



## Kendini Tanıma ve Çevreyi Okuma: Kariyer Gelişim Planlamasında Bibliyometrik Yaklaşımlar

*Self-Awareness and Reading the Environment: Bibliometric Approaches in Career Development Planning*

### ÖZET

Kariyer yönetimi, bireyin kendi alanında uzmanlaştığı ve kariyer yolculuğunu şekillendirdiği sürekli bir gelişim sürecidir. Bu süreçte hem bireysel hem de örgütsel faktörler önemli bir rol oynar. Kurumlar kariyer planlaması için etkili sistemler kurup gerekli eğitim ve koçluk programlarını sağlarken, bireyler kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını keşfetmekten sorumludur. Kişisel kariyer yönetiminin amacı; yönetim becerilerini geliştirmek, güçlü ve zayıf yönleri tanımak, bunlara yönelik harekete geçmek ve hem bireysel hem de kurumsal hedeflere ulaşmaktır.

Değişen çalışma hayatında, pandemi sonrasında bireylerin kendi çalışma koşullarını oluşturma eğilimi ön plana çıkmıştır. Çalışan refahına ve işveren markasına önem veren şirketler tercih edilmektedir. Esnek çalışma modelleri ve iş-yaşam dengesi, modern kariyer yönetiminin temel unsurları hâline gelmiştir.

Öz analiz, kariyer planlamasının merkezinde yer alır. Birey, değerlerini, ilgi alanlarını ve kişilik özelliklerini değerlendirerek kariyer yönünü belirler. Bu analiz; profesyonel gelişimi, sertifikasyonları ve iş hedeflerine ulaşmayı etkileyerek kariyer yönetiminin başarısını ölçer. Kendini tanıma süreci, kişisel başarıyı artırır ve bireyin iş yaşamında ilerlemesinin önünü açar.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Yönetimi, Öz Değerlendirme, Çevresel Analiz, Gelişim İhtiyaçları, Bibliyometrik Analiz

### ABSTRACT

Career management is a continuous development process in which the individual becomes an expert in their own field and shapes their career journey. In this process, both individual and organizational factors play an important role. While organizations establish effective systems for career planning and provide the necessary training and coaching programs, individuals are responsible for discovering their own abilities and areas of interest. The purpose of personal career management is to develop managerial skills, recognize strengths and weaknesses, take action accordingly, and achieve both individual and organizational goals.

In the changing world of work, especially in the post-pandemic period, individuals' tendency to create their own working conditions has come to the forefront. Companies that attach importance to employee well-being and employer branding are preferred. Flexible working models and work-life balance have become fundamental elements of modern career management.

Self-analysis lies at the center of career planning. By evaluating their values, interests, and personality traits, individuals determine their career direction. This analysis affects professional development, certifications, and the achievement of job-related goals, thereby measuring the success of career management. The process of self-awareness increases personal success and paves the way for individuals to advance in their working lives.

**Keywords:** Career Management, Self-Assessment, Environmental Analysis, Development Needs, Bibliometric Analysis

### GİRİŞ

Teknolojik ilerlemenin hızlandığı, örgütsel yapıların değiştiği ve işgücü piyasası dinamiklerinin evrildiği bir çağda, sürekli mesleki gelişim gerekliliği giderek daha belirgin hâle gelmiştir. Günümüz kariyer yolculukları artık tek bir örgüt ya da sektör içinde doğrusal bir ilerleme ile tanımlanmamakta; aksine akışkanlık, öz-yönelim ve sürekli beceri kazanımı ile uyum sağlama gerekliliği ile karakterize edilmektedir (Hall, 1996; Arthur vd., 1999). Bu dönüşüm, istihdam edilebilirliğini korumak, mesleki tatmin sağlamak ve modern çalışma ortamlarının karmaşıklığı içinde yol almak isteyen bireyler için kariyer yönetimini kritik bir yetkinlik konumuna taşımıştır (Baruch, 2004; De Vos vd., 2011). Etkili kariyer yönetiminin merkezinde, sistematik öz değerlendirme ve kapsamlı çevresel analiz yoluyla gelişim ihtiyaçlarını doğru biçimde belirleme kapasitesi yer

Nural Yemişçi<sup>1</sup>

#### How to Cite This Article

Yemişçi, N. (2026). Kendini Tanıma ve Çevreyi Okuma: Kariyer Gelişim Planlamasında Bibliyometrik Yaklaşımlar. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, (Issn:2630-631X) 12(3), 380-405. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.20526642>

Arrival: 06 January 2026  
Published: 31 May 2026

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., İstanbul Arel Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü, ORCID ID: 0000-0030-3398-598



almakta; bu süreçler bireylerin yetkinliklerini ortaya çıkan fırsatlar ve piyasa talepleriyle uyumlaştırmalarına olanak tanımaktadır (London ve Smither, 1999; Noe, 1996).

Kariyer yönetimi kavramı son on yıllarda önemli bir evrim geçirmiş, örgüt odaklı modellerden kişisel inisiyatif ve uyum yeteneğini vurgulayan daha bireyselleşmiş, protean yaklaşımlara doğru bir dönüşüm yaşamıştır (Briscoe ve Hall, 2006). Çalışanların kariyer yollarının temel mimarı olarak örgütleri konumlandıran geleneksel kariyer geliştirme paradigmasının yerini, kariyer planlama ve ilerlemede bireysel sorumluluğu kabul eden çerçeveler almıştır (Sullivan ve Baruch, 2009). Bu paradigma değişimi; ömür boyu istihdam anlayışının gerilemesi, bilgi temelli ekonomilerin yükselişi ve örgütsel ile coğrafi sınırları aşan sınırsız kariyer örüntülerinin yaygınlaşması gibi daha geniş sosyoekonomik dönüşümleri yansıtmaktadır (Arthur ve Rousseau, 1996; Sullivan, 1999). Bu bağlamda, öz-yönelimli kariyer yönetimi, dinamik işgücü piyasalarında rekabet avantajını korumak için temel bir strateji olarak ortaya çıkmış; bireylerin becerilerini, ilgi alanlarını ve değerlerini sürekli olarak değerlendirmelerini ve çevresel eğilimler ile fırsatlara duyarlı kalmalarını gerekli kılmıştır (King, 2004; Sturges vd., 2002).

Öz değerlendirme, bireylerin yetkinlikleri, tercihleri, sınırlılıkları ve gelişim gereksinimleri hakkında içgörü kazanmalarını sağlayan bir mekanizma olarak etkili kariyer yönetiminin temel bir unsurunu oluşturmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2017). Öz değerlendirme süreci; teknik becerilerin, kişilerarası yetkinliklerin, bilişsel yetilerin, kişilik özelliklerinin, çalışma değerlerinin ve kariyer ilgilerinin değerlendirilmesi dâhil olmak üzere çok boyutlu unsurları kapsamaktadır (Brown ve Lent, 2013). Yapılandırılmış yansıtma ve sistematik analiz yoluyla bireyler, kariyer yönleri, öğrenme yatırımları ve profesyonel konumlanma konusunda bilinçli karar vermenin temelini oluşturan gelişmiş bir öz farkındalık düzeyi geliştirirler (Greenhaus vd., 2010). Araştırmalar, düzenli öz değerlendirme yapan bireylerin daha yüksek kariyer tatmini düzeylerine sahip olduklarını, değişime daha kolay uyum sağladıklarını ve kariyer geçişlerini daha etkili biçimde yönettiklerini tutarlı biçimde ortaya koymuştur (Briscoe vd., 2012; Eby vd., 2003). Öz değerlendirmeyi kolaylaştırmak amacıyla, psikometrik testler ve yetkinlik envanterlerinden yansıtıcı günlük tutma ve geri bildirim arama davranışlarına kadar uzanan çeşitli araç ve yöntemler geliştirilmiş olup, her biri profesyonel kimlik ve yetkinliğin farklı boyutlarına ilişkin özgün içgörüler sunmaktadır (Schein, 1990; Super, 1990).

Öz değerlendirmeyi tamamlayıcı nitelikte olan çevresel analiz, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde ikinci kritik boyutu temsil etmekte ve bireylerin kariyer fırsatlarını ve kısıtlarını şekillendiren dışsal faktörleri sistematik biçimde değerlendirmelerini gerektirmektedir (Lent vd., 1994). Çevresel analiz; işgücü piyasası eğilimlerinin, sektör dinamiklerinin, teknolojik yeniliklerin, örgütsel değişimlerin ve belirli beceri ve yetkinliklere olan talebi etkileyen daha geniş sosyoekonomik güçlerin incelenmesini kapsamaktadır (Kuijpers vd., 2006). Profesyonel çevrelerine ilişkin bilinçli bir anlayış geliştiren bireyler, gelecekteki gereklilikleri öngörebilmekte, ortaya çıkan fırsatları belirleyebilmekte ve kendilerini değişen ortamlar içinde stratejik olarak konumlandırabilmektedirler (Akkermans vd., 2013). Bu analitik süreç, profesyonellerin kendi alanlarındaki gelişmeleri aktif biçimde izledikleri, sektör ağlarıyla etkileşim kurdukları ve işveren beklentileri ile piyasa değerlemelerindeki değişimlerin farkında oldukları sürekli bir çevresel taramayı gerekli kılmaktadır (Zacher, 2014). Çevresel analizin öz değerlendirme ile bütünleştirilmesi, bireylerin mevcut yetkinlikleri ile gelecekteki gereklilikler arasındaki boşlukları belirlemelerine olanak tanımakta ve böylece hedefe yönelik gelişim faaliyetleri için açık bir temel oluşturmaktadır (Kuijpers ve Scheerens, 2006).

Öz değerlendirme ile çevresel analizin sentezi, kişisel hedefleri gerçekçi piyasa koşullarıyla dengeleyen; içe dönük olduğu kadar dışa dönük de olan kapsamlı bir gelişim ihtiyaçları belirleme çerçevesi ortaya koymaktadır (Arnold ve Cohen, 2008). Bu çift odaklı yaklaşım, etkili kariyer yönetiminin yalnızca kendini tanımayı değil, aynı zamanda bağlamsal farkındalığı da gerektirdiğini kabul etmekte; gelişim önceliklerinin hem bireysel özellikler hem de çevresel talepler tarafından şekillendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Savickas, 2005). Araştırmalar, bu bütünleştirici bakış açısının önemini ortaya koymakta; içsel ve dışsal analizleri etkili biçimde birleştiren bireylerin, daha yüksek iş performansı, daha fazla kariyer hareketliliği ve örgütsel değişim karşısında daha güçlü dayanıklılık gibi üstün kariyer çıktılarını sergilediklerini göstermektedir (De Vos ve Soens, 2008; Seibert vd., 2013).

