soruları aşağıda yer almaktadır.

Son 5 yılda;

1. ProQuest ve YÖK Tez veri tabanlarında İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanında yazılmış tezlerin türe (yüksek lisans /doktora) göre dağılımı nasıl bir eğilim göstermektedir?
2. ProQuest ve YÖK Tez veri tabanlarında İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanında yazılmış tezlerin yıllara göre dağılımı nasıl bir eğilim göstermektedir?
3. ProQuest ve YÖK Tez veri tabanlarında İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanında yazılmış tezlerin çalışma alanları (departmanlara) göre dağılımında nasıl bir eğilim göstermektedir?
4. İki veri tabanındaki tezlerde kullanılan araştırma yöntemleri nasıl farklılık göstermektedir?
5. ProQuest ve YÖK Tez veri tabanlarındaki tezlerde en çok araştırılan konular ve temalar nelerdir?
6. İKY alanındaki tezlerde hangi anahtar kelimeler en sık kullanılmıştır ve bu anahtar kelimeler her iki veri tabanında nasıl farklılık göstermektedir?
7. Her iki veri tabanındaki tezler, gelecekteki araştırmalar için hangi boşlukları veya yönelimleri önermektedir?

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın araştırma evrenini ProQuest Dissertations & Theses Global veri tabanı ile Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanlarında yer alan, İnsan Kaynakları Yönetimi alanında 2020-2024 yılları arasında lisansüstü tezler oluşturmaktadır. 2020-2024 yılları aralığının tercih edilme nedeni bu alandaki güncel gelişmeleri, trendleri ve değişimleri daha iyi analiz edebilmektir. İnceleme sürecinde dil uyumsuzluğu tezlerin analizini zorlaştırabileceğinden veri tabanlarında sadece İngilizce ve Türkçe yazılmış tezler araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise çeşitli filtrelemelerden sonra veri tabanlarından seçilen toplam 1459 tez oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Mart 2025 tarihinde YÖK Tez veri tabanında başlık ve dizin alanlarında ilişkili anahtar kelimeler kullanılarak arattırma yapılmıştır. Aynı tarihte ProQuest veri tabanında da kelimelerin İngilizce karşılıkları kullanılarak arattırma yapılmıştır. Bu kelimler, tezlerin ana temasını yansıtacağından konuyla daha doğrudan ilişkili ve güvenilir verilere ulaşılacağı düşünülmüştür. YÖK Tez veri tabanında gerçekleşen araştırma sürecinde, arama motorunun kısıtlı işlevselliği nedeniyle anahtar kelimeleri tek tek sorgulanmıştır. Bu durum, bazı tezlerin yinelenen biçimde analiz kapsamına dâhil olmasına yol açmış ve elde edilen verilerin manuel olarak ayıklanmasını zorunlu kılmıştır. Söz konusu süreç hem zamanın etkin kullanımı açısından hem de verilerin düzenlenmesi bakımından ilave bir çaba gerektirmiştir. Taramada kullanılan anahtar kelimeler;

> *"İKY", "İnsan Kaynakları", "İnsan Kaynakları Uygulamaları", "İnsan Kaynakları Yönetimi", "İnsan Kaynakları Stratejileri", "İnsan Kaynakları Gelişimi", "İnsan Kaynakları Teknolojileri", "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi", "İnsan Sermayesi", "İnsan Kaynakları Fonksiyonları", "Personel Yönetimi", "Performans Değerlendirmesi", "İşe Alım ve Seçme", "İşe Alım", "İşe Alma", "Eğitim ve Geliştirme", "Performans Yönetimi", "Ücretlendirme ve Yan Haklar", "Çalışan İlişkileri", "Yetenek Yönetimi", "Kariyer Gelişimi", "Kariyer Planlama", "Kariyer Yönetimi", "E-İKY", "Elektronik İKY", "Elektronik İnsan Kaynakları", "İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri", "İKBS", "İK Analitiği", "İnsan Kaynakları Analitiği", "Dijital İK", "İK Otomasyonu", "Dijital İnsan Kaynakları", "Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi".*

Araştırmada kullanılan anahtar kelimeler, İnsan Kaynakları Yönetimi alanının temel kavramlarını ve güncel gelişmelerini kapsayacak şekilde belirlenmiştir. Bu sayede literatürde yer alan tezlerin daha geniş bir çerçevede incelenmesi ve alandaki farklı yaklaşımların değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu tercih, çalışmanın kapsamını genişleterek daha bütüncül bir analiz yapılmasına olanak sağlamıştır.

Araştırma sürecinde ulaşılan tezlerin bazılarına ilişkin ilk aşamada elde edilen veriler, çalışmanın amacı doğrultusunda yeterli bilgi sunmamıştır. Özellikle tezlerin yöntem, anahtar kavramlar ve araştırma boşluklarına ilişkin verilerini sağlıklı bir şekilde analiz edebilmek adına, tezlerin tam metinlerine erişim sağlanarak ilgili bölümler detaylı şekilde

incelenmiştir. Bu doğrultuda, araştırma yöntem türü için "Yöntem" bölümleri incelenmiş; benzer şekilde, araştırma boşlukları ve geleceğe yönelik önerilerin belirlenmesi amacıyla "Sonuç" ve "Öneriler" bölümleri detaylı biçimde analiz edilmiştir. Bu sayede çalışma, daha sağlıklı, kapsamlı ve nitelikli bir veri seti temelinde yürütülmüş ve analiz sürecinin güvenilirliği artırılmıştır.

YÖK Tez ve ProQuest veri tabanları için yapılan tarama ve elde edilen tezler aşağıda detaylandırılarak anlatılmıştır.

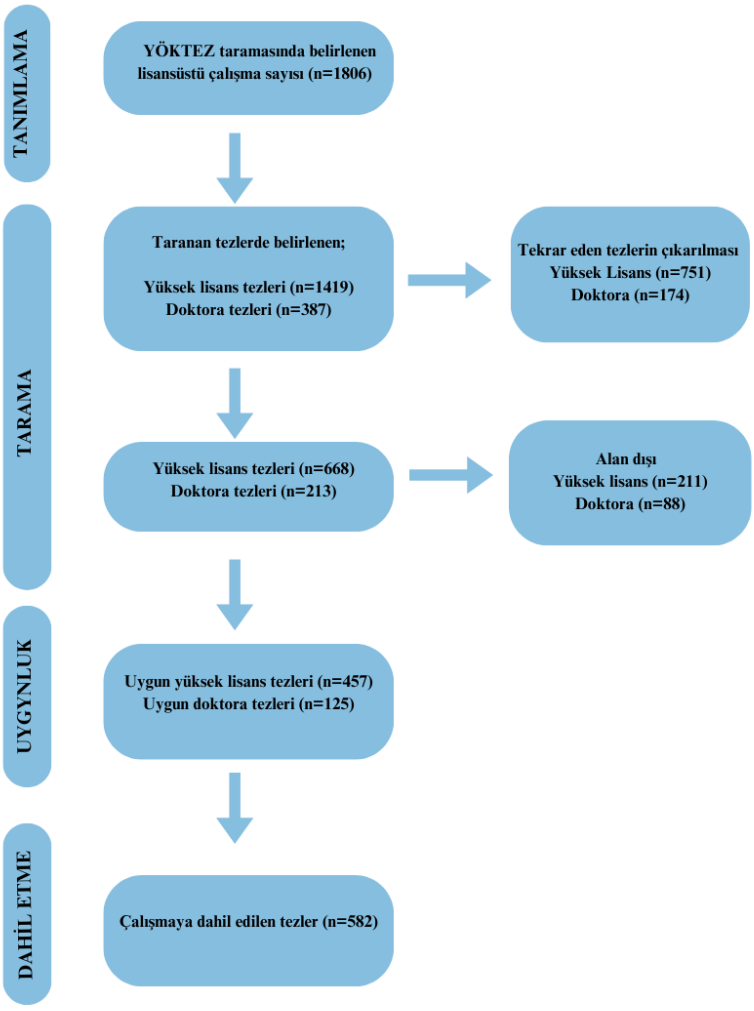
3.3.1. YÖK tez veri tabanı verileri

YÖK Tez veri tabanında, başlık ve dizin üzerinden gerçekleştirilen tarama sonucunda İnsan Kaynakları Yönetimi alanında toplam 1.806 lisansüstü tez tespit edilmiştir. Bu tezlerin 1419'u yüksek lisans düzeyinde, 387 tez ise doktora düzeyindedir. Yapılan incelemeler neticesinde 1419 yüksek lisans tezinde tekrar eden ve alan dışı olan tezlere rastlanmıştır. Bu nedenle tekrar eden (eşleşen) 751 tez ve alan dışında kalan 211 tez çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Son aşamada, tam erişim izni bulunan 457 yüksek lisans tezi değerlendirmeye alınarak araştırmaya dahil edilmiştir. Doktora düzeyinde olan 387 tez ile yapılan incelemeler neticesinde yine eşleşen ve alan dışı olan tezlere rastlanmıştır. Bu nedenle 174 adet tekrar eden (eşleşen) tez ve 88 alan dışında kalan tez çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Son aşamada, tam erişim izni bulunan 125 doktora tezi değerlendirmeye alınarak araştırmaya dahil edilmiştir.

YÖK Tez veri tabanında gerçekleştirilen araştırmalar sırasında, bazı tezlerin konuyla doğrudan ilişkili olmamasına rağmen arama sonuçlarında yer almasının temel nedeni, kullanılan anahtar kelimelerin farklı disiplinlerde ve bağlamlarda da geçebilmesidir. Özellikle "Performans Yönetimi" ve "Performans Değerlendirmesi" gibi kavramlar, sadece İnsan Kaynakları Yönetimi alanında değil; sağlık, eğitim, sanat ve mühendislik gibi çeşitli alanlarda farklı anlamda da kullanıldığından, bu disiplinlere ait tezler de arama sonuçlarına dahil olmuştur. Ayrıca, dizinleme süreçlerinde sınırlı konu sınıflandırmasının yapılması ve veri tabanının konu odaklı ayrıştırma yeteneğinin yeterince gelişmemiş olması da alan dışı tezlerin filtrelenememesine neden olmuştur. Bu durum, anahtar kelimelerin disiplinler arası anlam taşıması ve veri tabanının filtreleme kapasitesinin sınırlılığı ile ilişkilendirilebilir.

Bu çalışmada nitel araştırma kapsamında içerik analizi yöntemi kullanılmış olup, incelenecek tezlerin elektronik kopyaları temin edilmiştir. Sistematik bir inceleme sürecinin yürütülebilmesi amacıyla Excel formatında bir "Tez Değerlendirme Formu" geliştirilmiştir. Bu form kapsamında tezlerin yılı, başlığı, bölümü, eğitim düzeyi, yöntem ve dili gibi kategoriler oluşturulmuştur. Tezlerin analiz süreci PRISMA akış şeması doğrultusunda yapılandırılmış olup, bu sürece ilişkin detaylar Şekil 3.1'de sunulmuştur.

PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) raporlama yönergeleri, sistematik derlemelerin şeffaf, eksiksiz ve tutarlı bir biçimde sunulmasını sağlamak amacıyla geliştirilmiştir. Bu yönergeler, araştırmacıların sistematik incelemelerinin gerekçesini, uyguladıkları yöntemleri ve elde ettikleri bulguları açık ve ayrıntılı bir şekilde raporlamalarına olanak tanımaktadır (Prisma, 2025)



Şekil 3.1. PRISMA Protokolü Doğrultusunda Hazırlanan YÖK Tez Akış Şeması

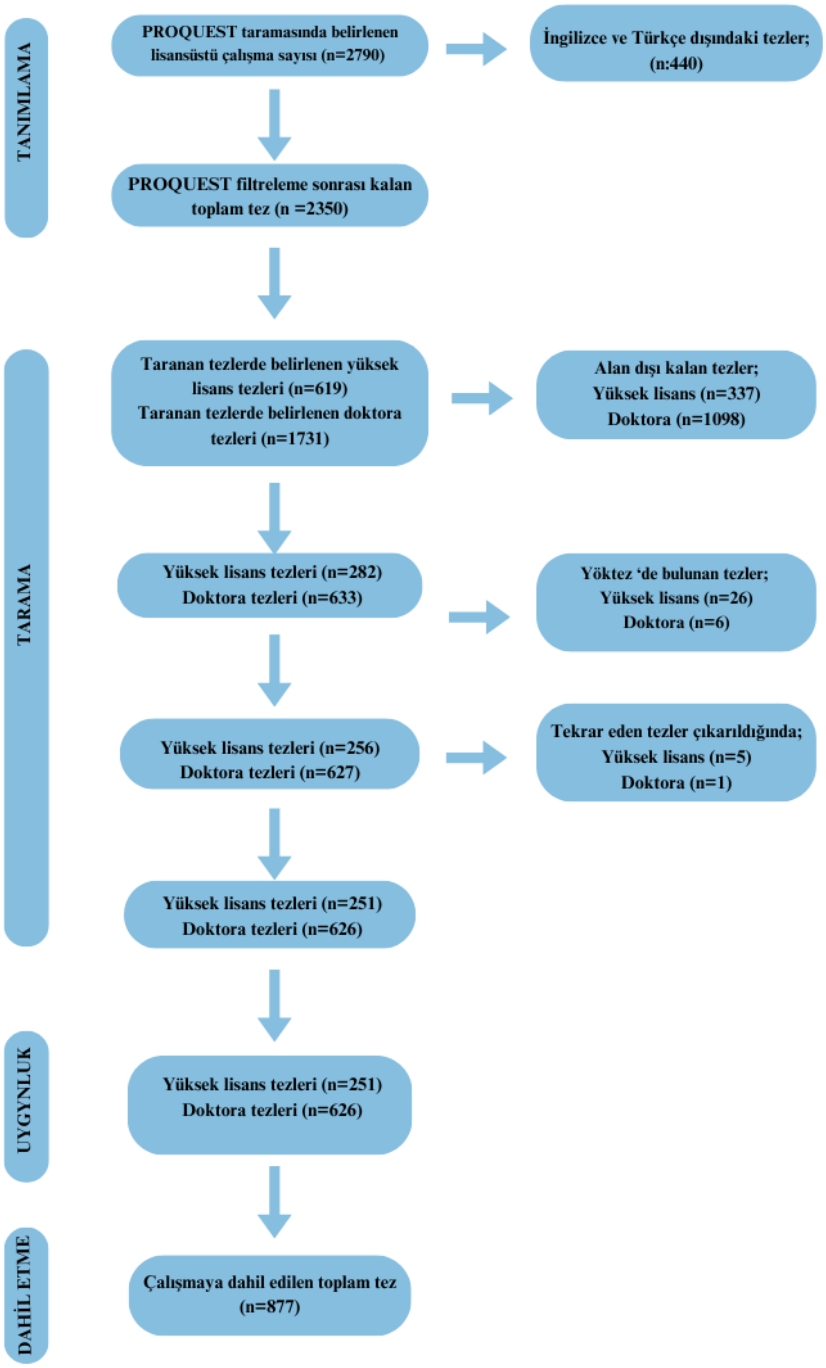
3.3.2. ProQuest veri tabanı verileri

ProQuest veri tabanında yukarıda verilen kelimelerin İngilizce karşılıklarıyla başlık ve dizin üzerinden gerçekleştirilen sorgulama sonucunda, toplamda 2790 lisansüstü çalışma tespit edilmiştir. Ancak çalışmaya sadece İngilizce ve Türkçe tezler dahil edildiğinden farklı dilde yazılmış 440 adet tez kapsam dışında bırakılmıştır. Elde edilen 2350 tezin 619'u yüksek lisans düzeyinde, 1731 tez ise doktora düzeyindedir. Yüksek lisans düzeyinde ulaşılan 619 tezden alanı ile doğrudan ilişkili olmayan 337 tez, YÖK Tez Merkezi'nde yer alan 26 tez ve yinelenen 5 tez araştırma kapsamı dışına çıkarılmıştır. Bu elemeler sonucunda, analiz için uygun bulunan 251 yüksek lisans tezi çalışmaya dahil edilmiştir. Doktora düzeyinde ulaşılan 1731 tez arasından, çalışma alanı ile doğrudan ilişkili olmayan 1098 tez, YÖK Tez Merkezi'nde yer alan 6 tez ve tekrar eden 1 tez araştırma kapsamı dışına çıkarılmıştır. Bu elemeler sonucunda, analiz için uygun bulunan 626 doktora tezi çalışmaya dahil edilmiştir.

