



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:01.06.2022 ✓Accepted/Kabul:15.07.2022

DOI:10.30794/pausbed.1124129

Review/Derleme Makalesi

Aytekin, İ. (2022). "Kariyerin Kavramsal Yapısının Sınıflandırılması: Ortak Kelime Analizi", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2022 Sayı 51: Özel sayı 1, Denizli, ss. Ö409-Ö425.

KARİYERİN KAVRAMSAL YAPISININ SINIFLANDIRILMASI: ORTAK KELİME ANALİZİ*

İhsan AYTEKİN**

Öz

Belirli bir bilgi birikimi düzeyine erişen bir araştırma alanının ilerlemesini ve geleceğini anlamak için konu örüntülerinin, araştırma akımlarının, kavramsal yapı ve evriminin tarihsel bir perspektiften analiz edilmesi gerekir. Önemli bir bilgi birikimine ulaşması ve analiz düzeyi açısından çeşitlilik içermesi nedeniyle, dağınık olan teorik ve kavramsal yapısının konsolidasyonu ve evrimsel özelliklerinin açığa çıkarılması için kariyer alanının sistematik bir şekilde gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu çalışma ile 1975 – 2018 yıllarını kapsayan çalışmaların sistematik gözden geçirilmesi yapılarak alanın kavramsal yapısının ve yeni trendlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, Web of Science kapsamında yayınlanmış çalışmaların bibliyometrik verileri indirilerek ortak kelime analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kariyer alanında yapılan çalışmaların 1) örgütsel kariyer yönetimi ve çevresel faktörler, 2) bireysel kariyer yönetimi ve kariyer çıktıları, 3) kariyer öncesi ve kariyer serüveni şeklinde üç farklı kümede toplandığı görülmüştür. Ayrıca, yakın zamanda ortaya çıkan kavramlar incelenmiştir. Elde edilen bulgular, literatürden yararlanılarak tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kariyer, Bireysel kariyer yönetimi, Örgütsel kariyer yönetimi, Ortak kelime analizi, Bibliyometrik analiz.*

CLASSIFICATION OF CONCEPTUAL STRUCTURE OF THE CAREER: A CO-WORD ANALYSIS

Abstract

In order to understand the progress and future of a research field that has reached a certain level of knowledge, it is necessary to analyze the subject patterns, research trends, conceptual structure and evolution from a historical perspective. A systematic review of the domain is required in order to consolidate its scattered theoretical and conceptual structure and reveal its evolutionary characteristics, since career is a scientific discipline that has been studied for many years, permeable with many different scientific fields and received great interest from both academic and professional environments. With this study, it is aimed to reveal the conceptual structure of and the new developments in the field by systematically reviewing the studies, covering the years 1975 – 2018, in the field. In this direction, common word analysis was performed by downloading the bibliometric data of the studies published within the scope of Web of Science. As a result of the analysis, it has been observed that the studies in the field of career are gathered in three different clusters: i) organizational career management and environmental factors, ii) individual career management and career outputs, and iii) pre-career and career adventure. In addition, emerging concepts were examined. The findings were discussed comparing the literature.

Keywords: *Career, Individual career management, Organizational career management, Common word analysis, Bibliometric analysis.*

*Bu makale Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimince Desteklenen SHD-2018-186 nolu projeden türetilmiştir.

**Dr. Öğr. Üyesi., Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, ANKARA.
e-posta: ihsan.aytekin@asbu.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0003-3344-6140>)

1. GİRİŞ

Belirli bir bilgi birikimi düzeyine erişen bilimsel alanların gözden geçirilmesi, alanın kavramsal yapısının ortaya çıkarılması, alan içerisindeki temel akımların ve yeni ortaya çıkan kavramların incelenmesi, o alanın gelişimi açısından önem arz etmektedir. Çünkü bilim, büyük oranda geçmiş bilgi birikimlerinin üzerinde ilerler ve bu nedenle geçmiş bilgi birikiminin tasnif edilerek haritalandırılması, alanın sonraki gelişimi açısından bir mihenk taşı oluşturur (Benavides-Velasco vd., 2013). Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, bir araştırma alanının ilerlemesini ve geleceğini anlamak için konu örüntülerinin, araştırma akımlarının, kavramsal yapı ve evriminin tarihsel bir perspektiften analiz edilmesi gerekir (Furrer vd., 2008).

Kariyer, uzun yıllardır üzerinde çalışmaların yapıldığı, çok sayıda farklı bilimsel alan ile geçirgenliği olan ve hem akademik çevrelerin büyük ilgi duyduğu hem de uygulama ile doğrudan ilişkili olan bir bilimsel disiplindir (Lee vd., 2014). Farklı tanımları olmakla birlikte, “*bireyin yaşamını kapsayan iş ile ilgili tecrübeler örüntüsü*” (Greenhaus vd., 2010: 10) şeklinde tanımlanan kariyer, tanımdan da anlaşılacağı üzere, bireyin iş yaşamına vurgu yaptığı için tüm mesleki alanlar ile ilişkilendirilmekte ve eğitimden yönetime kadar farklı bilimsel disiplinler tarafından ele alınmaktadır (Lee vd., 2014). İlişkili olduğu bilimsel alanların fazla olması, önemli bir bilgi birikimine ulaşması ve analiz düzeyi açısından çeşitlilik içermesi nedeniyle, dağınık olan teorik ve kavramsal yapısının konsolidasyonu ve evrimsel özelliklerinin açığa çıkarılması için alanın sistematik bir şekilde gözden geçirilmesi gerekmektedir (Dlouhy ve Biemann, 2015; Ng ve Feldman, 2014; Sullivan, 1999; Sullivan ve Baruch, 2009).

Bilimsel disiplinlerde ortaya çıkan eğilimleri netleştirmenin, araştırmacıların konuyu anlamalarına ve değişkenleri uygun şekilde kullanmalarına katkı sağladığı (Chen, 2006) bilinmektedir. Eğilimlerin belirlemek için kullanılan yöntemlerden bir tanesi de bibliyometrik bilim haritalandırmasıdır (Zupic ve Cater, 2015). Bilim haritalandırması, “*araştırma konuları gibi bilimsel nesnelere arasındaki ilişkilerin görselleştirilmesini sağlar*” (Lee vd., 2014: 340). Arthur’a (2008) ve Lee ve arkadaşlarına (2014) göre kariyer alanında, aynı konu üzerindeki çalışmalarda bile birbiriyle ilişkisiz gibi görünen araştırma akımları bulunmaktadır ve bu nedenle farklı araştırma akımlarının üzerinde durduğu kavramsal yapıların ortaya çıkarılması amacıyla sistematik gözden geçirme çalışmalarının yapılması gerekir. Bu doğrultuda bu çalışma ile kariyer alanında yapılan ve 1975 – 2018 yıllarını kapsayan çalışmaların sistematik bir şekilde gözden geçirilerek alanın kavramsal yapısının ve alanda son yıllarda meydana gelen gelişmelerin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bilim haritalandırması olarak da bilinen bibliyometrik gözden geçirme yönteminin kullanıldığı çalışmada, alanın kavramsal haritası, yani araştırma akımları, ana ve alt temalar çıkarılarak araştırmacı ve uygulamacılara, alanın bütüncül bir kavramsal fotoğrafının sunulması hedeflenmektedir. Aynı zamanda bu çalışma ile alandaki yeni trendlerin tespit edilmesi ve böylece araştırmacılara alanın gidiş yönü hakkında bir fikir verilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın araştırmacı ve uygulamacılara katkısı olacağı değerlendirilmektedir. Başta yüksek lisans ve doktora öğrencileri ve alana yeni giren araştırmacılar olmak üzere alan araştırmacıları, alanın bütüncül bir fotoğrafını görebileceklerinden çalışmalarını kurgularken bu çalışmanın bulgularından faydalanabilirler. Bu bilgi sınıflandırılması, uygulamacıların da faydalanabileceği bir kaynak niteliğinde olacaktır. Çünkü, bir alanda ortaya çıkan eğilimleri ve alanın ilgi çeken konularını anlamak, sadece akademisyenler için değil, aynı zamanda yöneticiler için de daha etkin karar vermek için önem taşımaktadır (Wu vd., 2017).

2. KARIYER KAVRAMI

Kariyer kavramı klasik ve yeni kariyer yaklaşımı şeklinde iki farklı yaklaşım ile ele alınmaktadır (Sullivan ve Baruch, 2009). Klasik kariyer yaklaşımı bir ya da iki örgüt içerisindeki dikey ilerleme ile karakterize edilmektedir (DeFillippi ve Arthur, 1994). Klasik kariyer yaklaşımı, çalışanların kariyerinin büyük oranda örgüt tarafından şekillendirildiği, kariyer yollarının örgüt tarafından çizildiği, kariyer başarısının objektif kriterlerle (ilerleme, gelir vb.) ölçüldüğü ve kariyer yaşamının genelde bir ya da iki örgütte tamamlandığı yaklaşım ve uygulamaları yansıtmaktadır (Arthur, 1994; Chudzikowski vd., 2009; DeFillippi ve Arthur, 1994).

