

## 2005-2023 YILLARI ARASINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN KALEYDOSKOP KARİYER ÇALIŞMALARININ BİBLİYOMETRİK ANALİZ TEKNİKLERİ İLE İNCELENMESİ

Yasemin BAL<sup>1</sup>, Nazlı Ece BULGUR<sup>2</sup>

### Öz

Bu çalışmanın amacı 2005 yılı ile 2023 yılının ilk çeyreğine kadar olan zaman diliminde kaleydoskop kariyer modeline ilişkin bilimsel üretkenlik dinamiklerinin gelişiminin ele alınmasıdır. Bu amaç doğrultusunda kariyer yönetimi alanında, kaleydoskop kariyer yaklaşımının ele alınmasında incelemeye tabi tutulan 46 makale araştırma kapsamına alınmıştır. Analiz sürecinde bu alana ilişkin bilimsel üretkenlik dinamiklerinin incelenmesini sağlayan, ağ haritalarının oluşturularak konunun detaylı olarak sunulmasında yardımcı olan VOSviewer yazılımı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda kaleydoskop kariyer modelinin aktif olarak incelemeye alındığı ülkelerin başında Amerika'nın geldiği konuyla ilgili araştırmalara yer veren dergilerin Journal of Management'ın olduğu ve alana en çok katkısı olan yazarın Sherry Sullivan olarak belirlendiği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular dahilinde gelecek araştırmalara yön gösterebilecek unsurlara da yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kaleydoskop Kariyer, Kariyer, Kariyer Yönetimi, Otantiklik, Denge, Meydan Okuma

**JEL Kodları:** M10

## A BIBLIOMETRIC ANALYSIS TECHNIQUES OF RESEARCH ON KALEIDOSCOPE CAREER FROM 2005-2023

### Abstract

The aim of this study is to examine the development of scientific productivity dynamics related to the kaleidoscope career model between 2005 and the first quarter of 2023. For this purpose, 46 articles in the field of career management, which were examined in the handling of the kaleidoscope career approach, were included in the research. In the analysis process, VOSviewer software was used, which enables the examination of scientific productivity dynamics in this field and helps to create network maps and present the subject in detail. According to the research, it has been determined that the USA is the leading country where the kaleidoscope career model is actively examined, the Journal of Management is the journal that includes research on the subject, and Sherry Sullivan is the author who contributed the most to the field. Within the findings obtained as a result of the research, the elements that can guide future research are also included.

**Keywords:** Kaleidoscope Career, Career, Career Management, Authenticity, Balance, Challenge

**JEL Codes:** M10

<sup>1</sup> Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, [yeseminmutluay@gmail.com](mailto:yeseminmutluay@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-3718-3424>

<sup>2</sup> Doktora öğrencisi, Yıldız Teknik Üniversitesi, [nazliecebulgur@gmail.com](mailto:nazliecebulgur@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-6164-772X>

## GİRİŞ

Sullivan ve Mainiero iş birliği doğrultusunda kaleydoskop kariyer kavramı, günümüzde kariyer hareketlilikleri nedeniyle bireysel kariyer planlama süreçlerinde ve organizasyonların kariyer planlama süreçlerinde yer alan bir kariyer modeli olarak var olmaktadır. Genel olarak bu kariyer modeline bir tanımlama getirmek gerekirse, kaleydoskop kariyer modeli bireyin karşısına kariyer hayatı boyunca çıkan fırsatları değerlendirmesi, bireyin kariyer seçimlerini nasıl etkilediği, değişimlerin bireyin bilişsel sürecinde nasıl yorumlandığı, kariyer hayatında uygulamaya geçildiğini açıklayan bir model olmaktadır.

Kaleydoskop kariyer modeline ilişkin 2005 yılından itibaren 2023 yılının ilk çeyreğine kadar olan süreç boyunca yapılan çalışmalarda artış gözlemlenmektedir. Bu alanda yapılmış olan çalışmaların hangi zaman aralıklarında ve hangi sınırlamalar dahil edilerek, araştırmaların hangi yönlerde ilerlediğini tespit etmek, bu kaleydoskop kariyer alanında yapılacak gelecek çalışmalar için bir kılavuz görevi görecektir ve alana yönelik ilgiyi daha da canlandıracaktır. Bu amaçla tasarlanan bu çalışmanın amacını da kaleydoskop kariyerine ilişkin yapılan çalışmaların odaklandığı noktaların belirlenmesi, hangi yazarların, ülkelerin, kurumların, kaynakların, dergilerin bu alana öncülük ettiğinin saptanmasıdır. Bu doğrultuda kaleydoskop kariyer modelinin kavramsal olarak çerçevesinin oluşturulması, boyutlarının belirlenmesi ve konu üzerine yapılan çalışmaların niceliksel olarak belirtilmesi önem taşımaktadır. Sonuç olarak, gelecekte bu alanda çalışmak isteyen araştırmacılara da yol göstereceği düşünülmektedir.

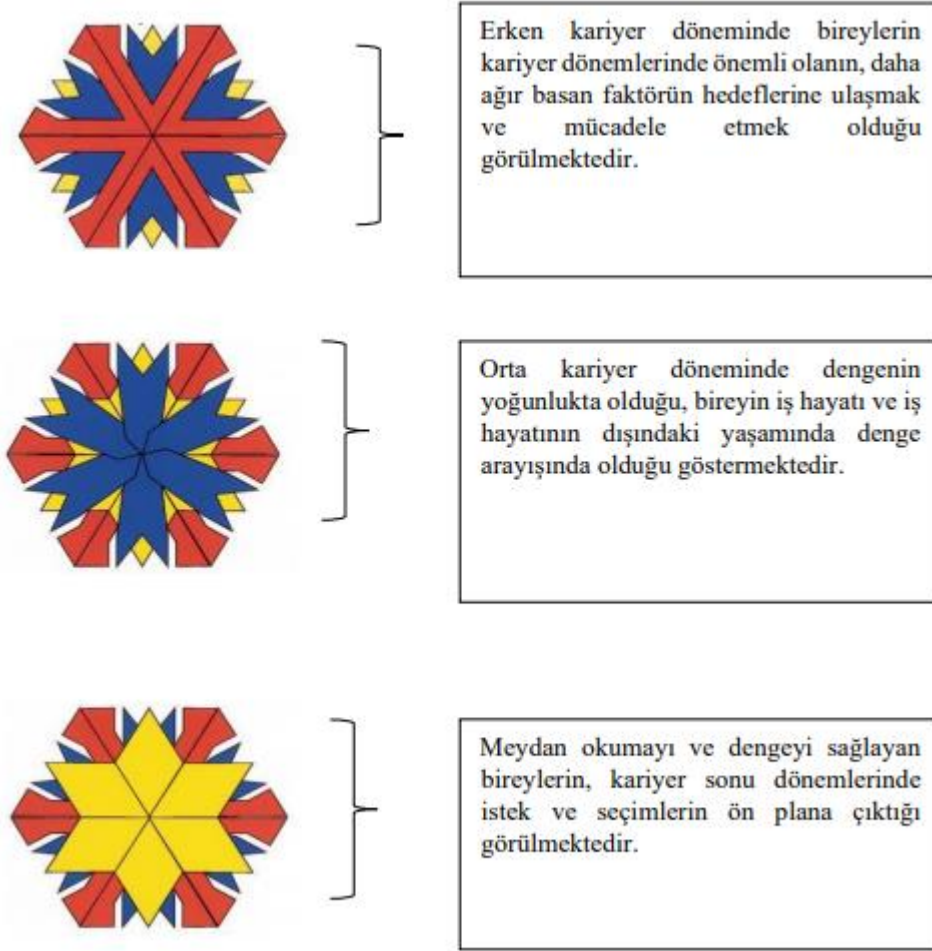
## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kariyer kavramının organizasyonlarda önem kazanması ve bireylerin iş hayatlarında kariyer kavramının yer almaya başlaması 16. yüzyıldan itibaren gündeme gelmeye başlamıştır. Kariyer kavramı gündeme geldiği bu tarihten itibaren bireylerin kariyerlerinin, sahip oldukları kişilik özellikleriyle şekillendiği ve kişisel özelliklerin kariyer hareketliliklerini yönlendirme konusunda etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Kariyer hareketliliklerinin birey tarafından şekillendirilmesi, bireyin iş hayatı boyunca beceri ve deneyim kazanmasının da önünü açmakta ve elde edilen kazanımlarının kariyerlerinde ilerleme konusunda motivasyon kaynağı olmasına zemin hazırlamaktadır. Özellikle kariyerinde ilerleyebilecek yolların seçilmesi, bireyin kendini yeterli kabul ettiği alanlarda kariyerine yön vermesi, kişisel gelişimlerinin de şekillenmesine yardımcı olmaktadır. Kariyer hareketliliklerde değişimin yaşanmasıyla beraber geleneksel kariyer yaklaşımlarından çok yönlü kariyer doğru geçiş yaşanmakta ve bireylerin bulunduğu organizasyonlarda ben merkezli bir yaklaşımın kabul görmeye başladığı görülmektedir. Dolayısıyla bu durum günümüz koşullarında geleneksel kalıplardan uzaklaşdığı, çok yönlü kalıpların bireylerin kariyer hayatlarında daha fazla yer aldığına işaret etmektedir. Her geçen gün kariyer modelleri ve kariyer