ProQuest'te bulunan tezlerin farklı sürümlerinin (örneğin taslak ve nihai hali) ayrı kayıtlar olarak sisteme eklenmesinden kaynaklanan eşleşmelerle de karşılaşılmıştır.

Tez araştırmasında kullanılan "Performance Management", "Performance Evaluation", "Training and Development", "Talent Management", "Career Planning" ve "Recruitment" gibi anahtar kavramlar, yalnızca İnsan Kaynakları Yönetimi alanıyla sınırlı kalmayıp, farklı disiplinlerde de çeşitli bağlamlarda kullanılmaktadır. Söz konusu terimler; eğitim, sağlık, mühendislik, spor bilimleri, ekonomi ve bilişim gibi alanlarda, kendi disipliner bağlamları çerçevesinde farklı anlamlar kazanabilmektedir. Örneğin, "Performance Evaluation" kavramı, eğitim alanında öğrenci başarılarının değerlendirilmesi, sağlık alanında ise klinik uygulamaların etkililiğinin ölçülmesi amacıyla kullanılmaktadır. Benzer şekilde, "Recruitment" terimi biyoloji alanında, bireylerin belirli bir yapıya veya popülasyona katılım süreci anlamında kullanılmaktadır. Bu disiplinler arası kullanım, araştırma sürecinde konuyla ilgisiz tezlerin de arama sonuçlarına dahil olmasına yol açmış; bu durum, anahtar kelimelerin çok anlamlılığı ve ProQuest veri tabanının konu temelli ayrıştırma kapasitesinin sınırlı olması ile ilişkilendirilebilir. Bu nedenle, literatür taraması aşamasında elde edilen verilerin dikkatli biçimde analiz edilmesi ve yalnızca araştırma konusu ile doğrudan ilişkili çalışmaların özenle seçilmesi gerekliliği doğmuştur.

Bu çalışmada içerik analizi yöntemi kullanılmış olup, analiz kapsamında incelenecek tezlerin elektronik kopyaları temin edilmiştir. Sistematik bir inceleme sürecinin yürütülebilmesi amacıyla Excel formatında bir "Tez Değerlendirme Formu" geliştirilmiştir. Bu form kapsamında tezlerin yılı, başlığı, bölümü, eğitim düzeyi ve dili gibi kategoriler oluşturulmuştur. Tezlerin analiz süreci PRISMA akış şeması doğrultusunda yapılandırılmış olup, bu sürece ilişkin detaylar aşağıdaki Şekil 3.2'de sunulmuştur.



Şekil 3.2. PRISMA Protokolü Doğrultusunda Hazırlanan ProQuest Tez Akış Şeması

3.4. Sınırlılıklar

Araştırma bazı sınırlılıklar çerçevesinde yapılmıştır. Araştırmada yer alan sınırlılıklar aşağıda yer almaktadır.

Bu araştırma:

- Örneklem grubunda belirtilen ve 2020-2024 yılları içerisinde yayınlanan yüksek lisans ve doktora tezleri ile,
- İnsan kaynakları yönetimi konusunda yazılan tezlerin yayınlandığı ProQuest ve YÖK Tez veri tabanları ile,
- ProQuest ve YÖK Tez veri tabanlarının başlık ve dizin arattırmaları ile,
- ProQuest ve YÖK Tez veri tabanlarında arattırma sorguları ile,
- ProQuest ve YÖK Tez veri tabanlarında tam erişim izni olan tezler ile,
- Alfabe ve dil farklılıklarının içerik analizinde karşılaştırılabilirliği zorlaştırması nedeniyle yalnızca İngilizce ve Türkçe tezler ile,
- Her iki veri tabanında da aratılan kelimeler yukarıda verilen arattırma kelimeleri ile sınırlandırılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, ProQuest ve YÖK Tez Veri Tabanlarında 2020-2024 yılları arasında insan kaynakları alanında tamamlanmış tezlerin kapsamlı incelemesine dayanan bulgular sunulmaktadır. Çalışmada, tezlerin yıllara, türlerine ve çalışma alanlarına göre dağılımları; en sık ele alınan konu ve temalar; veri tabanları arasındaki anahtar kelime kullanım farklılıkları, benimsenen araştırma yöntemleri ile gelecekteki araştırmalara yönelik tanımlanan boşluklar ve eğilimler analiz edilmiştir. Veri seti, betimsel istatistikler aracılığıyla Microsoft Excel kullanılarak çözümlenmiştir.

4.1. Veri Tabanlarından Elde Edilen Tez Sayıları

Tarama sonucunda elde edilen tezlere ve veri tabanlarına ilişkin bilgiler Tablo 4.1'de gösterilmektedir.

Tablo 4.1. Veri Tabanlarından Elde Edilen Tez Sayıları

	Yüksek Lisans		**Doktora**	
	Frekans	**Yüzde**	**Frekans**	**Yüzde**
YÖK Tez	457	64,5	125	16,6
ProQuest	251	35,5	626	83,4
Toplam	708	100	751	100

Tablo 4.1'de, çalışmada kullanılan veri tabanlarından son beş yıla ait elde edilen tez sayılarının dağılımı sunulmaktadır. Yüksek lisans düzeyinde, toplam 708 tezin %64,5'inin Ulusal Tez Merkezi kaynaklı olduğu, %35,5'inin ise ProQuest (Dissertations and Theses) veri tabanından elde edildiği görülmektedir. Doktora tezleri incelendiğinde ise toplam 751 tezin %83,4'ünün ProQuest veri tabanında yer aldığı, %16,6'sının ise YÖK Ulusal Tez Merkezi verileri arasında bulunduğu belirlenmiştir.

Tablo verilerine göre, son beş yıla ait yüksek lisans tezlerinde ağırlık YÖK Tez veri tabanındayken, doktora tezlerinde ağırlık ProQuest veri tabanındadır. Bu durum, incelenen konuda yüksek lisans çalışmalarının daha çok YÖK Tez veri tabanında doktora çalışmalarının ise ProQuest'te yoğunlaştığını göstermektedir.

4.2. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanındaki Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Bu bölümde YÖK Tez ve ProQuest veri tabanlarında yer alan İnsan Kaynakları Yönetimi alanındaki tezlerin 2020-2024 yılları arasındaki yıllara göre dağılımı incelenerek yıllık tez üretim eğilimleri karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

4.2.1. YÖK tez veri tabanında tezlerin yıllara göre dağılımı

Tablo 4.2. YÖK Tez Veri Tabanından Elde Edilen Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

YÖK Tez	Yüksek Lisans		Doktora	
	F	%	F	%
2020	86	18,8	21	16,8
2021	102	22,3	28	22,4
2022	112	24,5	29	23,2
2023	87	19,1	33	26,4
2024	70	15,3	14	11,2
Toplam	457	100	125	100

Tablo 4.2 verilerine göre, YÖK Tez veri tabanında elde edilen verilere göre 2020 ile 2024 yılları arasında kaydedilen yüksek lisans ve doktora tezlerinin yıllara göre dağılımı incelendiğinde her iki tez türü açısından farklı eğilimler gözlemlenmektedir. Yüksek lisans tez sayısı, 2020 yılında 86 (%18,8) iken, 2021 ve 2022 yıllarında sırasıyla 102 (%22,3) ve 112 (%24,5) sayılarıyla artış göstermiştir. 2022 yılı, yüksek lisans tezlerinin en yoğun şekilde kaydedildiği yıl olmuştur. Ancak bu yıldan sonra düşüş dikkat çekmektedir; 2023 yılında 87 tez (%19,1), 2024 yılında ise sadece 70 tez (%15,3) kaydedilmiştir. Bu durum, yüksek lisans tez üretiminde 2022 yılına kadar artan bir eğilim varken, sonraki iki yılda belirgin bir azalma yaşandığını göstermektedir.

Doktora tezlerine bakıldığında ise, 2020 yılında 21 tez (%16,8) ile başlayan süreçte 2021 ve 2022 yıllarında sırasıyla 28 (%22,4) ve 29 (%23,2) tez kaydedilmiştir. En yüksek doktora tez sayısı ise 2023 yılında 33 (%26,4) ile gerçekleşmiştir. Ancak bu artış trendi 2024 yılında kırılmış ve sayı 14'e (%11,2) düşmüştür. Dolayısıyla, doktora tezlerinde 2020'den 2023'e kadar süren düzenli artışın 2024'te keskin bir düşüşle sona erdiği görülmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde yüksek lisans tez sayılarında 2021 ve 2022 yıllarında, doktora düzeyinde 2023 yılında zirve noktalarına ulaşıldığı; ancak 2024 yılı itibarıyla her iki türde de dikkat çekici bir azalma yaşandığı anlaşılmaktadır.

4.2.2. ProQuest veri tabanında tezlerin yıllara göre dağılımı

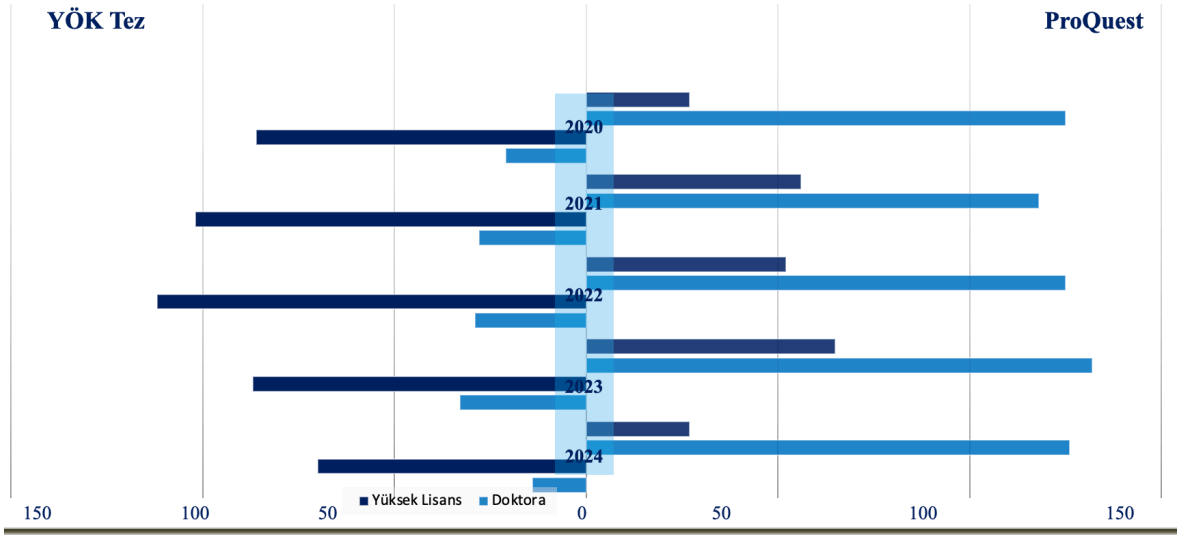
Tablo 4.3. ProQuest Veri Tabanından Elde Edilen Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

ProQuest	Yüksek Lisans		Doktora	
	F	%	F	%
2020	51	20,3	125	19,9
2021	56	22,3	118	18,9
2022	52	20,7	125	19,9
2023	65	25,9	132	21,1
2024	27	10,8	126	20,2
Toplam	251	100	626	100

Tablo 4.3'te ProQuest veri tabanından elde edilen ve 2020-2024 yılları arasında yayınlanmış İKY alanındaki tezlerin yıllara göre dağılımı sunulmaktadır. Yüksek lisans tezleri incelendiğinde 2023 yılında 65 tez (%25,9) ile en fazla sayıda tezin yayımlandığı görülmektedir. Bunu 2021 yılı 56 tez (%22,3) ile takip etmektedir. 2022 yılında 52 tez (%20,7), 2020 yılında ise 51 tez (%20,3) yayınlanmıştır. 2024 yılı, 27 tez (%10,8) ile en az sayıda yüksek lisans tezinin yayınlandığı yıl olmuştur.

Doktora tezleri açısından değerlendirildiğinde, 2023 yılı 132 tez (%21,1) ile en fazla tez üretiminin gerçekleştiği yıl olmuştur. 2020 ve 2022 yıllarında, her biri 125 tez (%19,9) yayınlanmıştır. 2021 yılında 118 tez (%18,9) ile bu sayı biraz daha düşük seviyede kalmıştır. 2024 yılında ise 126 tez (%20,2) bir önceki yıla göre hafif bir azalma gözlemlenmiştir. Her iki eğitim düzeyinde de 2023 yılının tez üretimi açısından en verimli yıl olduğu söylenebilir. Yüksek lisans tezlerinde 2024 yılında belirgin bir düşüş gözlenirken, doktora tezlerinde düşüşün daha az olduğu gözlemlenmiştir.

4.2.3. YÖK tez ve proquest veri tabanlarının yıllara göre karşılaştırılması



Şekil 4.1. YÖK Tez ve ProQuest veri tabanlarının yıllara göre karşılaştırılması

Veri tabanlarından elde edilen 2020-2024 yıllarına ait yüksek lisans ve doktora tezlerinin dağılımı karşılaştırmalı olarak incelendiğinde her iki veri tabanında da farklı eğilimlerin varlığı dikkat çekmektedir. Yüksek lisans tezleri açısından bakıldığında, YÖK Tez veri tabanında en yüksek sayıya 2022 yılında ulaşılırken, ProQuest veri tabanında zirve noktası 2023 yılı olarak görülmektedir. Doktora tezleri açısından ise, YÖK Tez veri tabanında 2020-2023 yılları arasında istikrarlı bir artış söz konusu olup, en yüksek sayıya yine 2023 yılında ulaşılmıştır. Doktora açısından bakıldığında her iki veri tabanında da 2023 yılı doktora tez üretiminin zirve yılı olarak öne çıkmaktadır. Ancak 2024 yılı itibarıyla YÖK Tez veri tabanında doktora tez sayılarında dikkat çekici bir düşüş yaşanırken, ProQuest veri tabanında daha dengeli ve bir azalma gözlemlenmektedir.

4.3. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanlarında Yayınlanan Tezlerin Alanlarına Göre Dağılımı

Bu bölümde, YÖK Tez Merkezi ve ProQuest veri tabanlarında yayımlanan lisansüstü tezlerin hangi akademik alanlarda yoğunlaştığı incelenmiştir. Tezlerin alanlara göre dağılımı, insan kaynakları yönetimi konusunun disiplinler arası niteliğini ortaya koymak amacıyla değerlendirilmiştir.

