

## Türkiye’de İyi Oluş Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin İşletme Alanı Üzerinden Bibliyometrik Analizi

Utku DEMİRCİ<sup>1</sup> 

### Öz

Bu çalışmanın amacı, tamamlanan lisansüstü tezler üzerinden iyi oluş kavramının Türkiye’deki İşletme alanı üzerindeki gelişim sürecini incelemektir. Araştırmada, belirli bir bilimsel alanda oluşan yazını değerlendirmek ve açıklamak amacıyla bibliyometrik analiz yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın evreni, YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında 2024 yılı Mayıs ayında gerçekleştirilen tarama neticesinde tez adında iyi oluş bulunan 1259 lisansüstü tezdten oluşmaktadır. Ancak bu tezler içerisinde; İşletme, Psikoloji, Eğitim ve Öğretim, Felsefe, Turizm, Ekonometri gibi farklı alanlarda yürütülen pek çok çalışmaya rastlanılmıştır. Bu çalışmada, yeterli büyüklükte örneklem elde edebilmek ve güncel yayınlarla çalışabilmek amacıyla amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Akademik dizinde yapılan tarama sonucunda; 2011-2023 yılları arasında yayınlanan, 65’i yüksek lisans ve 37’si doktora olmak üzere 102 adet lisansüstü tezdten oluşan bir örneklem ortaya çıkmıştır. Söz konusu tezlerdeki iyi oluş kavramı; tez türleri, yazım dilleri, danışman unvanları, üniversiteler, üniversite türleri, araştırma yöntemleri, veri toplama araçları, örnekleme yöntemleri, veri analizlerinde kullanılan programlar, ilişkili olduğu değişkenler ve yayın yılı olmak üzere 11 tema üzerinden kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda; devlet üniversitelerinde daha çok tez çalışmasının yürütüldüğü, yüksek lisans tezlerinin çoğunlukta olduğu, tezlerin büyük bir kısmının nicel araştırma yöntemleriyle ele alındığı ve anketlerle verilerin toplandığı tespit edilmiştir. Ayrıca iyi oluş kavramının; çalışan performansı, liderlik, iş tatmini, psikolojik sermaye, algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş-aile çatışması, bilinçli farkındalık gibi birbirinden farklı pek çok kavramla ilişkilendirildiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İyi Oluş, Bibliyometrik Analiz, Ulusal Tez Merkezi.

### *Bibliometric Analysis of Graduate Theses on Well-Being in Turkey in the Field of Business Administration*

#### Abstract

The aim of this study is to examine the development process of the concept of well-being in the field of Business Administration in Turkey through the completed postgraduate theses. In the study, the bibliometric analysis method was preferred in order to evaluate and explain the literature in a specific scientific field. The population of the research consists of 1259 postgraduate theses with well-being in the title of the thesis as a result of the search in the YÖK National Thesis Centre database in May 2024. However, among these theses, many studies conducted in different fields such as Business Administration, Psychology, Education and Training, Philosophy, Tourism, and Econometrics were found. In this study, the purposive sampling method was used in order to obtain a large enough sample and to work with current publications. As a result of the search in the academic index, a sample of 102 postgraduate theses, 65 of which are master's theses and 37 of which are doctoral theses, published between 2011 and 2023, has emerged. The concept of well-being in these theses was comprehensively analysed through 11 themes: thesis types, writing languages, supervisor titles, universities, university types, research methods, data collection tools, sampling methods, programmes used in data analysis,

<sup>1</sup> Arş. Gör. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Muğla, Türkiye, [utkudemirci@mu.edu.tr](mailto:utkudemirci@mu.edu.tr)

related variables and year of publication. As a result of the analyses, it was determined that more thesis studies were conducted in state universities, master's theses were in the majority, most of the theses were handled with quantitative research methods and data were collected with questionnaires. In addition, it was determined that the concept of well-being was associated with many different concepts such as employee performance, leadership, job satisfaction, psychological capital, perceived organisational support, turnover intention, organisational commitment, work-family conflict and mindfulness.

**Keywords:** Well-being, Bibliometric Analysis, National Thesis Centre.

## 1. Giriş

Psikoloji biliminin pozitif anlamda incelediği temel konulardan bir tanesi de insan mutluluğudur. Pozitif psikoloji yazınına katkı sağlayan araştırmacıların odaklandığı kavramlardan biri olan 'mutluluk' ile ilgili farklı bakış açılarına bağlı olarak pek çok tanımlama ve sınıflandırma yapılmıştır. Bu sınıflandırmalardan ilki, bireyin hazcı (hedonik) iyi olma halidir. Hazcı iyi olma halinde mutluluk kavramı, bir duygu olarak ele alınmaktadır. Bu noktada mutluluk hali, bireyin yaşamdan aldığı haz ve zevklerin tamamını ifade etmektedir. Mutluluk kavramı üzerine yapılan ikinci sınıflandırma ise anlamsal (ötemonik) iyi olma hali olarak nitelendirilmektedir. Anlamsal mutlulukta, sahip olunan değerler ve erdemler ön plana çıkmaktadır. Bireyin sahip olduğu değerlerin ve erdemlerin, onu mutlu edeceği ve yaşantısına bir anlam kazandıracağına altı çizilmektedir (Seligman, 2002).

Hedonik düşünce yapısında iyi olma hali, bireyin yaşam kalitesinin yüksek olması ile ilişkilendirilmektedir. Ötemonik bakış açısında ise iyi oluş, bireyin olumsuz olayları en aza indirgeyerek olumlu olayları daha etkin hale getirmesi olarak ifade edilmektedir (Diener, 1984). Dolayısıyla iyi oluş türlerinden öznel iyi oluş hedonik yaklaşıma daha yakın görülürken, psikolojik iyi oluş ötemonik yaklaşım altında ele alınmaktadır. Pozitif psikoloji yazınında iyi oluş kavramının ne sadece öznel iyi oluş boyutuyla ne de psikolojik iyi oluş unsurlarıyla açıklanamayacağı görüşü ortaya çıkmıştır. Birbirlerinden bağımsız olarak değerlendirilen öznel iyi oluş hali ile psikolojik iyi oluş hali ortak bir çatı halinde değerlendirilmeye başlanmış ve örgütlerde çalışan iyi oluş kavramının ortaya çıkmasına katkı sağlamıştır (Tunç, 2019). Öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşun yanı sıra çalışan iyi oluşunun bir diğer alt boyutu olan iş yeri iyi oluşu, bireyin zihinsel ve duygusal unsurlarını kapsamaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkelerinde oldukça sık çalışılan çalışan iyi oluş kavramına, ülkemizdeki araştırmacılar da son yıllarda ilgi duymaya başlamışlardır. Türkiye'deki söz konusu ilginin, 21. yüzyılın başından itibaren giderek arttığı gözlemlenmiştir. İyi oluş kavramı hakkında yayınlanan makale ve bildiri sayılarındaki

niceliksel artışa bağlı olarak lisansüstü tezlerin de sayısında önemli bir artış olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle çalışmada, iyi oluş kavramının yayınlanan lisansüstü tezler vasıtasıyla Türkiye'deki İşletme alanı üzerindeki gelişim sürecine bakılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda söz konusu alanda yayınlanmış lisansüstü tez çalışmaları, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi üzerinden taratılarak incelenmiştir.