kalıplarında hareketliliğin yaşandığı ve örgüt ile çalışanın beklenti ve hedeflerin merkeze alınmasını olanaklı kılan yeni kariyer yaklaşımların ortaya çıkarır.

Yeni kariyer yaklaşımları gün geçtikçe çeşitlenmekte ve kapsamaları genişlemektedir. Bu yaklaşımlardan günümüzde en yenisini Kaleydoskop kariyer modeli veya yaklaşımı oluşturmaktadır (Shaw ve Leberman, 2015). Yeni bir kariyer yaklaşımı olan bu model, kariyer kalıplarındaki değişiklikleri, kadınların ve erkeklerin kariyerleri ile ilgili atacakları adımları hangi çerçevede düşündükleri ve nasıl şekillendirdiklerini konu almaktadır (Sullivan., Forret, Carraher ve Mainiero, 2009; Wu vd., 2022). Bu model, bireyin karşısına çıkan olanakları, kariyer seçimlerini nasıl etkilediği ve karşılaşılan fırsatların neden olduğu değişimleri bireyin nasıl yorumlayıp, kariyer hayatında uygulamaya aldığını açıklayan bir model olmaktadır (Carraher, Crocitto ve Sullivan, 2014). Kadınların ve erkeklerin kariyer seçimlerinde etkili olan karar verme süreçlerini içine dahil eden ve kariyer seçimlerinde rol oynadığı varsayılan, otantiklik, denge ve meydan okuma (August, 2011) gibi üç parametrenin bu süreci nasıl yönlendirdiğine ışık tutan bir kariyer yaklaşımı olarak ortaya çıkmaktadır (Mainiero ve Sullivan, 2005). Bu üç parametre şu şekilde tanımlanmaktadır; Otantiklik (Authenticity) bireyin kendisinin gerçek olarak kariyerinde neyi istediğini ve isteklerinin doğrusunda karar vermesini açıklamaktadır (Mainiero ve Gibson, 2018). Otantik olma aynı zamanda bireyin davranışlarının ve tutkularının kişinin sahip olduğu değerlerle harmanlandığında ortaya çıkarılan bir durum olarak ifade edilmektedir. Denge (Balance), bireyin bir bütün olarak hem iş hayatı hem de iş hayatı dışında dengeyi sağlama olarak ifade edilmektedir (Sullivan ve Mainiero, 2008). Amaç iş içerisinde ve dışarıda dengeyi sağlayabilecek bütün etmenlerin denge seviyesine çekilmesini içermektedir. Meydan okuma (Challenge), kariyer gelişimlerini sağlar ve bireyin iş ihtiyaçlarını karşılayabilmektir (Elley-Brown, Pringle ve Harris, 2018). Bu yeni kariyer yaklaşımının temelinde otantiklik, denge ve meydan okumayı üç temel parametre kabul etmesi (Sullivan ve Mainiero, 2007), bu parametrelerin bireylerin kariyer seçimlerini şekillendirmede, motivasyon kaynağı olmada ve iş ile bireyin değerlerinin uyumlaşması konusunda yardımcı olmaktadır (Koekemoer ve Crafford, 2019). Kaleydoskop kariyer modeli aşağıdaki şekil 1’de ifade edilmektedir (Sullivan ve Mainiero, 2007).

Şekil 1: Kaleydoskop kariyer modeli



Özetle yeni bir yaklaşım olan Kaleydoskop kariyer modeli, kadın ve erkeklerin kariyerleri ile ilgili düşüncelerini ve bu düşünceleri nasıl hayata geçirdiklerini incelemektedir. Kadın ve erkekler bu sayede hayata geçirdikleri kariyer ile ilgili düşüncelerinde çeşitli yollara başvurup kariyer kalıplarında değişiklik yapma imkanına sahip olabilmektedir. Kaleydoskopun hareket ettirilmesinden kaynaklan farklı desenler bireylerin kariyer hareketliliklerinin sonucunda ortaya çıkan kariyer değişimlerini yansıtmaktadır. Bu değişim birey açısından üç parametreyi ortaya çıkarmaktadır. Bunlar; otantiklik boyutu, denge boyutu ve meydan okuma boyutudur. Otantiklik, bireylerin değerleri, tutumları ve davranışları ile kurum arasında nasıl uyum sağlayabildiğini; denge, bireyin iş hayatı ile iş hayatı dışındaki durumlar arasında nasıl denge kurduğunu; meydan okuma ise bireyin kendini nasıl geliştirildiğini ve geliştirme süresince yeterince meydan okumuş olabilir miyim? düşüncesini ortaya koymaktadır.