4.3.1. YÖK tez veri tabanında yayınlanan tezlerin alanlarına göre dağılımı

Tablo 4.4. YÖK Tez Yayınlandıkları Alanlara Göre Tezler

	Yüksek Lisans		Doktora	
	F	**%**	**F**	**%**
İşletme	384	84,1	114	91,2
Eğitim	17	3,7	2	1,6
Psikoloji	7	1,5	3	2,4
Sağlık	13	2,8	4	3,2
Mühendislik	21	4,6	1	0,8
Diğer	15	3,3	1	0,8
Toplam	457	100	125	100

Tablo 4.4'e göre, YÖK Tez veri tabanında İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanında yayımlanan yüksek lisans tezlerinin büyük bir çoğunluğu işletme disiplini altında toplanmaktadır. Toplam 457 yüksek lisans tezinin 384'ü (%84,1) işletme alanında hazırlanmıştır. İşletme dışındaki alanlarda ise mühendislik 21 tez (%4,6), eğitim 17 tez (%3,7), sağlık 13 tez (%2,8) ve psikoloji 7 tez (%1,5) ile temsil edilmektedir. Ayrıca, "Diğer" başlığı altında sınıflandırılan toplam 15 tez (%3,3) spor (n=8), turizm (n=3), sosyal hizmetler (n=2), hukuk (n=1) ve denizcilik (n=1) gibi çeşitli disiplinlerde yer almaktadır. Bu dağılım, yüksek lisans düzeyinde İKY alanına olan akademik ilginin büyük ölçüde işletme bölümlerinde yoğunlaştığını, ancak disiplinler arası çalışmaların da sınırlı düzeyde varlık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Doktora düzeyinde de benzer bir eğilim söz konusudur. Toplam 125 doktora tezinin 114'ü (%91,2) işletme alanında yayınlanmıştır. Diğer disiplinler ise çok daha sınırlı şekilde temsil edilmektedir; eğitim alanında 2 tez (%1,6), mühendislikte 1 tez (%0,8), sağlıkta 4 tez (%3,2) ve psikolojide 3 tez (%2,4) yer almaktadır. "Diğer" kategorisinde sınıflandırılan 1 tez (%0,8) ise denizcilik alanında hazırlanmıştır. Bu veriler, doktora düzeyinde İKY alanında gerçekleştirilen tez çalışmalarının neredeyse tamamının işletme disiplini içinde yürütüldüğünü, diğer akademik alanlardaki katkıların ise oldukça sınırlı kaldığını göstermektedir.

Bu veriler, yüksek lisans düzeyinde disiplinler arası çeşitliliğin görece daha yüksek olduğunu, ancak doktora düzeyinde tezlerin daha dar bir çerçevede, büyük ölçüde işletme disiplini içerisinde yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla İKY alanında disiplinler arası akademik üretimin özellikle ileri düzeyde sınırlı kaldığı söylenebilir.

4.3.2. ProQuest veri tabanında yayınlanan tezlerin alanlarına göre dağılımı

Tablo 4.5. ProQuest Yayınlandıkları Alanlara Göre Tezler

	Yüksek Lisans		**Doktora**	
	F	**%**	**F**	**%**
İşletme	126	50,2	263	42
Eğitim	23	9,2	249	39,8
Psikoloji	68	27,1	82	13,1
Sağlık	2	0,8	7	1,1
Mühendislik	19	7,5	18	2,9
Diğer	13	5,2	7	1,1
Toplam	251	100	626	100

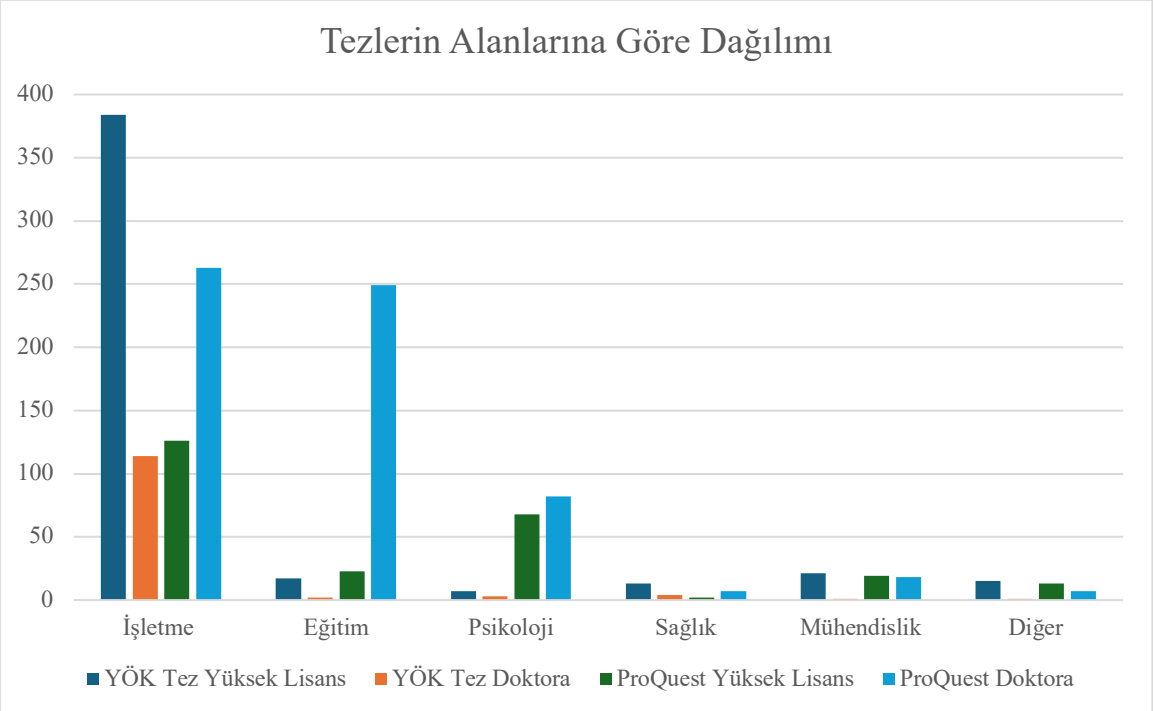
Tablo 4.5 incelendiğinde, ProQuest veri tabanında yer alan İKY konulu lisansüstü tezlerin çeşitli disiplinler altında yayımlandığı görülmektedir. Bu durum uluslararası alanda İKY alanının çok disiplinli bir yapıya sahip olduğunu ve farklı bilim alanlarıyla etkileşim içinde geliştiğini ortaya koymaktadır.

Yüksek lisans düzeyinde yayımlanan toplam 251 tezin yarısından fazlası olan 126'sı (%50,2) işletme alanında hazırlanmıştır. Bunu 68 tez (%27,1) ile psikoloji ve 23 tez (%9,2) ile eğitim disiplinleri takip etmektedir. Mühendislik alanında yayımlanan tez sayısı 19 (%7,5) olarak kaydedilirken, sağlık alanına ait yalnızca 2 tez (%0,8) bulunmaktadır. Diğer alanlara ait toplam 13 tez (%5,2) yer almaktadır. "Diğer" başlığı altında kategorize edilen tezlerin 6'sı sanat, 4'ü iletişim alanında; kalan 3 tez ise spor, müzik ve müzecilik alanlarında yayınlanmıştır. Bu dağılım, yüksek lisans düzeyinde işletme dışındaki sosyal bilimlerin de İKY alanında önemli bir katkı sunduğunu göstermektedir.

Doktora düzeyinde ise disiplinler arası çeşitliliğin daha da dikkat çekici olduğu gözlemlenmektedir. Toplam 626 doktora tezinin 263'ü (%42) işletme, 249'u (%39,8) eğitim ve 82'si (%13,1) psikoloji alanlarında yayınlanmıştır. Bu üç alan dışında, mühendislik alanında 18 (%2,9), sağlık alanında 7 (%1,1) ve diğer alanlarda ise 7 tez (%1,1) yer almaktadır. "Diğer" başlığı altında kategorize edilen tezlerin 2'si hukuk, 2'si spor, kalan 3 tez ise din bilimleri, müzik ve iletişim alanlarında yayınlanmıştır

Genel olarak değerlendirildiğinde, ProQuest veri tabanında yayımlanan İKY tezleri hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde disiplinler arası bir çeşitlilik göstermekte olup, işletme disiplini dışında özellikle eğitim ve psikoloji alanlarının ön plana çıktığı görülmektedir.

4.3.3. YÖK tez ve proquest veri tabanlarında yayınlanan tezlerin alanlarına göre karşılaştırılması



Şekil 4.2. YÖK Tez ve ProQuest tezlerinin alanlara göre dağılımı

YÖK Tez ve ProQuest veri tabanlarında yayınlanan İKY konulu tezlerin incelenmesi her iki veri tabanında da tezlerin büyük ölçüde işletme alanında üretildiğini göstermektedir. Her iki veri tabanında da işletme alanı hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde tezlerin

en yoğun biçimde yayımlandığı alan olarak öne çıkmaktadır. Bu durum İKY çalışmalarının temel teorik ve uygulamalı çerçevesinin işletme alanı tarafından belirlendiğini ortaya koymaktadır. Ancak, disiplinler arası çeşitlilik açısından veri tabanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. YÖK Tez veri tabanında eğitim, mühendislik, sağlık ve psikoloji gibi alanlarda sınırlı sayıda tez yer alırken, ProQuest veri tabanında bu alanlara ilişkin tez sayısı oldukça yüksektir. Özellikle eğitim ve psikoloji alanlarında ProQuest'te yayınlanan tezlerin sayısal yoğunluğu dikkat çekmektedir. Bu durum ProQuest veri tabanının disiplinler arası yaklaşıma daha fazla alan tanıdığını, İKY'yi sadece işletme perspektifinden değil; bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutlardan da ele alan araştırmalara yer verdiğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde her iki veri tabanı da İKY alanında yoğun bir akademik üretime sahiptir. Ancak YÖK Tez veri tabanı daha sınırlı bir disiplinel çeşitlilik gösterirken ProQuest veri tabanı daha geniş bir akademik yelpazeyi kapsamaktadır. Bu fark Türkiye'de İKY alanındaki araştırmaların ağırlıklı olarak işletme disiplini çerçevesinde şekillendiğini uluslararası bağlamda ise daha geniş ve çok boyutlu araştırma eğilimlerinin benimsendiğini göstermektedir.

4.4. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanlarında Yayınlanan Tezlerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı

Lisansüstü tezlerde kullanılan araştırma yöntemleri, akademik çalışmaların bilimsel yaklaşımını, veri toplama ve analiz süreçlerini yansıtması bakımından büyük önem taşımaktadır. İKY alanında yürütülen tezlerin hangi yöntemsel yaklaşımlarla hazırlandığı alanın araştırma eğilimlerini ve metodolojik çeşitliliğini ortaya koyar. Bu doğrultuda YÖK Tez ve ProQuest veri tabanlarında yer alan her bir tezin tam metnine erişilerek içerikleri detaylı şekilde incelenmiş, yöntem bölümleri tek tek değerlendirilerek araştırma yöntemleri belirlenmiştir. Araştırma yöntemlerine göre dağılımının incelenmesi İKY alanındaki çalışmaların nitel, nicel ya da karma yöntemlerle ele alınma düzeyini karşılaştırmalı olarak değerlendirme imkânı sunmaktadır. Elde edilen bulgular hem ulusal hem de uluslararası literatürde İKY araştırmalarının nasıl yapılandığını anlamak açısından önemli bir temel oluşturmaktadır.

4.4.1. YÖK tez veri tabanında yayımlanan tezlerinin araştırma yöntemlerine göre dağılımı

Tablo 4.6. YÖK Tez'de Yayınlanan Tezlerinin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı

	Yüksek Lisans		Doktora	
	F	**%**	**F**	**%**
Nitel	136	29,8	26	20,8
Nicel	294	64,3	91	72,8
Karma	27	5,9	8	6,4
Toplam	457	100	125	100

Tablo 4.6'da son beş yıla ait YÖK Tez veri tabanında yayınlanan İKY alanındaki yüksek lisans ve doktora tezlerinin araştırma yöntemlerine göre dağılımı incelendiğinde her iki düzeyde de en çok tercih edilen yöntemin nicel araştırma yöntemi olduğu görülmektedir. Yüksek lisans düzeyinde 294 tez (%64,3), doktora düzeyinde 91 tez (%72,8)'i nicel araştırma yöntemiyle hazırlanmıştır. Bu durum, İKY alanında ölçülebilir veri toplama ve istatistiksel analizlere dayalı çalışmaların ağırlıkta olduğunu göstermektedir.

Nitel araştırma yöntemleri, yüksek lisans düzeyinde 136 tezle (%29,8) ve doktora düzeyinde 26 tezle (%20,8) oranında tercih edilmiştir. Bu oranlar, nitel araştırma yöntemlerinin nicel yöntemlere kıyasla daha az kullanıldığını, ancak yine de alanda kayda değer bir yer tuttuğunu göstermektedir. Özellikle yüksek lisans düzeyinde nitel çalışmalara olan ilginin, doktora düzeyine göre daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

Karma araştırma yöntemi ise her iki düzeyde de en az tercih edilen yöntem olmuştur. Yüksek lisans tezlerinde 27 tezle (%5,9) ve doktora tezlerinde yalnızca 8 tezle (%6,4) oranında karma yönteme yer verilmiştir. Bu veriler, karma yöntemin sahip olduğu potansiyele rağmen İKY alanındaki tezlerde sınırlı düzeyde uygulandığını ortaya koymaktadır.

4.4.2. ProQuest veri tabanında yayınlanan tezlerinin araştırma yöntemlerine göre dağılımı

Tablo 4.7. ProQuest'te Yayınlanan Tezlerinin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı

	Yüksek Lisans		Doktora	
	F	**%**	**F**	**%**
Nitel	103	41,1	357	57
Nicel	128	51	227	36,3
Karma	20	7,9	42	6,7
Toplam	251	100	626	100

Tablo 4.7'ye göre, ProQuest veri tabanında yer alan İKY alanındaki tezlerin araştırma yöntemleri bakımından dağılımı incelendiğinde, yüksek lisans düzeyinde en çok tercih edilen yöntemin nicel araştırma yöntemi olduğu görülmektedir. Toplam 251 yüksek lisans tezinin 128'i (%51) nicel yöntemle hazırlanmıştır. Nitel yöntemle hazırlanan tez sayısı 103'tür (%41,1) ve bu oran, nitel araştırmalara yönelik kayda değer bir ilginin olduğunu göstermektedir. Karma yöntem ise yalnızca 20 tezde (%7,9) kullanılmış olup, en az tercih edilen yöntem konumundadır.

Doktora düzeyine bakıldığında ise tablo farklılaşmaktadır. Toplam 626 doktora tezinin 357'si (%57) nitel araştırma yöntemiyle hazırlanmış olup, bu düzeyde nitel yaklaşımın baskın olduğu görülmektedir. Nicel yöntemle hazırlanan 227 tez (%36,3) ile doktora düzeyinde nicel yaklaşımın ikinci sırada tercih edildiği anlaşılmaktadır. Karma yöntem ise 42 tezle (%6,7) yine en az tercih edilen yöntem olarak dikkat çekmektedir.

Bu bulgular özellikle doktora düzeyinde nitel araştırmalara yönelimin yüksek olduğunu ve araştırmacıların derinlemesine analiz imkânı tanıyan bu yöntemi öncelikli olarak tercih ettiğini göstermektedir. Buna karşılık, yüksek lisans düzeyinde nicel yöntemler hala az da olsa ön planda kalmaya devam etmektedir. Karma yöntem ise her iki düzeyde de sınırlı düzeyde kullanılmaktadır.