Araştırma amacına bağlı olarak, iyi oluş kavramı ile ilişkili çalışmaların irdelenerek ilgili alanda araştırma yapan veya yapmayı düşünen bilim insanlarına bir fikir verilebilmesi hedeflenmiştir. Dolayısıyla bu çalışma, iyi oluş kavramı ile ilgili çalışmaların niteliğinin ve niceliğinin artırılması hususunda örgütsel davranış yazınına teorik katkı sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca çalışmanın, iyi oluş kavramı hakkında bir farkındalık oluşturarak uygulayıcılara önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada ilk olarak kavramsal çerçeve başlığı altında; iyi oluş kavramının tanımı, iyi oluşun alt boyutları olan öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve iş yeri iyi oluşu ile çalışanların iyi oluşunu etkileyen bireysel faktörler, içsel faktörler ve dışsal faktörler hakkında bilgiler verilmiştir. Ardından araştırmanın yöntem kısmında; araştırmanın amacı ve önemi, araştırma amacına bağlı olarak ortaya çıkan araştırma soruları, evren ve örneklemin belirlenmesi, araştırmanın tasarlanması ve verilerin elde edilmesi sürecinden bahsedilmiştir.

Araştırma bulguları kısmında; incelenen lisansüstü tez çalışmalarının türleri, yazım dilleri, danışman unvanları, üniversiteler, üniversite türleri, tercih edilen araştırma yöntemleri, veri toplama araçları, kullanılan örnekleme yöntemleri, yapılan veri analizlerinde kullanılan programlar, ilişkilendirilen değişkenler ve yayınlandığı yıllara ilişkin veriler tablolar ve şekiller vasıtasıyla açıklanmıştır. Çalışmanın sonuç ve öneriler kısmında ise araştırma sürecinde elde edilen bulgular yorumlanmış, araştırmanın kısıtlarına değinilmiş ve gelecek yıllarda bu kavram üzerinde çalışmalar yapmayı düşünen araştırmacılara yönelik birtakım önerilerde bulunulmuştur.

## 2. Kavramsal Çerçeve

İyi olma hali; insanın psikolojik durumuna, deneyimlerine ve genel yaşantısına dair geniş bir değerlendirme sürecini açıklayan kavramdır (Ryan & Deci, 2001). İyi oluş kavramı üzerine yapılan pek çok araştırma, farklı felsefi düşünce yapılarına dayanmaktadır.

Birbirinden farklı bu bakış açıları temelde hedonik ve ötemonik görüş olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır. Hedonik düşünce yapısına göre iyi oluş, deneyimsel ve duygusal açıdan haz duymayı ve mutluluğu ifade etmektedir. Ötemonik anlayışa göre iyi oluş, haz duymanın ve mutlu olmanın ötesinde daha fazla duyguyu ve deneyimi içeren bir olgu olarak görülmektedir. Bir başka ifadeyle ötemonik felsefi anlayışında iyi oluş; insanın kendini gerçekleştirmesine adanması ve bu doğrultuda anlamlı davranışlarda bulunması olarak tanımlanmaktadır (Ryan & Deci, 2001).

Alanyazında iyi oluş hali, üç alt boyutta incelenmektedir. Bu alt boyutlar; öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve iş yeri iyi oluşu olarak adlandırılmaktadır (Page & Vella-Brodrick, 2009). Hedonik felsefi akımına daha yakın görülen öznel iyi oluş boyutu; insanın bireysel hayatındaki kalite standartlarına bağlı olarak yaşam kalitesine ilişkin yaptığı genel bir değerlendirmedir. Diener'e (1984) göre yaşam tatmini, bireyin kendi yaşamına dair kalite algısı ile olumlu ve olumsuz duygularının birleşiminden oluşan duygusal deneyimlerinden oluşmaktadır. Bir diğer alt boyut olan psikolojik iyi oluş kavramının felsefi anlamda kökleri, öznel iyi oluşun aksine ötemonik yaklaşıma dayanmaktadır. Psikolojik iyi oluş; kendini kabul, kişisel gelişim, yaşam amacı, insanlarla olumlu ilişkiler, çevreye hakimiyet ve özerklik olmak üzere altı unsurdan meydana gelmektedir (Ryff, 1989). Üçüncü alt boyut olan iş yeri iyi oluşu ise iş yerine ilişkin duygusal iyi oluş ve iş tatmini kavramlarından oluşmaktadır (Page & Vella-Brodrick, 2009).

### **2.1. Öznel İyi Oluş**

Öznel iyi oluş boyutu olumlu duyguların yanı sıra olumsuz duyguları da ele alan, dolayısıyla bireyin yaşantısındaki bütün olayları değerlendirmeye alan bir kavramdır (Akın, 2014). Öznel iyi oluş, temel olarak üç özelliğe sahiptir. Bu özelliklerden ilki, bireyin kendi kendisini değerlendirmesine dayanan kişisel iyi olma durumudur. Öznel iyi oluşun ikinci özelliği, bireyin olumlu ve olumsuz duyguları ile deneyimleri arasındaki dengeyi ifade etmesidir. Üçüncü ve son özellik ise öznel iyi oluşun, insan hayatının tüm alanlarına yönelik geçmişten bugüne kadar yaptığı değerlendirmelerin bir çıktısı olmasıdır (Diener, 1984). Bu anlamda öznel iyi oluş hali, insanın bireysel yaşamından aldığı doyum ile olumlu ve olumsuz duygusal deneyimlerinin genel bir değerlendirmesidir. Bireyin yaptığı bu değerlendirmeler, yaşam doyumunu, duygusal tepkileri ve bilişsel yargıları kapsamaktadır (Diener vd., 2003).

Öznel iyi oluşun değerlendirilmesinde, öz değerlendirme ölçekleri yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu ölçekler; katılımcıların yaşam doyumları, belirli duyguları ve bilişsel

yargılarına ilişkin genel bir değerlendirmeyi içermektedir. Kullanılan ölçeklerde verilen yanıtlar; katılımcının o anki ruh hali, anketin cevaplanma süresi, ölçekteki alt boyutların ve ifadelerin sayısı, anketin yüzyüze veya çevrimiçi olarak yapılması gibi faktörlere göre farklılıklar gösterebilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, katılımcılar tarafından verilen yanıtların öznel bakış açısına dayanmasıdır.