Ancak son dönemlerde iş dünyasında, kariyerin teorik yapısını ve uygulama biçimini etkileyen önemli değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler ekonomik, demografik, psikolojik ve yönetim anlayışı başlıkları altında incelenmektedir (Aytekin, 2016). Greenhaus ve arkadaşlarına (2009) göre ise kariyeri etkileyen önemli değişimler arasında teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve bunlara bağlı olarak işlerin yapılaş biçimindeki

değişimler yer almaktadır. Bu değişimler sonucunda kariyer kavramının algısı, tanımı ve uygulamasında önemli değişimler meydana gelmiştir (Arnold ve Cohen, 2008), kariyerin yapısı oldukça dinamik bir hale gelmiş ve kariyer yönetimi, örgütten bireye doğru evrilmeye başlamıştır (Donnelly, 2008). Sonuçta bireyin kariyer yönetiminde sorumluluğu aldığı, kariyer yollarının kariyer aktörü tarafından şekillendirildiği ve kariyer ilerlemesinde kariyer adaptasyonu ve bireysel yetkinlikler gibi bireysel kaynakların önemli hale geldiği yeni kariyer biçimi yaygınlaşmaya başlamıştır (Haenggli ve Hirschi, 2020). Bu değişimler sonucunda ortaya çıkan yaklaşım ve uygulamalar, yeni kariyer yaklaşımı olarak ifade edilebilir. Yeni kariyer yaklaşımına göre kariyer yönetiminde bireyler daha aktiftir, bireysel tercihler kariyeri şekillendirir, başarı ölçütü olarak subjektif kriterler (örneğin, kariyer tatmini) daha çok tercih edilir ve genellikle kariyer yolculuğu, çok sayıda örgütte tamamlanır (Arthur, 1994; Arthur ve Rousseau, 1996; Chudzikowski vd., 2009; Spurk, Hirschi ve Dries, 2019).

Diğer yandan kariyerde sorumlu aktöre bağlı olarak da kariyer literatürünün iki düzeye vurgu yaptığı görülmektedir. Genel bir yaklaşımla kariyer kavramı, örgütün kariyer ile ilgili faaliyetlerini kapsayan örgütsel düzey ve bireylerin kariyerleri ile ilgili tercih ve uygulamalarını kapsayan bireysel düzey olmak üzere iki düzeyde ele alınmaktadır (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2010). Klasik kariyer anlayışı daha çok örgütsel düzeydeki kariyere odaklanmışken, kariyer ile ilgili yeni teori ve yaklaşımlar ise yeni kariyer yaklaşımı, yani kariyerin bireye bakan yönü üzerinde durmaktadır (DeFillippi ve Arthur, 1994; Guan vd., 2019).

Her ne kadar kariyer kavramı, yönetim konularından biri olarak algılsa da uygulamaya dönük yönü ile çok farklı bilimsel disiplinden akademisyenlerin ilgisini çekmektedir. Örneğin Lee ve arkadaşlarının (2014), Web of Science veri tabanını baz alarak yaptığı araştırma sonuçlarına göre, 1990 – 2012 yılları arasında yönetim alanında kariyer ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı 3.141 iken, eğitim gibi diğer alanları kapsayan tüm sosyal bilimler alanında 16.146 çalışma yapılmıştır. Kariyerin çok disiplinli bu yapısı, alanda farklı araştırma akımlarının ve farklı kavramların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Diğer yandan kariyer literatüründeki bu bilgi birikimi nedeniyle alanın kavramsal çerçevesinin belirlenmesine katkı sunacak gözden geçirme çalışmalarına ihtiyaç olduğu ifade edilmektedir (Lee vd., 2014; Ng ve Feldman 2014). Kariyerin söz konusu farklı alanları kapsayan yapısına vurgu yapan Arthur (2008), kariyerin çok disiplinli bir yapıya sahip olduğunu, bu alanda teori geliştirmek için eğitimden uygulamalı psikolojiye kadar farklı alanlardan akademisyenlerin iş birliğine ihtiyaç olduğunu dile getirmiştir.

Kariyer, farklı alanlarda çalışmalara konu edildiği gibi farklı düzeylerde de analizlere konu edilmektedir. Lee ve arkadaşlarına göre (2014: 180) bu farklılıklar *“kariyer alanı içerisinde farklı araştırma akımlarının ortaya çıkmasına”* neden olmaktadır. Benzer şekilde Arthur’a (2008) göre kariyer alanı, farklı mesleklere ve bilim alanlarına hitap etmesinin ötesinde, uluslararası, ulusal, kurumsal (mesleki veya örgütsel), grup (veya topluluk) ve bireysel düzeyde analiz çalışmalarına konu olmaktadır.

3.YÖNTEM

3.1.Bibliyometrik Analizler

Bibliyometrik analiz yöntemleri, herhangi bir bilimsel disiplinin gelişimini, alanda çeşitli aktörler tarafından yapılan ortak faaliyetleri, alanda var olan ya da yeni ortaya çıkan temel kavramları ve araştırma akımlarını ortaya çıkarmak için kullanılan son derece objektif nicel bir analiz tekniğidir. Bu yöntemler kullanılarak alandaki farklı gruplar arasında (araştırmacılar, kurumlar vb.) yapılan iş birlikleri ile alanın kavramsal yapısının çerçevesi açığa çıkarılabilmektedir (Borgman ve Furner, 2002; Zupic ve Čater, 2015). Objektif niteliğinden dolayı bu yöntemler ile varılan analiz sonuçlarının daha güvenilir olduğu ve bu yöntemlerin klasik gözden geçirme çalışmalarının tamamlayıcısı ve sağlaması olduğu ileri sürülmektedir (Acedo vd., 2006). Dolayısıyla bu yöntemlerin önemli iki katkısı vardır. Birincisi bu yöntemler ile bir alanın genel bir haritalandırması yapılabildiğinden, alana yeni katılan araştırmacı ve lisansüstü öğrencilerinin kolay bir şekilde alana hâkim olmalarına katkı sağlar. İkincisi ise bu yöntemler ile yapılan analizler, aslında subjektif niteliğe sahip olan geleneksel analiz yöntemlerinin çapraz sağlaması anlamına gelmektedir. Bu nedenle bu analizler, geleneksel gözden geçirme çalışmalarının tamamlayıcısıdır (Zupic ve Čater, 2015).

Bibliyometrik yöntemler kullanılarak, araştırmanın temel amacına göre farklı analizler yapılabilmektedir. Sosyal ağ analizi, ortak atıf analizi, bibliyometrik bağlantı ve ortak kelime analizi bunlar arasından öne çıkanlardır.

Bu çalışmada, alanın kavramsal yapısının incelenmesi hedeflendiğinden, araştırma amacına uygun olarak ortak kelime analizi (co-word) yapılacaktır.

3.1.1.Ortak Kelime Analizi

Ortak kelime analizi, kelimelerin birlikte ortaya çıkma sıklığına dayalı olarak belirli bir bilimsel alanın kavramsal yapısı ile yeni trendleri ortaya çıkarmak için kullanılır. Ortak kelime analizinin iki temel varsayımı vardır. Bunlardan birincisi, bilimsel bir makalede ortaya çıkan kelimeler, makalenin anlamını ve ilişkili olduğu kavramları yansıtır. İkincisi ise farklı makalelerde iki kelimenin birlikte ortaya çıkması, söz konusu iki makale arasında bir korelasyon olduğuna işaret etmektedir (Feng vd., 2017). Ortak kelime analizi, farklı dokümanlarda birlikte kullanılan anahtar kelimelerden hareketle alanın kavramsal yapısı hakkında fikir verir (Bredillet, 2002; Callon vd., 1983; Cho, 2014; Lu ve Wolfram, 2012). Başka bir deyişle bu teknik, aynı metinde ya da farklı iki metinde ortaya çıkan anahtar kelime çiftini analiz ederek, dokümanlarda bulunan kavramlar arasındaki bağlantıları kurar ve böylece kavramsal yapının oluşumunu ve mevcut durumunu ortaya çıkarır (Cho, 2014; Zhang vd., 2017; Zupic ve Cater, 2015).