4.4.3. YÖK tez ve proquest veri tabanlarında yayınlanan tezlerin araştırma yöntemlerine göre karşılaştırılması

Her iki tabanı incelendiğinde YÖK Tez veri tabanından elde edilen lisansüstü tezlerde hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde en çok tercih edilen yöntem türünün nicel

araştırma yöntemleri olduğu görülmektedir. Bu durum, Türkiye'de İKY alanındaki akademik çalışmaların büyük ölçüde ölçülebilir verilere dayalı biçimde yürütüldüğünü ve istatistiksel analizlerin araştırmalarda önceliklendirildiğini ortaya koymaktadır. Öte yandan, karma yöntemlerin her iki düzeyde de en düşük oranda tercih edilen araştırma türü olduğu dikkat çekmektedir. Özellikle doktora tezlerinde dahi nitel yöntemlerin kullanım oranı oldukça sınırlı kalmaktadır.

ProQuest veri tabanına bakıldığında ise farklı bir metodolojik eğilim öne çıkmaktadır. Bu veri tabanında yer alan doktora tezlerinde en fazla tercih edilen yöntem türü nitel araştırmalardır. Bu eğilim, uluslararası bağlamda İKY alanındaki doktora çalışmalarının yorumlayıcı, kuramsal temelli ve derinlemesine analizlere odaklanan bir yapıda olduğunu göstermektedir. Yüksek lisans düzeyinde ise tıpkı YÖK Tez veri tabanında olduğu gibi nicel yöntemlerin baskınlığı sürmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, her iki veri tabanında da yüksek lisans düzeyinde nicel araştırma yöntemlerinin öne çıktığı, ancak doktora düzeyinde YÖK Tez veri tabanında nicel yöntemin hâkimiyetini sürdürdüğü, buna karşın ProQuest veri tabanında nitel yöntemin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu bulgular ulusal ve uluslararası düzeyde İKY alanındaki akademik yaklaşım ve metodolojik tercihler arasında anlamlı farklılıklar bulunduğuna işaret etmektedir.

4.5. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanlarında Yayınlanan Tezlerin Konu Başlıklarına Göre Dağılımı

Lisansüstü tezlerin ele aldığı konular, bir akademik alanın zaman içindeki ilgi alanlarını, önceliklerini ve gelişim eğilimlerini yansıtması bakımından önemli bir göstergedir. YÖK Tez ve ProQuest veri tabanlarında İKY alanında yayınlanan tezlerin hangi temalar etrafında yoğunlaştığının incelenmesi hem araştırmacıların odaklandığı alanlarını hem de alanın teorik ve pratik yönelimlerini ortaya koyar. Bu bağlamda, YÖK Tez ve ProQuest veri tabanlarında yayımlanan tezlerin konu başlıklarına göre dağılımının karşılaştırmalı olarak incelenmesi ulusal ve uluslararası düzeyde İKY alanında öne çıkan araştırma eğilimlerinin belirlenmesi açısından anlamlı bir temel sunmaktadır.

4.5.1. YÖK tez veri tabanında yayınlanan tezlerin konu başlıklarına göre dağılımı

Sorguda yer alan kavramlar ve tez başlıkları dikkate alınarak tezler 11 başlık altında toplanmıştır. Aşağıdaki tablolarda konu başlıkları yazılan tezlerin dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.8. YÖK Tez'de Yayınlanan Tezlerin Konu Başlıklarına Göre Dağılım

	Yüksek Lisans		Doktora	
İKY	77	16,8	22	17,6
İşe Alım	83	18,2	7	5,6
Eğitim ve Geliştirme	19	4,2	2	1,6
Performans Yönetimi	26	5,7	25	20
Ücretlendirme ve Yan Haklar	4	0,9	1	0,8
Kariyer Yönetimi	43	9,4	4	3,2
İKY ve Teknoloji	77	16,8	17	13,6
İş Sağlığı ve Güvenliği	4	0,9	-	-
Yeşil İK	28	6,1	6	4,8
Yetenek Yönetimi	66	14,4	21	16,8
Çalışan İlişkileri, Bağlılık, Motivasyon	30	6,6	20	16
Toplam	457	100	125	100

YÖK Tez Merkezi'nde yayınlanan 457 yüksek lisans tezinin dağılımına bakıldığında, en fazla çalışma işe alım alanında 83 (%18,2) tez ile gerçekleştirilmiştir. Bunu sırasıyla İKY 77 (%16,8), İKY ve teknoloji 77 (%16,8) ve yetenek yönetimi 66 (%14,4) izlemektedir. Kariyer yönetimi alanında 43 (%9,4), çalışan ilişkileri, bağlılık, motivasyon konularında 30 (%6,6), yeşil İK başlığında ise 28 (%6,1) tez bulunmaktadır. Performans yönetimi konusunda 26 (%5,7), eğitim ve geliştirme alanında 19 (%4,2), iş sağlığı ve güvenliği ile ücretlendirme ve yan haklar konularında ise 4'er (%0,9) çalışma yer almaktadır.

125 doktora tezi incelendiğinde, en çok çalışma performans yönetimi başlığında 25 (%20) tezle öne çıkmaktadır. Ardından insan kaynakları yönetimi (İKY) 22 (%17,6), yetenek yönetimi 21 (%16,8), çalışan ilişkileri, bağlılık, motivasyon 20 (%16) ve İKY ve teknoloji 17 (%13,6) başlıkları gelmektedir. İşe alım konusunda 7 (%5,6), yeşil İK başlığında 6 (%4,8), kariyer yönetimi alanında 4 (%3,2), eğitim ve geliştirme konusunda 2 (%1,6) ve ücretlendirme ve yan haklar konusunda yalnızca 1 (%0,8) doktora tezi yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında ise doktora düzeyinde herhangi bir çalışmaya rastlanmamaktadır.

Bu bulgular, yüksek lisans düzeyinde daha uygulamalı alanlara (işe alım, teknoloji) yönelim olduğunu, doktora düzeyinde ise performans yönetimi, yetenek yönetimi gibi daha kuramsal konuların ön planda yer aldığını göstermektedir.

4.5.2. ProQuest veri tabanında yayınlanan tezlerin konu başlıklarına göre dağılımı

Tablo 4.9. ProQuest Veri Tabanında Yayınlanan Tezlerin Konu Başlıklarına Göre Dağılım

	Yüksek Lisans		Doktora	
İKY	32	12,7	20	3,2
İşe Alım	51	20,3	219	35
Eğitim ve Geliştirme	12	4,8	16	2,6
Performans Yönetimi	34	13,6	4	0,6
Ücretlendirme ve Yan Haklar	1	0,4	1	0,2
Kariyer Yönetimi	30	11,9	159	25,4
İKY ve Teknoloji	47	18,7	44	7,0
İş Sağlığı ve Güvenliği	-	-	2	0,3
Yeşil İK	3	1,2	1	0,2
Yetenek Yönetimi	8	3,2	85	13,6
Çalışan İlişkileri, Bağlılık, Motivasyon	33	13,2	75	11,9
Toplam	251	100	626	100

Tablo 4.9 verilerine göre ProQuest veri tabanında yayınlanan lisansüstü tezlerin konu başlıklarına göre dağılımı incelendiğinde, yüksek lisans düzeyinde en fazla tez 51 (%20,3) ile işe alım konusunda üretilmiştir. Bu başlığı 47 tez (%18,7) ile İKY ve teknoloji, 34 tez (%13,6) ile performans yönetimi, 33 tez (%13,2) ile çalışan ilişkileri, bağlılık ve motivasyon, 32 tez (%12,7) ile İKY, 30 tez (%11,9) ile kariyer yönetimi, 12 tez (%4,8) ile eğitim ve geliştirme, 8 tez (%3,2) ile yetenek yönetimi, 3 tez (%1,2) ile yeşil İK ve 1 tez (%0,4) ile ücretlendirme ve yan haklar izlemiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ise yüksek lisans düzeyinde tez bulunmamaktadır.

Doktora düzeyindeki tezler incelendiğinde, en fazla çalışmanın işe alım konusuna odaklandığı görülmektedir; bu alanda toplam 219 tez (%35) yayınlanmıştır. Bunu sırasıyla 159 tezle (%25,4) kariyer yönetimi, 85 tezle (%13,6) yetenek yönetimi, 75 tezle (%11,9) çalışan ilişkileri, bağlılık ve motivasyon, 44 tezle (%7) insan kaynakları yönetimi ve teknoloji ilişkisi, 20 tezle (%3,2) İKY, 16 tezle (%2,6) eğitim ve geliştirme konusu takip etmektedir. Diğer yandan, performans yönetimi konusunda 4 tez (%0,6), iş sağlığı ve güvenliği konusunda 2 tez (%0,3), yeşil İK konusunda 1 tez, (%0,2) ve ücretlendirme ile yan haklar konusunda 1 tez (%0,2) ile en az çalışılan konular olarak öne çıkmaktadır.

Bu veriler her iki eğitim düzeyinde de özellikle işe alım, kariyer yönetimi, yetenek yönetimi ve İKY ve teknoloji konularının öne çıktığını; buna karşılık ücretlendirme, iş sağlığı ve güvenliği ve yeşil İK gibi konuların ise daha az ele alındığını göstermektedir. Bu

dağılım, dijitalleşme, iş gücü planlaması ve stratejik insan yönetimi konularının akademik gündemde daha öncelikli olduğunu ortaya koymaktadır.

4.5.3. YÖK ve proquest veri tabanlarında yayınlanan tezlerin konu başlıklarına göre karşılaştırılması

YÖK Tez Merkezi ve ProQuest veri tabanlarında yayımlanan yüksek lisans ve doktora tezlerinin konu başlıklarına göre dağılımları incelendiğinde belirli benzerlikler ve farklılıklar öne çıkmaktadır.

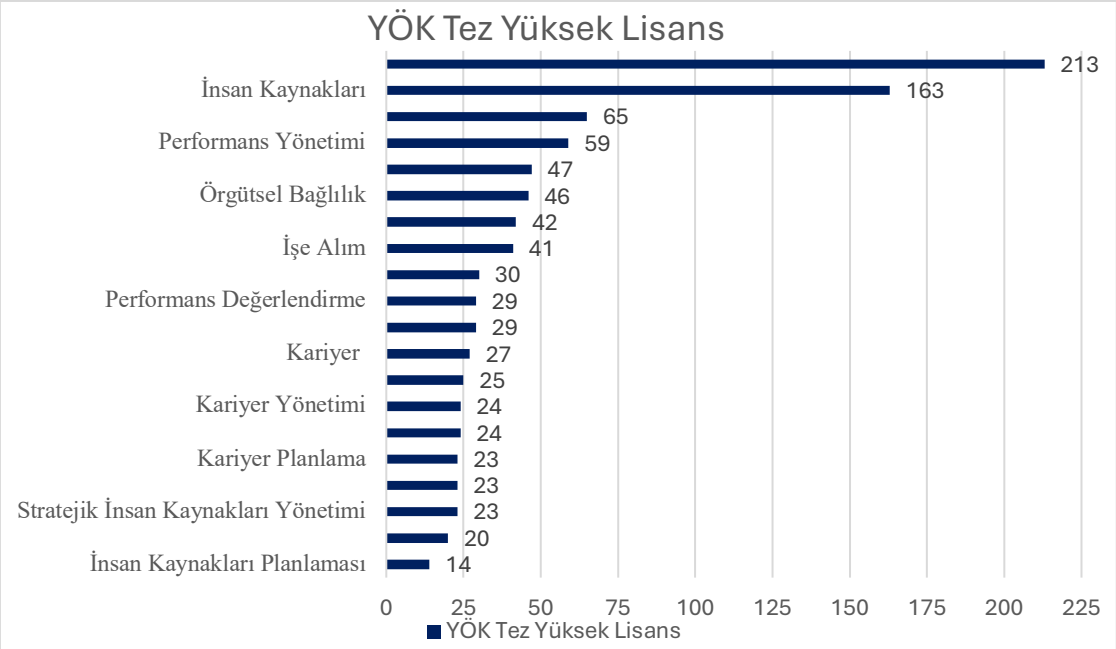
Her iki veri tabanında da yüksek lisans tezlerinin ağırlıklı olarak uygulamaya dönük konular olan işe alım, İKY ve İKY ve teknoloji alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. YÖK Tez ve ProQuest verileri, özellikle işe alım ve İKY ve teknoloji konularının ortak ve öncelikli alanlar olduğunu ortaya koymaktadır. Doktora düzeyindeki tezlerde ise veri tabanları arasında farklı yönelimler dikkat çekmektedir. YÖK Tez veri tabanında doktora düzeyinde en fazla çalışma performans yönetimi, İKY ve yetenek yönetimi alanlarında yapılırken, işe alım konusu nispeten sınırlı kalmıştır. ProQuest veri tabanında ise doktora düzeyinde işe alım en yoğun çalışılan alan olarak dikkat çekmekte bunu kariyer yönetimi ve yetenek yönetimi izlemektedir. Bu farklılık YÖK tez veri tabanındaki verilere göre performans yönetimi ve İKY konularının doktora düzeyinde daha fazla öne çıktığını, ProQuest'te ise işe alım ve kariyer yönetiminin doktora düzeyinde baskın konular olduğunu göstermektedir. Her iki veri tabanında da yeşil İK, ücretlendirme ve yan haklar ile iş sağlığı ve güvenliği konularının gerek yüksek lisans gerekse doktora düzeyinde daha az ele alındığı gözlenmektedir. Bu ortak eğilim akademik ilginin henüz bu alanlarda yeterince derinleşmediğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak, her iki veri tabanında da yüksek lisans düzeyinde işe alım ve teknoloji odaklı konular öne çıkarken doktora düzeyinde ProQuest veri tabanında işe alım ve kariyer yönetimi, YÖK Tez veri tabanında ise performans yönetimi ve genel İKY konuları daha fazla incelenmiştir. Bu bulgular, akademik eğilimlerin farklı veri tabanlarında farklılaşabileceğini ve ülkeler veya bölgeler arasında değişkenlik gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

4.6. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanında Yayınlanan Tezlerde Öne Çıkan Anahtar Kavramlar

Lisansüstü tezlerde kullanılan anahtar kavramlar, araştırmaların temel odak noktalarını, kavramsal çerçevesini ve alanın terminolojik eğilimlerini yansıtması açısından önemli bir göstergedir. İKY alanında yayınlanan tezlerde hangi kavramların öne çıktığının incelenmesi, alandaki güncel araştırma eğilimlerini, teorik yönelimleri ve odaklanılan problem alanlarını anlamaya katkı sağlamaktadır.