### **2.2. Psikolojik İyi Oluş**

Ötomonik felsefi düşüncesine göre şekillenen psikolojik iyi oluş kavramına ilişkin alanyazında Carol Ryff tarafından yapılan araştırmalar (Ryff, 1989; Ryff, 1995; Ryff vd., 1999) belirleyici olmuştur. Ryff ve Keyes (1995) psikolojik iyi oluş kavramını daha iyi açıklayabilmek adına altı boyuttan oluşan bir model ortaya koymuştur. Buna göre psikolojik iyi oluşun boyutları; kişisel gelişim, öz kabullenme, çevresel hakimiyet, özerklik, diğerleriyle pozitif ilişkiler ve yaşam amacı şeklinde sıralanmıştır. Olumlu psikolojik işlevselliğe vurgu yapan bu altı boyut, modelin teorik anlamda temelini oluşturmaktadır.

Psikolojik iyi oluşu oluşturan etmenler; kişinin kendisine ve geçmiş yaşantısına yönelik olumlu değerlendirmeler yapmasını (öz kabullenme), bir birey olarak sürekli gelişme ve büyüme hissine sahip olmasını (kişisel gelişim), kişinin yaşamının anlamlı ve amacı olduğuna ilişkin inancını (yaşam amacı), diğer insanlarla kaliteli ilişkiler kurmasını (diğerleriyle olumlu ilişkiler), kişinin yaşamını ve çevresini etkili bir şekilde yönetebilmesini (çevresel hakimiyet) ve kendi yaşamını ve geleceğini kendisinin belirleyebilmesini (özerklik) içermektedir (Ryff & Keyes, 1995).

### **2.3. İş Yeri İyi Oluşu**

Çalışan iyi oluşunun alt boyutlarından iş yeri iyi oluşu, bireyin zihinsel ve duygusal unsurlarını kapsamaktadır. İş yeri iyi oluşu, çalışanların iş hayatındaki deneyimlerini değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada çalışan yüksek iş tatminine sahip olduğu takdirde olumlu duyguları daha sık hissederken olumsuz duyguları daha az hissediyorsa iş ortamında iyi oluş haline sahip olacaktır (Bakker & Oerlemans, 2011). Bir başka tanıma göre iş yeri iyi oluşu, işgörenlerin yaptıkları işten ve işin şartlarından genel memnuniyet düzeylerini ifade etmektedir (Ünal, 2016). Çalışanların iş yerindeki iyi olma halini etkileyen birtakım unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar; çalışma ortamı, çalışma koşulları, mesai saatleri, maaş, sosyal ilişkiler, insan kaynakları politikaları ve yönetici ilişkileri şeklinde sıralanabilir (Akduman, 2015).

#### **2.4. Çalışanların İyi Oluşunu Etkileyen Faktörler**

Örgütlerin iç müşterileri olarak görülen çalışanların memnuniyetlerinin sağlanması, iş dünyasındaki tüm örgütlerin dikkat etmesi gereken konuların başında gelmektedir. İşgörenlerin çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarının sağlanması, verimliliklerinin artırılması ve iş tatminlerinin gerçekleştirilmesi bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında son derece önemli görülmektedir. Çalışanların iş yerindeki memnuniyetlerinin sağlanmasında üç faktör ön plana çıkmaktadır. Çalışan iyi oluşunda etkili olan bu faktörler; bireysel faktörler, içsel faktörler ve dışsal faktörlerden oluşmaktadır (Şahin vd., 2015).

Çalışanların iyi oluşu üzerinde etkili olan bireysel faktörler, bireylerin doğuştan sahip olduğu faktörler ile sonradan kazandığı faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bireyin doğumu itibarıyla sahip olduğu özellikleri arasında zekası, cinsiyeti, yaşı, yetenekleri ve kişiliği söylenebilir. Bireyin daha sonradan kazandığı özellikleri arasında ise medeni durumu, eğitim düzeyi, gelir seviyesi, statüsü gibi unsurlar sıralanabilir (Şahin vd., 2015).

Çalışanların iyi olma halini etkileyen bir başka faktör içsel unsurlardır (Ratna ve Singh, 2013). Bireyin yaptığı işten memnun olabilmesi için birtakım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Söz konusu içsel özellikler; çalışanın işin gerektirdiği becerilere sahip olması durumu, işin yerine getirilmesi sırasında yönetim tarafından çalışana özerklik tanınması ve çalışanların kendi performanslarına yönelik geribildirimde bulunma hakkı gibi çalışanın işi ile ilgili kişisel değerlendirmelerini içermektedir (Telman & Ünsal, 2004).

Çalışanların iyi oluşu üzerinde etki eden üçüncü faktör, işletmeden kaynaklanan dışsal faktörlerdir. Örgüt temelli dışsal faktörler; finansal unsurlar, yönetsel unsurlar ve örgütsel unsurlar olarak üç başlıkta ele alınmaktadır (Şahin vd., 2015). Çalışanların yaptıkları işten memnun olma düzeyini etkileyen finansal unsurların başında ücret gelmektedir (Keser, 2012). İşgören memnuniyetinin artırılmasında yönetimin aldığı kararlar da etkili olmaktadır. Çalışanlara kararlara katılma hakkının tanınması, örgütsel bağlılık, iş motivasyonunu ve iyi oluş seviyelerini olumlu yönde etkilemektedir (Mykkänen & Tampere, 2014). Çalışan iyi oluşunun sağlanmasında önemli olan bir diğer faktör de örgüt yapısıdır. Görev tanımlarının açık bir şekilde belirlenmesi, çalışanlara yetenekleri doğrultusunda görevler verilmesi iyi oluş durumunu ve verimliliği artıracaktır (Sageer vd., 2012).

### 3. Araştırma Yöntemi

Çalışmanın yöntem kısmında sırasıyla; araştırmanın amacı ve önemi, araştırma amacına bağlı olarak ortaya çıkan araştırma soruları, araştırmanın evreni ve örnekleminin belirlenmesi, araştırmanın tasarlanması ve verilerin elde edilmesi sürecine ilişkin birtakım bilgiler verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde yayınlanan lisansüstü tezler vasıtasıyla iyi oluş kavramının Türkiye'deki İşletme alanı üzerindeki gelişim sürecini incelemektir. Belirlenen amaç doğrultusunda, iyi oluş kavramının lisansüstü düzeyde bilimsel çalışmalardaki etkinliğinin ölçülmesi ve kavramın hangi değişkenler ile ele alındığının incelenmesi hedeflenmektedir. Lisansüstü tez düzeyinde iyi oluş kavramı hakkında yapılan çalışmaların seyrine incelemek amacıyla bu çalışmada bibliyometrik analiz tekniği tercih edilmiştir.