Kariyer yönetiminde öz değerlendirme ve çevresel analizin önemi kabul edilmesine rağmen, bu süreçlerin gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesine nasıl katkı sağladığına ilişkin özgül mekanizmalar, etkili uygulamayı kolaylaştıran ya da engelleyen faktörler ve farklı bütünleştirme yaklaşımlarının sonuçları konusunda literatürde önemli boşluklar bulunmaktadır (Hirschi vd., 2013). Çok sayıda çalışma kariyer yönetimi davranışlarını birbirinden bağımsız olarak incelemiş olsa da, öz değerlendirme ile çevresel analiz arasındaki dinamik etkileşimi, bütüncül bir gelişim ihtiyaçları belirleme sürecinin tamamlayıcı bileşenleri olarak ele alan araştırmalar daha sınırlıdır (Verbruggen vd., 2008). Ayrıca mevcut araştırmaların büyük bölümü belirli meslek gruplarına ya da örgütsel bağlamlara odaklanmış olup, bulguların genellenebilirliğini sınırlamakta ve kariyer

yönetimi yaklaşımlarının farklı profesyonel gruplar ve kariyer aşamaları arasında nasıl değiştiğine dair anlayışımızı kısıtlamaktadır (Ng vd., 2005).

Bu çalışma, öz değerlendirme ve çevresel analiz yoluyla gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik kariyer yönetimi yaklaşımlarını ele alan akademik literatürün kapsamlı bir bibliyometrik analizi aracılığıyla söz konusu boşlukları ele almaktadır. Bibliyometrik analiz, bir araştırma alanının entelektüel yapısını haritalandırmak, etkili katkıları belirlemek, temel temaların evrimini izlemek ve iş birliği ile bilgi yayılımı örüntülerini ortaya koymak için sistematik ve nesnel bir yöntem sunmaktadır (Donthu vd., 2021). Bu çalışmada bibliyometrik teknikler kullanılarak, alanın bütüncül bir görünümünün sunulması, baskın kuramsal perspektifler ve metodolojik yaklaşımların aydınlatılması, ortaya çıkan eğilimler ve gelecekteki araştırma yönlerinin belirlenmesi ve kariyer yönetimi alanında hem teoriye hem de uygulamaya katkı sağlayabilecek içgörülerin sentezlenmesi amaçlanmaktadır (Zupic ve Čater, 2015).

Bu incelemenin önemi, akademik yazının ötesine geçerek çok sayıda paydaş için pratik çıkarımlar da sunmaktadır. Kariyerlerini yönlendiren bireyler açısından, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik kanıt dayalı yaklaşımların anlaşılması; daha hedefli beceri gelişimine, daha etkili kariyer kararlarına ve daha yüksek profesyonel başarıya katkı sağlayarak kariyer yönetimi stratejilerinin etkinliğini artırabilir (Verbruggen, 2012). İnsan kaynakları uzmanları ve kariyer danışmanları için bu analizden elde edilen bulgular, çalışanların kariyer yönetimi çabalarını destekleyen kariyer geliştirme programlarının, değerlendirme araçlarının ve rehberlik müdahalelerinin tasarlanmasına ışık tutabilir (Kuijpers vd., 2010). Örgüt liderleri açısından ise çalışanların öz değerlendirme ve çevresel analiz yapmalarını kolaylaştırmanın önemini farkına varılması, sürekli gelişimi, uyum yeteneğini ve örgütsel dayanıklılığı teşvik eden öğrenme kültürlerinin oluşturulmasına katkı sağlayabilir (London ve Mone, 1999).

Bu makalenin yapısı şu şekilde ilerlemektedir. Bu giriş bölümünü takiben, veri toplama stratejileri, analitik teknikler ve yöntemsel tercihlerin gerekçeleri dâhil olmak üzere bibliyometrik analiz süreçlerini ayrıntılı biçimde açıklayan bir yöntem bölümü sunulmaktadır. Bulgular bölümü; en etkili yayınları, yazarları ve dergileri belirleyen performans analizi, tematik kümeleri ve bunlar arasındaki ilişkileri ortaya koyan bilim haritalaması ve araştırma odağının zaman içindeki evrimini izleyen zamansal analiz dâhil olmak üzere birden fazla bibliyometrik analizden elde edilen sonuçları sunmaktadır. Tartışma bölümü, bu bulguları kariyer yönetimi kuramı ve uygulamasının daha geniş bağlamı içinde yorumlamakta, temel temaları ve tartışmaları belirlemekte, gelecekteki araştırmalar için boşlukları ve fırsatları vurgulamakta ve pratik çıkarımları ele almaktadır. Son olarak sonuç bölümü, çalışmanın temel katkılarını sentezlemekte, sınırlılıkları kabul etmekte ve kariyer gelişimi yazınının bu hayati alanında bilginin iletmesine yönelik yönelimler önermektedir.

Gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik kariyer yönetimi yaklaşımlarının kuramsal temelleri, mesleki psikoloji, örgütsel davranış, yetişkin öğrenme kuramı ve stratejik insan kaynakları yönetimi gibi alanlardan beslenen, çeşitli ve disiplinlerarası bir yapıya sahiptir (Savickas vd., 2009). Holland'ın mesleki kişilikler ve çalışma ortamları kuramı, Super'ın yaşam boyu–yaşam alanı kuramı ve Schein'in kariyer çapaları çerçevesi gibi klasik kariyer geliştirme kuramları, bireylerin kariyer seçimlerinde nasıl yol aldıklarını ve gelişim önceliklerini nasıl belirlediklerini anlamak için kalıcı bir kavramsal iskele sunmuştur (Holland, 1997; Super vd., 1996; Schein, 1996). Bu temel perspektifler; kişi–çevre uyumunun, gelişimsel evrelerin ve bireysel değerlerin kariyer uğraşlarıyla hizalanmasının önemini vurgulamakta ve öz değerlendirmeyi, kişisel özellikler ile mesleki bağlamlar arasında uyum sağlamanın kritik bir mekanizması olarak konumlandırmaktadır (Spokane vd., 2000).

Daha çağdaş kuramsal çerçeveler, değişen kariyer manzaralarına yanıt olarak özerklik, uyum yeteneği ve sürekli öğrenme kavramlarını dâhil ederek bu klasik temelleri genişletmiştir (Hall ve Mirvis, 1995). İlk olarak 1970'lerde Hall tarafından ortaya atılan ve daha sonra geliştirilen protean kariyer kavramı, modern kariyer yollarını öz-yönelimli, değer odaklı ve hiyerarşik ilerleme ya da kıdem gibi geleneksel ilerleme göstergeleri yerine psikolojik başarıya yönelen yapılar olarak tanımlamaktadır (Hall, 2004). Bu çerçevede bireyler kariyerlerini yönetme konusunda birincil sorumluluğu üstlenmekte; bu durum, değişen değer ve hedefleri netleştirmek için sürekli öz değerlendirmeyi ve bu kişisel yönelimlerle uyumlu fırsatları belirlemek amacıyla çevresel taramayı gerekli kılmaktadır (Briscoe vd., 2006). Benzer biçimde, Arthur ve Rousseau tarafından ortaya konulan sınırsız kariyer perspektifi, örgütsel sınırlar ötesinde kariyer hareketliliğini vurgulamakta ve taşınabilir becerilerin geliştirilmesinin yanı sıra dış işgücü piyasası koşullarına ilişkin farkındalığın önemine dikkat çekmektedir (DeFillippi ve Arthur, 1994; Sullivan ve Arthur, 2006).

Kariyer uyum yeteneği kavramı, çağdaş kariyer kuramında özellikle etkili bir yapı olarak ortaya çıkmış; bireyin mevcut ve öngörülen kariyer gelişim görevleri, mesleki geçişler ve kişisel travmalarla başa çıkmaya yönelik hazırlığını ve kaynaklarını temsil etmiştir (Savickas, 1997; Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas

tarafından geliştirilen Kariyer İnşası Kuramı, uyum yeteneğini dört boyuttan oluşan bir yapı olarak ele almaktadır: bireyin mesleki geleceğine ilişkin kaygısı, mesleki yönelimi üzerindeki kontrolü, olası benliklere ve gelecek senaryolarına yönelik merakı ve hedeflerini gerçekleştirme konusundaki güveni (Savickas, 2005). Bu boyutların her biri, öz değerlendirme ve çevresel analiz süreçleriyle doğrudan ilişkilidir; zira kaygı geleceğe yönelik planlamayı motive etmekte, kontrol proaktif kariyer yönetimini mümkün kılmakta, merak benlik ve çevrenin keşfini kolaylaştırmakta ve güven kariyer kararlarının uygulanmasını desteklemektedir (Hirschi, 2009; Maggiori vd., 2013). Araştırmalar, kariyer uyum yeteneği ile iş doyumu, kariyer bağlılığı ve etkili geçişler dâhil olmak üzere çeşitli kariyer başarıları göstergeleri arasında tutarlı biçimde olumlu ilişkiler ortaya koymuş; sistematik ihtiyaç analizi yoluyla uyum yeteneklerinin geliştirilmesinin pratik önemini vurgulamıştır (Zacher, 2014; Johnston, 2018).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Lent, Brown ve Hackett tarafından geliştirilmiş olup, kişisel özellikler, çevresel faktörler ve gözlemlenebilir davranışlar arasındaki karşılıklı ilişkileri vurgulayarak kariyer gelişim süreçlerini anlamak için bir diğer etkili çerçeve sunmaktadır (Lent vd., 2002). Bu kuram; öz-yeterlik inançlarının, sonuç beklentilerinin ve kişisel hedeflerin kariyerle ilgili seçim ve eylemleri şekillendirmedeki rollerini öne çıkarırken, bu bilişsel-kişisel değişkenlerin öğrenme deneyimleri, bağlamsal olanaklar ve engeller tarafından etkilendiğini de kabul etmektedir (Brown ve Lent, 2013). Bu bakış açısından öz değerlendirme, yalnızca yetenek ve ilgi alanlarının değerlendirilmesini değil, aynı zamanda farklı kariyer yolları ve gelişim faaliyetlerine ilişkin öz-yeterlik inançlarının incelenmesini de içermekte; çevresel analiz ise kariyer hedeflerinin takip edilmesini kolaylaştırabilecek ya da engelleyebilecek destek ve engellerin belirlenmesini kapsamaktadır (Lent vd., 1994). Kuramın kişi ile bağlam arasındaki dinamik etkileşime yaptığı vurgu, içsel yansıtmayı dışsal farkındalıkla birleştiren bütünlüklü gelişim ihtiyaçları belirleme yaklaşımıyla örtüşmektedir (Lent, 2013).