## YÖNTEM

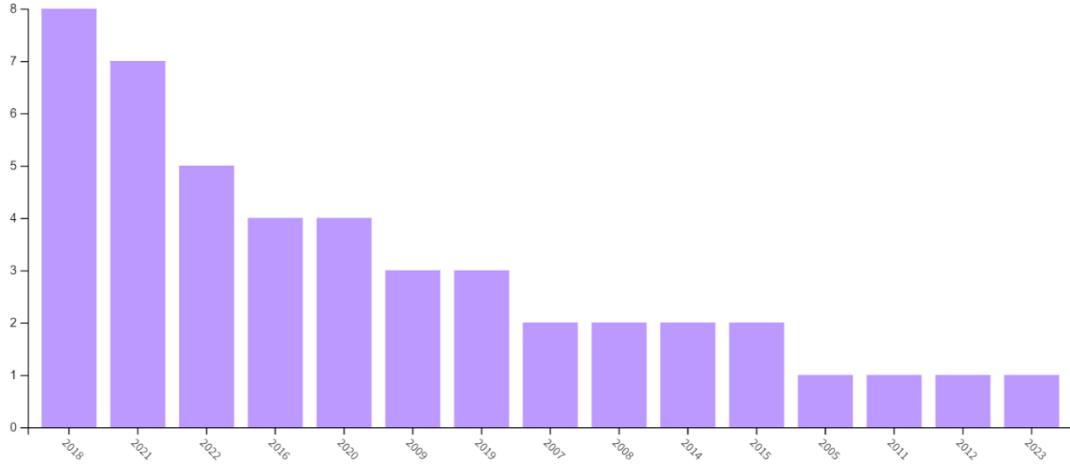
Araştırmada kaleydoskop kariyer çalışmalarına ilişkin bilimsel gelişmelerin takip edilmesi amacıyla bibliyometrik analiz teknikleri çalışmada kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz yönteminin seçilmesindeki temel nokta araştırmaların odaklandığı alanları incelemek ve bibliyometrik analizin sunmuş olduğu araştırma unsurlarının karşılaştırmalı analizini yapmaktır. Aynı zamanda bibliyometrik analiz teknikleri aracılığıyla ortaya çıkan ağ haritaları ile literatürdeki boşlukları ortaya çıkarmak amacıyla bilgi sunmaya imkân sağlamaktadır (Zhao vd., 2018; Fahimnia, Sarkis ve Davarzani, 2015).

Çalışmada bibliyometrik analizinin yapılabilmesi amacıyla VOSviewer yazılımından alandaki bilimsel üretkenliğe ilişkin bilimsel ağ haritalarından faydalanılmıştır (Bellomi ve Bonato, 2005; Van Eck ve Waltman, 2013). Araştırma kapsamında 2005-2023 yılında yayımlanan 46 makaleye Web of Science veri tabanı aracılığıyla ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin analizinin gerçekleştirilebilmesi için VOSviewer 1.6.19 yazılım programı kaleydoskop kariyer alanını içeren unsurlara (ortak atıflar, yazarlar, dergiler kurumlar ve ülkeler) ilişkin ağlar ortaya konulmuştur.

## BULGULAR

Web of Science veri tabanında yer almakta olan dergilerden elde edilen 46 makale çalışmasının yıllara göre yayınlanma durumları Şekil 2’de gösterilmiştir. Şekil 1’de 2005-2023 yıllarını içeren araştırma sonuçlarına göre 2005 yılına kadar Kaleydoskop kariyer üzerine yapılmış olan herhangi bir çalışma tespit edilmemiştir. 2005 yılı, 2011 yılı, 2012 yılı ve 2023’ün ilk çeyreğine kadar yapılan yayın sayısının 1’i geçmediği tespit edilmiştir. 2007, 2008, 2014 ve 2015 yıllarında yayın üretimi 2 olarak sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. 2009 ve 2019 yıllarında yayın üretiminde 3’e gelindiği tespit edilmiştir. 2018, 2021 ve 2022 yıllarında yapılan yayın üretiminde artış olduğu tespit edilip, yayın sayısı 5’in üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

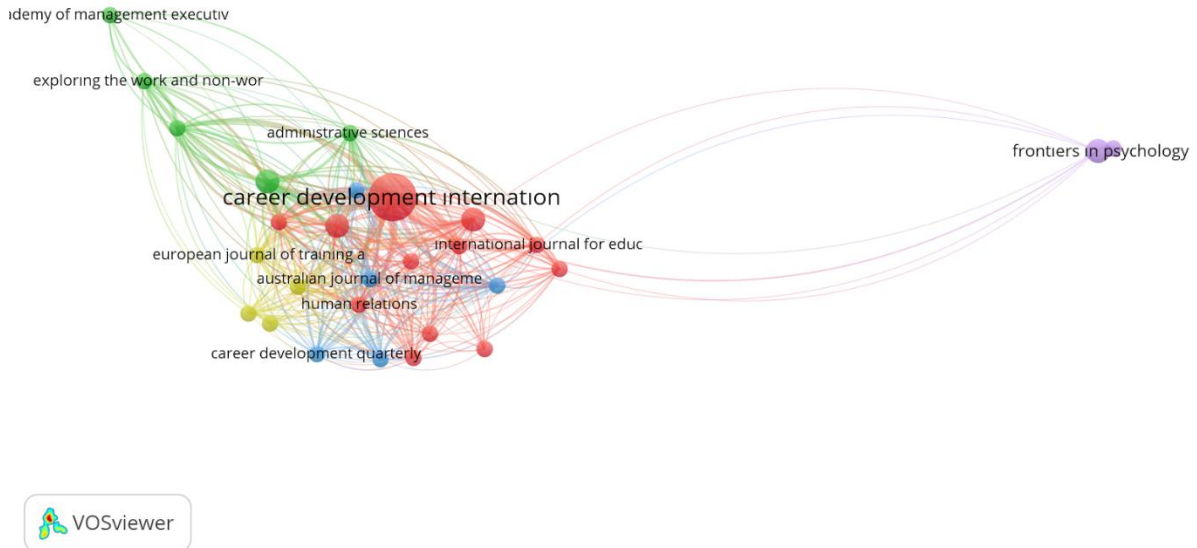
**Şekil 2:** Yıllara göre kaleydoskop kariyer üzerine yapılan çalışmaların dağılımı



### Bibliyometrik Eşleştirme Analizi

2005-2023 yılları içerisinde yayın dinamikleri incelenen dergilerin bibliyometrik eşleştirme analizleri (dokümanlar, kaynaklar, yazarlar, organizasyonlar, ülkeler) Şekil 3'te ve Tablo 1'de sunulmuştur.