Söz konusu kavram ile ilgili yürütülen lisansüstü tez çalışmaları, akademik dizin veri tabanında kapsamlı olarak taranmıştır. Yapılan taramada tezlerin; türlerine, yazım dillerine, danışman unvanlarına, üniversitelere, üniversite türlerine, araştırma yöntemlerine, veri toplama araçlarına, örnekleme yöntemlerine, veri analizlerinde kullanılan programlara, ilişkili olduğu değişkenlere ve yayınlandığı yıllara göre dağılımları detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Araştırma amacına bağlı olarak, iyi oluş kavramı ile ilişkili çalışmaların irdelenerek ilgili alanda araştırma yapan veya yapmayı düşünen bilim insanlarına bir fikir verilebilmesi hedeflenmiştir. Dolayısıyla bu çalışma, iyi oluş kavramı ile ilgili çalışmaların niteliğinin ve niceliğinin artırılması hususunda örgütsel davranış yazınına teorik katkı sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca çalışmanın, iyi oluş kavramı hakkında bir farkındalık oluşturarak uygulayıcılara önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### 3.2. Araştırma Soruları

İncelenen tez çalışmalarında araştırma amacı doğrultusunda ortaya çıkan aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Tezlerin türlere göre dağılımı nasıldır?

- Tezlerin yazım dillerine göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin danışman unvanlarına göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin üniversitelere göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin üniversite türlerine göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin örnekleme yöntemlerine göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin veri analizlerinde kullanılan programlara göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin ilişkili olduğu değişkenlere göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin yayınlandığı yıllara göre dağılımı nasıldır?

### **3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Araştırmanın evreni, YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında 2024 yılı Mayıs ayında gerçekleştirilen tarama neticesinde tez adında iyi oluş bulunan 1259 lisansüstü tezdendir. Ancak bu tezler içerisinde; İşletme, Psikoloji, Eğitim ve Öğretim, Hemşirelik, Felsefe, Din, Turizm, Denizcilik, Ekonometri, Spor, Sosyal Hizmet, Halk Sağlığı, Beslenme ve Diyetetik gibi farklı alanlarda yürütülen birçok çalışmaya rastlanılmıştır. Ayrıca bilindiği üzere YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında erişim izni olmayan tezler de bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırmayı sağlıklı bir şekilde yürütebilmek adına tam metinlerine erişim izni olan lisansüstü tezler, araştırmanın analiz sürecine dâhil edilmiştir. Buna göre bu araştırmada, yeterli büyüklükte örneklem elde edebilmek ve güncel yayınlarla çalışabilmek amacıyla amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2012). Sonuç itibarıyla; İşletme alanında 2011-2023 yılları arasında yayınlanan, 65'i yüksek lisans ve 37'si doktora olmak üzere 102 adet lisansüstü tezdendir oluşan bir örneklem ortaya çıkmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Tasarımı**

Bu çalışmada, belirli bir bilimsel alanda oluşan yazını tanımak, değerlendirmek, anlamak ve açıklamak amacıyla (Öztürk & Gürler, 2021) bibliyometrik analiz yöntemi tercih edilmiştir. Bibliyometrik analiz, belirli bir araştırma alanının entelektüel yapısını görselleştirmeye yardımcı olmaktadır (Leung vd., 2017). Analizi gerçekleştirmek için gerekli olan bibliyografik veriler, YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edilmiştir.



Belirlenen amaç doğrultusunda, Türkiye’de ‘İşletme’ alanında iyi oluş üzerine yapılan tez çalışmalarının bir profili çıkarılmıştır.

### 3.5. Veri Toplama Süreci

Araştırma kapsamında, iyi oluş kavramı hakkında Türkiye’de yapılan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi adına YÖK Ulusal Tez Merkezi resmi web sayfasından yararlanılmıştır. Söz konusu veri tabanında birtakım parametreler bulunmaktadır ve bu parametrelerin aracılığıyla tarama terimi yazılarak tamamlanan ve sisteme yüklenen lisansüstü tezlere ilişkin pek çok bilgi elde edilebilmektedir. Veri toplama sürecinin ilk safhasında tarama terimi kısmına ‘iyi oluş’ yazılmış, aranacak alan parametresinde ‘tez adı’ seçilmiş, izin durumu parametresinde ‘izinli’ seçilmiş, tez türü parametresinde ise ‘tümü’ tercih edilerek ilgili parametreler üzerinden bir tarama yapılmıştır. Bir sonraki aşamada ortaya çıkan 1259 tezi daraltmak amacıyla konu parametresine ‘İşletme’ yazılarak ikinci bir filtreleme işlemi yapılmıştır. Bu filtrelemelerden sonra yazar, yıl, tez türü sınırlaması olmaksızın yapılan arama sonucunda toplamda 102 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Bu araştırma, etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar kapsamında yer almadığı için etik kurul iznine gerek duyulmadan sürdürülmüştür.

## 4. Bulgular

Bu çalışmada, YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde ‘İşletme’ alanındaki iyi oluş kavramı üzerine yürütülen lisansüstü tez çalışmalarına ilişkin birtakım bulgulara ulaşılmıştır. Belirlenen araştırma sorularına bağlı olarak söz konusu tez çalışmaları; türleri, yazım dilleri, danışman unvanları, üniversiteler, üniversite türleri, tercih edilen araştırma yöntemleri, veri toplama araçları, kullanılan örnekleme yöntemleri, veri analizlerinde kullanılan programlar, ilişkilendirilen değişkenler ve yayınlandığı yıllar açısından detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Araştırma sürecinde elde edilen bulgular, tablolar ve şekiller vasıtasıyla sunulmuştur.

**Tablo 1**

*Lisansüstü Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı*

Tezin Türü	Frekans	Yüzde
Yüksek Lisans	65	63,73
Doktora	37	36,27

Analiz sürecinin ilk safhasında, lisansüstü tezlerin türlerine göre dağılımına bakılmıştır. Bu noktada 102 tez çalışması içerisinde 65 tanesinin yüksek lisans seviyesinde,

37 tanesinin ise doktora seviyesinde gerçekleştirildiği görülmüştür. Oransal olarak bir değerlendirme yapıldığında %63,73 ile ağırlıklı olarak yüksek lisans tezlerinin yürütüldüğü tespit edilmiştir.

**Tablo 2**

*Lisansüstü Tezlerin Yazım Dillerine Göre Dağılımı*

Tezin Yazım Dili	Frekans	Yüzde
Türkçe	86	84,31
İngilizce	16	15,69

Araştırmada ikinci olarak, iyi oluş kavramı hakkında yazılan tezlerin yazım dilleri incelenmiştir. Buna göre yürütülen tezler içerisinde Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilin kullanıldığı ortaya çıkmıştır. Türkçe yazılan tezlerin %84,31 ile baskın olduğu göze çarpmaktadır.

**Tablo 3**

*Lisansüstü Tezlerin Danışman Unvanlarına Göre Dağılımı*

Danışman Unvanları	Frekans	Yüzde
Prof. Dr.	43	42,16
Doç. Dr.	38	37,25
Dr. Öğr. Üyesi	19	18,63
Dr.	2	1,96

Tablo 3'te iyi oluş kavramı üzerine yapılan tezlerin danışman unvanlarına göre dağılımı verilmiştir. Prof. Dr. unvanlı öğretim üyeleri 43 frekans değeriyle ilk sırada yer alırken, Doç. Dr. unvanlı öğretim üyeleri 38 frekans değeriyle takip etmektedir. 19 tezin danışmanlığını Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip öğretim üyeleri yaparken, 2 tezin ise Dr. unvanlı akademisyenler tarafından tamamlandığı belirlenmiştir.