4.6.1. YÖK tez veri tabanı lisansüstü tezlerde öne çıkan anahtar kavramlar

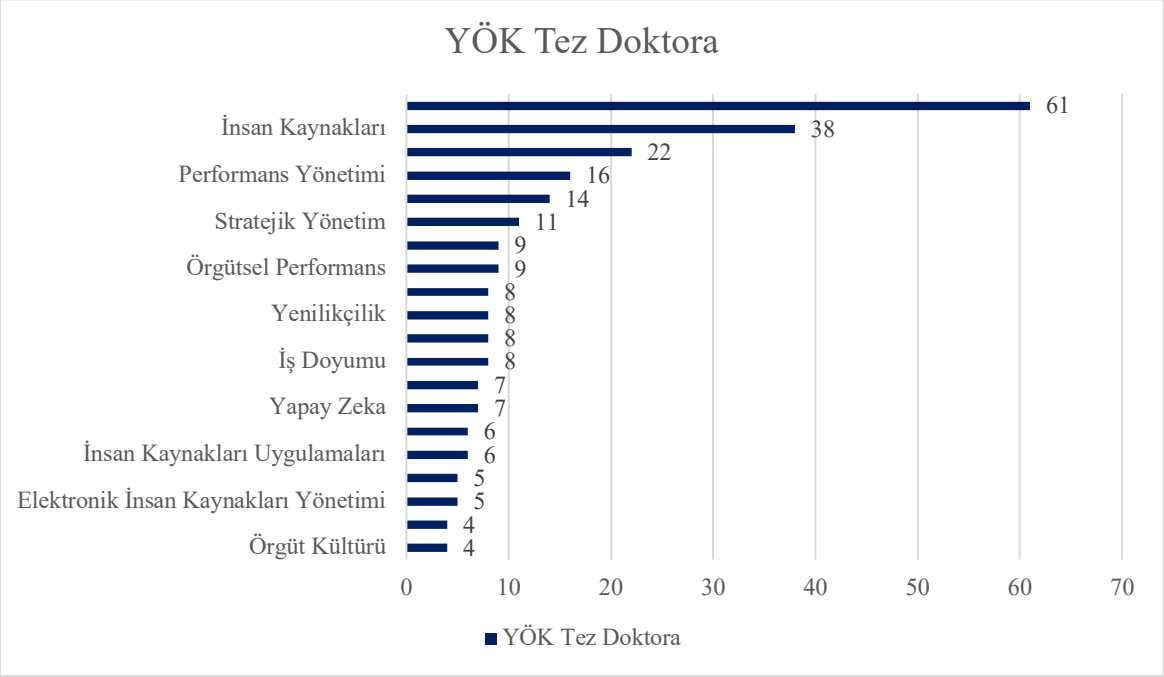


Şekil 4.3. YÖK Tez Yüksek Lisans Tezlerinde Öne Çıkan Anahtar Kelimeler

Yüksek lisans tezlerinde en sık kullanılan anahtar kelimelere ilişkin frekans dağılımı incelendiğinde, çalışmalarda "insan kaynakları yönetimi" (f=213) ve "insan kaynakları" (f=163) ifadelerinin açık bir biçimde ön plana çıktığı görülmektedir. Bu durum, insan kaynakları disiplininde yapılan yüksek lisans tezlerinde kavramsal çerçevenin büyük ölçüde temel tanımlayıcı kavramlar etrafında şekillendiğini göstermektedir. "yetenek yönetimi" (f=65), "performans yönetimi" (f=59) ve "endüstri 4.0" (f=47) gibi kavramların yüksek frekansla yer alması, İK uygulamalarının stratejik boyutlarına ve dijital dönüşüm etkilerine yönelik artan akademik ilgiyi yansıtmaktadır. Ayrıca, "örgütsel bağlılık" (f=46), "eğitim ve

geliştirme" (f=42) ve "işe alım" (f=41) gibi kavramlar, çalışan bağlılığı ve gelişimi ekseninde yapılan araştırmaların önemini ortaya koymaktadır. "Motivasyon bağlılığı" (f=30), "performans değerlendirme" (f=29) ve "iş tatmini" (f=29) gibi daha psikososyal temelli kavramların da dikkat çekici sıklıkta yer alması İK araştırmalarının sadece yönetimsel değil, aynı zamanda bireysel ve örgütsel davranış boyutlarını da kapsadığını göstermektedir. Bununla birlikte, "yeşil insan kaynakları" (f=25) ve "pandemi" (f=23) gibi güncel ve çevresel faktörlere duyarlı temaların yer alması, sürdürülebilirlik ve kriz dönemi uygulamalarının da son yıllarda tez konularında yer bulduğunu göstermektedir. "elektronik insan kaynakları yönetimi" (f=24) ve "stratejik insan kaynakları yönetimi" (f=23) gibi teknolojik ve stratejik kavramların da araştırma literatüründe yer alması, dijitalleşme süreci ve kurumsal strateji ile insan kaynaklarının entegrasyonuna yönelik ilgiyi ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, elde edilen bulgular, yüksek lisans düzeyinde yapılan tez çalışmalarının büyük ölçüde geleneksel İK konuları çerçevesinde şekillendiğini; ancak dijitalleşme, sürdürülebilirlik (yeşil İK) ve stratejik yaklaşım gibi yeni konuların da çalışıldığını göstermektedir.

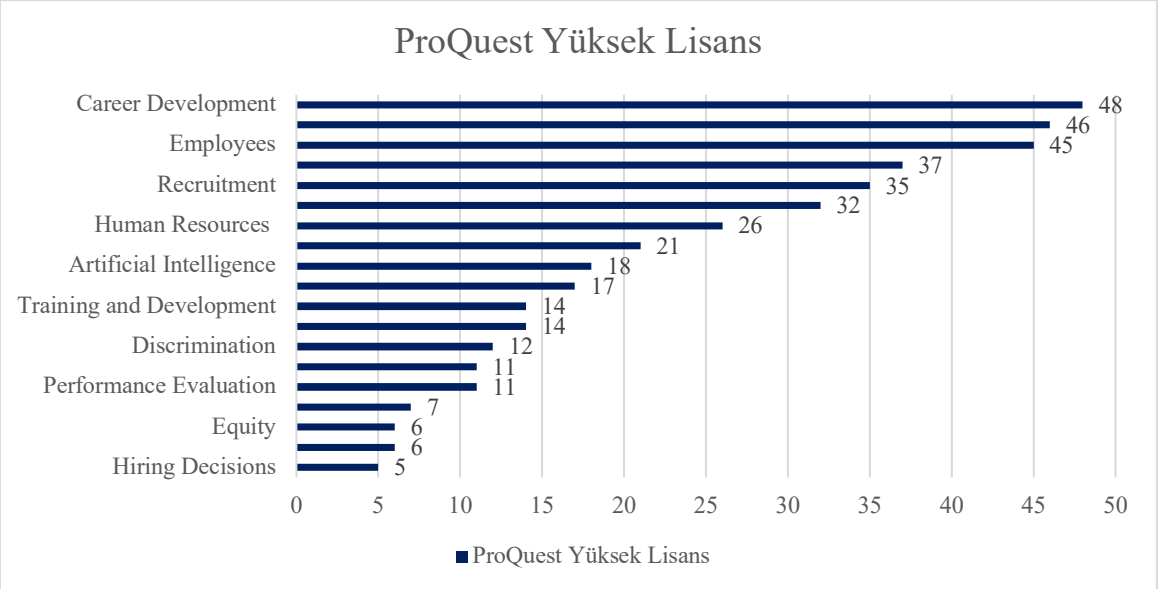


Şekil 4.4. YÖK Tez Doktora Tezlerinde Öne Çıkan Anahtar Kelimeler

YÖK Tez veri tabanında yer alan doktora tezlerine ait anahtar kelime sıklıkları incelendiğinde, “insan kaynakları yönetimi” (f=61) ve “insan kaynakları” (f=38) ifadelerinin en yüksek frekansa sahip kavramlar olduğu görülmektedir. Bu bulgu, doktora düzeyindeki

çalışmaların büyük oranda İK yönetiminin temel kuramsal çerçevesi etrafında şekillendiğini göstermektedir. Tablonun devamındaki veriler değerlendirildiğinde, "yetenek yönetimi" (f=22) ve "performans yönetimi" (f=16) gibi kavramların görece yüksek sayıda kullanıldığı görülmektedir. Bu durum, özellikle stratejik İK yönetimi yaklaşımlarının doktora tezlerinde ele alındığını göstermektedir. "Örgütsel bağlılık" (f=14), "stratejik yönetim" (f=11) ve "kariyer yönetimi" (f=9) gibi kavramlar ise çalışanların organizasyon içindeki gelişimi ve kuruma yönelik ilişkilerine odaklanan çalışmalarda öne çıkan başlıklar arasında yer almaktadır. Ayrıca, "örgütsel performans" (f=9), "örgütsel vatandaşlık davranışı" (f=8), "yenilikçilik" (f=8), "işe alım" (f=8) ve "iş doyumu" (f=8) kavramlarının da dikkat çekecek düzeyde kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu kavramları "örgütsel adalet" (f=7), "yapay zekâ" (f=7), "işten ayrılma niyeti" (f=6), "insan kaynakları uygulamaları" (f=6) ve "örgütsel destek" (f=5) izlemektedir. Düşük frekansla yer alan diğer anahtar kelimeler arasında "elektronik insan kaynakları yönetimi" (f=5), "insan kaynakları politikası" (f=4) ve "örgüt kültürü" (f=4) bulunmaktadır. YÖK Tez veri tabanındaki doktora tezlerinin, İKY alanında temellendirici, kuramsal ve aynı zamanda stratejik yönelimli konulara yoğunlaştığı, dijitalleşme, kültürel çeşitlilik, insan odaklı konular gibi temaların ise hâlâ ikincil düzeyde temsil edildiği anlaşılmaktadır.

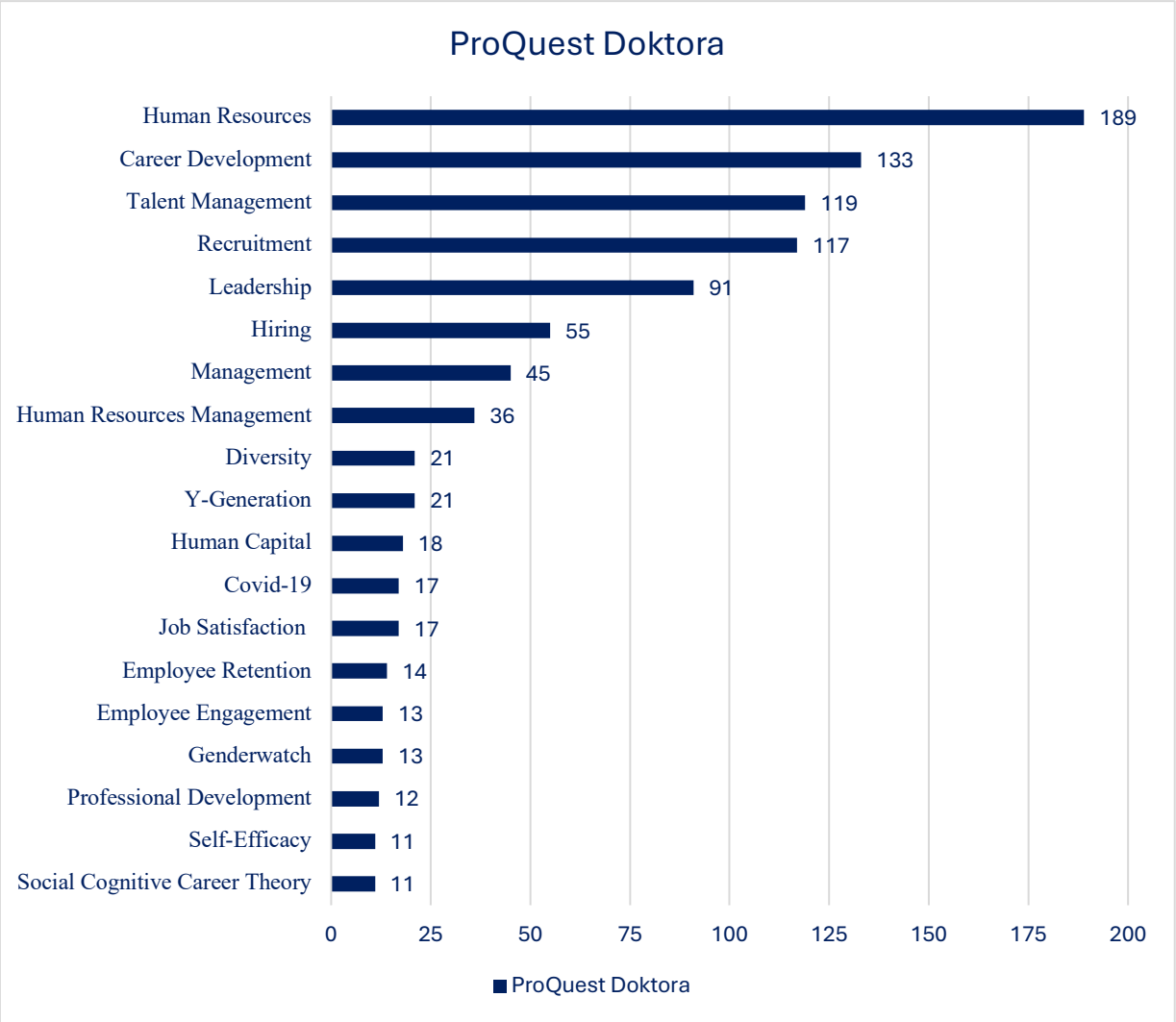
4.6.2. ProQuest veri tabanı lisansüstü tezlerde öne çıkan anahtar kavramlar



Şekil 4.5. ProQuest Veri Tabanı Yüksek Lisans Tezlerinde Öne Çıkan Anahtar Kelimeler

ProQuest veri tabanında yer alan yüksek lisans tezleri incelendiğinde, "kariyer gelişimi" (career development, f=48), "yetenek yönetimi" (talent management, f=46) ve "çalışanlar" (employees, f=45) anahtar kelimelerinin en yüksek frekansla kullanılan kavramlar olduğu görülmektedir. Bu ifadeleri sırasıyla "performans yönetimi" (performance management, f=37), "işe alım" (recruitment, f=35) ve "işe alım süreci" (hiring, f=32) kavramları takip etmektedir. Bu altı kavram, İKY uygulamaları içinde yer alan çalışan yönetimi, performans sistemleri ve işe alım süreçlerinin yüksek lisans düzeyindeki çalışmalarda ağırlıklı olarak ele alındığını göstermektedir. Devamında, "insan kaynakları" (human resources, f=26), ve "insan kaynakları yönetimi" (human resources management, f=21) ifadeleri yer almakta olup, yetenek odaklı yönetim süreçlerinin de çalışmalarda sıkça ele alındığı dikkat çekmektedir. "Yapay zeka" (artificial intelligence, f=18) ve "liderlik" (leadership, f=17) gibi kavramların ise dijitalleşme ve liderlik temalarını yansıttığı görülmektedir. Daha düşük frekansla karşılaşılan diğer anahtar kelimeler arasında "eğitim ve geliştirme" (training and development, f=14), "önyargı" (bias, f=14), "ayrımcılık" (discrimination, f=12), "eğitim" (education, f=11) ve "performans değerlendirme" (performance evaluation, f=11) gibi kavramlar yer almakta olup, çalışanların gelişimi ve örgütsel adalet boyutlarına da yer verildiği anlaşılmaktadır. "Covid-19" (f=7), "eşitlik" (equity, f=6), "çeşitlilik" (diversity, f=6) ve "işe alım kararları" (hiring decisions, f=5) ise çalışmalarda görece daha az sıklıkla kullanılan ancak güncel veya sosyal temaları barındıran konular arasında yer almaktadır.

ProQuest veri tabanındaki yüksek lisans tezlerinde en sık karşılaşılan anahtar kelimeler, İKY'nin temel uygulama alanlarının "kariyer gelişimi", "yetenek yönetimi", "çalışan yönetimi", "performans yönetimi" ve "işe alım" tezlerde yoğun olarak ele alındığını ve yetenek odaklı stratejilerin ön planda olduğunu göstermektedir. Daha düşük sıklıkta karşılaşılan ancak güncel önem taşıyan "yapay zeka", "liderlik", "eşitlik" ve "çeşitlilik" gibi kavramların insan kaynakları yönetiminin dönüşen doğasını yansıtmaktadır.