Üstbiliş ve yansıtıcı uygulama literatürü de, bireylerin kariyer gelişimi amacıyla öz değerlendirmeye nasıl etkili biçimde katılabileceklerini anlamaya yönelik önemli katkılar sunmuştur (Schön, 1983; Flavell, 1979). Kendi düşünme süreçleri üzerine düşünmeyi içeren üstbilişsel süreçler, bireylerin öğrenmelerini izlemesine, yetkinliklerini değerlendirmesine ve mevcut bilgi ya da beceri düzeyi ile arzu edilen düzey arasındaki boşlukları fark etmesine olanak tanımaktadır (Ford vd., 1998). Mesleki eğitim ve gelişimde öne çıkan bir kavram olan yansıtıcı uygulama ise, deneyim üzerine sistematik düşünmenin öğrenme ve gelişme için temel bir mekanizma olduğunu vurgulamaktadır (Mezirow, 1990; Moon, 1999). Kariyer yönetimine uyarlandığında yansıtıcı uygulama; bireyin profesyonel deneyimlerini eleştirel biçimde incelemesini, kariyer başarıları ve tatminine ilişkin temel varsayımları sorgulamasını ve gelecekteki gelişim yönlerini şekillendirecek içgörüler elde etmesini içermektedir (Bennett vd., 2016). Araştırmalar, yapılandırılmış yansıtma yapan bireylerin; daha doğru öz değerlendirme, gelişim ihtiyaçlarına yönelik daha yüksek farkındalık ve daha stratejik kariyer planlama dâhil olmak üzere gelişmiş kariyer öz-yönetim yetkinlikleri sergilediklerini göstermektedir (Parker vd., 2004; Raelin, 2002).

Örgütsel bakış açısından stratejik insan kaynakları geliştirme kavramı, bireysel gelişimin örgütsel hedefler ve çevresel taleplerle hizalanmasını vurgulamaktadır (Garavan, 1991; McCracken ve Wallace, 2000). Bu perspektif, çağdaş bağlamlarda bireylerin kariyer yönetiminde birincil sorumluluğu taşıdığını kabul etmekle birlikte, örgütlerin değerlendirme araçları, öğrenme fırsatları ve kariyer destek sistemleri sunarak çalışan gelişimini desteklemesinin de fayda sağladığını ortaya koymaktadır (Baruch ve Peiperl, 2000). Çalışanlar ile işverenler arasındaki karşılıklı beklenti ve yükümlülükleri kapsayan psikolojik sözleşme kavramı, iş güvencesinden ziyade istihdam edilebilirliği vurgulayacak şekilde evrilmiş; örgütlerden hem mevcut performansı hem de gelecekteki piyasa değerini artıran beceri gelişimini desteklemeleri giderek daha fazla beklenir hâle gelmiştir (Rousseau, 1995; De Vos vd., 2003). Bu çerçevede, öz değerlendirme ve çevresel taramanın örgütsel olarak desteklenmesi, insan sermayesine yapılan ve her iki taraf için de fayda sağlayan bir yatırım biçimini temsil etmektedir; zira çalışanlar örgütsel etkililiğe katkı sunan yetkinlikler geliştirirken, aynı zamanda dış işgücü piyasasındaki değerlerini de artırmaktadırlar (Lee vd., 2014).

Gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde öz değerlendirme ile çevresel analizin bütünleştirilmesi, kişi-çevre uyumu kuramı merceğinden kavramsallaştırılabilir; bu kuram, bireyler ile çalışma bağlamları arasındaki uyumu çok boyutlu olarak incelemektedir (Edwards, 2008; Kristof-Brown vd., 2005). Bu kuramsal perspektif; birey-iş uyumu (bireysel yetenekler ile iş talepleri arasındaki eşleşme), birey-örgüt uyumu (değer uyumu), birey-grup uyumu (kişilerarası uyumluluk) ve birey-meslek uyumu (kişisel özellikler ile mesleki gereklilikler arasındaki uyum) gibi farklı uyum türlerini birbirinden ayırmaktadır (Kristof-Brown ve Guay, 2011). Gelişim ihtiyaçlarının etkili biçimde belirlenmesi; bu boyutlar boyunca mevcut uyum düzeylerinin değerlendirilmesini, uyum gerekliliklerinin zaman içinde nasıl değişebileceğinin öngörülmesini ve gelecekte uyumun sağlanmasını engelleyebilecek yetkinlik boşluklarının fark edilmesini gerektirmektedir (Su vd., 2015). Araştırmalar, yüksek

kişi-çevre uyumunun iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve performans gibi olumlu çıktılarla ilişkili olduğunu tutarlı biçimde ortaya koymakta; uyumu artırmaya yönelik gelişim çabalarının hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemli faydalar sağlayacağını göstermektedir (Oh vd., 2014; Verquer vd., 2003).

Geri bildirim, öz değerlendirme ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesini kolaylaştırmadaki rolü, örgütsel yazında geniş ölçüde ele alınmış; geri bildirim arama ve geri bildirimden yararlanma ile ilişkili hem faydalar hem de zorluklar vurgulanmıştır (Anseel vd., 2015; Ashford ve Cummings, 1983). Yönetici, akran, ast ve diğer paydaşlardan gelen geri bildirimler, öz algıları tamamlayan ve sorgulayan dış bakış açıları sunarak kör noktaları ortaya çıkarabilmekte ya da güçlü ve zayıf yönleri teyit edebilmektedir (London ve Smither, 2002). Çoklu kaynaktan değerlendirici girdilerin toplandığı 360 derece geri bildirim uygulaması, farklı bakış açılarından bireysel performans ve yetkinliklere ilişkin kapsamlı içgörüler sunan bir gelişim aracı olarak giderek yaygınlaşmıştır (Bracken vd., 2016; Fleenor vd., 2008). Bununla birlikte araştırmalar, geri bildirim gelişimi teşvik etmedeki etkililiğinin; geri bildirim niteliği, alıcının geri bildirim açıklığı ve geri bildirim yargılayıcı bir değerlendirme yerine öğrenme fırsatı olarak çerçeveleyen destekleyici örgüt kültürlerinin varlığı gibi çeşitli faktörlere bağlı olduğunu da göstermektedir (Steelman vd., 2004; Whitaker vd., 2007).

Yetkinlik ve yetkinlik çerçevelerinin kavramsallaştırılması, örgütsel bağlamlarda öz değerlendirme ve gelişim ihtiyaçları belirleme yaklaşımlarının yapılandırılmasında önemli bir rol oynamıştır (Boyatzis, 1982; Spencer ve Spencer, 1993). Belirli roller ya da örgütsel bağlamlarda etkili performans için gerekli bilgi, beceri, yetenek ve diğer özellikleri tanımlayan yetkinlik modelleri, bireylerin mevcut yetkinliklerini değerlendirebilecekleri ve gelişim önceliklerini belirleyebilecekleri standartlaştırılmış ölçütler sunmaktadır (Campion vd., 2011; Shippmann vd., 2000). Bu çerçeveler, dar ve işe özgü tanımlamalardan; çağdaş çalışmanın giderek daha akışkan ve dinamik doğasını yansıtan, birden fazla rol ve bağlamda geçerli temel yetkinlikleri kapsayan daha geniş kavramsallaştırmalara doğru evrilmiştir (Le Deist ve Winterton, 2005; Sandberg, 2000). Araştırmalar, yetkinlik temelli yaklaşımların kariyer gelişimindeki faydalarını incelemiş; sistematik öz değerlendirmeyi kolaylaştırma, net gelişim hedefleri sunma ve yetkinlik kazanımının zaman içinde izlenmesine olanak tanıma potansiyellerini vurgularken, bağlamsal özgüllük ve örtük uzmanlık boyutlarının yakalanmasındaki güçlükler gibi sınırlılıkları da ortaya koymuştur (Draganidis ve Mentzas, 2006; Hager ve Gonczi, 1996).

Teknik yetkinlikler (alan-özel bilgi ve işlevsel becerileri kapsayan) ile eleştirel düşünme, iletişim, iş birliği ve dijital okuryazarlık gibi genel yetkinlikleri içeren aktarılabılır yetkinlikler arasındaki ayrım, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır (Cedefop, 2014; van Laar vd., 2017). Teknik yetkinlikler, mevcut iş gereklilikleriyle doğrudan ilişkili olmaları nedeniyle mesleki gelişimde sıklıkla önceliklendirilirken; aktarılabılır yetkinlikler, teknolojik değişim ve evrilen çalışma pratikleri karşısında uzun vadeli kariyer başarısı ve uyum yeteneği açısından giderek daha kritik olarak kabul edilmektedir (Griffin vd., 2012; Care vd., 2018). Çevresel analiz, neredeyse tüm meslek alanlarında dijital yetkinliklere yönelik artan talep ya da rutin görevlerin otomasyonu ile karakterize edilen bağlamlarda sosyo-duygusal becerilere verilen değerin yükselmesi gibi, farklı yetkinlik türlerinin görece önemindeki değişimleri ortaya koyabilir (Autor, 2015; Deming, 2017). Dolayısıyla etkili öz değerlendirme, kapsamlı gelişimin eş zamanlı olarak birden fazla yetkinlik alanına odaklanmayı gerektirebileceğini kabul ederek hem teknik hem de aktarılabılır boyutları kapsamalıdır (OECD, 2019).

Kariyer aşaması ve yaşam evresinin, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi süreçleri üzerindeki etkisi de kariyer yönetimi yazınında önemli bir husus olarak öne çıkmaktadır (Levinson, 1986; Super, 1990). Kariyerin farklı evrelerindeki bireyler, farklı gelişimsel zorluklarla karşı karşıya kalmakta ve öz farkındalık, piyasa bilgisi ve kariyer netliği açısından farklı düzeylere sahip olmaktadır (Sterns ve Miklos, 1995). Kariyerinin başındaki profesyoneller, temel yetkinliklerin oluşturulması, profesyonel kimlik gelişimi ve alternatif kariyer yollarının keşfine öncelik verebilmekte; bu da uygulanabilir yönleri belirlemek için geniş kapsamlı öz değerlendirme ve yoğun çevresel taramayı gerekli kılmaktadır (Ng ve Feldman, 2007; Feldman ve Ng, 2007). Orta kariyer evresindeki bireyler ise sıklıkla uzmanlığın derinleştirilmesine, liderlik sorumluluklarının üstlenilmesine ya da kariyer geçişlerinin yönetilmesine odaklanmakta; bu da özel yetkinliklerin hedefli biçimde değerlendirilmesini ve değişen piyasalar içinde stratejik konumlanmayı gerektirmektedir (Eby vd., 2003; Sullivan vd., 2003). Geç kariyer evreleri; emekliliğe hazırlık, miras bırakma ya da portföy kariyerler ve girişimcilik yoluyla yeniden yapılanma gibi süreçleri içerebilmekte; bu durum, değişen kişisel öncelikler ve piyasa fırsatları ışığında değerlerin, yetkinliklerin ve arzu edilen katkıların yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir (Wang ve Shultz, 2010; Cahill vd., 2015). Bu evreye bağlı farklılıkların tanınması, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik yaklaşımların tüm kariyer aşamalarına tek tip uygulanmak yerine bireysel koşullara göre uyarlanması gerektiğini göstermektedir (Greenhaus ve Callanan, 2006).