Bir alanın entelektüel yapısı ile bilgi alanı, niceliksel olarak temsil edilebilir ve alt alanlar arasındaki ilişkiler, ortak kelime analizi ile haritalanabilir (Cho, 2014). Aynı literatürde iki anahtar kelime birlikte ve sıklıkla görülmesi, bunlar arasında doğal bir ilişkinin olduğuna işaret eder. Buna göre, iki anahtar kelimenin yüksek sıklıkla birlikte görünmesi, aralarında yakın bir ilişki ve daha kısa bir mesafe olduğunu gösterir (Cho, 2014; Topalli ve Ivanaj, 2016; Zhang vd., 2017). Belirli bir kavramın daha yüksek frekansa sahip olması ise onun alan açısından daha önemli olduğunun bir göstergesidir (Khasseh vd., 2017). Bir alanda ortaya çıkan eğilimler, anahtar kelimelerin birlikte kullanım sıklıklarının analizi ve bu anahtar kelime kümelerinin geliştirilmesiyle haritalanabilir ve anlaşılabilir (Ding, Chowdhury ve Foo, 2001). Bu yöntem, hem güvenilirlik ve geçerlilik bağlamında araştırılarak doğrulanmış hem de farklı çalışmalarda kullanılmıştır (bkz: Hu ve Zhang, 2015; Rokaya vd., 2008; Yang vd., 2012; Zong vd, 2013). Ortak kelime analizi genellikle başlık, özet ve anahtar kelimelere odaklanır (Cho, 2014) ve araştırmacı ve uygulamacıların, belirli bir alandaki eğilim ve kalıpları (Ding vd., 2001), araştırma alanının zeminini oluşturan temel kavramları, ana konu ve temaları (Khasseh vd., 2017; Topalli ve Ivanaj 2016) ve alanın gidiş yönünü (Wu, Jin ve Xue, 2017) keşfetmelerine yardımcı olur. Böylece, ilgili araştırmacı ve uygulamacılar, araştırmaya konu olan bilimsel disiplinin dinamiklerini anlar (Bredillet, 2002; Topalli ve Ivanaj, 2016) ve gelişimini kavrayarak evrileceği taraf ile ilgili bilgi sahibi olur (Wu, Jin ve Xue, 2017).

Ortak kelime analizi için VOSviewer programı kullanılmıştır. Bu programı kullanarak bibliyometrik analizler yapan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (ör. Lee vd. 2014, Van Eck ve Waltman, 2009). Program, verilerin gruplandırılmasında ve haritalandırılmasında oldukça etkin sonuçlar ortaya koymaktadır (Lee vd. 2014). Ortak kelime analizi başlık, özet, anahtar kelimeler ve metnin tamamı dikkate alınarak yapılabilir. Ancak burada kullanılan program başlık, özet ve anahtar kelimelerin kullanılmasına izin vermektedir. Bu çalışmada başlık ve özet dikkate alınarak analiz yapılmıştır. Çünkü özellikle 2000’ler öncesi yapılan çalışmaların önemli bir bölümünde anahtar kelimeler bulunmamaktadır.

3.2.Veri ve Verinin Analize Hazırlanması

Bibliyometrik yöntemler ile kariyer literatürünü incelemek için anahtar kelime kullanarak belirli bir veri tabanında (ya da veri tabanlarında) arama yapmak gerekir. Bu çalışmada, Web of Science veri tabanı kullanılmıştır. Çünkü bu veri tabanındaki bilimsel çalışmaların daha güvenilir olduğu ifade edilmiştir (Cha vd., 2019; Ramos-Rodrigues ve Ruiz-Navarro, 2004). Bu veri tabanı, alanda yapılan çok sayıda bibliyometrik çalışmada da veri kaynağı olarak kullanılmıştır (Ör., Guan vd., 2019; Lee vd., 2014; Li, Liao ve Yen, 2013; Nilsson vd, 2007; Spurk vd., 2019; Zhu vd., 2019). Veri tabanında arama yapmak için anahtar kelime olarak “career*” (kariyer*) kelimesi kullanılmıştır. Bu kelime, uygulamalı psikoloji (psychology applied), yönetim (management) ve işletme (business) kategorilerinde aranmış ve 1975 – 2018 zaman aralığında başlık, özet, anahtar kelimeler ve genişletilmiş anahtar kelimelerinde “career” kelimesi (ekleri ile birlikte) yer alan makalelerin bibliyometrik verileri indirilmiştir. Makaleler indirildikten sonra makalenin yazarı tarafından makale başlığı, anahtar kelimeler ve makalenin özeti okunarak kariyer ile ilgili olmayan (Ör., azılı suçlu anlamına gelen “criminal career”) makaleler analizden çıkarılmıştır. Ayrıca veri tabanından çıkartılan dergilerde (Ör., African Journal of Business Management, FORTUNE) yer alan makaleler de analizden çıkarılmıştır. Sonuç olarak indirilen 10.027 makaleden 9.143’üne ait bibliyometrik veriler analizlere dahil edilmiştir.

Verilerin seçimi tamamlandıktan sonra verilerin analize uygun hale getirilmesi için BibExcel ve Excel programlarından yararlanılarak veriler gözden geçirilmiş ve analize hazır hale getirilmiştir. Bu süreçte öncelikle jenerik isim olarak kullanılan kelimelerin (Ör., special issue, research model, method vb.) çıkartılması gerekmektedir. Çünkü bu tür kelimeler bütün metinlerin içerisinde yer alabildiği için belirli konu alanlarını ayırmayı güçleştirmektedir (Lee vd., 2014). Bunun yanında özetlerde yer alan ancak makalelerin içeriği ile ilişkili olmayan kelime, kelime grupları ya da cümleler silinmiştir (Ör., Elsevier, JVB, Copyright). Ayrıca aynı anlama gelen ancak farklı şekillerde ifade edilen kelimelerde yekparelik sağlanmıştır (ör, organizational citizenship behaviour, organizational citizenship behavior, ocb).

Analiz sürecinde öncelikle analize dahil edilecek kelimelerin seçiminde eşik değer olarak 30 seçilmiştir. Yani bir kelime ya da terimin analize dahil edilmesi için 30 farklı çalışmanın başlık, anahtar kelimeler ya da özetinde geçmesi gerekir. Eşik değer konulmadığında, analiz içerisine çok sayıda kelime ya da terim girmekte, bu durum ise sağlıklı bir analizi zorlaştırmaktadır. Bunun yanında, ortak kelime analizi, önemli olan kavramları tespit etme amacı taşıdığından, tüm kelime ya da terimleri analize dahil etmek anlamlı bulunmamaktadır (Van Eck ve Waltman, 2011). Program, ön-tanımlı (default) bir şekilde nodların bağıntı değerlerini (relevance score) hesaplayarak, bağıntı skoruna göre en yüksek %60'ı almaktadır. Bu sonuçlara göre 546 kelime ya da terim seçilmiştir. Bağıntı skorları hesaplandıktan sonra, kavramların ilintilik (reletednes) derecelerinin tespit edilmesi için "ortaklık gücü ölçümü" (association strength measure) kullanılmaktadır (Van Eck ve Waltman, 2009). Analizler yapıldıktan sonra ortaya çıkan kümelerdeki terimlerin yer aldığı makalelerden en çok atıf alanlar daha detaylı bir şekilde okunmuş ve sonuç bölümünde bunlardan faydalanılmıştır.

4.BULGULAR

Şekil 1'de görüldüğü üzere ortak kelime analizi sonucunda kariyer alanı ile ilgili üç ana küme oluşmuştur. Her bir küme farklı bir renge sahiptir. Her bir nod bir kelime ya da terimi göstermektedir. Nodun büyüklüğü o kelime ya da terimin sıklığı ile ilişkilidir. Sıklığı yüksek olan kelime ya da terim daha büyük bir nod ile gösterilmektedir. Tersine sıklığı düşük olan nod daha küçük bir şekilde gösterilmektedir. Nodun diğer noda göre konumu (mesafesi) ise o nodların birbiriyle olan ilişkisi ile ilişkilidir. Birbirleriyle yüksek ilişkili olan, yani aynı anda bir makalenin özetinde yer alma sayısı yüksek olan nodlar birbirlerine daha yakın olarak konumlanmaktadır. Aksine, birbiri ile ilişkisi zayıf olan, yani birlikte görülme sıklığı düşük olan nodlar ise birbirinden daha uzak yerde konumlandırılmaktadır. Tüm bunlar, program tarafından ön tanımlı olarak yapılmaktadır.

Bu kümelerin içerikleri analiz edilmiş ve kavramlar arası ortak özellikler baz alınarak kümeler isimlendirilmiştir. Kavramların ortak özellikleri ve her bir kümedeki makalelerin üzerinde durduğu konular göz önüne alındığında, kümelerin "Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Çevresel Faktörler", "Bireysel Kariyer Yönetimi ve Kariyer Kaynakları" ve "Kariyer Öncesi ve Kariyer Serüveni" şeklinde isimlendirilmesi uygun görülmüştür. Akabinde her bir kümedeki temel makaleler (en çok atıf alan) incelenmiş ve bu makalelerde öne çıkan konular, alt temalar şeklinde sınıflandırılmıştır.

Bu arada şunu da belirtmek gerekir ki farklı kümeler altında sınıflandırılmış olan kavramlar birbirinden kesin bir şekilde ayrılmamaktadır. Sonuçta tüm kavramların ortak paydası kariyer olduğu için farklı kümelerdeki kavramların birlikte kullanılması olağan olarak görülmelidir. Örneğin, kariyer öncesine odaklanan bir çalışmada aynı zamanda kariyer başarısı konusu da ele alınabilir. Örneğin, kariyer öncesi kümesindeki temel makalelerden biri olan Lent ve arkadaşları (1994), öğrencilerin kariyer ve akademik ilgi ve tercihlerini sosyal bilişsel teori ile açıklarken, çevresel faktörlere ve bu tercihlerin bireyin ilerdeki kariyer başarısına olası etkilerini de tartışmaktadır.