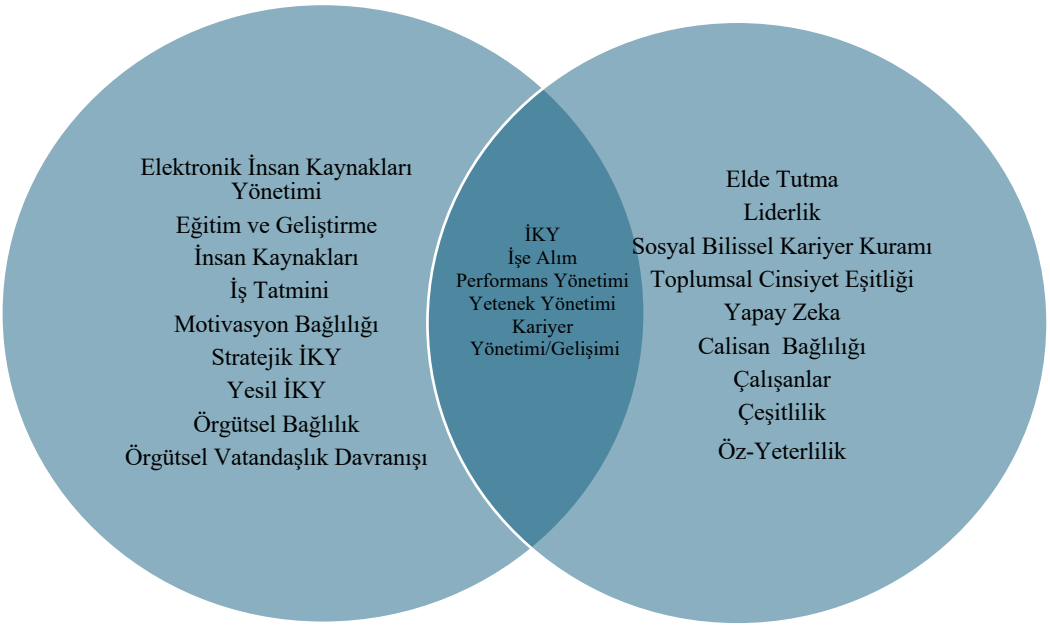
Şekil 4.6. ProQuest Veri Tabanı Doktora Tezlerinde Öne Çıkan Anahtar Kelimeler

ProQuest veri tabanında yer alan doktora tezleri incelendiğinde, en yüksek frekansa sahip anahtar kelimenin "insan kaynakları" (human resources, f=189), "kariyer gelişimi" (career development, f=133), "yetenek yönetimi" (Talent management, f=119), "işe alım" (recruitment, f=117) ve "liderlik" (leadership, f=91) olduğu görülmektedir Bu bulgular, İK disiplininde yürütülen doktora düzeyindeki araştırmalarda temel kuramsal çerçeve ve kariyer planlaması, işe alım süreçleri ile liderlik gibi yönetimsel temaların ağırlıklı olarak ele alındığını göstermektedir. Devam eden sıklık dağılımına bakıldığında "işe alma" (hiring, f=55), "yönetim" (management, f=45), ve "insan kaynakları yönetimi" (human resources management, f=36) gibi kavramların da araştırmalarda önemli yer tuttuğu anlaşılmaktadır. Bu kavramlar, iş gücü devamlılığı ve stratejik planlama gibi başlıkların doktora araştırmalarında dikkate alındığını ortaya koymaktadır. Daha düşük sıklıkta kullanılan diğer anahtar kelimeler arasında "çeşitlilik" (diversity, f=21), "Y kuşağı" (Y-generation, f=21),

“insan sermayesi” (human capital, f=18), “COVID-19” (f=17) ve “iş tatmini” (job satisfaction, f=17) yer almaktadır. Ayrıca, “çalışan elde tutma” (employee retention, f=14), çalışan bağlılığı (employee engagement, f=13), “toplumsal cinsiyet eşitliği” (genderwatch, f=13), “mesleki gelişim” (professional development, f=12), “öz-yeterlilik” (self-efficacy, f=11) ve “sosyal bilişsel kariyer kuramı” (social cognitive career theory, f=11) gibi kavramların da araştırma odağına alındığı görülmektedir.

ProQuest veri tabanında yer alan doktora tezleri incelendiğinde, en sık kullanılan anahtar kelimelerin başında “insan kaynakları”, “kariyer gelişimi”, “yetenek yönetimi” ve “işe alım” kavramlarının geldiği görülmektedir. Bu durum, insan kaynakları yönetimi (İKY) alanında yapılan doktora düzeyindeki araştırmalarda hem kurumsal düzeydeki teorik yaklaşımların hem de çalışanların bireysel kariyer gelişim süreçlerinin detaylı biçimde ele alındığını göstermektedir. Ayrıca, “liderlik” temasının da kullanılması, araştırmacıların stratejik insan yönetimi, liderlik tarzları ve yönetim kararları gibi konulara da yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Bu kavramlar, İK uygulamalarının yalnızca operasyonel süreçlerle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda yönetimsel ve stratejik boyutlarıyla da değerlendirildiğini göstermektedir. Bununla birlikte, “çalışan elde tutma”, “insan kaynakları yönetimi” ve “yönetim” gibi kavramların da dikkat çekici sıklıkta yer alması, insan kaynaklarının sürdürülebilirliği, yeteneklerin elde tutulması ve çalışan bağlılığı gibi konuların da doktora tezlerinde önemli yer tuttuğunu göstermektedir. Bu durum, İK süreçlerinin yalnızca işe alım aşamasına odaklanmadığını çalışanların kuruma bağlı kalması ve kurumun uzun vadeli başarısına katkı sağlaması gibi daha geniş boyutları da kapsadığını ortaya koymaktadır. Daha az sıklıkla kullanılan “çeşitlilik”, “Covid-19”, “çalışan bağlılığı”, “öz-yeterlilik”, “Y kuşağı” ve “sosyal bilişsel kariyer kuramı” gibi kavramlar ise, doktora düzeyindeki çalışmalarda toplumsal cinsiyet, kuşak farklılıkları, pandemi sonrası iş yaşamı ve bireysel motivasyon gibi güncel ve psikososyal konulara da yer verildiğini göstermektedir. Bu da insan kaynakları yönetimi alanındaki akademik çalışmaların yalnızca teorik çerçevelerle sınırlı kalmadığını; aynı zamanda toplumsal değişimlere uyum sağlayan, güncel sorunlara çözüm arayan çok yönlü bir bakış açısı benimsediğini göstermektedir.

4.6.3. YÖK Tez ve proquest veri tabanlarında yayınlanan tezlerin anahtar kavramlarına göre karşılaştırılması



Şekil 4.7. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanlarının anahtar kavramlarına göre karşılaştırılması

YÖK Tez ve ProQuest veri tabanlarında yer alan lisansüstü tezlerde kullanılan anahtar kelimeler çalışmalarda ele alınan tezlerin odak noktalarını yansıtan önemli göstergelerdir. Yapılan karşılaştırmalı analiz iki veri tabanında da İKY alanında benzer temel kavramların öne çıktığını; ancak kavramsal çeşitlilik ve güncellik açısından bazı farklılıkların bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Her iki veri tabanında da "insan kaynakları yönetimi", "performans yönetimi", "yetenek yönetimi", "işe alım" ve "kariyer yönetimi/gelişimi" gibi kavramların sıkça yer aldığı görülmektedir. Bu benzerlik, İKY disiplininin ulusal ve uluslararası düzeyde ortak bir tematik çerçevede ele alındığını ve stratejik insan kaynakları uygulamalarının küresel ölçekte ilgi gördüğünü göstermektedir. Özellikle performans ve yetenek yönetimi kavramlarının her iki veri tabanında da yoğun şekilde araştırılması, bu alanların stratejik İK planlamasında merkezi bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, veri tabanları arasında dikkat çekici ayrışmalar da mevcuttur. ProQuest veri tabanında “çalışanlar”, “liderlik”, “elde tutma”, “yapay zekâ”, “çeşitlilik”, “toplumsal cinsiyet eşitliği” gibi daha güncel, çağdaş ve disiplinler arası nitelik taşıyan kavramların kullanıldığı

görülmektedir. Bu durum, ProQuest veri tabanındaki küresel eğilimleri ve iş gücü piyasasındaki dönüşümleri daha yakından takip ettiğini göstermektedir.

YÖK Tez veri tabanında ise “iş tatmini”, “yeşil insan kaynakları”, “elektronik insan kaynakları yönetimi” ve “örgütsel vatandaşlık davranışı” gibi kavramların işlenmesi, Türkiye'deki araştırmalarda sürdürülebilirlik, dijitalleşme ve örgütsel davranış temalarının giderek daha fazla yer bulduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte, genel olarak değerlendirildiğinde, YÖK Tez veri tabanında daha geleneksel, kuramsal ve stratejik temaların baskın olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak her iki veri tabanı da İKY alanında ortak kavramsal temelleri paylaşmakla birlikte, ProQuest veri tabanının daha güncel, çeşitlenmiş ve çok disiplinli bir yaklaşımı benimsediği; YÖK Tez veri tabanının ise stratejik, örgütsel ve kuramsal çerçeveleri önceleyen bir eğilim gösterdiği söylenebilir. Bu durum, İKY alanındaki ulusal ve uluslararası araştırma yönelimlerinin hem örtüşen hem de farklılaşan boyutlarını ortaya koymaktadır.

4.7. YÖK Tez ve ProQuest Veri Tabanlarında Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler

Bu bölümde, yüksek lisans ve doktora tezlerinde ileri sürülen öneriler analiz edilerek insan kaynakları uygulamalarına yönelik eğilimler ve gelişim alanları ortaya konulmaktadır.

4.7.1. YÖK Tez yüksek lisans tezlerinde önerilen boşluklar veya yönelimler

YÖK Tez veri tabanında yayınlanan yüksek lisans tezlerinde ortaya konulan öneriler doğrultusunda İKY’nin temel fonksiyonlarına dayalı olarak gelecekteki araştırmalara yön verebilecek çeşitli konulara dikkat çekilmektedir. Öncelikle, işe alım süreçlerinde dijitalleşmenin etkisiyle birlikte çevrim içi mülakatların ve sosyal medya kullanımının yaygınlaştığı ifade edilmektedir. Bu durumun, işe alım kararlarında etik, gizlilik ve önyargı gibi kavramların daha fazla önem kazanmasına neden olduğu belirtilmekte farklı sektörlerde ve çalışan gruplarında bu uygulamaların nasıl işlediğine yönelik yeni çalışmalara ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır. Özellikle yapay zekâ destekli sistemlerin aday deneyimi ve işe alım kararlarına etkisinin kapsamlı biçimde ele alınması gerektiği önerilmektedir.

Eğitim ve geliştirme fonksiyonu kapsamında ise çevrim içi ve çevre dostu eğitim programlarının önemine dikkat çekilmektedir. Dijital okuryazarlık, çevresel farkındalık ve liderlik gibi alanlara yönelik eğitimlerin, çalışan motivasyonu ve kurumsal bağlılık üzerindeki etkilerinin farklı yaş grupları ve kurum türleri açısından değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca, bu tür eğitimlerin çalışanların iş birliği, performans ve uyum becerilerine katkısının da araştırılması gerektiği önerilmektedir.

Performans değerlendirme süreçlerine ilişkin olarak yalnızca çalışan algılarına dayalı sistemler yerine objektif verilere dayanan ölçüm yöntemlerinin kullanılmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Özellikle çevresel başarı kriterlerinin performans sistemlerine entegre edilmesinin, yeşil İKY uygulamalarıyla uyumlu bir yaklaşım sunduğu belirtilmektedir. Bu tür sistemlerin çalışan bağlılığına, motivasyona ve kurumsal başarıya olan etkisinin gelecekte yapılacak çalışmalarla daha ayrıntılı biçimde incelenmesi önerilmektedir.

Çalışan ilişkileri ve bağlılık başlığı altında, etik liderlik, anlamlı iş ve örgütsel iletişim kavramlarının önemine işaret edilmektedir. Genç ve deneyimli çalışanlar arasında etkileşimin artırılması, duygusal bağlılığın güçlendirilmesi ve kurum içi iş birliğinin geliştirilmesi açısından liderlerin aktif rol üstlenmeleri gerektiği ifade edilmektedir.

Ödüllendirme ve motivasyon fonksiyonu bağlamında ise yalnızca maddi teşviklerin değil, çevresel başarıların da tanınmasının çalışanların içsel motivasyonunu desteklediği vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda, çalışan katılımını teşvik edecek adil ve şeffaf ödül sistemlerinin geliştirilmesinin hem bireysel hem de kurumsal performansa olumlu katkı sağlayacağı belirtilmektedir.

Son olarak stratejik İKY kapsamında insan kaynakları uygulamalarının kurumsal stratejilerle uyumlu bir şekilde yürütülmesinin önemine dikkat çekilmektedir. Üst düzey yöneticilerin liderlik tarzlarının ve insan kaynaklarına yönelik yaklaşımlarının çalışanların adanmışlık düzeyi üzerindeki etkisi vurgulanmakta; özellikle Türkiye bağlamında teknoloji odaklı İKY çalışmalarının sınırlı sayıda olması nedeniyle bu alanda daha fazla akademik çalışma yapılması gerektiği önerilmektedir.

4.7.2. YÖK tez doktora tezlerinde önerilen boşluklar veya yönelimler

YÖK Tez veri tabanında yayınlanan doktora tezleri incelendiğinde İKY yönetimi alanına ilişkin çeşitli konulara odaklanıldığı görülmektedir. Öncelikle işe alım süreçleri açısından, yapay zekâ ve sosyal medya gibi dijital araçların kullanımı artarken, bu uygulamaların hem etik boyutları hem de çalışan algıları üzerine etkilerinin daha fazla araştırılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, işe alım kararlarında sosyal medya verilerinin nasıl kullanıldığı ve bunun adaylar üzerindeki etkisi sektörel farklılıklar gözetilerek incelenmelidir.

Eğitim ve geliştirme boyutunda, dijital okuryazarlık, değişim yönetimi ve liderlik eğitimlerinin çalışan bağlılığı, motivasyonu ve teknolojik uyum süreçlerine katkısının araştırılması önerilmiştir. Özellikle örgütsel öğrenme kültürünün geliştirilmesine yönelik eğitim programlarının demografik özelliklere göre nasıl şekillendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Performans değerlendirme süreçlerinde, sadece çalışan algılarına değil, objektif verilerle desteklenen sistemlere ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir. Ayrıca performans sistemlerinin çalışanların stres düzeyi, kariyer hedefleri ve motivasyon kaynakları dikkate alınarak yeniden yapılandırılması gerektiği belirtilmiştir.

Çalışan ilişkileri ve bağlılık konusunda ise, etik liderlik, örgütsel iletişim ve vatandaşlık davranışlarının desteklenmesinin önemi vurgulanmıştır. İK uygulamalarının sadece işlevsel değil, aynı zamanda insan odaklı ve sürdürülebilir şekilde tasarlanması gerektiği ifade edilmiştir. Sosyal koruma uygulamaları, adalet algısı ve işveren markasına olan etkileriyle birlikte değerlendirilmelidir.

Son olarak, stratejik İKY çerçevesinde, İK uygulamalarının işletmenin genel stratejileriyle nasıl uyumlu hale getirilebileceği üzerine yeni modeller geliştirilmesi gerektiği önerilmektedir. Farklı strateji türleri ve sektör yapıları dikkate alınarak yapılacak karşılaştırmalı araştırmaların bu alana katkı sağlayacağı belirtilmektedir.