**Tablo 4**

*Lisansüstü Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı*

No	Üniversiteler	Frekans	Yüzde
1	İstanbul Üniversitesi	5	4,90
2	Marmara Üniversitesi	5	4,90
3	Süleyman Demirel Üniversitesi	5	4,90
4	Erciyes Üniversitesi	4	3,92
5	Hacettepe Üniversitesi	4	3,92
6	Kafkas Üniversitesi	4	3,92

7	Neveşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	4	3,92
8	Yıldız Teknik Üniversitesi	4	3,92
9	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	3	2,94
10	Atatürk Üniversitesi	3	2,94
11	Bahçeşehir Üniversitesi	3	2,94
12	Gazi Üniversitesi	3	2,94
13	Sakarya Üniversitesi	3	2,94
14	Anadolu Üniversitesi	2	1,96
15	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	2	1,96
16	Başkent Üniversitesi	2	1,96
17	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	2	1,96
18	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	2	1,96
19	Çukurova Üniversitesi	2	1,96
20	Dokuz Eylül Üniversitesi	2	1,96
21	Ege Üniversitesi	2	1,96
22	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	2	1,96
23	İstanbul Ticaret Üniversitesi	2	1,96
24	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	2	1,96
25	Karabük Üniversitesi	2	1,96
26	Kocaeli Üniversitesi	2	1,96
27	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	2	1,96
28	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	2	1,96
29	Akdeniz Üniversitesi	1	0,98
30	Ankara Bilim Üniversitesi	1	0,98
31	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	1	0,98
32	Bingöl Üniversitesi	1	0,98
33	Bitlis Eren Üniversitesi	1	0,98
34	Çağ Üniversitesi	1	0,98
35	Çankaya Üniversitesi	1	0,98
36	Düzce Üniversitesi	1	0,98
37	Gaziantep Üniversitesi	1	0,98
38	Gebze Teknik Üniversitesi	1	0,98
39	Gümüşhane Üniversitesi	1	0,98
40	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	1	0,98
41	İstanbul Aydın Üniversitesi	1	0,98
42	İstanbul Gelişim Üniversitesi	1	0,98
43	İstanbul Okan Üniversitesi	1	0,98
44	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	1	0,98
45	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi	1	0,98
46	Mersin Üniversitesi	1	0,98

47	Selçuk Üniversitesi	1	0,98
48	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1	0,98
49	Trakya Üniversitesi	1	0,98
50	Yeditepe Üniversitesi	1	0,98

Araştırmanın dördüncü aşamasında, akademik dizinde kayıtlı olan ‘iyi oluş’ kavramı hakkındaki lisansüstü tezlerin gerçekleştirildiği üniversitelerin analizi yapılmıştır. Tablo 4’ten görüldüğü üzere tez çalışmalarının 50 farklı üniversitede yürütüldüğü tespit edilmiştir. Bu üniversiteler içerisinde; İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesi 5 frekans değeriyle ön plana çıkmaktadır.

**Tablo 5**

*Lisansüstü Tezlerin Üniversite Türlerine Göre Dağılımı*

Üniversite Türü	Frekans	Yüzde
Devlet	85	83,33
Vakıf	17	16,67

Lisansüstü tez çalışmalarının yürütüldüğü üniversitelerin türlerine göre dağılımına da ele alınmıştır. Bu noktada, devlet üniversitelerinde tamamlanan tez çalışmalarının %83,33 ile iyi oluş yazınına daha çok katkı sağladığı görülmektedir. Bunun yanında 102 lisansüstü tez çalışmasından 17 tanesinin vakıf üniversitelerinde yapıldığı belirlenmiştir.

**Tablo 6**

*Lisansüstü Tezlerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı*

Araştırma Yöntemleri	Frekans	Yüzde
Nicel	95	93,14
Nitel	3	2,94
Karma	4	3,92

Çalışmada, lisansüstü tezlerde tercih edilen araştırma yöntemleri de ele alınmıştır. Tablo 6’da 95 frekans değeri ve %93,14 oranıyla nicel araştırmaların egemenliği göze çarpmaktadır. Nicel araştırma yöntemlerinin yanında 3 tez çalışmasının nitel yöntemle, 4 tez çalışmasının da karma yöntemle tamamlandığı tespit edilmiştir.

**Tablo 7**

*Lisansüstü Tezlerin Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı*

Veri Toplama Araçları	Frekans	Yüzde
Anket	95	93,13

Mülakat	7	6,87
---------	---	------

Lisansüstü tez çalışmalarında kullanılan araştırma yöntemlerinin ardından hangi veri toplama araçlarıyla katılımcılardan veri elde edildiğine bakılmıştır. Bu noktada, nicel araştırma yöntemlerinin baskın rolüne benzer şekilde anket ile veri toplama yönteminin çoğunlukla tercih edildiği ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan nitel ve karma araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda 7 çalışmada mülakat yoluyla veriler elde edilmiştir.

**Tablo 8**

*Lisansüstü Tezlerin Örneklemeye Yöntemlerine Göre Dağılımı*

Örneklemeye Yöntemleri	Frekans	Yüzde
Kolayda	47	46,08
Kartopu	10	9,80
Basit Tesadüfi	8	7,84
Amaçlı	3	2,94
Kota	2	1,96
Kümelere Göre	2	1,96
Yargısal	1	0,98
Belirtilmemiş	29	28,43

Araştırmanın sekizinci basamağında lisansüstü tezlerde kullanılan örneklemeye yöntemleri irdelenmiştir. Buna göre iyi oluş kavramı üzerine yapılan tez çalışmalarında tesadüfi örneklemeye yöntemleri ile tesadüfi olmayan örneklemeye yöntemlerinin tercih edildiği görülmüştür. Araştırmacılar, bu yöntemler arasından en çok kolayda örneklemeye yöntemini kullanmışlardır. Bunun yanında; kartopu, basit tesadüfi, amaçlı, kota, kümelere göre ve yargısal örneklemeye yöntemleri ile tez çalışmalarında veriler toplanmıştır. Öte yandan 29 tez çalışmasında, tercih edilen örneklemeye yöntemine ilişkin herhangi bir bilgi verilmemiştir.