Teknolojinin kariyer yönetimi süreçlerine entegrasyonu, öz değerlendirme ve çevresel analiz alanını köklü biçimde dönüştürmüş; hem yeni fırsatlar hem de yeni zorluklar yaratmıştır (Sampson vd., 2004; Hooley vd.,

2010). Dijital platformlar ve çevrim içi değerlendirme araçları, bireylerin psikometrik testler, yetkinlik envanterleri ve etkileşimli uygulamalar aracılığıyla yüz yüze kariyer uzmanlarına ihtiyaç duymadan öz değerlendirme yapmalarını mümkün kılarak kariyer gelişimi kaynaklarına erişimi demokratikleştirmiştir (Bimrose vd., 2011; Kettunen vd., 2015). İşgücü piyasası bilgi sistemleri ve büyük veri analitiği, farklı meslek alanlarında istihdam eğilimleri, beceri talepleri, ücret ölçütleri ve kariyer yörüngelerine ilişkin gerçek zamanlı içgörüler sunarak çevresel analiz kapasitesini artırmıştır (Cedefop, 2016; Marler ve Boudreau, 2017). Sosyal medya platformları ve profesyonel ağ siteleri, sektörel tartışmalar, iş ilanları ve profesyonel bağlantıların kariyer örüntülerine maruz kalma yoluyla çevresel taramayı kolaylaştırırken; aynı zamanda kişisel markalaşma ve itibar yönetimi için de alanlar sunmuştur (Zide vd., 2014; Carpentier vd., 2017). Bununla birlikte, kariyerle ilgili bilgi ve araçların çoğalması; bilgi aşırı yüklenmesi, kaynakların kalite ve güvenilirliği, belirli grupları dezavantajlı hâle getirebilecek dijital uçurumlar ve algoritmik kariyer rehberliği sistemlerinde kişisel verilerin toplanması ve kullanımıyla ilgili gizlilik kaygıları gibi sorunları da beraberinde getirmiştir (Barnes vd., 2020; Lent, 2018).

Yapay zekâ ve makine öğrenmesi uygulamaları, kariyer değerlendirme ve rehberlik bağlamlarında giderek daha fazla kullanılmakta ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinin geleceğine ilişkin önemli soruları gündeme getirmektedir (Hirschi, 2018; Taber ve Whiston, 2018). Yapay zekâ destekli araçlar; kariyer yörüngelerindeki örüntüleri belirlemek, gelecekteki beceri taleplerini öngörmek ve bireysel profiller ile işgücü piyasası eğilimlerine dayalı kişiselleştirilmiş öneriler sunmak için büyük veri kümelerini analiz edebilmektedir (Huang vd., 2019; Oswald vd., 2020). Doğal dil işleme algoritmaları, iş ilanlarından yetkinlik gerekliliklerini çıkararak bunları bireysel profillerle karşılaştırmakta ve gelişim boşluklarını belirleyebilmektedir (Khaouja vd., 2021). Bu teknolojik yenilikler ölçeklenebilirlik, nesnellik ve analitik derinlik açısından potansiyel faydalar sunsa da; algoritmik önyargı, karar verme süreçlerinde şeffaflık ve kariyer gelişimi bağlamlarında otomatik rehberlik ile insan uzman yargısı arasındaki uygun dengeye ilişkin etik kaygıları da gündeme getirmektedir (Whiston vd., 2017; Hooley, 2022).

Sosyal ağlar ve ilişkisel kaynakların kariyer yönetimindeki rolü, yazında kapsamlı biçimde belgelenmiş; çeşitli ve iyi bağlantılı ağlara gömülü bireylerin bilgiye erişim, fırsat belirleme ve kariyer hareketliliği açısından avantajlara sahip oldukları gösterilmiştir (Seibert vd., 2001; Burt, 2004). Sosyal sermaye perspektifinden bakıldığında, profesyonel ilişkiler; çevresel analiz ve gelişim planlamasını besleyen işgücü piyasası eğilimleri, örgütsel değişimler ve ortaya çıkan fırsatlara ilişkin bilginin aktarım kanalları olarak işlev görmektedir (Lin, 2001; Wolff ve Moser, 2009). Mesleki derneklere katılım, sektörel etkinliklere iştirak ve mentorluk ilişkilerinin geliştirilmesi gibi ağ kurma faaliyetleri, bireylerin profesyonel çevrelerine ilişkin istihbarat toplamalarını sağlarken aynı zamanda görünürlüklerini ve itibarlarını artıran önemli mekanizmalar olarak öne çıkmaktadır (Forret ve Dougherty, 2004; Terjesen vd., 2015). Araştırmalar, bilinçli ağ kurma davranışlarının kariyer başarıları göstergeleriyle olumlu ilişkili olduğunu ortaya koymuş; bu durum, ağ kurma yetkinliklerinin geliştirilmesinin birçok profesyonel için başlı başına bir öncelik alanı olarak ele alınması gerektiğini düşündürmektedir (Wolff ve Kim, 2012; Spurk vd., 2015).

Kişilik özellikleri, bilişsel stiller ve motivasyonel yönelimler gibi bireysel farklılıkların kariyer yönetimi davranışları ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi üzerindeki etkisi de kapsamlı biçimde incelenmiştir (Judge vd., 1999; Boudreau vd., 2001). Beş Faktör Kişilik Modeli'ni kullanan araştırmalar; sorumluluk, deneyime açıklık ve proaktivite gibi özelliklerin kariyer planlama, öz değerlendirme ve çevresel keşif faaliyetlerine katılımı olumlu ilişkili olduğunu göstermiştir (Ng vd., 2005; Fuller ve Marler, 2009). Öğrenme hedef yönelimi yüksek olan bireyler, yani yetkinlik geliştirmeye ve yeni beceriler edinmeye içsel ilgi duyanlar, performans hedefleri ya da olumsuz değerlendirmelerden kaçınma motivasyonu hareket edenlere kıyasla sistematik gelişim ihtiyaçları değerlendirmesine daha yatkındır (VandeWalle, 1997; Payne vd., 2007). Kariyer öz-yeterliği, yani bireyin kariyerle ilişkili görevleri başarıyla yerine getirebileceğine dair güveni, kariyer yönetimi davranışlarının hem başlatılmasını hem de sürdürülmesini etkilemekte; yüksek öz-yeterlik, daha kapsamlı öz değerlendirme ve çevresel analiz çabalarıyla ilişkilendirilmektedir (Betz ve Hackett, 2006; Guan vd., 2013). Bu bireysel farklılıkların anlaşılması, kariyer yönetimi yaklaşımlarının farklı psikolojik profiller ve motivasyonel örüntüler dikkate alınarak uyarlanması gerekebileceğini göstermektedir (Abele ve Wiese, 2008).

Kültürel bağlam, kariyer yönetimi süreçlerini ve kariyer başarısına atfedilen anlamı etkileyen bir diğer kritik boyutu temsil etmektedir (Khapova ve Arthur, 2011; Briscoe vd., 2012). Kültürlerarası araştırmalar; kariyer değerlerinde, kariyer kararlarında bireysel ya da kolektif unsurlara verilen görece önemlerde ve kariyerlerin kişisel olarak mı yoksa toplumsal olarak mı inşa edildiğine dair algılarda önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur (Derr ve Laurent, 1989; Dries vd., 2008). Bireyci kültürlerde kariyer yönetimi, öz-belirlenim ve bireysel hedeflerin takibi vurgusuyla kişisel bir sorumluluk olarak çerçevelenirken; kolektivist yönelimler, kariyer planlamasında ailevi hususlara, grup uyumuna ve toplumsal yükümlülüklerin yerine getirilmesine

öncelik verebilmektedir (Eby vd., 2003; Oyserman vd., 2002). Güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve Hofstede ile onu izleyen araştırmacılar tarafından tanımlanan diğer kültürel boyutlar; kariyer planlama ufuklarına, kariyer kararlarında risk alma eğilimine ve dış rehberlik arayışının uygunluğuna karşılık örgütsel yönlendirmeye duyulan güvene ilişkin beklentileri şekillendirmektedir (Hofstede, 2001; House vd., 2004). Kariyer yönetimi yaklaşımlarındaki kültürel çeşitliliğin tanınması, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik stratejilerde kültürel duyarlılığa sahip çerçeveler geliştirilmesinin ve evrenselci varsayımlardan kaçınılmasının önemini vurgulamaktadır (Arthur vd., 2008; Gunkel vd., 2013).

Kariyer yönetiminde toplumsal cinsiyet farklılıkları da kapsamlı biçimde belgelenmiş; araştırmalar kadınlar ve erkekler arasında kariyer çıktılarında süregelen eşitsizlikler ve kariyer gelişimine yaklaşımda farklı örüntüler olduğunu ortaya koymuştur (Mainiero ve Sullivan, 2005; O'Neil vd., 2008). Kadınlar; ayrımcılık, etkili ağlara erişim eksikliği, kalıp yargılar ve iş-aile çatışması gibi sistemik engellerle karşılaşmaya devam etmekte; bu durum kariyer fırsatlarını ve gelişim ihtiyaçlarını şekillendirmektedir (Eagly ve Carli, 2007; Tharenou, 2013). Birçok kadının kariyer örüntüsü, bakım sorumlulukları nedeniyle daha fazla kesintiye uğramakta; bu da deneyim birikimini etkileyebilmekte ve beceri güncelleme ile kariyere yeniden giriş konusunda farklı yaklaşımlar gerektirebilmektedir (Cabrera, 2009; Stone ve Lovejoy, 2019). Kaleidoskop kariyer modeli üzerine yapılan araştırmalar, kadınların yaşam evreleri boyunca özgünlük, denge ve meydan okuma unsurlarını farklı biçimlerde önceliklendirebildiklerini; bunun da değişen öncelik ve değerleri yansıtan kariyer kararlarına yol açtığını ileri sürmektedir (Mainiero ve Sullivan, 2006). Toplumsal cinsiyetin; ırk, etnisite, sınıf ve cinsel yönelim gibi diğer kimlik boyutlarıyla kesişimi, kariyer yönetimi çerçevelerinde tanınması ve dikkate alınması gereken özgün kariyer deneyimleri ve gelişim ihtiyaçları yaratmaktadır (Catalyst, 2004; Atewologun vd., 2017).