**Şekil 3:** Dergileri kapsayan bilimsel ağ haritası



**Tablo 1:** Kaleydoskop kariyer alanında etkili olan dergiler

Dergi	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Etkileşim Gücü
Journal of Management	1	493	238
Academy of Management Executive	1	424	32
Career Development International	8	248	892
Advances in Human Resources Management	1	64	193
Journal of Managerial Psychology	1	62	72

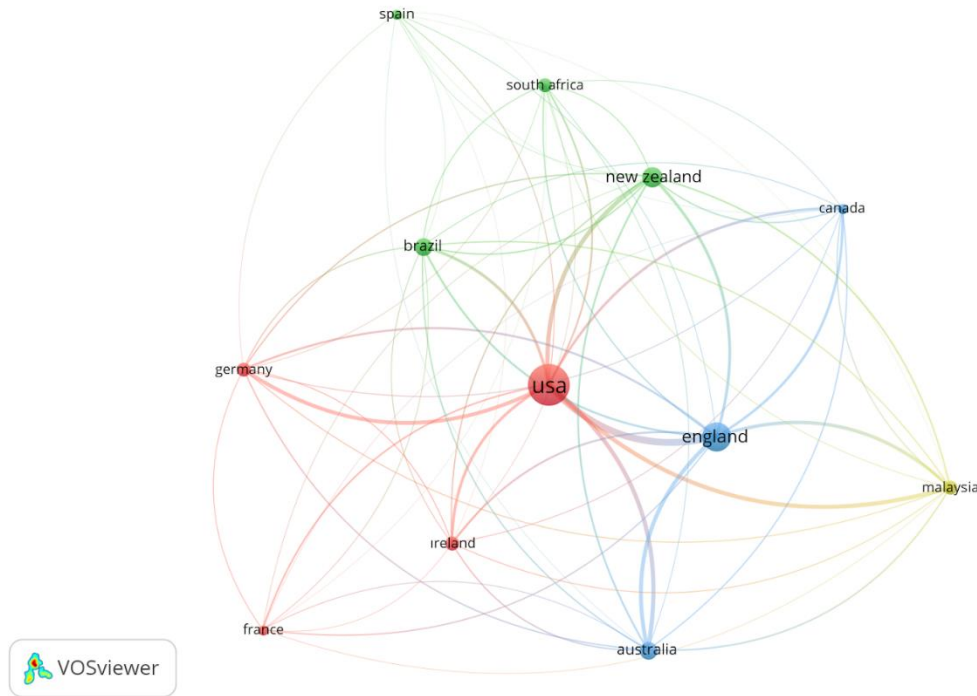
Şekil 3’te sunulan bilimsel ağ haritalamanın analiz sonucunda Kaleydoskop kariyer kavramının şekillenmesine yardımcı olan dergiler toplamda beş kümede toplanmıştır. Birinci küme (kırmızı) *Career Development International* başta olmak üzere Kaleydoskop kariyer alanında en bilinen dergileri içermektedir. Analiz sonucunda öne çıkan ikinci küme (yeşil) ise *Academy of Management Executive* dergilerini kapsamaktadır. Üçüncü küme (mavi) *Australian Journal of Career Development* ve dördüncü küme (sarı) *European Journal of Training and Development* ile beşinci (mor ağ) *Frontiers in Psychology* dergi kümelerinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1’de *Career Development International* Kaleydoskop kariyer kapsamında en çok yayın sayısına sahip olan dergi olarak öne çıkmıştır. Atıf sayısını dikkate aldığına ise 2487 atıf ile *Career Development International* en çok atıf alan dergi olarak ön plana çıkmaktadır. Derginin etkisini artıran bir durum olmakla beraber, kaleydoskop kariyer yazının da *Career Development International*’ı ön plana çıkartan dergi olarak konumlandırılmıştır. Ülkeler arası bibliyometrik eşleştirmeye ilişkin bilimsel ağ haritası Şekil 4’te sunulmuş olup, ilgili haritanın bileşenleri ise Tablo 2’de verilmiştir. Şekil 4 ve Tablo 2’de USA, 16 akademik çalışma ve bu çalışmalara bağlı 1924 atıf ile 13 ülke içerisinde Kaleydoskop kariyer üzerine bilgi birikimine sahip ülke olarak öne çıkmaktadır. Yayın sayısının incelenmesi dahilinde Amerika Birleşik Devletleri’ni, Birleşik Krallık ve İrlanda’nın takip ettiği tespit edilmiştir.



**Tablo 2:** Kaleydoskop kariyer alanında yayın yapan ülkeler

Ülke	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Etkileşim Gücü
Amerika	16	809	1924
İngiltere	8	532	1406
İrlanda	2	83	253
Yeni Zelanda	4	35	559
Almanya	2	26	373

**Şekil 4:** Ülkelere dayalı bibliyometrik eşleşme haritası

### Ortak Atıf Analizi

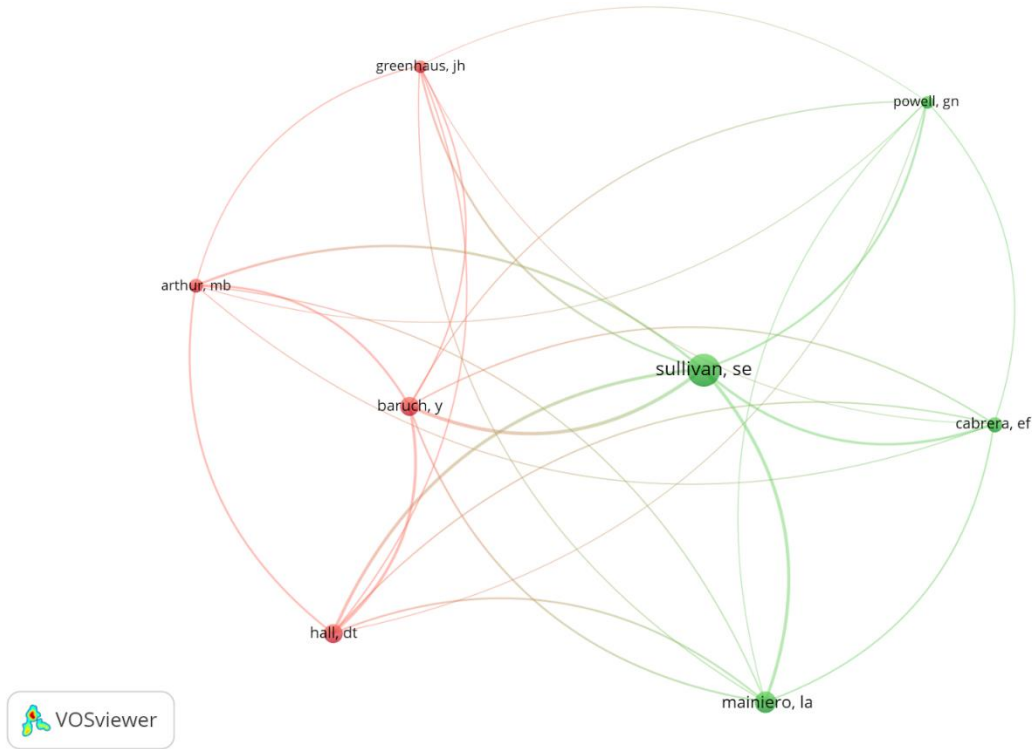
Kaleydoskop kariyer alanında yer alan unsurların performans değerlendirmelerine yardımcı olan bir diğer analiz ise ortak atıf analizleridir. Diğer bir ifade ile ortak atıf analizi bir alanda öne çıkan en üretken yazarlar ve alanda etkin olan araştırmaları sunmaya yardımcı olmaktadır. Bu doğrultuda ortak atıf analizi sonuçlarına göre en etkili 8 yazar belirlenmiş ve ortak atıf bilimsel ağ haritası Şekil 5'te gösterilmiştir.