**Tablo 9**

*Lisansüstü Tezlerin Veri Analizinde Kullanılan Programlara Göre Dağılımı*

Veri Analizi Programları	Frekans	Yüzde
SPSS	93	61,18
AMOS	35	23,03
Process Macro	10	6,58
Söylem Analizi	6	3,95
SmartPLS	3	1,97
LISREL	2	1,32

MAXQDA	1	0,66
Stata	1	0,66
Jamovi	1	0,66

YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde İşletme alanındaki iyi oluş kavramı üzerine tamamlanan lisansüstü tez çalışmalarının değerlendirildiği bu çalışmada, lisansüstü tezlerde yapılan veri analizlerinde kullanılan programlara da bakılmıştır. Anket yöntemiyle verilerin toplandığı nicel araştırmaların hakimiyetinin olduğu bu çalışmaların yarısından çoğunda SPSS programı ile veri analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu programın yanı sıra AMOS, Process Macro, SmartPLS, LISREL, MAXQDA, Stata ve Jamovi gibi programlar da veri analizlerinde kullanılmıştır. Bazı tez çalışmalarında birden fazla veri analiz programı kullanılmıştır.

**Tablo 10**

*Lisansüstü Tezlerin İlişkili Olduğu Değişkenlere Göre Dağılımı*

No	İlişkili Konular	Frekans	Yüzde
1	Çalışan Performansı	13	7,52
2	Liderlik	12	6,92
3	İş Tatmini	9	5,20
4	Psikolojik Sermaye	8	4,64
5	Algılanan Örgütsel Destek	7	4,04
6	İşten Ayrılma Niyeti	6	3,46
7	Örgütsel Bağlılık	6	3,46
8	İş-Aile Çatışması	5	2,89
9	Bilinçli Farkındalık	4	2,32
10	Kişilik	4	2,32
11	Örgüt Kültürü	4	2,32
12	Örgütsel Vatandaşlık	4	2,32
13	Psikolojik Dayanıklılık	4	2,32
14	Yaşam Tatmini	4	2,32
15	Duygusal Emek	3	1,73
16	İKY Uygulamaları	3	1,73
17	İletişim	3	1,73
18	İşe Adanmışlık	3	1,73
19	İş Yaşamında Yalnızlık	3	1,73
20	Örgütsel Adalet	3	1,73
21	Örgütsel Güven	3	1,73
22	Stres	3	1,73
23	Akış Deneyimi	2	1,16

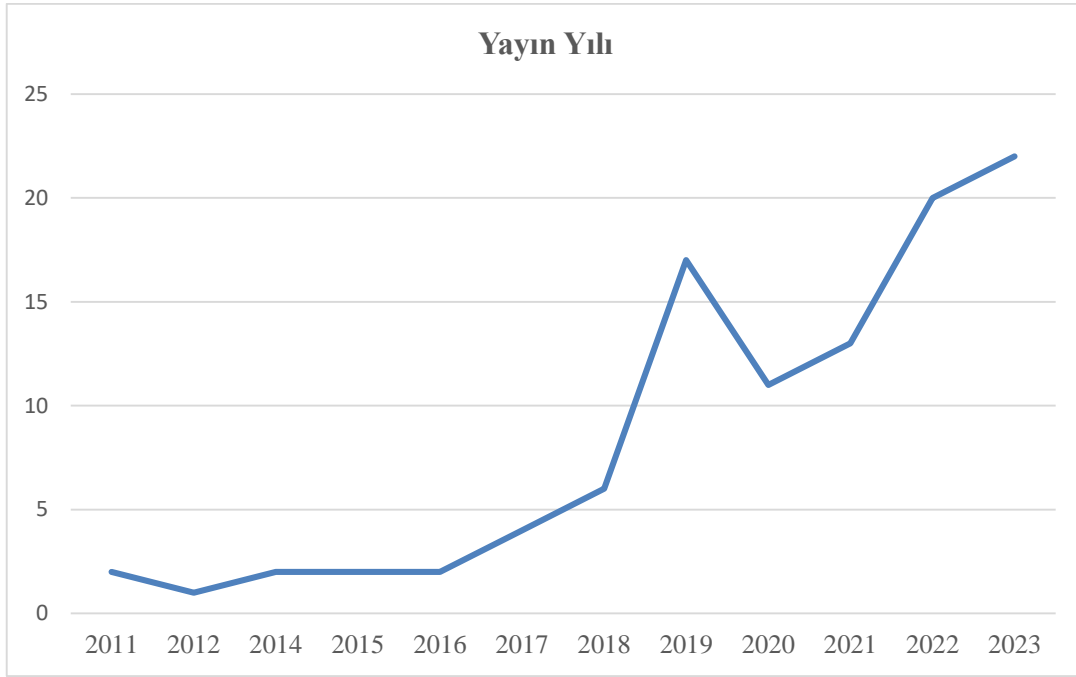
24	Benlik Algısı	2	1,16
25	Covid-19 Korkusu	2	1,16
26	Değerler	2	1,16
27	İş Güvencesizliği	2	1,16
28	İşyeri Nezaketsizliği	2	1,16
29	Kaygı	2	1,16
30	Motivasyon	2	1,16
31	Örgütsel Erdemlilik	2	1,16
32	Örgütsel Özdeşleşme	2	1,16
33	Örgütsel Sinizm	2	1,16
34	Öz-Yeterlik	2	1,16
35	Personel Güçlendirme	2	1,16
36	Psikolojik İklim	2	1,16
37	Rol Dışı Davranış	2	1,16
38	Yenilikçi İş Davranışı	2	1,16
39	Algılanan Ayrımcılık	1	0,58
40	Çalışan Yaratıcılığı	1	0,58
41	Duygusal Tükenmişlik	1	0,58
42	Duygusal Yetenek	1	0,58
43	İç-Dış Kontrol Odaklılık	1	0,58
44	İstismarcı Yönetim	1	0,58
45	İşe Devamsızlık	1	0,58
46	İş Erteleme	1	0,58
47	İş Özellikleri	1	0,58
48	İş Talepleri ve Kaynakları Modeli	1	0,58
49	İşe Yabancılaşma	1	0,58
50	Kariyer Yönetimi	1	0,58
51	Örgütsel Demokrasi	1	0,58
52	Örgütsel Dışlanma	1	0,58
53	Örgütsel Maneviyat	1	0,58
54	Örgütsel Muhalefet	1	0,58
55	Örgütsel Sessizlik	1	0,58
56	Öz-Anlayış	1	0,58
57	Öz Duyarlılık	1	0,58
58	Özgeci Davranış	1	0,58
59	Prososyal Hizmet Davranışı	1	0,58
60	Psikolojik Güvenlik	1	0,58
61	Ses Çıkarma Davranışı	1	0,58
62	Sosyal İnovasyon	1	0,58
63	Sosyal Kimlik Algısı	1	0,58

64	Stratejik Ortaklık Algısı	1	0,58
65	Sürdürülebilirlik	1	0,58
66	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	1	0,58

İyi oluş kavramının YÖK Ulusal Tez Merkezi'ndeki lisansüstü tezler üzerinden İşletme alanındaki gelişim sürecinin incelendiği bu araştırmada, tezlerde iyi oluş kavramı ile birlikte ele alınan konulara ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır. Analize dahil edilen tez çalışmalarında, 66 farklı kavramın değişken olarak tezlerde kullanıldığı tespit edilmiştir. Söz konusu tez çalışmalarında iyi oluş kavramı ile birlikte ilişkilendirilen kavramların başında çalışan performansı gelmektedir. Bu kavramın yanında; liderlik, iş tatmini, psikolojik sermaye, algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş-aile çatışması, bilinçli farkındalık gibi birbirinden farklı konuların da tezlerde ele alındığı belirlenmiştir.