Kariyer dayanıklılığı kavramı, çağdaş kariyer zorluklarıyla başa çıkmada kilit bir yetkinlik olarak giderek daha fazla önem kazanmış; değişime uyum sağlama, aksaklıklardan toparlanma ve engellere rağmen kariyer ivmesini sürdürme kapasitesini kapsamıştır (London, 1993; Bimrose ve Hearne, 2012). Kariyer dayanıklılığı; bilişsel esneklik, duygusal düzenleme, davranışsal uyum ve olumsuzluklar karşısında anlam ve amaç bulabilme kapasitesini içermektedir (King vd., 2016; Mishra ve McDonald, 2017). Dayanıklılık yetkinliklerinin geliştirilmesi; geçmiş zorluklara verilen tepkilerin dürüst bir öz değerlendirmesini, kişisel kırılğanlıkların ve güç kaynaklarının belirlenmesini ve kariyer güçlüklerinin etkili biçimde yönetilmesini sağlayan başa çıkma stratejileri ile destek sistemlerinin oluşturulmasını gerektirmektedir (Fletcher ve Sarkar, 2013). Çevresel analiz ise olası kesintilerin öngörülmesine, alternatif senaryolara hazırlık yapılmasına ve çalkantılı koşullardan doğabilecek fırsatlardan yararlanacak stratejik konumlanmaya katkı sağlayarak dayanıklılığı desteklemektedir (De Vos vd., 2020). COVID-19 pandemisi, neredeyse tüm sektörlerdeki profesyonellerin benzeri görülmemiş kesintilerle karşı karşıya kalması nedeniyle kariyer dayanıklılığının önemini açık biçimde ortaya koymuş; hızlı uyum, beceri geliştirme ve çoğu durumda köklü kariyer yeniden değerlendirmelerini zorunlu kılmıştır (Akkermans vd., 2020).

Kariyer yönetimi ile iyi oluş arasındaki ilişki, kariyer gelişiminin fiziksel sağlık, ruh sağlığı ya da genel yaşam doyumu pahasına yürütülmemesi gerektiğini kabul eden önemli bir araştırma alanını temsil etmektedir (Hall ve Chandler, 2005; De Vos vd., 2018). Araştırmalar, kariyer başarısı ile iyi oluş arasında karmaşık ilişkiler olduğunu ortaya koymuş; bazı çalışmalar nesnel kariyer başarıları ile öznel iyi oluş arasında olumlu ilişkiler bulurken, diğerleri yoğun kariyer çabasına eşlik eden olası bedel ve ödünleşimleri vurgulamıştır (Abele vd., 2011; Rode vd., 2007). Sürdürülebilir kariyer kavramı, yaşam boyu sağlık, mutluluk ve üretkenliğin korunmasının önemini öne çıkarmakta; gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinin yalnızca yetkinlik boşluklarını değil, aynı zamanda iş-yaşam dengesi, stres yönetimi ve kariyer faaliyetleri ile kişisel değerler arasındaki uyumu da kapsamı gerektiğini savunmaktadır (De Vos vd., 2019; Van der Heijden ve De Vos, 2015). Sürdürülebilir kariyer yönetimi için öz değerlendirme; anlam ve tatmin kaynakları üzerine düşünmeyi, enerji düzeyleri ve toparlanma ihtiyaçlarının değerlendirilmesini ve mevcut kariyer yönelimi ile uzun vadeli iyi oluş arasında uyumsuzluğa işaret edebilecek tükenmişlik ya da aşırı stres belirtilerinin fark edilmesini içermektedir (Greenhaus ve Kossek, 2014).

Bu bibliyometrik analiz, öz değerlendirme ve çevresel analiz yoluyla gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik kariyer yönetimi yaklaşımlarını ele alan akademik çalışmaları kapsamlı ve sistematik biçimde inceleyerek bu çok boyutlu yazına katkı sağlamaktadır. Araştırma alanının entelektüel haritasını ortaya koyarak, etkili katkıları ve yükselen temaları belirleyerek ve gelecekteki araştırmalar için boşluklar ile fırsatları görünür kılarak, bu çalışma kanıta dayalı kariyer yönetimi stratejilerinin hem kuramsal anlaşılmasını hem de pratik uygulamasını ilerletmeyi amaçlamaktadır. İzleyen bölümlerde, bu analizin yürütülmesinde kullanılan yöntem ayrıntılı biçimde açıklanmakta ve kariyer gelişimi yazınının bu önemli alanındaki yapı, evrim ve temel içgörülere ışık tutan bulgular sunulmaktadır.

## LİTERATÜR TARAMASI

Kariyer yönetimi, ağırlıklı olarak örgütsel bir sorumluluk olmaktan çıkarak işverenler ve çalışanlar arasında paylaşılan bir çabaya dönüşmüş; bireyler mesleki gelişim süreçlerinin sahipliğini giderek daha fazla üstlenmeye başlamıştır (Hall, 1996; Sullivan & Baruch, 2009). Bu dönüşüm, iş güvencesinin azalması, örgütsel hiyerarşilerin yataylaşması ve geleneksel örgüt sınırlarını aşan sınırsız kariyerlerin ortaya çıkışıyla karakterize edilen istihdam ilişkilerindeki daha geniş çaplı değişimleri yansıtmaktadır (Arthur & Rousseau, 1996). Bu bağlamda öz değerlendirme ve çevresel analiz, bireylerin gelişim ihtiyaçlarını belirlemelerine, yetkinliklerini piyasa talepleriyle uyumlu hâle getirmelerine ve giderek karmaşıklaşan kariyer ortamlarında yollarını bulmalarına olanak tanıyan etkili kariyer yönetiminin kritik bileşenleri olarak öne çıkmıştır (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010).

Öz değerlendirme, bireylerin kariyer kimlikleri ve hedefleri konusunda netlik kazanmak amacıyla becerilerini, ilgi alanlarını, değerlerini ve kişilik özelliklerini sistematik biçimde değerlendirdikleri bir süreci ifade eder (Super, 1990). Kariyer gelişiminde öz değerlendirmenin kuramsal temelleri büyük ölçüde Holland'ın (1997) mesleki kişilikler ve çalışma ortamları kuramına dayanır; bu kuram, kariyer doyumu ve başarısının bireysel özellikler ile mesleki çevreler arasındaki uyuma bağlı olduğunu ileri sürer. Araştırmalar, kapsamlı öz değerlendirme yapan bireylerin daha yüksek kariyer kararlılığı, artan iş doyumu ve daha etkili kariyer planlama davranışları sergilediklerini göstermektedir (Gati, Krausz & Osipow, 1996). Ayrıca değerlendirme etkinlikleri yoluyla geliştirilen öz farkındalık, gerçekçi hedef belirlemeyi kolaylaştırmakta ve bireylerin kendi özgün benlikleriyle uyumlu, bilinçli kariyer kararları alma kapasitelerini artırmaktadır (Savickas, 2005).

Güncel öz değerlendirme yaklaşımları, geleneksel yetenek testlerinin ötesine geçerek duygusal zekâ, öğrenme çevikliği ve uyum yeteneği gibi, değişken örgütsel ortamlarda kariyer başarısı için kritik kabul edilen çoklu boyutları içermektedir (De Vos & Soens, 2008). Geçerliliği kanıtlanmış psikometrik araçların, 360 derece geri bildirim mekanizmalarının ve yansıtıcı uygulamaların kullanımı, bireylerin gelişim planlamasına rehberlik eden bütüncül bir öz anlayış geliştirmelerine olanak tanır (London & Smither, 2002). Bununla birlikte araştırmalar, öz değerlendirme süreçlerinin aşırı özgüven, sosyal beğenirlik ve sınırlı öz farkındalık gibi çeşitli yanlılıklara açık olduğunu; bu nedenle değerlendirme doğruluğunu artırmak için dış geri bildirim ve nesnel performans verilerinin entegre edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Dunning, Heath & Suls, 2004).

Çevresel analiz, kariyer fırsatlarını ve kısıtlarını şekillendiren dış faktörlere odaklanarak öz değerlendirmeyi tamamlar. Bu süreç, iş gücü piyasası eğilimlerinin taranmasını, ortaya çıkan beceri gereksinimlerinin belirlenmesini, sektör dinamiklerinin anlaşılmasını ve kariyer ilerlemesini etkileyen örgüt kültürü ile politikaların fark edilmesini içerir (DeFillippi & Arthur, 1994). “Kariyer sermayesi” kavramı — neden-bilme, nasıl-bilme ve kim-bilme yetkinliklerinden oluşan — bireylerin çevreyle etkileşim yoluyla kaynak biriktirmelerini anlamak için yararlı bir çerçeve sunar (Inkson & Arthur, 2001). Araştırmalar, mesleki çevrelerini aktif biçimde izleyen bireylerin daha yüksek kariyer uyum yeteneği sergilediklerini ve kariyer ilerlemelerine yönelik fırsatları değerlendirme ya da tehditleri azaltma konusunda daha avantajlı olduklarını göstermektedir (Eby, Butts & Lockwood, 2003).

Öz değerlendirme ile çevresel analizin bütünleştirilmesi, içsel yetkinlikler ile dışsal olanaklar arasında dinamik bir etkileşim yaratarak anlamlı gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi için temel oluşturur (Lent, Brown & Hackett, 1994). Bu bütünleşme, kişi, davranış ve çevre arasındaki karşılıklı ilişkiyi vurgulayan sosyal bilişsel kariyer kuramıyla uyumludur. Bireylerin, arzu edilen kariyer sonuçları için gerekli olan yetkinlikler ile mevcut yetkinlikleri arasındaki boşlukları belirlemek üzere öz algılarını çevresel gerçekliklerle sürekli olarak kalibre etmeleri gerekir (Noe, 1996). Bu boşluk analizi süreci, öğrenme ve gelişim faaliyetlerinin hedefi hâline gelen somut gelişim ihtiyaçlarını ortaya çıkarır.