**Tablo 3:** Ortak atıf analizine dayalı kaleydoskop kariyer alanında öne çıkan yazarlar

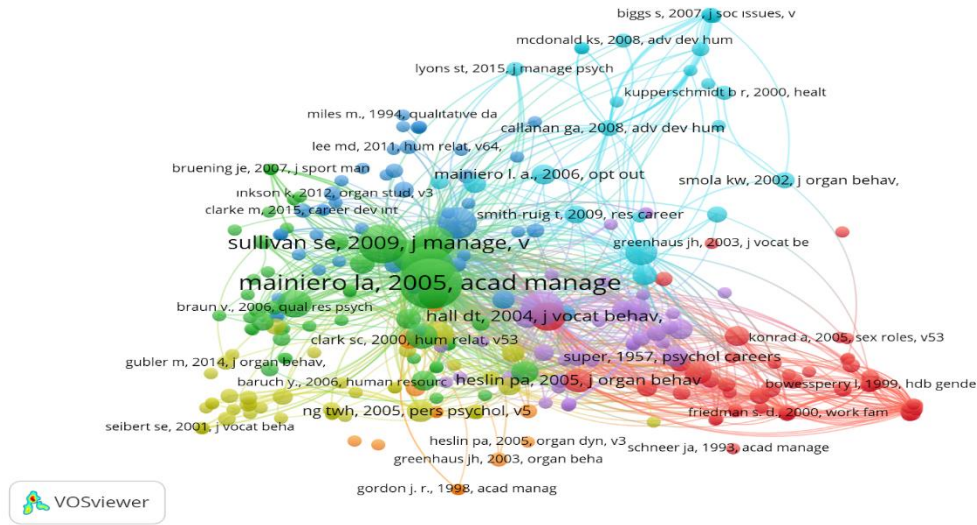
Yazarlar	Atıf Sayısı	Toplam Etkileşim Gücü
Sullivan, SE.	129	932
Mainiero, LA.	56	423
Baruch, Y.	47	605
Hall, DT.	47	520
Cabrera, EF.	30	303

Ortak atıf analizi sonuçlarına göre 2 yazar kümesi belirlenmiştir. Bu doğrultuda Sullivan, SE 129 atıf ve 932 toplam bağlantı gücü ile en çok bilinen yazar olarak belirlenmiştir. Mainiero, LA. (56); Brunch, Y., ile Hall, D. T. (47) ve Cabrera, E. F. (30) atıf sayısı almıştır (Tablo 3).

**Şekil 5:** Yazarlara dayalı ortak atıf analizi haritası

Şekil 5'te analiz sonuçlarına göre Kaleydoskop Kariyerin gelişmesine yardımcı olan yazarlar toplamda 2 kümede toplanmıştır. Ortak atıf analizi sonucu öne çıkan birinci yazar kümesi (yeşil ağ) Sullivan yazarını, en etkili ve etkileşim gücü yüksek ve diğer ağlarda bulunan 3 yazarı kapsamaktadır. İkinci küme (kırmızı ağ) Cabrera'nın öncülük ettiği yazarı ve diğer ağlarda bulunan 3 yazarı kapsamaktadır.

Şekil 6: Referanslara ilişkin ortak atf analizinin bilimsel ağ haritası

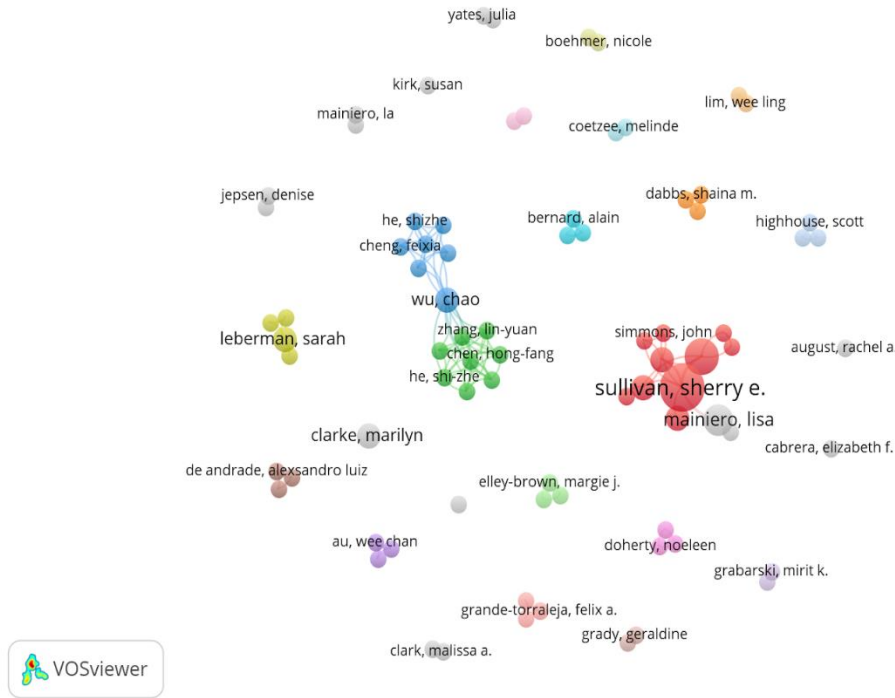


Şekil 6 incelendiğinde Mainiero tarafından 2005 yılında yayımlanan “*Kaleidoscope Careers: An Alternate Explanation for the "Opt-out" Revolution*” isimli çalışma etkisi en fazla olan yayındır. Çalışmanın üçüncü bir kaynakta referans gösterilme gücü 752, analize dahil edilen 279 çalışma kapsamında etkileşim ağı en güçlü olan çalışma olarak tespit edilmiştir.

### Ortak Yazar Analizi

Kaleydoskop kariyer alanında öne çıkan bilgi birikiminin değerlendirilmesi açısından akademik iş birlikleri önemli bulunmaktadır. Yazarların iş birliği analizi incelenmek istendiğinde araştırmaya 80 yazar dahil edilmiştir. Analiz sonucunda sadece 2 yazarın Kaleydoskop kariyer alanında iş birliği içerisinde olduğu tespit edilmiştir. (Şekil 7)

Şekil 7: Ortak yazar analizine ilişkin bilimsel ağ haritası

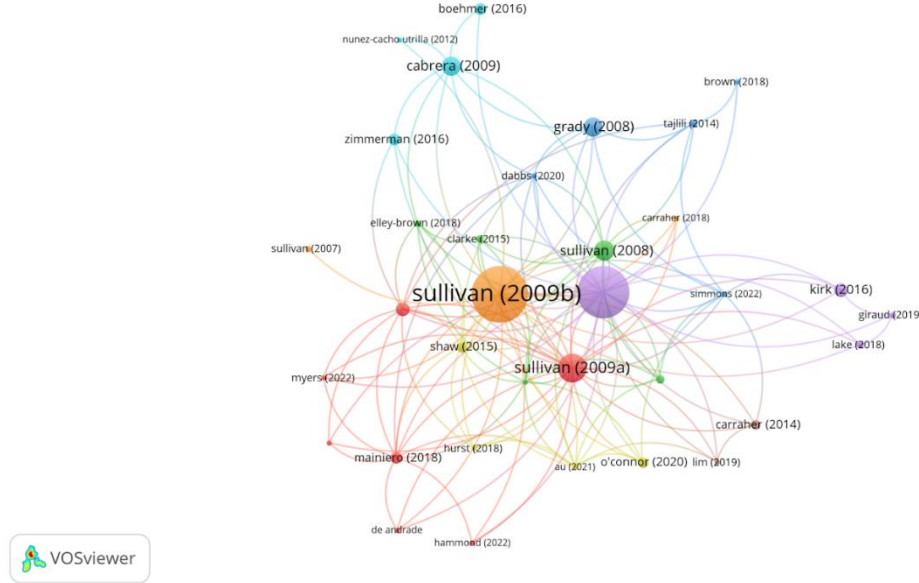


Şekil 7’de Kaleydoskop kariyer dahilinde yazarlar arası etkileşim ağları toplamda 28 kümede birleşmiştir. Sullivan’ın iş birliğine eğilimli olan yazar olduğu, fakat yazarlar arası iş birliği eğiliminin düşük olduğu görülmektedir.