### Şekil 1

*Lisansüstü Tezlerin Yayınlandığı Yıllara Göre Dağılımı*



Araştırmada son olarak, İşletme alanında iyi oluş kavramı üzerine yazılan lisansüstü tezlerin yayın yıllarına göre seyri incelenmiştir. Şekil 1'de görüldüğü üzere ilk tez çalışmasının 2011 yılında, son tez çalışmasının ise 2023 yılında tamamlandığı tespit edilmiştir. En çok çalışmanın 2023 yılında gerçekleştiği görülmektedir. 2013 yılında ise herhangi bir tez çalışmasına rastlanılmamıştır. 2020 yılından itibaren her yıl düzenli olarak iyi oluş ile ilgili tez çalışmalarının sayısında bir artış yaşandığı göze çarpmaktadır.

### 5. Sonuç



İyi oluş kavramının yayınlanan lisansüstü tezler vasıtasıyla Türkiye'deki İşletme alanı üzerindeki gelişim sürecinin incelendiği bu araştırmada, örnekleme yer alan tez çalışmaları kapsamlı ve sistematik bir şekilde analiz edilmiştir. Araştırma amacına bağlı olarak söz konusu tezlerin türleri, yazım dilleri, danışman unvanları, üniversiteleri, üniversite türleri, araştırma yöntemleri, veri toplama araçları, örnekleme yöntemleri, veri analizlerinde kullanılan programlar, ilişkili olduğu değişkenler ve yayımlandığı yıllara göre dağılımları detaylı bir şekilde ele alınmış ve birtakım bulgulara ulaşılmıştır.

Elde edilen araştırma bulgularına göre yüksek lisans seviyesindeki tez çalışmalarında iyi oluş kavramının daha fazla araştırma konusu olduğu görülmüştür. Bu noktada, yüksek lisans eğitimini tamamlayan öğrencilerin doktora eğitimlerine devam etmemesi veya doktora başlayan öğrencilerin farklı araştırma konularını tercih etmesi iyi oluş kavramının yüksek lisans tezlerinde daha fazla çalışılmasına ilişkin bir yorum olarak değerlendirilebilir. Yürütülen çalışmalar içerisinde Türkçe yazılan lisansüstü tezlerin baskın olduğu göze çarpmaktadır. Söz konusu tez çalışmalarının Türkiye'deki üniversitelerde yapılması ve ülkemizdeki üniversitelerin eğitim dilinin çoğunlukla Türkçe olması bu sonuç üzerinde etki yaratmıştır.

İyi oluş kavramı üzerine yapılan tezlerin danışman unvanlarına göre dağılımı incelendiğinde Prof. Dr. unvanlı öğretim üyelerinin ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Tecrübeli akademisyenlerin uluslararası yazında olan gelişmeleri daha yakından takip etmeye çalışması, lisansüstü öğrencilerini yeni çalışma alanlarına yönlendirmek istemesi, alanyazına farklı açılardan katkı sunmayı amaçlamaları gibi nedenler bu sonucun ortaya çıkmasına etki etmiş olabilir.

Lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımlarına bakıldığında, İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesi'nin ön plana çıktığı görülmektedir. Türkiye'nin önde gelen yükseköğretim kurumlarından olan bu üniversitelerin kurumsal gelenekleri, araştırma altyapıları ve zengin akademik personel kaynakları sayesinde ön sıralarda yer almaları beklenilebilir. Öte yandan tez çalışmalarının 50 farklı üniversitede yürütülmesi dikkate değer başka bir sonuçtur. İstanbul, Ankara, İzmir gibi büyük şehirlerdeki köklü üniversitelerin yanı sıra Anadolu'daki üniversitelerde de iyi oluş kavramı ile ilgili çalışmaların yapılması önemlidir. Bu anlamda kavrama ülke genelindeki araştırmacıların ilgi göstermesi, yeni çalışmalar yapması ve bu yolla yazına katkı sağlaması kayda değerdir.

Çalışmalarda tercih edilen araştırma yöntemlerinin dağılımına bakıldığında nicel araştırmaların egemenliği göze çarpmaktadır. Bunun yanında nitel yöntemle ve karma yöntemle de lisansüstü tez çalışmalarının tamamlandığı tespit edilmiştir. Tez çalışmalarının hemen hemen hepsinde veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu durum, nicel araştırma yöntemlerinin çoğunlukla kullanılmasıyla ilişkilendirilebilir. Ayrıca iyi oluş hakkında geliştirilen ölçeklerin yazında bulunması, araştırmacıları bu yöne sevk etmiş olabilir.

Lisansüstü tezlerde kullanılan örnekleme yöntemleri de irdelenmiştir. Araştırmacıların, tesadüfi örnekleme yöntemleri ile tesadüfi olmayan örnekleme yöntemleri arasından en çok kolayda örnekleme yöntemini kullandığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte kartopu, basit tesadüfi, amaçlı, kota, kümelere göre ve yargısal örnekleme yöntemleri gibi farklı yöntemler aracılığıyla tez çalışmalarında veriler toplanmıştır. Zaman kısıtı, maliyet unsuru, verilere ulaşım gibi nedenlerden dolayı söz konusu tezlerde kolayda örnekleme yönteminin daha fazla tercih edildiğini söylemek mümkündür.

YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde İşletme alanındaki iyi oluş kavramı üzerine tamamlanan lisansüstü tez çalışmalarının değerlendirildiği bu araştırmada, lisansüstü tezlerdeki kullanılan veri analizi programları da irdelenmiştir. Bu çalışmalarda en fazla SPSS programından faydalandığı görülmektedir. Alanda yapılan araştırmalarda oldukça sık kullanılan bu programın yanı sıra AMOS, Process Macro, SmartPLS, LISREL, MAXQDA, Stata ve Jamovi gibi programlar da veri analizlerinde kullanılmıştır. Bahsedilen farklı analiz programlarının kullanılması, elde edilen araştırma bulgularının zengin bir şekilde sunulması açısından önem arz etmektedir.

İyi oluş kavramının YÖK Ulusal Tez Merkezi'ndeki lisansüstü tezler üzerinden İşletme alanındaki gelişim sürecinin incelendiği bu araştırmada, iyi oluş kavramı ile ilişkilendirilen kavramlar hakkında bir değerlendirme yapılmıştır. Burada ortaya çıkan önemli bir sonuç, birbirinden farklı 66 kavramın değişken olarak tezlerde iyi oluş ile birlikte kullanılması üzerinedir. Bu tez çalışmalarında iyi oluş kavramı ile birlikte kullanılan kavramların başında çalışan performansı gelmektedir. Bu kavramın yanında; liderlik, iş tatmini, psikolojik sermaye, algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş-aile çatışması, bilinçli farkındalık, kişilik, örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık, psikolojik dayanıklılık, yaşam tatmini gibi birbirinden farklı konuların da tezlerde ele alındığı belirlenmiştir. Burada dikkati çeken husus, psikoloji biliminde ortaya çıkan iyi oluş

kavramının örgütsel davranış yazınında oldukça sık kullanılan değişkenler ile etkileşiminin lisansüstü tez çalışmalarında incelenmesidir. Dolayısıyla kavramın, örgütsel davranış yazınının gelişimine önemli bir katkı sunduğu söylenilebilir.