4.1.Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Çevresel Faktörler

Şekil 1'de kırmızı olarak görülen bu küme, daha çok makro düzeydeki kariyer yönetimi konularını ele almaktadır. Daha açık bir ifade ile bu kümedeki makaleler kariyerin daha çok örgütsel düzeyde yönetimi konularını, kariyeri etkileyen çevresel koşulları ve kariyer anlayışındaki değişim ile ilgili temel teorileri ele almaktadır. Kariyer konusunda örgütün (ya da işverenin) ve yöneticilerin rolü ile çevresel faktörlerin kariyer oluşumu üzerindeki etkisinin belirgin olduğu bu kümede yönetici, yönetim, şirket, endüstri, işveren, sektör, terfi, iş, iş değişikliği, lider, teknoloji, toplum, kariyer yolu ve işte kalma gibi kariyer ile makro düzeyde ilişkili olan ve kariyerin içinde

Tablo 1. Kariyer alanının kavramsal kümeleri ve alt temalar

Ana Küme	Alt Tema	Açıklama	Örnek Terimler	Örnek Temel Makaleler
Kariyer Yönetimi ve Çevresel Faktörler	Örgütsel/Kariyer Yönetimi	Kariyer yönetiminde örgütün ve/veya örgütsel faktörlerin etkisi üzerinde duran çalışmaları kapsamaktadır. Bu yaklaşıma göre kariyer yönetiminde örgütsel faktörler (İK politikaları, yöneticiler vb.) belirleyicidir.	Yönetim, Yönetici, Lider, Şirket, İşveren, Politika, Sektör, İş, Görev, Pozisyon, Takım, İnsan Kaynakları Yönetimi vb.	Anderson, 2002; Bechky, 2006; Chao vd., 1994; Major vd., 2002; Pulakos vd., 2000.
	Kariyer Yaklaşımları	Bu küme kariyer yönetimindeki teoriler ile kariyerdeki değişimi (klasik ve yeni kariyer yaklaşımı) üzerinde duran çalışmalardan oluşmaktadır.	Kariyer Yönetimi, Kariyer Teorisi, Sınırsız (Boundaryless) Kariyer Teorisi, Esnek (Protean) Kariyer Teorisi vb.	Arthur, 1994; Defillippi ve Arthur, 1994; Eby vd., 2003; Hall, 2004; Sullivan ve Arthur, 2006.
	Çevresel Faktörler	Kariyer üzerinde etkili olan sosyal, demografik, teknolojik, ekonomik vb. çevresel faktörleri ifade eder. Bu kümede global kariyer, ırk ve cinsiyet gibi değişkenler öne çıkmaktadır.	Teknoloji, Toplum, Çeşitlilik (İrk, Cinsiyet vb.), Ekonomi, Sosyal Etki, Küreselleşme, Uluslararasılaşma, Girişimcilik, Göçmenler vb.	Collings vd., 2007; Greenhaus vd., 1990; Heilman vd., 2004; Ibarra, 1995; Noe ve Wilk, 1993.
Bireysel Kariyer ve Kariyer Çıktıları	Bireysel Kariyer Yönetimi	Kariyer yönetiminin, örgütten ziyade, bireylerin sorumluluğunda olduğunu ileri süren yaklaşımı ifade eder. Bu kümede, genellikle bazı bireysel özelliklerin kariyer yönetimi açısından önemi ele alınmaktadır.	İşgören, Öz Yeterlilik, İşe Adanmışlık, İş – Aile Dengesi (Çatışması), İş Özellikleri, Kariyer Kimliği, Duygusal Zekâ vb.	Bandura ve Locke, 2003; Eby vd., 2005; Hackett ve Betz, 1981; Thompson vd., 1999; Zhao vd., 2005.
	Kariyer Kaynakları	Bireysel Kariyer Yönetiminin bir alt teması olarak da görülebilecek bu tema, kariyerin etkin bir şekilde yönetilmesi için kariyer aktörünün ihtiyaç duyduğu destek ve yetkinlikleri ifade eder.	Mentor, Kişilik, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Proaktif Davranışlar, Proaktif Kişilik, İstek, İyimserlik, Bireysel Farklılıklar vb.	Allen vd., 2004; Crant, 2000; Judge vd., 1999a; Judge vd., 1999b; Parker vd., 2006.
	Kariyer Çıktıları	Bireyin kariyerinde elde ettiği objektif ve sübjektif faydaların toplamını ifade eder. Özellikle objektif ve sübjektif kariyer başarısı, bu kümede öne çıkmaktadır.	Kariyer Başarısı, İş Tatmini, Kariyer Doyumu, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı, İşten Ayrılma Niyeti, Gelir, İş Performansı, Kariyer Çıktıları vb.	Judge vd., 1995; Ng ve Feldman, 2014; Ng vd., 2005; Seibert vd., 1999; Seibert vd., 2001.
Kariyer Öncesi ve Kariyer Serüveni	Kariyer Öncesi (Erken Kariyer)	Kariyer aktörünün kariyer öncesi süreçteki (örneğin okul) eğitim ve gelişim sürecini ifade eder.	Öğrenci, Okul, Ön Lisans, Lisans, Lise, STEM, Sosyal Destek, Özgüven, Bilim, Matematik, Mühendislik, Kariyer İlgisi, İstrar vb.	Betz ve Hackett, 1981; Lent vd., 1994; Multon vd., 1991; Pfeffer ve Fong, 2002; Lent vd., 2000.
	Kariyer Serüveni	Kariyer aktörünün kariyer kararı ile kariyer sürecini ifade eder.	Kariyer Kararı / Kararsızlığı, Kariyer Tercih, Kariyer Arayışı, Kariyer Uyumu, Meslek, Kariyer Adaptasyonu, Genç, Yetişkin, Kariyer Danışmanlığı, Sosyal Destek vb.	Ashforth vd., 2000; Cable ve DeRue, 2002; Kanfer ve Ackerman, 2004; Savickas, 1997; Super, 1980;

Tablo 2. Kariyer alanı ile ilgili görece yeni kelimeler/kavramlar*

No	Kavram	Ortalama Yayın Yılı	No	Kavram	Ortalama Yayın Yılı	No	Kavram	Ortalama Yayın Yılı
1	Kariyer Yapılandırma Teorisi (career construction theory)	2015,91	14	İş – Yaşam Dengesi (work life balance)	2013,28	27	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (organizational citizenship (OCB)	2012,48
2	Koruma (conservation)	2015,48	15	Girişimcilik Niyeti (entrepreneurial intention)	2013,13	28	Sosyal Ağ (social network)	2012,47
3	STEM	2015,28	16	Oyuncu (player)	2013,02	29	Aile Desteği (parental support)	2012,41
4	İşe Adanmışlık (work engagement)	2015,04	17	Kariyer Kararı Öz Yeterliliği (career decision self efficacy)	2013,00	30	İşten Ayrılma Niyeti (turnover intention)	2012,39
5	Yeni Anlayış (new insight)	2014,41	18	Matematik (mathematics)	2012,96	31	Yaşam Tatmini (life satisfaction)	2012,37
6	Güney Kore	2014,31	19	Göçmenler (expatriation)	2012,84	32	Umut (hope)	2012,36
7	Kariyer Adaptasyonu (career adaptability)	2014,14	20	Hindistan	2012,83	33	Duygusal Zekâ (emotional intelligence)	2012,33
8	Meslek Aşkı (calling)	2014,12	21	Politika Yapıcı (policy maker)	2012,65	34	Subjektif Kariyer Başarısı (subjective career success)	2012,33
9	Kariyer Uyum – Uyum Yeteneği Ölçeği (CAAS)	2014,10	22	İstihdam edilebilirlik (employability)	2012,64	35	Dalga (wave)	2012,32
10	Merak (curiosity)	2013,83	23	Proaktif Kişilik (proactive personality)	2012,64	36	Kariyer Kararı Verme Zorluğu (career decision making difficulty)	2012,31
11	Kesişme (intersection)	2013,59	24	Yetenek (talent)	2012,64	37	İçgörü (insight)	
12	Temel Benlik Değerlendirmesi (core self evaluation)	2013,56	25	Kariyer Projeksiyonu (career trajectory)	2012,57	38	Kişilik Özellikleri (personality trait)	2012,16
13	Hollanda	2013,51	26	Paydaş (Stakeholder)	2012,49	39		2012,09

* Tablo hazırlanırken, kariyer ile direkt ilişkili olmayan genel terimler (sosyal çıkarımlar, pratik çıkarımlar, yapısız eşitlik modelleri, aracı değişken vb.) dikkate alınmamıştır.