### Atıf Analizi

Kaleydoskop kariyer alanında birikimin araştırılması açısından dikkate alınan diğer faktör atıfların incelenmesidir. Atıfların incelenmesi kaleydoskop kariyer alanında atıf alan makale, dergi, yazar, üniversite ve ülkelerin incelenmesini sağlamaktadır. Atıf alan makalelerin incelenmesi için seçilen 46 doküman arasından en az 1 atıf alan dokümanlar inceleme kapsamına alınmıştır. Bu doğrultuda 46 dokümanda arasından 36 doküman analize tabi tutulmuştur. 36 doküman içerisinde birbirleriyle bağlantılı olmayan dokümanlar çıkarıldığında 34 doküman ortaya çıkmıştır (Şekil 8).

Şekil 8: Atıf alan dokümanların analizi haritası



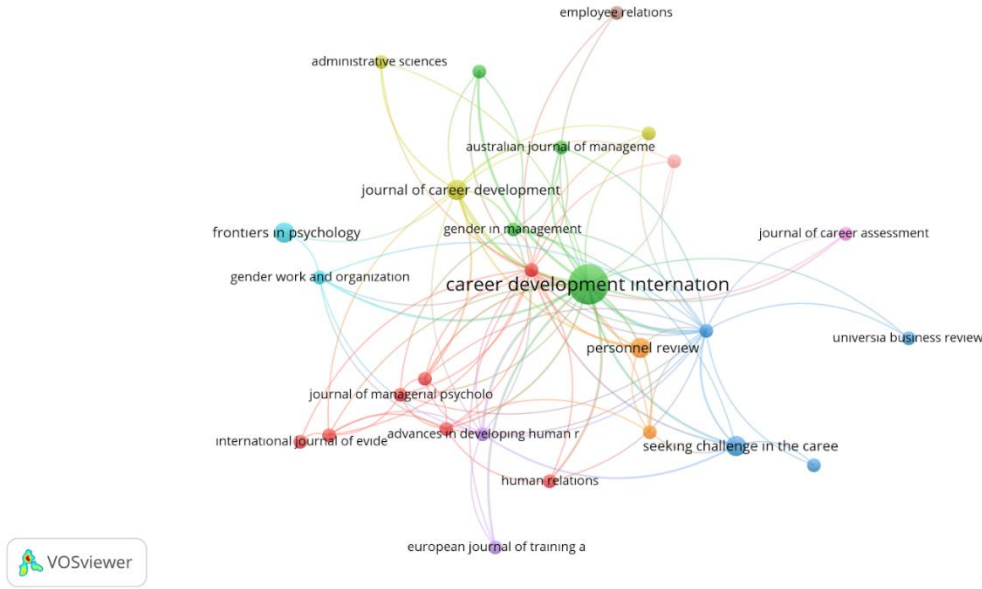
Tablo 4: Atıf analizine göre kaleydoskop kariyer alanındaki makaleler

Yazarlar	Atıf Sayısı	Toplam Etkileşim Gücü
Sullivan (2009b)	493	24
Mainiero (2005)	424	30
Sullivan (2009)	130	24
Sullivan (2008)	64	13
Grady (2008)	62	7
Cabrera (2009)	59	8
August (2011)	34	13
Kirk (2016)	30	5
Boehmer (2016)	25	2
Mainiero (2018)	24	12

Atıf analizi sonucunda 8 doküman kümesi tespit edilmiştir. Bu atıf ağları içerisinde Sullivan (2009b) 493 atıf ve 24 toplam bağlantı gücü olan makale olarak belirlenmiştir. Mainiero (2005) 424 atıfı, Sullivan (2009) 130 atıfı olarak belirlenmiştir. (Tablo 4).

Atıf alan makalelerin incelenmesi için seçilen 46 dergi arasından en az 1 atıf alan dergiler inceleme alanına alınmıştır. Bu doğrultuda 46 kaynak arasından 35 dergi analize tabi tutulmuştur. 35 kaynak içerisinde birbirleriyle bağlantılı olmayan kaynaklar çıkarıldığında 27 kaynak ortaya çıkmıştır (Şekil 9).

**Şekil 9:** Atıf alan dergilerin analizi haritası



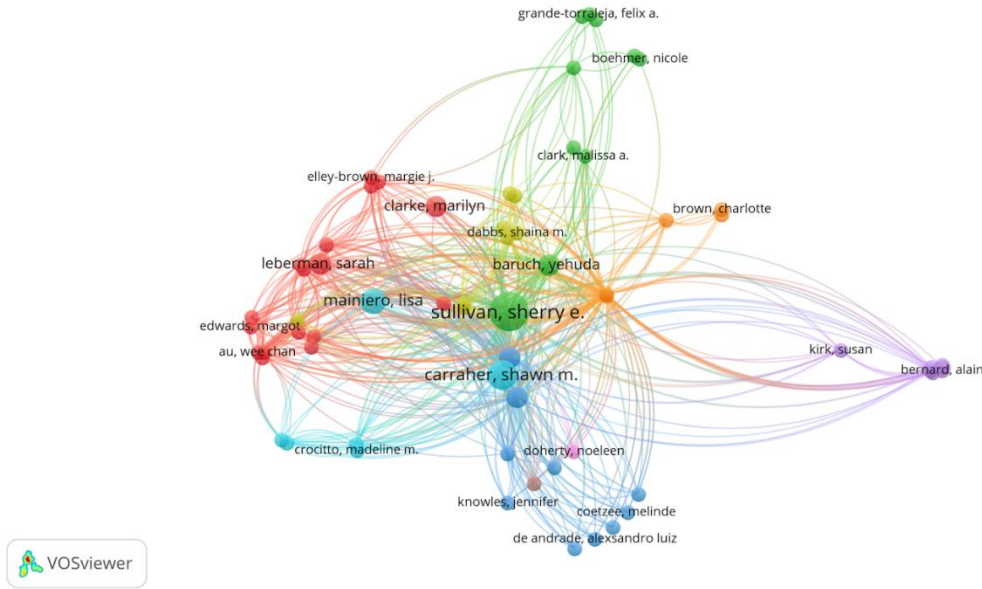
**Tablo 5:** Atıf analizine göre kaleydoskop kariyer alanındaki dergi

Dergiler	Atıf Sayısı	Toplam Etkileşim Gücü
Journal of Management	493	25
Academy of Management Executive	424	32
Career Development International	248	61
Advances in Developing HRM	64	14
Journal of Managerial Psychology	62	7

Atıf analizi sonucuna göre 10 dergi kümesi belirlenmiştir. Bu bilimsel atıf ağları dahilinde *Journal of Management* isimli dergi 493 atıfla en çok öne çıkan dergi olarak belirlenmiştir. *Academy of Management Executive* 424 atıfla, *Career Development International* 248 atıfla üçüncü sırada yer almıştır. Toplam bağlantı gücünün ise en çok atıf alan *Journal of Management* olmasına rağmen bağlantı gücünün *Career Development International* olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

Atıf alan yazarların incelenmesi için seçilen 101 yazar arasında en az 1 atıf alan dergiler inceleme alanına alındığında 80 yazarın analize dahil olduğu tespit edilmiştir. Analizin ilerleyen basamaklarında 80 yazar arasından 65 yazar analize tabi tutulmuştur (Şekil 10).