Araştırmada son olarak, lisansüstü tezlerin yayın yıllarına göre seyrine bakılmıştır. İlk lisansüstü tez çalışmasının 2011 yılında, son tez çalışmasının ise 2023 yılında tamamlandığı tespit edilmiştir. En çok çalışmanın 2023 yılında yapıldığı tespit edilmiştir. 2013 yılında ise herhangi bir tez çalışmasına rastlanılmamıştır. 2020 yılından itibaren her yıl düzenli olarak iyi oluş ile ilgili tez çalışmalarının sayısında bir artış yaşandığı ve konuya olan ilginin giderek arttığı tespit edilen önemli bir sonuçtur.

Araştırmada elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Özetle; yüksek lisans seviyesindeki tez çalışmalarında iyi oluş kavramının daha fazla araştırma konusu edildiği ve yürütülen tez çalışmaları içerisinde Türkçe yazılan lisansüstü tezlerin hakimiyetinin olduğu görülmüştür. Yürütülen tezlerin danışman unvanlarına bakıldığında Prof. Dr. unvanlı ve daha tecrübeli öğretim üyelerinin ilk sırada yer aldığı, tez çalışmalarının 50 farklı üniversitede yürütüldüğü, büyük şehirlerdeki köklü üniversitelerin yanı sıra Anadolu'daki üniversitelerin de bu yeni çalışma alanına ilgi gösterdiği tespit edilmiştir. Nicel araştırmaların egemenliğinin yanında nitel yöntemle ve karma yöntemle de lisansüstü tez çalışmalarının tamamlandığı, tez çalışmalarının hemen hemen hepsinde veri toplama aracı olarak anket tekniğinin tercih edildiği ortaya çıkmıştır.

Araştırmacıların tesadüfi örnekleme yöntemleri ile tesadüfi olmayan örnekleme yöntemleri arasından en çok kolayda örnekleme yöntemini kullandığı, lisansüstü tezlerdeki kullanılan veri analizi programları içerisinde en fazla SPSS programından faydalandığı görülmüştür. Bu programın yanı sıra AMOS, Process Macro, SmartPLS, LISREL, MAXQDA, Stata ve Jamovi gibi programlar da veri analizlerinde kullanılmıştır. Birbirinden farklı 66 kavramın değişken olarak tezlerde iyi oluş ile birlikte ele alındığı, psikoloji biliminde ortaya çıkan iyi oluş kavramının örgütsel davranış yazınında oldukça sık kullanılan değişkenler ile etkileşiminin olduğu görülmüştür. 2020 yılından itibaren her yıl düzenli olarak iyi oluş ile ilgili tez çalışmalarının sayısında bir artış yaşandığı ve konuya olan ilginin giderek arttığı belirlenmiştir.

İyi oluş kavramının Türkiye'deki İşletme alanı üzerinden gelişim sürecini inceleyen bu araştırma birtakım kısıtlara sahiptir. Çalışmanın kısıtlarından bir tanesi, elde edilen verilerin sadece YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında kayıtlı olan lisansüstü tezlerden

oluşmasıdır. Bir başka kısıt ise verilerin toplanma süreci ile ilişkilidir. Bu araştırmanın verileri, 2024 yılı Mayıs ayında Ulusal Tez Merkezi'ndeki tezler üzerinden tarama yapılarak gerçekleştirilmiştir. Fakat halihazırda devam eden ve henüz yayınlanmamış iyi oluş ile ilgili tezlerin olabileceği varsayılmaktadır.

Önümüzdeki yıllarda yapılacak olan çalışmalarda Web of Science, SCOPUS, DergiPark gibi farklı veri tabanlarından faydalanılarak iyi oluş kavramı ile ilgili yayınlanan bilimsel çalışmaların analiz edilmesi alanyazında zengin bir bilgi birikiminin oluşmasına olanak sağlayacaktır. Türkiye'de İşletme alanında yürütülen lisansüstü tezlerde bu kavramın çok fazla yer almamasına rağmen ilişkilendirildiği değişkenlerin sayısının fazla olduğu göze çarpmaktadır. İyi oluş kavramının bu çalışmada analiz edilen ve ilgili tabloda sunulan değişkenlerin dışında başka değişkenler ile çalışılması yazına önemli katkı sağlayacaktır.

### **Kaynakça**

- Akduman, G. (2015). *Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi.
- Akın, G. (2014). *İstanbul'daki 4-5 yıldızlı otel personelinin kurumsallaşma algısının öznel iyi oluş ve öz uyum düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakker, A. B. & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations, In K.S. Cameron & G.M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 178-189). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(1), 542- 575. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective wellbeing: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Keser, A. (2012). *Çalışma psikolojisi*. Ekin Yayınevi.
- Leung, X. Y., Sun, J. & Bai, B. (2017). Bibliometrics of social media research: A co-citation and co-word analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 35-45. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.012>
- Mykkänen, M. & Tampere, K. (2014). Organizational decision making: The Luhmannian decision communication perspective. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 131-146. [http://jbsq.org/wp-content/uploads/2014/06/June\\_2014\\_10.pdf](http://jbsq.org/wp-content/uploads/2014/06/June_2014_10.pdf)
- Öztürk O. & Gürler G. (2021). *Bir literatür incelemesi aracı olarak bibliyometrik analiz*. Nobel Yayınları.
- Page, K. M. & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Ratna, R. & Singh, P. (2013). SHRM practices and employee satisfaction: Study and relationship. *Amity Management Review*, 3(1), 75-84.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C., & Wing, E. H. (1999). Forging macro-micro linkages in the study of psychological well-being. In C.D. Ryff & V.W. Marshall (Eds.), *The self and society in aging processes* (pp. 247-278), Springer.
- Sageer A., Rafat, S. & Agarwal, P. (2012). Identification of variables affecting employee satisfaction and their impact on the organization. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(1), 32-39.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
- Şahin, L., Bacak, B. & Güler, M. (2015). Çalışan memnuniyetinin sağlanmasında temel dinamikler. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(2), 28-44. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iguc/issue/25445/268484>
- Telman, N. & P. Ünsal (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayınları.
- Tunç, C. (2019). *İş-aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünal, Ö. F. (2016). Hizmet sektöründe çalışan memnuniyeti: Şirketler grubuna bağlı kargo şirketi ve kırtasiye mağazalar zinciri üzerine ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 161-176. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/528554>