4.7.3. ProQuest yüksek lisans tezlerinde önerilen boşluklar veya yönelimler

İK alanında yapılan yüksek lisans tez çalışmalarının önemli bir bölümü, mevcut uygulamalardaki eksikliklere ve değişen iş gücü dinamiklerine bağlı olarak gelecekteki araştırmalara ışık tutacak çeşitli öneriler sunmaktadır. Öncelikle, çeşitlilik ve kapsayıcılık temaları kapsamında göçmen kökenli bireyler, etnik azınlıklar ve siyahi öğrencilerin işe alım süreçlerindeki deneyimlerinin daha derinlemesine incelenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, objektif demografik verilerle desteklenen işe alım materyallerinin ve çeşitlilik anlatılarının, aday algıları üzerindeki etkisini anlamaya yönelik deneysel araştırmaların yetersiz olduğu ve bu boşluğun doldurulmasının önemli bir ihtiyaç olduğu ifade edilmektedir.

Bununla birlikte, şehirden kırsala göç gibi mekânsal değişimlerin çalışan bağlılığı ve nitelikli iş gücünün elde tutulması üzerindeki etkisi, "yaşam kalitesi" kavramı üzerinden değerlendirilmekte; bu ilişkinin daha bütüncül, uzunlamasına ve nedensel araştırmalarla derinleştirilmesi gerektiği önerilmektedir. Ayrıca, performans yönetimi sistemlerine yönelik eleştiriler doğrultusunda, özellikle yöneticilerin in formal geri bildirim davranışlarının çalışan algıları üzerindeki etkisi, performans yönetiminin insan odaklı ve sürdürülebilir hale getirilmesi için araştırılması gereken bir alan olarak öne çıkmaktadır.

Dijitalleşme ve uzaktan çalışma süreçleriyle birlikte çalışan yetkilendirmesi, yaş ayrımcılığı ve iş-yaşam dengesi gibi konuların yeniden değerlendirilmesi gerektiği belirtilmekte, bu dönüşümün İK politikaları üzerindeki uzun vadeli etkilerinin yeterince ele alınmadığı ifade edilmektedir. Özellikle Endüstri 4.0 bağlamında yapay zekâ ve otomasyonun İK süreçlerine entegrasyonu, yetenek yönetimi ve beceri gelişimi açısından yeni bir paradigma sunmakta; ancak bu konularda ampirik çalışmalara olan ihtiyaç devam etmektedir.

Ayrıca, kriz yönetimi ve örgütsel dayanıklılık bağlamında çalışanlara yönelik soyut beceriler (soft skills) eğitimlerinin küresel ölçekte nasıl yapılandırıldığına dair çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Yönetici koçluğu uygulamalarının organizasyonel performansa ve kültüre etkisinin özellikle sektör bazlı örneklemle daha ayrıntılı şekilde araştırılması önerilmekte; bu tür uygulamaların stratejik insan kaynakları yönetimiyle nasıl bütünleştirilebileceği sorgulanmaktadır. Son olarak, kariyer geliştirme hizmetlerinin azınlık öğrenciler için ne derece erişilebilir ve etkili olduğu konusundaki eşitsizliklerin giderilmesi

amacıyla, kariyer merkezlerinin yapısal ve işlevsel kapasitelerinin değerlendirilmesine yönelik ileri araştırmalar önerilmektedir.

4.7.4. ProQuest doktora tezlerinde önerilen boşluklar veya yönelimler

İncelenen doktora tezlerinde sıkça dile getirilen birincil ihtiyaç, insan sermayesinin organizasyonel dirençlilik stratejileri içerisindeki rolüne dair daha kapsamlı ve bütüncül modellerin geliştirilmesidir. Özellikle kuşaklar arası farklılıklar ve bu farklılıkların iş gücü planlaması ve motivasyon stratejilerine etkisi, gelecekteki araştırmalar için önemli bir alan olarak önerilmektedir.

Özellikle işe alım, oryantasyon süreçleri ve çalışan bağlılığı gibi uygulamalara ilişkin deneyimlerin hem nitel hem de nicel yöntemlerle daha derinlemesine incelenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Araştırmalar, mevcut uygulamaların etkilerini ölçmeye yönelik insan kaynakları göstergelerinin geliştirilmesi gerekliliğine de işaret etmektedir. Bu bağlamda, İK uygulamalarının kurumsal verimliliğe olan katkısını sayısal verilerle destekleyen çalışmaların eksikliği dikkat çekmektedir.

Bir diğer önemli yönelim ise çeşitlilik ve kapsayıcılık kavramlarının örgütsel yapı içerisindeki yeriyle ilgilidir. Özellikle azınlık gruplarına mensup çalışanların deneyimlerinin anlaşılması, bu çalışanların kurumsal destek algılarının araştırılması ve mikro düzeyde karşılaştıkları zorlukların sistematik biçimde belgelenmesi, araştırma literatüründe belirgin bir boşluk olarak değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, İnsan Kaynakları Yönetimi alanında gelecekte yapılacak çalışmalarda; veri temelli karar verme, örgütsel kapsayıcılık, kuşak farklılıklarının yönetimi ve İK uygulamalarının stratejik etkisinin ölçülmesi gibi konuların ön plana çıkacağı öngörülmektedir. Ayrıca, nitel araştırmaların yanı sıra deneysel ve ampirik çalışmaların artırılması gerektiği yönünde genel bir eğilim mevcuttur.

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda her iki veri tabanında yer alan tezlerin türleri, yıllara göre dağılımları, konu başlıkları, kullanılan araştırma yöntemleri ve anahtar kavramları açısından anlamlı benzerlikler ve dikkat çekici farklılıklar sergilediği görülmüştür.

Analizler, YÖK Tez veri tabanında İKY alanında ağırlıklı yüksek lisans tezlerinin yer aldığı görülmektedir, ProQuest veri tabanında ise İKY alanında doktora tezlerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak ABD'de doktora öğrencilerine sunulan finansal desteklerin yaygınlığı, gelişmiş araştırma altyapıları ve doktora mezunlarının iş piyasasında yüksek rekabet gücüne sahip olması gibi faktörler gösterilebilir (Nerad, 2020; NSF, 2023). Ulusal bağlamda ise yine yüksek lisans ve doktora çalışmalarına teşvik bursu verilmektedir ancak bu bursların yeterli seviyede olmadığı söylenebilir. Bu durum, Ulusal düzeyde doktora çalışmaların sayıca sınırlı kalmasının önemli nedenlerinden biri olarak değerlendirilebilir. Doktora Burs Programı desteklerinin kapsam ve bütçe açısından genişletilmesi, doktora seviyesindeki araştırmaların hem nicelik hem de nitelik bakımından artmasına katkı sağlayacaktır (Karaman ve Bakırcı, 2010).

2020-2024 yılları arasında tez sayılarındaki dalgalanmalar, COVID-19 pandemisinin yükseköğretim kurumlarının fiziksel kapanmaları, eğitim süreçlerinin kesintiye uğraması ve dijitalleşme sürecinin ani şekilde hızlanması gibi yapısal etkileriyle ilişkilendirilebilir. Nitekim OECD (2021) raporunda da belirtildiği üzere, birçok ülkede yükseköğretim kurumları 2020 yılında uzun süreli kapanmalar yaşamış, bu da akademik faaliyetlerin planlanmasında ve yürütülmesinde ciddi aksamalara yol açmıştır. Bu yapısal etkilerin yansımaları, tezlerin yıllara göre dağılımında da gözlemlenmektedir. Bu dalgalanma, yalnızca pandeminin doğrudan etkileriyle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda akademik takvimler, küresel eğilimler ve yayın politikaları gibi çeşitli dışsal faktörlerle de ilişkilendirilebilir.

Tezlerin alanlar arası dağılım sonuçları, YÖK Tez veri tabanındaki çalışmaların büyük ölçüde işletme disiplini çerçevesinde şekillendiği buna karşın ProQuest veri tabanında yer alan tezlerin eğitim, psikoloji ve mühendislik gibi farklı alanlara da yayıldığı ve bu yönüyle daha disiplinler arası bir yaklaşım benimsendiği gözlemlenmiştir. Araştırma yöntemleri açısından değerlendirildiğinde ise yüksek lisans düzeyinde her iki veri tabanında da nicel

yöntemlerin baskın olarak kullanıldığı doktora düzeyinde ise Türkiye'de nicel yöntemlerin, uluslararası çalışmalarda ise nitel ve yorumlayıcı araştırma yaklaşımlarının daha yaygın tercih edildiği tespit edilmiştir. Söz konusu bulgular, Kızıldağ ve Böyükaslan'ın (2017) ulusal düzeyde gerçekleştirdikleri çalışmada ortaya konulan; nicel araştırma yöntemlerinin öncelikli olarak tercih edildiği ve anket tekniğinin en yaygın kullanılan veri toplama aracı olduğu yönündeki tespitlerle örtüşmektedir.

Konu başlıkları ve anahtar kavramlar açısından yapılan değerlendirmede, insan kaynakları yönetimi, işe alım, performans yönetimi, kariyer yönetimi/gelişimi ve yetenek yönetimi gibi kavramların ortak payda olduğu görülmektedir. Gündoğmuş, Çolak ve Vardarlıer (2021), yetenek yönetimi uygulamalarının işletmeler açısından stratejik bir öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Çalışmada, işletmenin büyüklüğü, çalışan devir hızı ve yeni istihdam olanaklarının yetenek yönetimi sürecini doğrudan etkilediği; bu uygulamaların ölçülebilir olması ve performans değerlendirme sistemine entegre edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda performans yönetimi yalnızca bir değerlendirme süreci değil; organizasyonların vizyon, misyon ve stratejik hedefleriyle uyumlu biçimde çalışanları yönlendiren ve kurumsal verimliliği artıran temel bir araçtır.

Organizasyonlarda, performans değerlendirmesi kavramına oranla daha kapsayıcı bir yaklaşım sunan performans yönetimi; yalnızca değerlendirme aşamasında değil, aynı zamanda ücretlendirme, eğitim, terfi ve kariyer planlaması gibi insan kaynakları süreçlerinde belirleyici bir unsur haline gelmiştir. Organizasyonların ise açık ve net tanımlanmış vizyon ve misyon, stratejik hedeflerle uyumlu değerler, takım çalışmasının desteklenmesi, liderlik nitelikleri taşıyan yöneticiler, çalışan motivasyonu ve sürekli öğrenme gibi ortak yapısal özelliklere sahip olduğu, bu unsurların da işletmelerin rekabetçi ortamlarda verimli ve etkin şekilde çalışmalarını sağladığı belirtilmektedir (Babadalı, 2006; Cihangir, 2016). Etkin bir yetenek yönetimi ise doğru insan kaynağına ulaşmayı, yetenekli çalışanları kuruma kazandırmayı, elde tutmayı ve gelişimlerini desteklemeyi mümkün kılmaktadır. Bu doğrultuda yetenek yönetiminin temel aşamalarından biri olan işe alım süreci stratejik insan kaynakları uygulamalarının başarısını doğrudan etkilediği için literatürde yoğun bir şekilde ele alınmakta; doğru yeteneklerin kuruma kazandırılması sürecinin, organizasyonel performans ve rekabet avantajı açısından kritik bir rol oynadığı vurgulanmaktadır.

İşe alım hem örgütsel başarıyı doğrudan etkileyen stratejik bir insan kaynakları işlevi hem de teknoloji entegrasyonuna en açık alanlardan biri olması nedeniyle literatürde en fazla

çalışılan konular arasında yer almaktadır. Elçi, Toprak ve Bozkurt (2024) gerçekleştirdikleri çalışmada dijital dönüşümün işe alım süreçlerini yeniden yapılandırdığını ortaya koymaktadır. Sosyal medya platformlarının işe alım süreçlerine entegre edilmesi, aday deneyimini olumlu yönde etkilerken yapay zekâ destekli araçların kullanımı ise işe alımların daha hızlı ve objektif bir şekilde gerçekleştirilmesine katkı sağlamaktadır. Kariyer yönetimi ve planlaması da öne çıkan bir diğer stratejik İK uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte işletmelerin rekabet gücünü artırabilmeleri için insan kaynaklarına yatırım yapmaları ve çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirecek etkin kariyer planlamaları uygulamaları kaçınılmaz hale gelmiştir. Günümüzde nitelikli iş gücünü elde tutmak, çalışan bağlılığını artırmak ve kurum içi hareketliliği sağlamak açısından kariyer yönetimi büyük önem taşımaktadır. Yetenekli çalışanların potansiyellerine uygun biçimde yönlendirilmesi, gelişim fırsatlarının sunulması ve şeffaf kariyer yollarının belirlenmesi hem bireysel motivasyonu hem de örgütsel bağlılığı güçlendirmekte böylece bireysel hedeflerle örgütsel amaçlar arasında uyum sağlanarak verimlilik artırılmaktadır. Bu süreçte çalışanların öz farkındalığına dayalı kariyer değerleri yönlendirici bir unsur olarak öne çıkarken, insan merkezli yönetim anlayışı da 21. yüzyıl işletmeleri için rekabet avantajı elde etmede temel belirleyici olmaktadır (Şener, 2010; Öztırak, 2023).

Yapılan analiz sonucunda, öne çıkan insan kaynakları yönetimi, işe alım, performans değerlendirme, kariyer gelişimi ve yetenek yönetimi gibi kavramların yanında ProQuest veri tabanında yapay zeka, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik gibi çağdaş konuların da çalışıldığı; YÖK Tez veri tabanında ise örgütsel vatandaşlık davranışı ve yeşil insan kaynakları gibi kavramların da işlendiği görülmektedir. Bu durum, uluslararası ve ulusal çalışmaların İK alanında benzer temel konulara odaklandığını gösterirken; aynı zamanda ProQuest veri tabanındaki çalışmaların küresel düzeydeki güncel tartışmalara ve gelişmelere daha fazla yer verdiğini, YÖK Tez veri tabanındaki çalışmaların ise yerel bağlamda öne çıkan konulara yöneldiğini ortaya koymaktadır. Böylece her iki kaynak, alandaki farklı bakış açılarını ve araştırma eğilimlerini yansıtmaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma kapsamında yürütülen karşılaştırmalı analizler, YÖK Tez ve ProQuest veri tabanlarında yayımlanan İKY tezlerine ilişkin genel eğilimleri ve ayırt edici özellikleri ortaya koymuştur.

Tez türlerine göre dağılım incelendiğinde, yüksek lisans tezlerinin ağırlıklı olarak YÖK Tez veri tabanında, doktora tezlerinin ise daha çok ProQuest veri tabanında yer aldığı görülmüştür. Bu durum, yüksek lisans çalışmalarının ulusal ölçekte yoğunlaştığını, doktora çalışmalarının ise uluslararası düzeyde daha görünür olduğunu göstermektedir. Yıllara göre tez sayılarında 2023 yılı, her iki veri tabanı açısından özellikle doktora tezleri için bir zirve yılı olmuştur. Yüksek lisans tezlerinde ise 2022 yılında YÖK Tez, 2023 yılında ProQuest veri tabanı öne çıkmıştır. Bu durum, ulusal ve uluslararası akademik dinamikler ile ilişkilendirilebilecek bir farklılaşmaya işaret etmektedir.

Akademik disiplin bağlamında, YÖK Tez veri tabanındaki çalışmaların çoğunlukla işletme disiplini çerçevesinde şekillendiği, ProQuest veri tabanındaki tezlerin ise eğitim, psikoloji ve mühendislik gibi çeşitli alanları kapsayarak disiplinler arası bir yaklaşım benimsediği görülmüştür. Araştırma yöntemleri açısından yüksek lisans tezlerinde her iki veri tabanında da nicel yöntemlerin yaygın olduğu; doktora tezlerinde ise YÖK Tez'de nicel, ProQuest'te ise nitel yöntemlerin öne çıktığı tespit edilmiştir. Bu durum, Türkiye'de ölçülebilir verilere dayalı araştırmalara öncelik verilirken, uluslararası alanda daha teorik ve yorumlayıcı yaklaşımların benimsendiğini göstermektedir.