**Şekil 10:** Atıf alan yazar analizi haritası



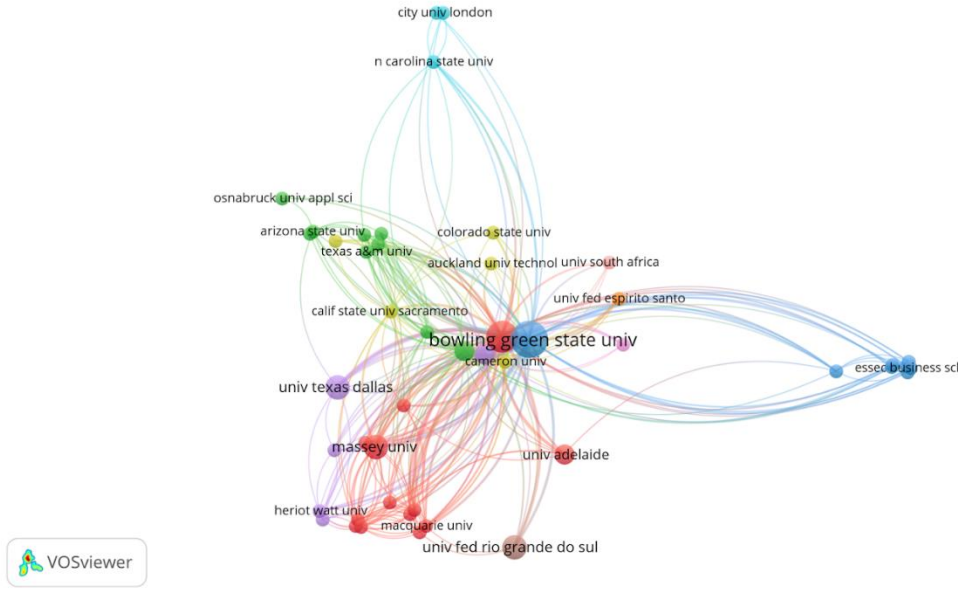
**Tablo 6:** Atıf analizine göre kaleydoskop kariyer alanındaki yazarlar

Yazarlar	Atıf Sayısı	Toplam Etkileşim Gücü
Sullivan	697	166
Baruch	493	59
Mainiero	424	72
Carragher	149	87
Forret	131	75

Atıf analizi sonucuna göre 9 yazar kümesi belirlenmiştir. Bu doğrultuda Sullivan 697 atıf ve 166 toplam bağlantı gücü olan yazar olarak belirlenmiştir. Baruch 493 atıf, Mainiero 424 atıf aldığı belirlenmiştir. Toplam bağlantı gücüne bakıldığında Sullivan ve Carragher'in öne çıktığı görülmektedir (Tablo 6).

Atıf alan yazarların incelenmesi için seçilen 71 üniversite arasından en az 1 atıf alan üniversiteler inceleme alanına alındığında 54 üniversitesinin analize dahil olduğu tespit edilmiştir. Analizin ilerleyen basamaklarında 54 üniversite arasından 47 üniversite analize tabi tutulmuştur (Şekil 11).

**Şekil 11:** Atıf alan üniversitelerin analizi haritası



**Tablo 6:** Atıf analizine göre kaleydoskop kariyer alanındaki üniversiteler

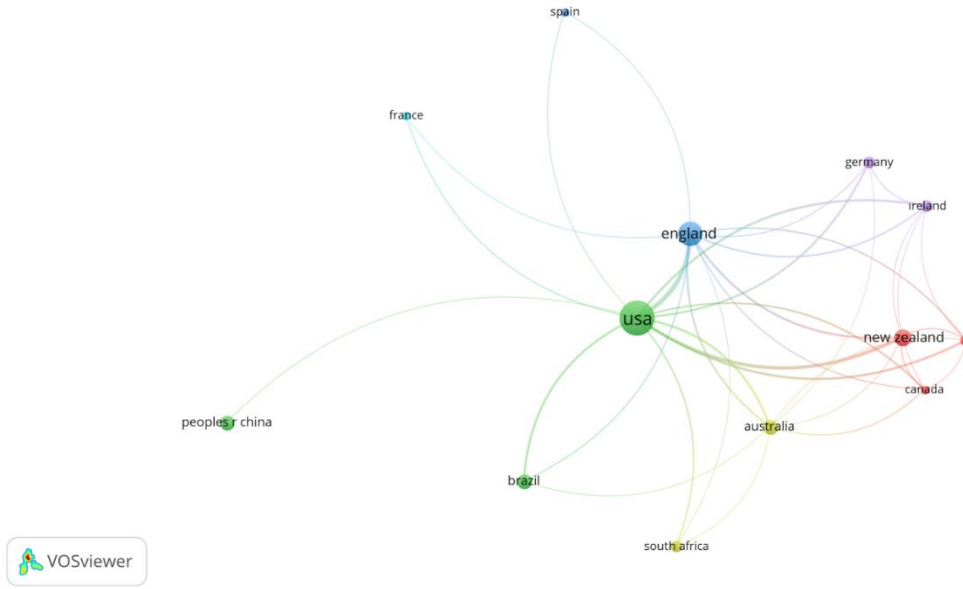
Üniversiteler	Atıf Sayısı	Toplam Etkileşim Gücü
Bowling Green State University	649	157
Fairfield University	647	151
Anglia University	493	47
St.Ambrose University	131	60
Cameron University	130	43

Atıf analizi sonucuna göre 10 üniversite kümesi belirlenmiştir. Bu doğrultuda *Bowling Green State University* 649 atıf ve 157 toplam bağlantı gücü olan üniversite olarak tespit edilmiştir. *Fairfield University* 647 atıf, *Anglia University* 493 atıf aldığı tespit edilmiştir. Toplam bağlantı gücüne bakıldığında *Bowling Green State University* 157, *Fairfield University* 151 öne çıktığı görülmektedir. (Tablo 6).

Atıf alan yazarların incelenmesi için seçilen 16 ülke arasından en az 1 atıf alan ülke inceleme alanına alındığında 13 ülkenin analize dahil olduğu tespit edilmiştir (Şekil 12).