Bu bütünleşik yaklaşım yoluyla gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi, geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine kıyasla çeşitli avantajlar sunar. Yaklaşım, eksikliklerin giderilmesinden ziyade proaktif yetkinlik geliştirmeye odaklanır; geçmiş performans yerine geleceğe dönük gelişimi vurgular ve bireyleri kariyer yönetimlerinde aktif özne konumuna yerleştirir (Baruch, 2004). Araştırmalar, sistematik ihtiyaç belirleme sürecine katılan bireylerin ilgili gelişim faaliyetlerini sürdürme, kariyer başarısı yaşama ve örgütler arası geçişlerde istihdam edilebilirliklerini koruma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Bu yaklaşımın uygulamaya geçirilmesi hem bireysel inisiyatif hem de örgütsel destek yapıları gerektirir. Bireyler öz değerlendirme ve çevresel analizden birincil derecede sorumlu olsa da, örgütler kariyer danışmanlığı hizmetleri, gelişimsel değerlendirme merkezleri, mentorluk programları ve iş gücü piyasası bilgilerine erişim sağlayarak bu süreçleri kolaylaştırabilir (Gutteridge, Leibowitz & Shore, 1993). Kariyer

yönetim sistemlerinin etkinliği, sürekli öğrenmeyi değerli gören ve dürüst öz inceleme için psikolojik güvenlik sağlayan bir örgüt kültürüne büyük ölçüde bağlıdır (Schein, 1990).

Teknoloji, bireylerin öz değerlendirme ve çevresel analiz yürütme biçimlerini giderek daha fazla etkilemekte; dijital platformlar beceri değerlendirmesi, kariyer keşfi ve iş gücü piyasası analizleri için gelişmiş araçlar sunmaktadır (Sampson, Ketterson & Reardon, 2020). Çevrim içi profesyonel ağlar, sektör eğilimleri, yeni roller ve beceri gereksinimleri hakkında gerçek zamanlı bilgi sağlayarak çevresel taramayı kolaylaştırırken; yapay zekâ destekli değerlendirme araçları gelişim ihtiyaçlarına ilişkin kişiselleştirilmiş içgörüler sunmaktadır (Hirschi, 2018). Ancak otomatik değerlendirmelerin geçerliliği ve bu kaynaklara erişimi sınırlayabilen dijital uçurum konularında soru işaretleri devam etmektedir.

İşin küreselleşmesi, çevresel analize uluslararası kariyer fırsatları, kültürlerarası yetkinlikler ve küresel yetenek hareketliliği kalıplarını dikkate alma gerekliliğini ekleyerek süreci daha karmaşık hâle getirmektedir (Dickmann & Baruch, 2011). Araştırmalar, küresel bakış açısına sahip ve uluslararası çevreleri aktif biçimde tarayan profesyonellerin daha geniş gelişim fırsatları belirlediklerini ve daha yüksek kariyer dayanıklılığı sergilediklerini göstermektedir (Caligiuri & Tarique, 2009). Bu küresel perspektif, birçok profesyonel için kültürel zekâ ve dil becerilerinin temel gelişim alanları olarak ele alınmasını gerektirir.

Kariyer evreleri, hem öz değerlendirme süreçlerinin niteliğini hem de çevresel analizin odağını önemli ölçüde etkilemekte; farklı yaşam ve kariyer aşamaları farklı gelişim zorlukları ve fırsatları sunmaktadır (Super, Savickas & Super, 1996). Kariyerinin başındaki profesyoneller genellikle keşif ve yerleşme aşamalarına odaklanarak uygun kariyer yollarını belirlemeye ve temel yetkinlikleri oluşturmaya yönelik değerlendirmeler yaparken; orta kariyer dönemindekiler ilerleme, uzmanlaşma veya yeniden yapılanma konularına yönelirler (Levinson, 1986). Kariyerin ileri evreleri ise miras bırakma, mentorluk ya da emekliliğe geçiş gibi temalara odaklanan değerlendirmeleri ve örgütsel ardıl planlama ile emeklilik sonrası katılım fırsatlarına ilişkin çevresel analizleri gerektirebilir (Feldman, 1994).

Öz yönelimli ve değerlere dayalı karar alma ile karakterize edilen protean kariyer yönelimi, bireylerin öz değerlendirme ve çevresel analize yaklaşımını temelden şekillendirir (Hall, 2004). Protean kariyeristleri geri bildirim arama, ilerlemelerini içsel başarı ölçütleriyle değerlendirme ve yalnızca örgütsel yükselme yerine kişisel değerlerle uyumlu fırsatlar için çevreyi tarama konusunda daha proaktiftir (Briscoe & Hall, 2006). Araştırmalar, protean kariyer tutumlarının kariyer doyumu ve öznel kariyer başarısıyla pozitif ilişkili olduğunu ve öz yönelimli kariyer yönetimi yaklaşımlarının bireyler için anlamlı faydalar sağladığını ortaya koymaktadır (De Vos & Soens, 2008).

Benzer biçimde, sınırsız kariyer zihniyeti çevresel analizi tek bir örgütün ötesine taşıyarak daha geniş sektör ekosistemlerini, mesleki toplulukları ve örgütler arası ağları kapsar (Sullivan & Arthur, 2006). Bu yönelime sahip bireyler taşınabilir beceriler geliştirir, dış profesyonel ağları sürdürür ve örgüt sınırları ötesindeki fırsatları izleyerek hareketlilik ve esneklik kazanırlar (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006). Bu bakış açısı, gelişmiş çevresel tarama yetkinlikleri ve çoklu örgütsel bağlamlarda değer gören taşınabilir yetkinlikleri belirleme becerisi gerektirir (Eby, Butts & Lockwood, 2003).

Psikolojik faktörlerin etkili öz değerlendirme ve çevresel analizdeki rolü de dikkate alınmalıdır. Kariyer uyum yeteneği, kariyer geçişleri ve gelişim görevleriyle başa çıkmaya hazır olma hâli olarak tanımlanır ve bireylerin dürüst öz inceleme ve proaktif çevresel izleme kapasitelerini etkiler (Savickas & Porfeli, 2012). Araştırmalar, kariyer uyum yeteneğinin ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyuttan oluştuğunu ve her birinin etkili kariyer yönetimi davranışlarına katkı sağladığını göstermektedir (Savickas, 2013). Yüksek uyum yeteneğine sahip bireyler gelişim faaliyetlerinde daha ısrarcıdır ve kariyer geçişlerini daha başarılı biçimde yönetirler.

Öz yeterlik inançları, hem öz değerlendirme doğruluğunu hem de çevresel etkileşimi önemli ölçüde etkiler. Güçlü kariyer karar verme öz yeterliğine sahip bireyler kapsamlı değerlendirmeler yapmaya ve çevrelerini aktif biçimde keşfetmeye daha yatkındır (Betz & Hackett, 2006). Buna karşılık, düşük öz yeterliğe sahip bireyler yetersizliklerini keşfetme korkusuyla öz değerlendirmeden kaçınabilir ya da fırsatları değerlendiremeyeceklerine inandıkları için çevresel olanakları gözden kaçırabilirler (Lent, Brown & Hackett, 2000). Uсталık deneyimleri, dolaylı öğrenme ve sözel ikna gibi öz yeterliği artırmaya yönelik müdahaleler, kariyer yönetimi faaliyetlerine katılımı güçlendirebilir (Bandura, 1997).

Öz değerlendirmenin kalitesi büyük ölçüde üstbilişsel yetkinliklere, yani bireyin kendi düşünme, öğrenme ve performansını yansıtmaya becerisine bağlıdır (Schraw & Dennison, 1994). Gelişmiş üstbilişsel becerilere sahip bireyler daha doğru öz algılar geliştirir, öğrenme tercih ve stratejilerinin farkına varır ve yüzeysel beceri boşlukları yerine gerçek gelişim ihtiyaçlarını belirleyebilirler (Ford, Smith, Weissbein, Gully & Salas, 1998).

Üstbilişsel eğitimi içeren örgütsel gelişim programları, çalışanların sürekli öz değerlendirme ve otonom öğrenme kapasitelerini artırır (Bell & Kozlowski, 2008).

Çevresel analiz, bilgi açısından zengin profesyonel bağlamlarda güdültüden anlamlı sinyalleri ayıklamak için bilgi okuryazarlığı ve analitik yetkinlikler gerektirir (Choo, 2002). Dijital kanallar aracılığıyla sunulan kariyer bilgilerinin bolluğu, kaynak güvenilirliğini değerlendirme, farklı bilgi akışlarını sentezleme ve geçici dalgalanmalarla anlamlı eğilimleri ayırt etme becerilerini gerekli kılar (Sampson, Reardon, Peterson & Lenz, 2004). Yapılandırılmış çevresel tarama çerçeveleri ve karar verme araçlarının, bilgi karmaşıklığını yönetmede ve gelişim planlaması için uygulanabilir içgörüler üretmede yardımcı olduğu gösterilmiştir (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002).

Belirlenen gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasında biçimsel ve biçimsel olmayan öğrenmenin entegrasyonu, işyeri öğrenme süreçlerine ilişkin çağdaş anlayışı yansıtır (Eraut, 2004). Biçimsel eğitim programları belirli yetkinlik boşluklarını hedeflerken, araştırmalar işyeri gelişiminin büyük bölümünün zorlayıcı görevler, yansıtıcı uygulamalar ve sosyal etkileşim yoluyla gerçekleşen biçimsel olmayan öğrenmeden kaynaklandığını göstermektedir (Marsick & Watkins, 1990). Etkili kariyer yönetimi, farklı öğrenme türlerine uygun gelişim ihtiyaçlarını belirlemeyi ve çoklu öğrenme fırsatlarını stratejik biçimde kullanmayı gerektirir (Noe, Clarke & Klein, 2014).

Sosyal sermaye kuramı, çevresel analiz ve gelişim ihtiyacı belirlemede ilişkiler ve ağların rolünü açıklar (Seibert, Kraimer & Liden, 2001). Profesyonel ağlar, sektör eğilimleri, ortaya çıkan fırsatlar ve kamuya açık olmayan beceri gereksinimleri hakkında bilgi sağlarken; sosyal karşılaştırma yoluyla öz değerlendirme için kıyaslama imkânı da sunar (Granovetter, 1973). Araştırmalar, çeşitli ve yüksek kaliteli ağlara sahip bireylerin gelişim ihtiyaçlarını daha erken belirlediklerini, üstün gelişim kaynaklarına eriştiklerini ve daha iyi kariyer sonuçları elde ettiklerini göstermektedir (Wolff & Moser, 2009).

Mentorluk ve koçluk ilişkileri, gelişim ihtiyacı belirlemede hem öz değerlendirmeyi hem de çevresel analiz kolaylaştıran kilit roller üstlenir (Kram, 1985). Mentorlar, kariyer başarısını şekillendiren örgütsel dinamikler, sektör eğilimleri ve yazılı olmayan kurallar hakkında içgörüler sunarken; öz farkındalığı artıran dürüst geri bildirim sağlarlar (Ragins & Cotton, 1999). Etkili mentorluk ilişkilerine sahip bireylerin daha doğru öz değerlendirmeler yaptığı, daha stratejik gelişim ihtiyaçları belirlediği ve mentoru olmayanlara kıyasla daha hızlı kariyer ilerlemesi yaşadığı gösterilmiştir (Allen, Eby, Poteet, Lentz & Lima, 2004).