Konu başlıkları ve anahtar kelimeler açısından bakıldığında her iki veri tabanında da stratejik ve güncel kavramların öne çıkması, İKY disiplininin ulusal ve uluslararası düzeyde benzer çerçeveler içerisinde ele alındığını göstermektedir. Ancak, ProQuest veri tabanındaki çalışmaların daha çok küresel ölçekte önem kazanan toplumsal eşitlik, teknolojik ve çeşitlilik gibi güncel ve yenilikçi konulara yönelik olduğu, buna karşın YÖK Tez veri tabanındaki çalışmaların daha çok yerel bağlamda öne çıkan ve uygulamaya dönük konuları ele aldığı görülmektedir. Bu durum, uluslararası çalışmaların teorik çeşitlilik ve çağdaş eğilimlere daha fazla yer verdiğini, ulusal çalışmaların ise mevcut uygulamalar ve kurumsal yapılar çerçevesinde şekillendiğini göstermektedir.

Bu çalışmanın bulguları doğrultusunda İKY alanındaki lisansüstü tezlerde hem ulusal hem de uluslararası düzeyde önemli eğilimler ve bazı yöntemsel, tematik ve bağlamsal eksiklikler tespit edilmiştir. Öncelikle, araştırma yöntemleri açısından Türkiye'deki tezlerde nicel yöntemlerin baskın olması dikkat çekmektedir. Bu durum, nitel ve karma yöntemlerin kullanımının sınırlı kaldığını ve yöntemsel tekdüzelik sorununu gündeme getirmektedir. İKY doğası gereği örgütsel dinamiklerin, insan davranışlarının ve kültürel bağlamların derinlemesine analizini gerektiren bir alandır. Bu bağlamda, gelecekteki çalışmaların yöntemsel çeşitliliği artırması özellikle derinlemesine görüşme, odak grup çalışmaları, vaka analizleri ve eylem araştırmaları gibi nitel yaklaşımları daha fazla benimsemesi önem arz etmektedir. Disiplinler arası yaklaşımın yetersizliği de bir diğer önemli araştırma boşluğudur. YÖK Tez veri tabanında yer alan çalışmaların büyük ölçüde işletme disiplini ekseninde şekillendiği görülmektedir. Buna karşın ProQuest veri tabanında eğitim, psikoloji, sosyoloji ve mühendislik gibi farklı disiplinlerle İKY'nin daha bütüncül bir yaklaşımla ele alındığı anlaşılmaktadır. Bu farklılık, Türkiye'deki İKY araştırmalarının daha fazla disiplinler arası iş birliğiyle zenginleştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Özellikle insan davranışı, örgütsel yapı, toplumsal dinamikler ve teknolojik gelişmeler gibi unsurların bir arada değerlendirilebilmesi, İKY alanında daha kapsamlı ve etkili çözümler üretilmesini sağlayacaktır. Bu nedenle gelecekteki akademik çalışmalarda farklı disiplinlerden beslenen teorik çerçevelerin kullanılması ve çok yönlü araştırma tasarımlarının benimsenmesi önerilmektedir. Ayrıca, YÖK Tez'de çağdaş ve yenilikçi temalara yönelik sınırlı ilgi dikkat çekmektedir. Uluslararası tezlerde toplumsal ve teknolojik konular gibi güncel kavramlar üzerine yazılmış tezlere yer verilirken Türkiye'deki lisansüstü araştırmaların uluslararası literatürdeki dönüşüm ve yeniliklere yeterince entegre olamadığını göstermektedir. Bu bağlamda dijitalleşme, uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesi, çalışan refahı ve yapay zekâ destekli İKY uygulamaları gibi temalara yönelmek, literatür boşlukların doldurulmasına katkı sağlayacaktır. Bu doğrultuda gelecek çalışmalara yönelik olarak aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- Yöntemsel çeşitlilik artırılmalı, özellikle nitel ve karma araştırma yaklaşımlarına daha fazla yer verilmesi önerilmektedir.
- İKY alanında disiplinler arası çalışmalar teşvik edilmeli; psikoloji, sosyoloji, eğitim ve mühendislik gibi alanlarla iş birliği kurulması önerilmektedir.

- Yapay zekâ, dijitalleşme, toplumsal cinsiyet ve çeşitlilik gibi güncel temalar üzerine yoğunlaşılması önerilmektedir.
- Farklı ülke örnekleriyle karşılaştırmalı araştırmalar yapılmalı, uluslararası perspektifin güçlendirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Abdalla Hamza, P., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., Ali Ahmed, S., ... & Anwar, G. (2021). Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance. Int. J. Eng. Bus. Manag. 2021, 5, 1–13.

Acar A. C., "İnsan Kaynakları Yönetimi", İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2014.

Acar, S. (2018). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Konusunda Yapılan Tezlerin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR), 5(29), 3672-3683.

Aguinis, H., & Pierce, C. A. (2008). Enhancing the relevance of organizational behavior by embracing performance management research. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 29(1), 139-145.

Aksu, M., ve Korkmaz, S. (2024). Performans Değerlendirme Üzerine Türkiye'de Yazılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 7(1), 127-147.

Aldemir, M. C., Ataol, A., & Budak, G. (1996). Personel yönetimi. Barış Yayınları.

Alkahlout, O. (2023). Dijital insan kaynakları yönetimi çalışmalarının bibliyometrik analizi (2013-2022). Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(3), 783-794.

Arı, G. S., & Boylu, Y. (2015). İş Dünyasına Yönelik Yayınlarda İnsan Kaynakları Yönetimi: Türkiye'de Yayınlanan Dergiler Üzerine Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(3), 123-142.

Armstrong, M. (2006). A Handbook Of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers.

Armstrong, M. (2017). Armstrong'un stratejik insan kaynakları yönetimi el kitabı. Çeviri: Prof. Dr. Yonca Deniz Gürol, Evrim Gemici. Nobel Kitabevi. İstanbul.

Arslan, Ü. Ç., ve Demirağ, Y. H. (2017). Sanayi Devrimi: Sonuçları ve Uluslararası Sisteme Yansımaları. Başkent Üniversitesi, 1-15.

Babadalı, H. M. (2006). Performans Yönetim Sistemi ve Bir Performans Yönetim Sistemi Örneği Incelenmesi (Master's thesis, Marmara Universitesi (Turkey)).

Bayat, B. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Niteliği. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(3), 67-91.

Bayraktaroğlu, S., Mustafa, M., & Atay, E. (2018). Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(9), 1-15.

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: where do we go from here?. Journal of management, 32(6), 898-925.

Benligiray, S. (2009). Türkiye'de insan kaynakları yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezler ve bu tezlerde incelenen temaların analizi: 1983-2008 dönemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, *4*(1), 167-197.

Bingöl, D. (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta 8. Baskı

Bingöl, D. (2013), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta. 6. Baskı

Bingöl, D. (2016), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta. 10. Baskı

Can, H., Akgün, A., ve Kavuncubaşı, Ş. (1998). Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi. Siyasal Kitabevi.

Can, H., Kavuncubaşı, Ş., ve Yıldırım, S. (2012). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Siyasal Kitabevi.

Cankurtaran, Y., Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi. Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi, 6(15), 91-106

Çataltepe, O., ve Kaya, Y. (2024). Sosyal Bilimler Atıf İndeksinde Yer Alan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Konulu Makalelerin Bibliyometrik Analizi. Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute, (40), 1-18.

Cihangir, E. (2016). Kurumsal performans yönetimi ve yüksek performanslı organizasyonların özellikleri. Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, (5), 37-54.

Clement, G. P., & Rascoe, F. (2013). ETD Management & Publishing İn The Proquest System And The University Repository: A Comparative Analysis. Journal Of Librarianship And Scholarly Communication, 1(4).

Çeliker, N., ve Gürsoy, S. İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Yapay Zekâ: Trendler, Beklentiler ve Gelecek Araştırma Gündemi Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz. İşletme Bilimi Dergisi, 13(1), 97-120.

Çetinel, F. G. (2003). Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine: Tarihsel bir perspektif. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 175–200.

Çiftçioğlu, B. A., Mutlu, M., ve Katırcıoğlu, S. (2019). Endüstri 4.0 ve İnsan Kaynakları Yönetiminin İlişkisi. Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2(1), 31-53.

Deadrick, D. L., & Stone, D. L. (2014). Human Resource Management: Past, Present, And Future. Human Resource Management Review, 24(3), 193-195.

DeCenzo, A. D., & Robbins, S. P. (1999). Human resources management. John Wiley & Sons, Inc.

DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2010). Fundamentals of human resource management. John Wiley & Sons.

Demir, S. (2016). İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı Ve Güvenliği (Master's thesis, Uludağ Üniversitesi).

Demirağ, Y. H. (2017). Sanayi Devrimi: Sonuçları ve Uluslararası Sisteme Yansımaları.

Derya, H. (2018). Endüstri Devrimleri ve Endüstri 4.0. GÜ İslahiye İİBF Uluslararası E-Dergi, 2(2), 1–20.

Dessler, G. (2019). İnsan kaynakları yönetimi. Palme Yayınevi.

Dougan, K. (2011). Dissertations İn The Electronic Age: Tapping İnto Emerging Musicology Research. Music Reference Services Quarterly, 14(3), 109-130.

Edinsel, S., ve Kara, K. (2023). A Bibliometric Analysis On Green Human Resource Management And Environmental PERFORMANCE. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 13(3), 1630-1650.

Elçi, O. K., Toprak, G. A., & Bozkurt, S. (2024). Dijital Dönüşüm Sürecinde İşe Alım Deneyimleri: İnsan Kaynakları Uzmanları Perspektifi. Uluslararası Toplumsal Bilimler Dergisi, 8(4), 546-566.

Eroğlu, O. (2016). 1923'ten Günümüze Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12(29), 181-193.

Gamage, A. S. (2014). Recruitment And Selection Practices İn Manufacturing Smes İn Japan: An Analysis Of The Link With Business Performance. Ruhuna Journal of Management and Finance, 1(1), 37-52.

Gerçek, M., ve Gerçek, R. G. (2022). İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi (2017-2021). Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(4), 816-832.

Geylan, R. (1992). Personel yönetimi. Met.

Guest, D. E. (1987). Human Resource Management And Industrial Relations. Journal Of Management Studies, 24(5), 503-521

Güdek, B. (2023). Endüstriyel dönüşüm ve endüstri 5.0. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(4), 1129-1142.

Gündoğmuş, E., Çolak, F., ve Vardarlıer, P. (2021). İşletmelerde yetenek yönetimi uygulamaları. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi, 3(1), 161-166.

İrmiş, A., ve Bayrak, S. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1(1-2), 177-186.

Kadiresan, V., Selamat, M. H., Selladurai, S., Ramendran, C. S., & Mohamed, R. K. M. H. (2015). Performance Appraisal And Training And Development Of Human Resource

Management Practices (HRM) On Organizational Commitment And Turnover Intention. Asian Social Science, 11(24), 162.

Karaboğa, T., ve Karaboğa, H. A. (2022). İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijitalleşme: Bibliyometrik Bir İnceleme. Turkish Studies-Economics, Finance, Politics, 17(2).

Karacan, E., ve Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (21), 102-117.

Karakulle, İ. İnsan Kaynakları Analitiği Üzerine Vosviewer ile Bibliyometrik Analiz. İşletme Bilimi Dergisi, 12(3), 215-231.

Karaman, S., & Bakırcı, F. (2010). Türkiye'de lisansüstü eğitim: Sorunlar ve çözüm önerileri. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 5(2), 94-114.

Kızıldağ, D., ve Böyükaslan, H. D. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Bildirilerin Seyri: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma. İş ve İnsan Dergisi, 5(1), 61-73.

Kişi, N. (2022). İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapay Zeka: Bibliyometrik Bir Analiz. Journal of Research in Business, 7(2), 490-514.

Korkmaz, M., ve Gültekin, Z. (2023). "Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi" Başlıklı Çalışmaların Web of Science Veri Tabanına Dayalı Bibliyometrik Analizi. Uluslararası Beşerî Bilimler ve Eğitim Dergisi, 9(20), 461-481.

Kulak, A. F. (2021). İnsan kaynakları yönetiminde etik. Beta Basım Yayım Dağıtım.

Kulak, A. Fulya. 2020. İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik. Beta, İstanbul.

Man, F., Yılmaz, C., ve Kurutkan, M. N. (2023). İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme alanının bibliyometrik analizi. International Journal of Social Sciences and Education Research, 9(1), 15-35.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (1997). Human Resource Management. West Publishing Company.

Mondy, R. W. (2017). Human Resources Management, 13. Baskı, (Çev. Ed: Tozkoparan, Güler; Çolak, Murat).

National Science Foundation. (2023). Doctorate recipients from U.S. universities: 2022 (NSF 23-315). National Center for Science and Engineering Statistics. https://ncses.nsf.gov/pubs/nsf23315/

Nerad, M. (2020). Governmental innovation policies, globalisation, and change in doctoral education worldwide: Are doctoral programmes converging? Trends and tensions. In Structural and institutional transformations in doctoral education: Social, political and student expectations (pp. 43-84). Cham: Springer International Publishing.

OECD (2021). The state of higher education: One year into the COVID-19 pandemic. OECD Publishing.

Öztırak, M. (2023). Dijital Kariyer Planlama ve Yönetimi. Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi, ss, 97-113.

Öztürk, A. T. (2015). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performansa Dayalı Ücret Ve Teşvik Sistemi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 1-10.

PRISMA Executive. (2025). PRISMA Statement [https://www.prisma-statement.org/]. Erişim tarihi: 2025,

ProQuest LLC. (n.d.). ProQuest [https://www.proquest.com/].

Sabuncuoğlu, Z. (1986). Personel yönetimi: Personel ve yönetsel teknikler. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.

Sabuncuoğlu, Z. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Aktüel Yayınları.

Safa, A. C. A. R. (2018). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Konusunda Yapılan Tezlerin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR), 5(29), 3672-3683.

Şener, F. (2010). Kariyer Planlamada Kariyer Değerlerinin Önemi ve Bir Uygulama (Master's thesis, Marmara Universitesi (Turkey)).

Şimşek, M. Ş. (2007). Stratejik insan kaynakları yönetimi. Gazi Kitabevi.

Tanış, Z. S. Dijital Dönüşüm ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Uluslararası Yazının Bibliyometrik Analizi. Yönetim Bilimleri Dergisi, 22(Özel Sayı: Endüstri 4.0 ve Dijitalleşmenin Sosyal Bilimlerde Yansımaları), 1450-1471.

Tortop, N. (2006). İnsan kaynakları yönetimi / Nuri Tortop... [ve bşkl.]. Nobel Yayın Dağıtım.

Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(1), 203-233.

Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR?. Human resource management review, 25(2), 188-204.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. Journal of management, 18(2), 295-320.

Yaraş, A., & Göksel, A. G. (2023). Sporda insan kaynakları konusunda yayınlanmış lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi. Turkish Studies-Social Sciences, 18(1), 313-330.

Yılmazer, Ö., & Erdem, Ö. (2022). Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçişi Gerektiren Etmenler: Bir İnceleme. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, *8*(3), 376-381.

Yiğit, A. G. B., & Çakmak, A. G. B. Y. İKY Literatürüne Bibliometrik Analizlerle Derinlemesine Bir Bakış.

Yükseköğretim Kurulu. (2024). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi [https://www.yok.gov.tr/].

Yüksel, Ö. (2007). İnsan kaynakları yönetimi. Gazi Kitabevi.