4.2. Bireysel Kariyer Yönetimi ve Kariyer Çıktıları

Bireysel Kariyer yönetimi ve Kariyer Çıktıları kümesinde (mavi) ise kariyer aktörlerinin kendi kariyerlerine yönelik tutum, davranış ve uygulamalarıyla ve bireysel kariyer yönetiminin sonuçlarıyla (kariyer başarısı, bireysel tutum ve davranışlardaki değişim vb.) ilişkili terimlerin yoğunluklu olarak öne çıktığı görülmektedir. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, bu kümedeki terimlerin yer aldığı makalelerde genel olarak kariyer aktörünün bireysel olarak kariyerini etkin bir şekilde yönetmesi, iş performansını yükseltmesi, kariyer başarısı elde etmesi ve bunlar için gerekli olan bireysel kaynaklar üzerinde durulmaktadır. Bu kümede çalışan, tatmin, iş tatmini, yaşam tatmini, kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, işe adanmışlık, iş performansı, işgören devir oranı, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, kariyer çıktıları, maaş, kariyer planlama, istihdam, kariyer başarısı, iş güvencesizliği, iş karakteristikleri, danışman, mentor, kişilik, kişilik özellikleri, nevroitik kişilik, yeniliğe açıklık, dışa dönüklük, iyimserlik gibi bireysel değişkenler kullanılmıştır.

Genel bir yaklaşımla bu kümedeki terimlerin yer aldığı makaleler değerlendirildiğinde, çalışmaların üç alt temada toplandığı görülmektedir. Bunlardan birincisi bireysel kariyer yönetimi temasıdır. Bu tema kapsamındaki çalışmalarda, örgütsel faktörlerin etkisi inkâr edilmemekle birlikte kariyer yönetiminde sorumluluğun, örgütlerden kariyer aktörlerine doğru kaydığı ve kariyer aktörlerinin, öz yeterlilik gibi bazı bireysel özelliklerin kariyer yönetiminde etkili olduğu ileri sürülmektedir (Ör, Bandura ve Locke, 2003; Eby vd., 2005; Hackett ve Betz, 1981; Thompson vd., 1999; Zhao vd., 2005). Birbiriyle ilişkili olan ikinci ve üçüncü temalar, sırasıyla kariyer kaynakları ve kariyer çıktılarıdır. Kariyer kaynakları, kariyer etkin bir şekilde yönetilmesi için bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, kariyer yetkinlikleri, istek ve iyimserlik ile mentorluk gibi kariyere pozitif katkı sağlayabilecek destekler üzerinde durulmaktadır (Allen vd., 2004; Crant, 2000; Judge vd., 1999a; Judge vd., 1999b; Kuijpers ve Scheerens, 2006; Parker vd., 2006; Rothwell ve Arnold, 2007). Kariyer çıktıları teması ise etkin bir kariyer yönetimi (ya da tersi durumunda), kariyer başarısı gibi elde edilebilecek çıktılara odaklanmaktadır (Ör, Judge vd., 1995; Ng ve Feldman, 2014; Ng vd., 2005; Seibert vd., 2001; Seibert vd., 1999).

4.3. Kariyer Öncesi ve Kariyer Serüveni

Bu küme (yeşil), kariyer aktörlerinin kariyer oluşumunun ilk evreleri ile sonraki kariyer serüveni üzerinde durulmaktadır. Özellikle öğrencilik dönemi üzerinde duran bu kümedeki makalelerde öne çıkan terimlerin önemli bir bölümü öğrenci ve okul ile ilgilidir. Detaylı bir şekilde incelendiğinde bu kümede öğrenci, üniversite öğrencisi, yüksekökol öğrencisi, lise öğrencisi, okul, STEM, matematik, sınıf, öğretmen, aile, genç, kariyer eğitimi, kariyer kararı, kariyer kararsızlığı, kariyer isteği, kariyer ilgisi, kariyer amacı, özgüven, kariyer geçişleri, kariyer değerlendirme, kariyer danışmanlığı, kariyer bariyerleri, meslek, kariyer olgunluğu, inanç, sosyal bilişsel kariyer teorisi, kariyer adaptasyonu, Holland modeli ve yaşam boyu gibi terimler yer almaktadır.

Genel bir yaklaşımla kümedeki terimlerin yer aldığı makaleler, iki temaya ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi kariyer aktörünün kariyere hazırlık ve erken kariyer dönemini ele alan makalelerdir. Bu makalelerde öğrencilik döneminin (örneğin akademik başarı) kariyeri nasıl şekillendirdiği üzerinde durulmaktadır (Ör, Kenny ve Bledsoe, 2005; Kenny vd., 2006; Le vd., 2014; Lent vd., 1994; Lent vd., 2000; Multon vd., 1991; Pfeffer ve Fong, 2002). İkinci tema ise kariyer aktörünün kariyer kararı ile sonraki kariyer sürecini (kariyer kararı, kariyer uyumu, kariyer desteği vb.) ele alan çalışmalardan oluşmaktadır (Super, 1980; Ashforth vd., 2000; Cable ve DeRue, 2002; Kanfer ve Ackerman, 2004; Savickas, 1997).

4.4. Trend Kavramlar

Şekil 2 ise terimlerin görece yeni ya da eski olmalarına göre oluşturulmuştur. Koyu renkli olan nodlar (yani kelime ya da terimler) görece daha eski tarihlerde basılan makalelerde ele alınan konular iken açık sarı renkli olan kelime ve terimler görece daha yeni olan çalışmalarda daha çok ele alınmıştır. Şekilde görüleceği üzere her kümede farklı renkler bulunmakla birlikte, “öğrenci”nin merkezde olduğu “kariyer öncesi ve kariyer serüveni” kümesinde koyu renkler, “çalışan”ın merkezde olduğu “bireysel kariyer yönetimi ve kariyer kaynakları” kümesinde açık renkler fazladır. Buna karşın “yönetici” ve “fırsat” kelimelerinin merkezde olduğu “örgütsel kariyer yönetimi ve çevresel faktörler” kümesinde açık ve koyu renklerin yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 2, kümelerden bağımsız olarak alanda görece yeni olan (ortalama yayın tarihi 2012 ve daha öncesi olan) kelime ya da terimleri vermektedir. Ortalama yayın yılına göre kelimeler daha detaylı incelendiğinde, en yeni kavramın Kariyer Yapılandırması Teorisi (Career Construction Theory) olduğu (Savickas, 1997) görülmektedir. İlişkili kavramlar perspektifiyle tablo incelendiğinde, erken kariyer (kariyer öncesi) dönemi (Ör, STEM, matematik vb.), yeni gelişen bazı kariyer teorileri (Ör, kariyer yapılandırılması, kariyer uyumu vb.), kariyer başarısı (Ör, kariyer başarısı, kariyer tatmini, subjektif kariyer başarısı vb.) ve kariyer kaynakları (kişilik özellikleri, istihdam edilebilirlik, aile desteği, proaktif kişilik vb.) ile ilgili terimlerin görece daha yeni olduğu görülmektedir. Ancak genel olarak tablo incelendiğinde, yeni kavramların önemli bir bölümünün kariyerin subjektif öncülleri ve sonuçlarıyla ilişkili olduğu (örneğin işe adanmışlık, meslek aşkı, merak, yetenek, umut, örgütsel vatandaşlık davranışı, yaşam tatmini, işten ayrılma niyeti vb.) dikkat çekmektedir. Ayrıca, Tablo 2’de görüleceği üzere, Güney Kore, Hindistan ve Hollanda gibi ülkelerde yeni trendler arasında çıkmıştır ve bu ilgi çekici bulgular arasındadır.

5. SONUÇ

Bilimsel bir alanın gelişimi, gidiş yönü, hangi konuların öne çıktığı ve merkezde hangi akımların olduğunu anlamak, büyük oranda, o alanın geçmişteki bilgi birikimi üzerine inşa edilecek alanın kavramsal haritasının ortaya çıkarılmasına bağlıdır (Benavides-Velasco vd., 2013). Özellikle kariyer gibi çok sayıda disiplinden beslenen ve bir şekilde o disiplinlere de katkı sunan yüksek oranda etkileşime açık bir bilim alanının (Arthur, 2008) sosyal ve kavramsal yapısının çalışılması ve alana bir çerçeve çizilmesi daha da önem arz etmektedir. Çünkü bu varyans, aynı zamanda alan içerisinde birbiri ile alakasız gibi gözükken farklı akımların oluşmasına ve bu nedenle de bütüncül bir kariyer teorisinin gelişimine engel oluşturmaktadır (Lee vd., 2014). Bibliyometrik analiz teknikleri ise objektif olmaları nedeniyle, alanı organize etmek ve pekiştirmek için gerekli olan derleme ve meta analiz çalışmaları için oldukça faydalı araçlardır (Lee vd., 2014; Nerur vd., 2008; Zupic ve Čater 2015). Bu çalışma ile kariyerin kavramsal yapısının araştırılması, kavramsal haritası ile yeni trendlerin ortaya çıkarılması ve bu sayede alana katkı sunulması amaçlanmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak, bibliyometrik içerik analizi tekniklerinden olan “ortak kelime analizi” yapılmıştır. Ortak kelime analizi sonucunda kariyer alanı, “örgütsel kariyer yönetimi ve çevresel faktörler”, “bireysel kariyer yönetimi ve kariyer çıktıları” ve “kariyer öncesi ve kariyer serüveni” şeklinde üç kümeye ayrılmıştır.