Bireysel öz değerlendirmeyi çevresel analizle bütünleştiren örgütsel kariyer yönetim sistemleri, çalışanlar ve işverenler için karşılıklı fayda sağlayan sinerjiler yaratır (Baruch & Peiperl, 2000). Bu sistemler, bireysel gelişimi örgütsel stratejik ihtiyaçlarla uyumlu hâle getirerek çalışanların hem kişisel olarak anlamlı kariyer hedeflerini sürdürmelerini hem de gelecekteki örgütsel yönelimlerle ilgili yetkinlikler geliştirmelerini sağlar (Garavan, Coolahan & McGuire, 1995). Ancak bu sistemlerin etkinliği, gerçek örgütsel bağlılık, kariyer fırsatları ve gereklilikleri hakkında şeffaf iletişim ve gelişim faaliyetleri için kaynak tahsisine bağlıdır (Sturges, Guest, Conway & Davey, 2002).

İstihdam edilebilirlik kavramı, öz değerlendirme ve çevresel analiz yoluyla etkili kariyer yönetiminin temel çıktılarından biri olarak öne çıkmıştır (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). İstihdam edilebilirlik; ilk istihdama erişebilme, istihdamı sürdürebilme, gerektiğinde yeni bir iş edinebilme ve çalışma yaşamı boyunca roller ve örgütler arasında geçiş yapabilme yeteneğini kapsar (Hillage & Pollard, 1998). Yetkinliklerini değişen piyasa gereklilikleriyle sistematik olarak karşılaştıran ve belirlenen boşlukları proaktif biçimde gideren bireyler, çevresel dalgalanmalara rağmen daha yüksek istihdam edilebilirlik ve kariyer güvenliği yaşarlar (Van der Heijden & Van der Heijden, 2006).

Güncel kariyer yönetimi yaklaşımları, profesyonel gelişimin kişisel iyilik hâli ve yaşam doyumuyla bütünleştirilmesini amaçlayan iş-yaşam dengesi ve kariyer sürdürülebilirliğinin artan önemini de ele almalıdır (Greenhaus & Kossek, 2014). Yalnızca profesyonel kimliklere değil, bütün yaşam bağlamına odaklanan öz değerlendirme süreçleri; çoklu yaşam rollerini ve rekabet eden talepleri dikkate alan daha özgün gelişim planlamasına olanak tanır (Savickas, 2011). Benzer biçimde çevresel analiz, uygun gelişim yollarını belirlerken yalnızca ekonomik unsurları değil, örgüt kültürlerini, esneklik düzenlemelerini ve yaşam entegrasyonunu destekleyen yapıları da değerlendirmelidir (Mainiero & Sullivan, 2005).

Çağdaş çalışma ortamlarının dinamik yapısı, öz değerlendirme ve çevresel analizle aralıklı değil sürekli biçimde meşgul olmayı gerektirir (Hall & Moss, 1998). Örgütler yeniden yapılandıkça, teknolojiler geliştikçe ve beceri gereksinimleri değiştikçe; bireylerin kariyer yönetimini dönemsel bir faaliyet olarak değil, sürekli yansıtma ve çevresel izleme uygulamaları olarak ele almaları gerekir (King, 2004). Araştırmalar, düzenli öz değerlendirme ve çevresel tarama ritimleri oluşturan bireylerin, bu süreçlere yalnızca kariyer geçişleri ya da

kriz anlarında başvuranlara kıyasla daha yüksek kariyer uyum yeteneği ve proaktif davranışlar sergilediklerini göstermektedir (Zikic & Klehe, 2006).

Sonuç olarak, öz değerlendirme ile çevresel analizin bütünleştirilmesi, çağdaş kariyer yönetimi yaklaşımlarında gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi için güçlü bir çerçeve sunmaktadır. Bu bütünlük bakış açısı, bireyleri hem kişisel hedefler hem de piyasa gerçekleriyle uyumlu yetkinlikleri sürekli geliştirmek zorunda olan, karmaşık ve dinamik çevrelerde yol alan aktif özneler olarak kabul eder. Bu yaklaşımın etkinliği; bireysel üstbilişsel yetkinliklere, örgütsel destek yapılarına, doğru bilgiye erişime ve kolaylaştırıcı ilişkilere bağlıdır. Çalışma yaşamı evrilmeye devam ettikçe, dürüst öz değerlendirme yapabilme ve gelişmiş çevresel analiz yürütebilme kapasitesi, sürdürülebilir kariyer başarısı ve anlamlı mesleki gelişim için temel yetkinlikler olmaya devam edecektir.

## BİBLOYOMETRİK ANALİZ

### Çalışmanın Amacı

Bu bibliyometrik analizin temel amacı, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde öz değerlendirme ve çevresel analizi mekanizma olarak vurgulayan kariyer yönetimi yaklaşımlarına ilişkin akademik literatürü sistematik biçimde haritalamak ve değerlendirmektir. Bibliyometrik yöntemler, büyük hacimli bilimsel literatürü analiz etmeye yönelik nicel teknikler sunarak bilgi üretim örüntülerini, entelektüel yapıları ve belirli araştırma alanları içindeki evrimsel eğilimleri ortaya koymaktadır (Donthu, Kumar, Mukherjee, Pandey & Lim, 2021). Bu çalışma, öz değerlendirme ve çevresel tarama yoluyla kariyer gelişimini ele alan literatüre katkıda bulunan temel eserleri belirlemek, kuramsal gelişmeleri izlemek, ortaya çıkan araştırma temalarını tespit etmek ve etkili yazarlar ile kurumları tanımlamak amacıyla bibliyometrik analiz yöntemini kullanmaktadır (Zupic & Čater, 2015).

Çalışma, analitik sürece yön veren birkaç özgül araştırma amacını ele almaktadır. İlk olarak, kariyer yönetimi, öz değerlendirme ve çevresel analiz konularına yönelik akademik ilginin on yıllar boyunca nasıl evrildiğini inceleyerek, zaman içindeki yayın eğilimlerini nicel olarak ortaya koymayı amaçlamaktadır (Aria & Cuccurullo, 2017). Zamansal örüntülerin anlaşılması, istihdam ilişkilerindeki daha geniş çaplı değişimleri, teknolojik gelişmeleri veya kariyer gelişimi yazınındaki kuramsal yenilikleri yansıtabilen araştırma önceliklerindeki kaymaları aydınlatmaktadır. İkinci olarak, analiz en çok atıf alan yayınları ve yazarları belirlemeyi hedeflemekte; böylece sonraki araştırmalar ve uygulamalar üzerinde en büyük etkiye sahip katkıları ortaya koymaktadır (Garfield, 2006). Bu yüksek atıf alan çalışmalar çoğu zaman alanın anlayışını şekillendiren temel kuramları, öncü ampirik araştırmaları veya kapsamlı derleme çalışmalarını temsil etmektedir.

Üçüncü olarak, bu bibliyometrik çalışma, ortak atıf analizi ve anahtar kelime eş-oluşum haritalaması yoluyla literatürdeki tematik kümeleri ve kavramsal yapıları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Van Eck & Waltman, 2010). Hangi çalışmaların sıklıkla birlikte atıf aldığı ve hangi terimlerin tutarlı biçimde birlikte kullanıldığının incelenmesi sayesinde, alanın entelektüel örgütlenmesi açığa çıkarılmakta; farklı araştırma akımları ve bunların karşılıklı ilişkileri belirlenmektedir. Dördüncü olarak, çalışma, son dönem yayınları analiz ederek ve giderek önem kazanan anahtar kelime veya temaları tespit ederek ortaya çıkan konuları ve potansiyel gelecek araştırma yönelimlerini belirlemeyi hedeflemektedir (Cobo, López-Herrera, Herrera-Viedma & Herrera, 2011). Bu ileriye dönük boyut, araştırmacıların ve uygulayıcıların değişen öncelikleri öngörmelerine ve çalışmalarını artan ilgiye sahip araştırma yörüngeleri içinde konumlandırmalarına yardımcı olmaktadır.

### Çalışmanın Kapsamı

Bu bibliyometrik analizin kapsamı, kariyer yönetimini özellikle öz değerlendirme süreçleri, çevresel analiz teknikleri ve profesyonel gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi bağlamında ele alan akademik yayınları içermektedir. Zamansal kapsam, yirminci yüzyılın sonlarında sistematik kariyer gelişimi araştırmalarının ortaya çıkışından güncel yayınlara kadar uzanmakta; kariyer yönetiminin örgütsel kariyer sistemlerinden bireysel kariyer özerkliğine doğru evrimini yakalamaktadır (Hall, 2002). Bu geniş zaman aralığı, sınırsız ve protean kariyer yönelimlerine doğru yaşanan dönüşüm de dâhil olmak üzere değişen istihdam bağamlarına yanıt olarak kariyer yönetimi kavramsallaştırmalarının nasıl dönüştüğünün incelenmesine olanak tanımaktadır (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2004).

Disiplinlerarası kapsam; kariyer gelişimi araştırmalarının çok disiplinli doğasını yansıtacak biçimde yönetim, örgütsel davranış, mesleki psikoloji, insan kaynakları geliştirme ve kariyer danışmanlığı alanlarından yayınları içermektedir (Savickas, 2013). Birden fazla disiplinin dâhil edilmesi sayesinde, bireylerin gelişim ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla yetkinliklerini nasıl değerlendirdiklerini ve çevrelerini nasıl taradıklarını anlamaya

yönelik farklı kuramsal çerçeveler, metodolojik yaklaşımlar ve pratik uygulamalar kapsamaktadır. Bu disiplinlerarası kapsam, kariyer yönetimi yazınının; kişilik ve motivasyona ilişkin psikolojik kuramlardan, işgücü piyasaları ve mesleki yapılarla ilgili sosyolojik perspektiflerden ve örgütsel kariyer sistemleri ile beşerî sermaye gelişimine odaklanan yönetim araştırmalarından beslendiğini kabul etmektedir (Baruch & Rousseau, 2019).