Şekil 12: Atıf alan ülkelerin analizi haritası



Tablo 7: Atıf analizine göre kaleydoskop kariyer alanında ülkeler

Ülkeler	Atıf Sayısı	Toplam Etkileşim Gücü
Amerika	809	105
İngiltere	532	62
Yeni Zelanda	35	31
Avustralya	21	23
İrlanda	83	18

Atıf analizi sonuçları dahilinde 6 ülke kümesi tespit edilmiştir. Bu doğrultuda Amerika 809 atıf ve 105 toplam bağlantı gücü olan ülke olduğu anlaşılmaktadır. İngiltere 532 atıfı, Yeni Zelanda 35 atıf olarak belirlenmiştir. Toplam bağlantı gücüne bakıldığında Amerika Birleşik Devletleri'nin 105 bağlantı gücüyle öncü olan ülke konumundayken, İngiltere ise ikinci olarak bağlantı gücüne (62) sahip olan ülke konumunda öne çıktığı görülmektedir (Tablo 7).

## SONUÇ

Kaleydoskop kariyer üzerine genişleme gösteren literatürde, kavrama ilişkin çalışmaları incelemek üzere 2005 ve 2023 yılının ilk çeyreğine kadar olan zaman içerisinde yayınlanan 46 araştırma bibliyometrik analiz teknikleri ile analiz edilmiştir.

Araştırmalar sonucunda elde edilen bulgulara göre, kaleydoskop kariyer kavramının ilgili yazında 2005'ten 2023 yılına doğru çıkışlar olduğu kadar belirli yıllarda üretkenlik sayıları aynı seyirde devam etmiştir. Günümüze doğru yaklaşıldığında alana ilişkin bilimsel üretkenliğin doğrusal olarak artışı yaşanmış görülmektedir.

Kaleydoskop kariyer kavramına ilişkin coğrafi temelli dağılıma bakıldığında Kuzey Amerika'da çalışmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Bunun yanında Avrupa temelli coğrafi dağılıma da bakıldığında ilgili çalışmaların bu alan kapsamında yapıldığı görülmektedir. Özellikle coğrafi dağılımda Kuzey Amerika'nın ve Avrupa'nın kaleydoskop kariyer modeli üzerine çalışmalarda merkez konumu koruduğu tespit edilmiştir. Niceliksel araştırmalar dahilinde bu coğrafi temelli dağılımın elde edilen bulgular ile paralellik gösterdiği görülmüştür.

Spesifik olarak kaleydoskop kariyer çalışmalarına ev sahipliği yapan ilk 5 dergi incelendiğinde öncü olan derginin Career Development International olduğu tespit edilmiştir. Özellikle alınan atıf sayılarının Journal of Management dergisine kıyasla daha az olmasına rağmen toplam bağlantı gücünün en yüksek olduğu görülmüştür. Alandaki etki oranının bu iki dergiye göre şekillenmektedir.

Alana yön veren isimleri incelendiğinde Sullivan ve Mainiero'nun kaleydoskop kariyer modeline ilişkin yaptıkları çalışmaların Kaleydoskop Kariyer için iki önemli yazar olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde kaleydoskop kariyer modeli üzerine çalışmaların sıklık kazandığı kurumlara bakıldığında Bowling Green State University'nin bu alanda önemli çalışmalara öncülük ettiği ve bu alanda en çok çalışmaların yapıldığı, bilimsel üretkenlik dinamiklerinin bu kurum dahilinde gerçekleştiği görülmüştür.

Araştırma kapsamında öne çıkan sınırlılıklar da bulunmaktadır. Öncelikli olarak çalışmada analiz edilmesi için dahil edilen makalelerin 46 makale ile sınırlı kalmış olmasıdır. Çalışmada 46 makale analize tabi tutularak ilgili alanda genel çıkarımlar yapılmıştır. Gelecek çalışmalarda farklı disiplinler arası yayılımının incelenerek kaleydoskop kariyer modeline ilişkin daha açık ve net bakış açılarının sunulmasında yardımcı olacaktır. İkinci olarak çalışmada elde edilen bilgilerin web of science veri tabanı ile sınırlı kalmış olmasıdır. Gelecekteki araştırmalara Web of Science veri tabanının dışında Google Scholar, Scopus olmak üzere farklı veri tabanlarının analiz edilmesi kaleydoskop kariyer kavramının daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini sağlayacaktır. Son olarak çalışma kapsamında incelenen makalelerin tam metin olarak sınırlandırılması, İngilizce dilinde yayımlanan makalelerin analiz kapsamına dahil edilmesi söz konusu olmuştur. İlerleyen süreç dahilinde kaleydoskop kariyer modeline ilişkin farklı incelemelerin yapılması, örneğin konferans metinlerinin, bu konuda yayımlanan kitaplar ve kitap bölümlerinin incelenmesi ile ilgili alan literatürüne katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

## YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı(lar) makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacı(lar) herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

## KAYNAKÇA

- August, R. A. (2011). Women's later life career development: Looking through the lens of the kaleidoscope career model. *Journal of Career development, 38*(3), 208-236.
- Bellomi, F., & Bonato, R. (2005). Network analysis for Wikipedia. Proceedings of Wikimania 2005—The First International Wikimedia Conference'ta sunulan bildiri. Frankfurt.
- Elley-Brown, M. J., Pringle, J. K., & Harris, C. (2018). Women opting in? New perspectives on the Kaleidoscope Career Model. *Australian Journal of Career Development, 27*(3), 172-180.
- Fahimnia, B., Sarkis, J., & Davarzani, H. (2015). Green supply chain management: A review and bibliometric analysis. *International Journal of Production Economics, 162*, 101-114.
- Koekemoer, E., & Crafford, A. (2019). Exploring subjective career success using the Kaleidoscope Career Model. *SA Journal of Industrial Psychology, 45*(1), 1-11.
- M. Carraher, S., M. Crocitto, M., & Sullivan, S. (2014). A kaleidoscope career perspective on faculty sabbaticals. *Career Development International, 19*(3), 295-313.
- Mainiero, L. A., & Gibson, D. E. (2018). The kaleidoscope career model revisited: How midcareer men and women diverge on authenticity, balance, and challenge. *Journal of Career Development, 45*(4), 361-377.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out revolution. *Academy of Management Perspectives, 19*(1), 106-123.
- Shaw, S., & Leberman, S. (2015). Using the kaleidoscope career model to analyze female CEOs' experiences in sport organizations. *Gender in Management: An International Journal, 30*(6), 500-515.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources, 10*(1), 32-49.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2007). Kaleidoscope careers: Benchmarking ideas for fostering family-friendly workplaces. *Organizational Dynamics, 36*(1).
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International, 14*(3), 284-302.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2013). VOSviewer manual. *Leiden: Univeristeit Leiden, 1*(1), 1-53.



- Wu, C., Zhang, L. Y., Zhang, X. Y., Du, Y. L., He, S. Z., Yu, L. R., ... & Lang, H. J. (2022). Factors influencing career success of clinical nurses in northwestern China based on Kaleidoscope Career Model: Structural equation model. *Journal of Nursing Management*, 30(2), 428-438.
- Zhao, L., Deng, J., Sun, P., Liu, J., Ji, Y., Nakada, & Yang, Y. (2018). Nanomaterials for treating emerging contaminants in water by adsorption and photocatalysis: Systematic review and bibliometric analysis. *Science of the Total Environment*, 627, 1253-1263.