Örgütsel kariyer yönetimi ve çevresel faktörler kümesinde örgütsel faktörlerin kariyerdeki rolü, diğer çevresel faktörlerin rolü ve kariyer yaklaşımları şeklinde üç alt temanın olduğu tartışılmıştır. Örgüt ve örgütsel aktörlerin (örneğin işveren ve yöneticiler) kariyerdeki rolü, daha çok klasik kariyer yaklaşımında vurgulanan değişkenlerdir. Klasik kariyerde kariyer, bir ya da iki örgüt içerisindeki dikey ilerleme şeklinde gerçekleştiğinden kariyerin yönetimi de -bireyden daha çok – örgütün sorumluluğundadır (Arthur, 1994; Sennett, 1998). Bu yaklaşıma göre örgüt, kariyer yolları tanımlayarak çalışanlara kariyer ilerlemeleri ile ilgili bir yol haritası sunmalıdır (Sennett, 1998). Çevresel faktörler ise kariyerin içinde şekillendiği bağlamı ifade etmektedir. Kariyer, makro çevre ve iş dünyasında meydana gelen değişimler, örgütlerin politika ve uygulamalarıyla yakından ilişkilidir ve bu çevre içerisinde şekillenen esnek bir yapıya sahiptir. Arnold ve Cohen’e (2008) göre kariyer sosyo-ekonomik, demografik, teknolojik, örgütsel ve kültürel öğelerden etkilenir. Örneğin örgütlerin daha yalın hale gelmesi, bir örgüt içerisindeki ilerlemeyi zorlaştırdığından kariyer hareketliliğini teşvik ederek yeni bir kariyer yapısı ortaya çıkarabilir (Arthur, 1994; Platman, 2004).

Bu kümedeki bir diğer alt tema ise kariyer yaklaşımlarıdır. Literatürde kariyer, genel olarak geleneksel kariyer yaklaşımı ve yeni kariyer yaklaşımı şeklinde ikili bir yapı ile ele alınmaktadır. Arthur’un (1994) Sınırsız Kariyer Teorisi ile başlayan yeni kariyer yaklaşımı, literatürde oldukça ilgi görmüştür. Farklı yazarlar tarafından, sınırsız kariyer teorisinin temelini oluşturan argümanlara dayanılarak esnek kariyer (Hall, 2004) ve portföy kariyer (Platman, 2004) gibi yeni kariyer teorileri geliştirilmiştir. Bu kariyer teorileri, geleneksel kariyere göre, daha çok bireyin sorumluluğunda olan ve daha esnek bir kariyer yapısı (uzaktan çalışma, serbest çalışma vb.) üzerinde durmaktadır (Hall, 2004; Platman, 2004).

Bireysel kariyer yönetimi ve kariyer çıktıları kümesi ise kariyerin bireysel tarafı üzerinde durmaktadır. Bireysel kariyer yönetiminin dayandığı mantık, kariyerin artık tamamen örgüt tarafından değil, en azından belirli bir derecede birey tarafından şekillendirildiği varsayımına dayanmaktadır. Bazı araştırmacılar, daha da ileri giderek,

örgütsel kariyerin temelini oluşturan kariyer mesleklerinin artık olmadığını, dolayısıyla da örgütsel kariyerin öldüğünü ileri sürmekte (ör, Cappelli, 1999), genel yaklaşım bireysel kariyer yönetiminin önem kazandığı, ancak örgütsel kariyer yönetiminin var olmaya devam ettiği şeklindedir (Ör, Arnold, 2001; Baruch, 2006). Buna göre bireyler, kendi kariyerlerinin yönetiminden sorumludur ve kariyer başarısı elde etme yolları aramaktadırlar. Bunun için kendilerine yatırım yaparak kariyer için gerekli olan yetkinlikleri elde etmeye ve istihdam edilebilir olmaya çalışırlar (Baruch, 2006; Kuijpers ve Scheerens, 2006; Sullivan ve Arthur, 2006). İstihdam edilebilirlik, aynı zamanda kariyer başarısı için önemlidir. İstihdam edilebilirlik, kariyer başarısı için gerekli olan yetkinliklere sahip olma anlamına geldiğinden bireyin nitelikli iş bulmasına ve yüksek performansla çalışmasına katkı sağlar (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004; Rothwell ve Arnold, 2007).

Bu kümede öne çıkan temalardan birisi kariyer çıktılarıdır. Kariyer çıktılarının başında ise kariyer başarısı gelmektedir. Özellikle yeni kariyer yaklaşımında kariyer başarısı, üzerinde çokça çalışılan bir konu olarak öne çıkmaktadır. Buna göre çalışanların temel amaçlarından bir tanesi kariyer başarısı elde etmektir. Kariyer başarısının, gelir ve pozisyon ilerlemesi şeklinde objektif yönleri olduğu gibi kariyer tatmini, yaşam tatmini ve iyi oluş gibi sübjektif tarafları bulunmaktadır (Arthur, Khapova ve Wilderom, 2005; Ng vd., 2005). Kariyer başarısının öncülleri ve sonuçları da bu kapsamda ele alınan temel konulardandır. Bu çalışmalara göre kariyer kaynakları, kariyer başarısının öncülleri iken, iş tatmini, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyetinde azalma gibi pozitif tutum ve davranışlar kariyer başarısının çıktıları olarak ele alınmaktadır (Allen vd., 2004; Ng vd., 2005).

Bu kümede önce çıkan bir diğer tema ise kariyerin etkin bir şekilde yönetilmesi ve kariyer başarısı için gerekli olan yetkinlikleri ifade eden kariyer kaynaklarıdır. Mentorluk, kişilik özellikleri ve örgütteki gelişim imkanları bu kaynaklar arasında öne çıkmaktadır. Buna göre etkili mentorluk sistemi, bireyin iş performansı, kariyer yetkinlikleri (ör, bağlantılar, teknik bilgi ve beceriler ve kariyer vizyonu) ve istihdam edilebilirliğine katkı sunarak kariyer başarısını pozitif yönde etkiler (Allen vd., 2004; Arthur, 1994; De Janasz, Sullivan ve Whiting, 2003; Kuijpers ve Scheerens, 2006). Kişilik özellikleri de kariyer başarısı ile ilişkilendirilen önemli konular arasında yer almaktadır. Buna göre, özellikle proaktif kişilik özelliklerine sahip çalışanlar hem örgüt içerisinde hem de örgüt dışında bağlantılar kurarak ve kendilerine daha fazla yatırım yaparak kariyer yönetiminde de daha proaktif olurlar ve böylece daha yüksek kariyer başarısına ulaşırlar (Judge vd., 1999; Major, Turner ve Fletcher, 2006).

Kariyer öncesi ve kariyer serüveni kümesinde genel olarak, öğrencilerin akademik ve kariyer başarıları için okul hayatları boyunca yapılan ya da yapılması gereken uygulamalar, farklı psikolojik, kişilik, sosyoekonomik özelliklere sahip öğrenciler çerçevesinde ele alınmaktadır. Ayrıca öğrencilerin kariyer tercihleri (örneğin, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarına yönelik tercihler) ve kariyer serüveni ele alınan temel konulardır. Kariyer serüveni bağlamında, örneğin, birey-çevre, birey-örgüt ve birey-iş uyumu üzerinde durulmuştur (Ör, Le, Robbins ve Westrick, 2014). Kariyer öncesi ise, büyük oranda kariyere hazırlık ve erken kariyer aşaması süreci ele alınmaktadır. Bu kapsamda yapılan çalışmalarda, öğrencilik hayatındaki akademik başarının, kariyer adaptasyonu ve kariyer başarısının da öncüllerinden olduğu, ancak kariyer başarısı için kariyer gelişim programlarının eğitim programlarının içerisine yedirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Kenny ve Bledsoe, 2005; Kenny vd., 2006). Bu kümede kariyer kararı ya da kariyer kararsızlığı, çalışılan önemli konular arasındadır. Buna göre okul dönemleri boyunca kariyer konularında bilinçlendirilmiş, kariyer sermayesine ve proaktif kişilik özelliklerine sahip bireylerin kariyerleri konusunda daha doğru kararlar vermesi olasıdır (Gati, Krausz ve Osipow, 1996).

Burada dikkat çekici bir diğer husus ise analiz yöntem ve teknikleri ile ilgili kavramların kümelere dağılımıdır. Her kümede analizlerle ilgili kavramlar olmasına karşılık, ilk küme olan örgütsel kariyer yönetimi ve çevresel faktörlerde sadece niteliksel çalışmalarla ilgili terimler (kalitatif çalışma, kalitatif araştırma, derinlemesine mülakat, kalitatif data) yer almaktadır. Dolayısıyla örgütsel kariyer yönetimi ve çevresel faktörlere yönelik çalışmaların daha çok teorik ve kalitatif çalışmalar olduğu söylenebilir. Bu durum ise bu kümede yer alan değişkenler ile ilgili niceliksel çalışmalara ihtiyaç olabileceğine işaret eder. Buna karşın, ölçek, ölçme, değişken, güvenilirlik, geçerlilik, varyans, yapı, test, madde, regresyon ve tahminleyici gibi daha çok niceliksel çalışmalar ile ilişkilendirilebilecek terimler diğer iki kümede (bu terimler iki kümeye dağılmış durumdadır) yer almaktadır.

Bir diğer ilgi çekici nokta ise birinci kümede, ABD, Hollanda, Kanada ve İngiltere gibi bilim üretiminde önde gelen ülkeler öne çıkarken, ikinci kümede Hindistan ve Güney Kore yer almaktadır. Bu durum, gelişmekte olan ülkelerin son zamanlarda bu alana yöneldiğine işaret etmektedir.

Trend terimler açısından bakıldığında ise her kümede eski ve yeni kavramların olduğu görülmektedir. Ancak, “çalışan” kelimesinin merkezde olduğu ve kariyerin bireysel yönü üzerinde duran kümede, görece yeni terimlerin fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, bireyi merkeze alan çalışmaların görece yeni çalışmalar olduğuna, yani bireysel kariyer ile ilgili çalışmaların trend çalışmalar olduğuna işaret etmektedir.

Çalışmanın Kısıtları

Bibliyometrik analiz yöntemlerinin, objektiflik ve kapsayıcılık gibi artılarının yanında bazı kısıtları da bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, her ne kadar klasik içerik analizi yöntemlerine göre daha kapsamlı olsalar da araştırmancın kapsamı, araştırmaya dahil edilen çalışmalar ile sınırlıdır. Bu çalışmada yönetim, işletme ve uygulamalı psikoloji dergilerinde basılmış çalışmalar dahil edilmiş, ancak eğitim gibi diğer alandaki çalışmalar ihmal edilmiştir. Bunun, varılan sonuçların genellenebilirliğini kısıtlaması muhtemeldir. İkincisi, özellikle 2000’li yıllara kadar yayınlanmış çalışmaların bir bölümünde anahtar terimler ya da özet bulunmamaktadır. Bu durum ise o çalışmanın verilerinin başlıkları ile sınırlı olması anlamına gelmektedir. Araştırmancın bir diğer kısıtı ise özellikle sonuç bölümünde görece eski makalelerden faydalanılmasıdır. Sonuç bölümü için her kümedeki terimlerin yer aldığı temel makalelerin incelenmesi gerekir. Bunun için en çok atıf alan makaleler tercih edilmiştir. Bu yöntemin görece eski makalelerin gözden geçirilmesine ve daha yeni makalelerdeki bilgilerin ihmal edilmesine yol açtığı düşünülmektedir. Son olarak bu çalışmada ortaya çıkan kümeler, programın varsayımları ya da ön tanımlı ayarları tarafından etkilenmektedir. Başka programlar ile alanın gözden geçirilmesi, sonuçların teyidi açısından önem arz edebilir.

KAYNAKÇA

- Acedo, F. J., Barroso, C., Casanueva, C. ve Galán, J. L. (2006). “Co-authorship in Management and Organizational Studies: An Empirical and Network Analysis”, *Journal of Management Studies*, 43(5), 957-983.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E. ve Lima, L. (2004). “Career Benefits Associated with Mentoring for Proteges: A Meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 89, 127-136.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S. ve Byerly, R. T. (2002). “Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28, 787 - 810.
- Arnold, J. (2001). “Careers and Career Management”. *International Handbook of Work and Organizational Psychology*, (Ed: Anderson, N., Ones, D., Sinangil, H. and Viswesvaran, C.), 2, 115-132. London: Sage.
- Arnold, J. ve Cohen, L. (2008). “The Psychology of Careers in Industrial and Organizational Settings: A Critical but Appreciative Analysis. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (Ed: G. P. Hodgkinson, ve J. K. Ford), London: Wiley.
- Arthur, M. B. (1994). “The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry”. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Arthur, M. B. (2008). “Examining Contemporary Careers: A Call for Interdisciplinary Inquiry”. *Human Relations*, 61, 163-186.
- Arthur, M. B. ve Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for A New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. ve Wilderom, C. P. M. (2005). “Career Success in A Boundaryless Career World”, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). “All in A Day’s Work: Boundaries and Micro Role Transitions”, *Academy of Management Review*, 25, 472-491.
- Aytekin, İ. (2016). Kariyer Sermayesinin Akademisyenlerin Kariyer Başarısına Etkisi: Ampirik Bir Araştırma, Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bandura, A. ve Locke, E. A. (2003). “Negative Self-efficacy and Goal Effects Revisited”, *The Journal of Applied Psychology*, 88 1, 87-99.

- Baruch, Y. (2006). Career Development in Organizations and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary Viewpoints”, *Human Resource Management Review*, 16, 125-138.
- Bechky, B. A. (2006). “Gaffers, Gofers, and Grips: Role-Based Coordination in Temporary Organizations”, *Organizational Science*, 17, 3-21.
- Benavides-Velasco, C. A., Quintana-García, C. ve Guzmán-Parra, V. F. (2013). “Trends in Family Business Research”, *Small Business Economics*, 40 (1), 41-57.
- Betz, N. E. ve Hackett, G. (1981). “The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men”, *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Borgman, C. L. ve Furner, J. (2002). “Scholarly Communication and Bibliometrics”. *Annual Review of Information Science and Technology*, 36 (1), 1-53.
- Bredillet, C. (2002). “Mapping The Dynamics of Project Management Field: Project Management in Action”, *Proceedings of PMI Research Conference*, (Ed: G. P. Hodgkinson, ve J. K. Ford), 157-169.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). “The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions”, *The Journal of Applied Psychology*, 87 (5), 875-894.
- Callon, M., Courtial, J. P., Turner, W. A. ve Bauin, S. (1983). “From Translations to Problematic Networks: An Introduction to Co-Word Analysis”, *Information*, 22 (2), 191-235.
- Cappelli, P. (1999). “Career Jobs are Dead”. *California Management Review*, 42, 146- 167.
- Cha, S. E., Hewlin, P. F., Roberts, L. M., Buckman, B. R., Leroy, H., Steckler, E. L., Ostermeier, K. ve Cooper, D. (2019). “Being Your True Self at Work: Integrating the Fragmented Research on Authenticity in Organizations”, *Academy of Management Annals*, 13 (2), 633–671.
- Chao, G. T., O’Leary-Kelly, A., Wolf, S., Klein, H. J. ve Gardner, P. D. (1994). “Organizational Socialization: Its Content and Consequences”. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- Chen, C. (2006). CiteSpace II: Detecting and Visualizing Emerging Trends and Transient Patterns in Scientific Literature”, *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 57 (3), 359-377.
- Cho, J. (2014). “Intellectual Structure of The Institutional Repository Field: A Co-Word Analysis”, *Journal of Information Science*, 40(3), 386-397.
- Chudzikowski, K., Demel, B., Mayrhofer, W., Briscoe, J. P., Milikic, J. U. B. B. ve Hall, D. T. (2009). “Career Transitions and Their Causes: A Country-Comparative Perspective”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 825-849.
- Collings, D. G., Scullion, H. ve Morley, M. J. (2007). “Changing Patterns of Global Staffing in The Multinational Enterprise: Challenges to The Conventional Expatriate Assignment And Emerging Alternatives”, *Journal of World Business*, 42, 198-213.
- Crant, J. M. (2000). “Proactive Behavior in Organizations”, *Journal of Management*, 26, 435-462.
- De Janasz, S. C., Sullivan, S. E. ve Whiting, V. (2003). “Mentor Networks and Career Success: Lessons for Turbulent Times”, *Academy of Management Executive*, 17 (4), 78-91.
- DeFillippi, R. J. ve Arthur, M. B. (1994). “The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective”, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307–324.
- Ding, Y., Chowdhury, G. G. ve Foo, S. (2001). “Bibliometric Cartography of Information Retrieval Research by Using Co-Word Analysis”, *Information Processing & Management*, 37 (6), 817-842.
- Dlouhy, K. ve Biemann, T. (2015). “Optimal Matching Analysis in Career Research: A Review and Some Best-Practice Recommendations”, *Journal of Vocational Behavior*, 90, 163–173.
- Donnelly, R. (2008). “Careers And Temporal Flexibility in The New Economy: An Anglo-Dutch Comparison of Consultancy”, *Human Resource Management Journal*, 18, 197–215.
- Eby, L. T., Butts, M. M. ve Lockwood, A. (2003). “Predictors Of Success in The Era Of The Boundaryless Career”, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Eby, L. T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. R. ve Brinley, A. (2005). “Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of The Literature (1980–2002)”, *Journal Of Vocational Behavior*, 66, 124-197.

- Feng, J., Zhang, Y. Q. ve Zhang, H. (2017). "Improving the Co-Word Analysis Method Based on Semantic Distance", *Scientometrics*, 111 (3), 1521-1531.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. ve Ashforth, B. E. (2004). "Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications", *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Furrer, O., Thomas, H. ve Goussevskaia, A. (2008). "The Structure and Evolution of The Strategic Management Field: A Content Analysis Of 26 Years of Strategic Management Research", *International Journal of Management Reviews*, 10 (1), 1-23.
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S. H. (1996). "A Taxonomy of Difficulties iin Career Decision-making", *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. ve Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*, (4th ed.). Sage Publications, Inc.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. ve Wormley, W.M. (1990). "Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes", *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J. ve Lord, R. G., (2019). "Career Boundarylessness and Career Success: A Review, Integration and Guide to Future Research", *Journal of Vocational Behavior*, 110, 390-402.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). "A Self-Efficacy Approach to The Career Development of Women". *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Haengli, M., ve Hirschi, A. (2020). "Career Adaptability and Career Success in The Context of a Broader Career Resources Framework", *Journal of Vocational Behavior*. 119, 103414.
- Hall, D.T. (2004). "The Protean Career: A Quarter-Century Journey". *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D. ve Tamkins, M. M. (2004). "Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks", *The Journal of applied psychology*, 89 3, 416-427.
- Hu, J. ve Zhang, Y. (2015). "Research Patterns and Trends of Recommendation System in China Using Co-Word Analysis", *Information Processing & Management*, 51(4), 329-339.
- Ibarra, H. (1995). "Race, Opportunity, And Diversity Of Social Circles In Managerial Networks", *Academy of Management Journal*, 38, 673-703.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W ve Bretz, R. D. (1995). "An Empirical Investigation of The Predictors of Executive Career Success", *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. ve Barrick, M. R. (1999a). "The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across The Life Span", *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V. ve Welbourne, T. M. (1999b). "Managerial Coping With Organizational Change: A Dispositional Perspective", *Journal of Applied Psychology*, 84, 107-122.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). "Aging, Adult Development, and Work Motivation", *Academy of Management Review*, 29, 440-458.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Haase, R. F., Jackson, J. ve Perry, J. C. (2006). Setting The Stage: Career Development and The Student Engagement Process", *Journal of Counseling Psychology*, 53(2), 272-279.
- Kenny, M. E., ve Bledsoe, M. (2005). "Contributions of the Relational Context to Career Adaptability Among Urban Adolescents", *Journal of Vocational Behavior*, 66, 257-272.
- Khasseh, A. A., Soheili, F., Moghaddam, H. S. ve Chelak, A. M. (2017). "Intellectual Structure of Knowledge in I-metrics: A Co-Word Analysis", *Information Processing & Management*, 53(3), 705-720.
- Kuijpers, M. ve Scheerens, J. (2006). Career Competencies for The Modern Career. *Journal of Career Development*, 32, 303-319.
- Le, H., Robbins, S. B. ve Westrick, P. A. (2014). "Predicting Student Enrollment and Persistence in College STEM Fields Using an Expanded P-E Fit Framework: A Large-Scale Multilevel Study", *The Journal of applied psychology*, 99 5, 915-47.
- Lee, C. I., Felps, W. ve Baruch, Y. (2014). "Toward a Taxonomy of Career Studies Through Bibliometric Visualization", *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 339-351.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). "Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis", *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Li, E. Y., Liao, C. H. ve Yen, H. R. (2013). "Co-authorship Networks and Research Impact: A Social Capital Perspective", *Research Policy*, 42 (9), 1515-1530.
- Lu, K. ve Wolfram, D. (2012). "Measuring Author Research Relatedness: A Comparison of Word Based, Topic-Based, And Author Cocitation Approaches", *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 63 (10), 1973-1986.
- Major, D. A., Turner, J. E. ve Fletcher, T. D. (2006). "Linking Proactive Personality and The Big Five to Motivation to Learn and Development Activity", *Journal of Applied Psychology*, 91, 927-935.
- Major, V. S., Klein, K. J. ve Ehrhart, M. G. (2002). "Work Time, Work Interference With Family, And Psychological Distress", *The Journal of applied psychology*, 87 3, 427-436.
- Multon, K. D., Brown, S. D. ve Lent, R. W. (1991). "Relation of Self-Efficacy Beliefs to Academic Outcomes: A Meta-Analytic Investigation", *Journal of Counseling Psychology*, 38 (1), 30-38.
- Nerur, S. P., Rasheed, A. A. ve Natarajan, V. (2008). "The Intellectual Structure of The Strategic Management Field: An Author Co-Citation Analysis", *Strategic Management Journal*, 29 (3), 319-336.
- Ng, T. W. H. ve Feldman, D. C. (2014). "Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review", *Journal of Vocational Behavior*, 85, 169-179.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2005). "Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis", *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Nilsson, J. E., Flores, L. Y., Berkel, L. V., Schale, C.L., Linnemeyer, R. M. ve Summer, I. (2007). "International Career Articles: A Content Analysis of Four Journals Across 34 Years", *Journal of Vocational Behavior*, 70, 602-613.
- Noe, R. A. ve Wilk, S. L. (1993). "Investigation of The Factors That Influence Employees' Participation In Development Activities", *Journal of Applied Psychology*, 78, 291-302.
- Parker, S. K., Williams, H. M. ve Turner, N. (2006). "Modeling The Antecedents of Proactive Behavior at Work". *The Journal of applied psychology*, 91 (3), 636-652.
- Pfeffer, J. ve Fong, C. T. (2002). "The End of Business Schools? Less Success Than Meets the Eye". *Academy of Management Learning and Education*, 1, 78-95.
- Platman, K. (2004). "'Portfolio Careers" And the Search for Flexibility in Later Life", *Work, Employment and Society*, 18, 573-600.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. ve Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance", *The Journal of applied psychology*, 85 (4), 612-624.
- Ramos-Rodriguez A.R. ve Ruiz-Navarro, J. (2004). "Changes in the Intellectual Structure of Strategic Management Research: A Bibliometric Study of the Strategic Management Journal, 1980-2000", *Strategic Management Journal*, 25(10), 981-1004.
- Rokaya, M., Atlam, E., Fuketa, M., Dorji, T. C. ve Aoe, J. I. (2008). "Ranking of Field Association Terms Using Co-Word Analysis", *Information Processing & Management*, 44 (2), 738-755.
- Rothwell, A. T. ve Arnold, J. (2007). "Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale", *Personnel Review*, 36, 23-41.
- Savickas, M.L. (1997). "Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory", *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M.L. (1997). "Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior", D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (4th ed.), Jossey-Bass, San Francisco, 149 - 205.
- Seibert, S.E., Crant, J.M. ve Kraimer, M.L. (1999). "Proactive Personality and Career Success", *The Journal of Applied Psychology*, 84 3, 416-427.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. ve Liden, R.C. (2001). "A Social Capital Theory of Career Success", *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.

- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in New Capitalism*. London: Norton.
- Spurk, D., Hirschi, A. ve Dries, N. (2019). "Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions", *Journal of Management*, 45 (1), 35-69.
- Sullivan, S. (1999). "The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda", *Journal of Management*, 25, 457-484.
- Sullivan, S. ve Arthur, M. B. (2006). "The Evolution of The Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility", *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Sullivan, S. ve Baruch, Y. (2009). "Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration", *Journal of Management*, 35, 1542-1571.
- Super, D. E. (1980). "A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development", *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. ve Lyness, K. S. (1999). "When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence Of Work-Family Culture On Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 54 (3), 392 - 415.
- Topalli, M. ve Ivanaj, S. (2016). "Mapping the Evolution of The Impact of Economic Transition on Central and Eastern European Enterprises: A Co-Word Analysis", *Journal of World Business*, 51 (5), 744-759.
- Wu, Y., Jin, X. ve Xue, Y. (2017). "Evaluation of Research Topic Evolution in Psychiatry Using Co-Word Analysis", *Medicine*, 96(25).
- Yang, Y., Wu, M. ve Cui, L. (2012). "Integration of Three Visualization Methods Based on Co-Word Analysis", *Scientometrics*, 90 (2), 659-673.
- Zhang, Q. R., Li, Y., Liu, J. S., Chen, Y. D. ve Chai, L. H. (2017). "A Dynamic Co-Word Network-Related Approach on The Evolution of China's Urbanization Research". *Scientometrics*, 111 (3), 1623-1642.
- Zhao, H., Seibert, S. E. ve Hills, G. E. (2005). "The Mediating Role of Self-Efficacy in The Development of Entrepreneurial Intentions". *The Journal of Applied Psychology*, 90 (6), 1265-1272.
- Zhu, J., Song, L.J., Zhu, L. ve Johnson, R.E. (2019). "Visualizing The Landscape And Evolution Of Leadership Research", *The Leadership Quarterly*, 30, 215-232.
- Zong, Q. J., Shen, H. Z., Yuan, Q. J., Hu, X. W., Hou, Z. P. ve Deng, S. G. (2013). "Doctoral Dissertations of Library and Information Science in China: A Co-Word Analysis", *Scientometrics*, 94(2), 781-799.
- Zupic, I. ve Čater, T. (2015). "Bibliometric Methods in Management and Organization", *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).