Coğrafi açıdan analiz, kariyer yönetimi uygulamalarının ve gelişim ihtiyaçlarının kültürel, ekonomik ve kurumsal bağlamlara göre farklılık gösterdiğini kabul ederek uluslararası bağlamlardan yayınları kapsamaktadır (Briscoe, Hall & Mayrhofer, 2012). Bununla birlikte, büyük akademik veri tabanlarında İngilizce yayınların ve Batı ekonomilerinden gelen araştırmaların baskın olması, bazı bakış açılarının aşırı temsil edilmesine, diğerlerinin ise yeterince incelenmemesine yol açabilmektedir. Analize dâhil edilen yayın türleri esas olarak, hakemli değerlendirme yoluyla kalite güvencesi sağlayan ve akademik iletişimin merkezinde yer alan hakemli dergi makalelerinden oluşmaktadır (Podsakoff, MacKenzie, Podsakoff & Bachrach, 2008). Alan üzerinde kanıtlanmış bir etkiye sahip olmaları durumunda, konferans bildirileri, kitaplar ve tezler de tamamlayıcı olarak dikkate alınabilmektedir.

Tematik açıdan analiz; bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini, ilgi alanlarını ve değerlerini anlamak amacıyla kullandıkları psikometrik araçlar, yansıtıcı uygulamalar, geri bildirim süreçleri ve yetkinlik değerlendirme çerçeveleri dâhil olmak üzere, öz değerlendirme mekanizmalarını açık biçimde ele alan literatüre odaklanmaktadır (London & Smither, 2002; Tornau & Frese, 2013). Ayrıca kariyer karar verme süreçlerini bilgilendiren işgücü piyasası taraması, sektör eğilim analizi, örgütsel değerlendirme ve rekabetçi istihbarat toplama gibi çevresel analiz çalışmalarını da kapsamaktadır (DeFillippi & Arthur, 1994). Bu alanların gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesiyle kesişimi, analizin temel tematik odağını oluşturmakta; bireylerin öz değerlendirme ve çevresel analizden elde ettikleri içgörülerini nasıl somut öğrenme hedeflerine ve yetkinlik geliştirme faaliyetlerine dönüştürdüklerini incelemektedir (Noe, Clarke & Klein, 2014).

### Veri Toplama ve Arama Stratejisi

Veri toplama süreci, metodolojik titizliği korurken ilgili literatürün kapsamlı biçimde ele alınmasını sağlamak amacıyla birden fazla akademik veri tabanında sistematik arama stratejileri kullanılarak yürütülmüştür (Tranfield, Denyer & Smart, 2003). Başlıca taranan veri tabanları, kapsamlı içerikleri, tutarlı üstveri yapıları ve atıf izleme olanakları nedeniyle bibliyometrik analiz için en güvenilir kaynaklar olarak kabul edilen Web of Science Core Collection ve Scopus'tur (Mongeon & Paul-Hus, 2016). Bu veri tabanları, yüksek kaliteli hakemli yayınları dizinlemeleri ve ortak atıf analizi, bibliyografik eşleştirme ve diğer ağ temelli bibliyometrik tekniklerin yürütülmesi için gerekli atıf verilerini sağlamaları nedeniyle özellikle tercih edilmiştir (Zupic & Čater, 2015).

Arama stratejisinde, kariyer yönetimi, öz değerlendirme, çevresel analiz ve gelişim ihtiyaçlarıyla ilişkili temel kavramları bir araya getirmek amacıyla Boole operatörleri kullanılmıştır (Cooper, Hedges & Valentine, 2019). Kullanılan arama dizgeleri, kapsamlılık ile seçicilik arasında denge kuracak şekilde yapılandırılmış; ilgili yayınları kapsarken ilgisiz sonuçların en aza indirilmesi hedeflenmiştir. Temel arama terimleri; “career management”, “career development”, “career planning” gibi ifadelerin “self-assessment”, “self-evaluation”, “360-degree feedback”, “competency assessment” ile; ayrıca “environmental scanning”, “environmental analysis”, “labor market analysis” ve “development needs”, “skill gaps”, “learning needs”, “professional development” terimleriyle birlikte kullanılmasını içermektedir (Aria & Cuccurullo, 2017). Arama, bu kavramların tali değil merkezi bir odak oluşturduğu yayınları belirlemek amacıyla başlık, özet ve anahtar kelime alanlarında gerçekleştirilmiştir.

Dâhil edilme ölçütleri, bireysel öz değerlendirme ve çevresel analizi gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde mekanizma olarak ele alan kariyer yönetimi süreçlerine odaklanan yayınları kapsamaktadır. Kalite standartlarını güvence altına almak amacıyla çalışmaların hakemli akademik dergilerde yayımlanmış olması, araştırma ekibinin dilsel sınırlılıkları nedeniyle İngilizce yazılmış olması ve gerekli durumlarda doğrulama amacıyla ayrıntılı inceleme yapılabilmesi için tam metne erişilebilir olması şart koşulmuştur (Petticrew & Roberts, 2006). Hariç tutma ölçütleri ise bireysel kariyer gelişimi bileşeni içermeden yalnızca örgütsel değerlendirmeye odaklanan yayınları, daha geniş bir kariyer yönetimi bağlamı olmaksızın öğrenci kariyer rehberliğini ele alan çalışmaları ve sürekli gelişimden ziyade yalnızca işe alım ya da seçme süreçlerine odaklanan yayınları kapsam dışı bırakmıştır.

İlk arama sonucunda elde edilen geniş yayın havuzu, çok aşamalı bir eleme ve daraltma sürecinden geçirilmiştir (Liberati, Altman, Tetzlaff, Mulrow, Gøtzsche, Ioannidis, Clarke, Devereaux, Kleijnen & Moher, 2009). Başlık ve özet taramasıyla açıkça ilgisiz yayınlar elenmiş; ardından kalan çalışmaların tam metinleri incelenerek dâhil edilme ölçütleriyle uyumu doğrulanmıştır. Bu sürecin sonunda, kapsamlı bir bibliyometrik

analiz için uygun yayınlardan oluşan nihai bir veri seti elde edilmiştir. Her bir yayın için çıkarılan üstveriler; yazarlar, kurumsal aidiyetler, yayın yılı, dergi adı, başlık, özet, anahtar kelimeler ve atıf yapılan kaynakları içermekte olup, bu bilgiler sonraki analitik işlemler için temel oluşturmuştur (Cobo vd., 2011).

### Analitik Yöntemler

Bibliyometrik analiz, literatürün farklı boyutlarını incelemek üzere birbirini tamamlayan birden fazla tekniği kullanmakta ve alanın yapısı ile evrimini kapsamlı biçimde anlamayı amaçlamaktadır (Donthu vd., 2021). Performans analizi, ilk analitik yaklaşımı oluşturarak zaman içindeki yayın sayısını nicel olarak incelemekte, en üretken yazarları ve kurumları belirlemekte ve en sık yayın yapılan dergileri ortaya koymaktadır (Aria & Cuccurullo, 2017). Bu betimleyici bileşen, araştırma alanının temel özelliklerini ortaya koymakta; öz değerlendirme ve çevresel analiz yoluyla kariyer yönetimi alanında bilgi üretimine en fazla katkı sağlayan akademisyenleri, kuruluşları ve dergileri göstermektedir.

Atıf analizi, akademik etki ve nüfuzu değerlendirmek için kullanılan temel bir bibliyometrik tekniktir (Garfield, 2006). Bireysel yayınlar, yazarlar ve dergiler için atıf sayılarının incelenmesi yoluyla, hangi çalışmaların akademik topluluk içinde en güçlü yankıyı uyandırdığı belirlenmektedir. Yüksek atıf alan çalışmalar genellikle etkili kuramlar ortaya koyan, güçlü ampirik kanıtlar sunan ya da mevcut bilgiyi yenilikçi biçimlerde sentezleyen kilometre taşı niteliğindeki araştırmaları temsil etmektedir (Small, 1973). Bununla birlikte atıf analizi; disiplinler arasında atıf uygulamalarındaki farklılıklar, eski yayınların daha fazla atıf biriktirme eğilimi ve saygın kurumlardan çıkan İngilizce yayınlara yönelik olası yanlılıklar gibi sınırlılıkları da kabul etmektedir (Bornmann & Daniel, 2008).

Ortak atıf (co-citation) analizi, sonraki yayınlarda birlikte atıf yapılan belgelerin örüntülerini inceleyerek literatür içindeki entelektüel bağları ve kavramsal yapıları ortaya koymaktadır (Small, 1973; White & Griffith, 1981). İki yayının sıklıkla birlikte atıf alması, benzer konuları ele aldıklarını, benzer yöntemler kullandıklarını ya da aynı araştırma akışı içinde tamamlayıcı bakış açılarını temsil ettiklerini düşündürmektedir. Ortak atıf ağlarının küme analizi, kariyer yönetimi araştırmaları içindeki farklı kuramsal geleneklere, metodolojik yaklaşımlara veya içerik alanlarına karşılık gelebilecek belirgin tematik grupları ortaya çıkarmaktadır (McCain, 1990). Bu teknik, alanın entelektüel olarak nasıl örgütlendiğini ve farklı araştırma akımlarının birbirleriyle nasıl ilişkilendiğini görünür kılmaktadır.

Bibliyografik eşleştirme (bibliographic coupling), paylaşılan kaynaklara dayalı olarak yayınlar arasındaki benzerlikleri belirleyen bir diğer ağ temelli tekniktir (Kessler, 1963). Entelektüel temeli ortaya koyan ortak atıf analizinin aksine, bibliyografik eşleştirme benzer kuramsal kaynaklara dayanan güncel çalışmaları gruplayarak mevcut araştırma cephelerini aydınlatmaktadır (Boyack & Klavans, 2010). Bu yaklaşım, özellikle yeni ortaya çıkan araştırma kümelerinin belirlenmesi ve güncel literatürün önceki çalışmaları nasıl temel alıp genişlettiğinin anlaşılması açısından değerlidir. Yüksek bibliyografik eşleştirmeye sahip yayınlar, büyük olasılıkla benzer araştırma sorularını ele almakta, karşılaştırılabilir kuramsal çerçeveler kullanmakta ya da kariyer yönetimi ve gelişim ihtiyacı belirleme bağlamında ilişkili olguları incelemektedir.

Anahtar kelime eş-ortaya çıkma analizi, yazarlar tarafından sağlanan anahtar kelimeler ile dizinlenen terimlerdeki örüntüleri inceleyerek literatür içindeki tematik yapıları ve kavramsal ilişkileri ortaya koymaktadır (Callon, Courtial, Turner & Bauin, 1983). Hangi anahtar kelimelerin yayınlar arasında birlikte sıkça kullanıldığı haritalanması yoluyla, temel kavramlar, çevresel temalar ve farklı araştırma alanlarını birbirine bağlayan köprüler belirlenmektedir (Van Eck & Waltman, 2010). Anahtar kelime ağ görselleştirmeleri, yerleşik araştırma alanlarını temsil eden yoğun bağlantılı kavram kümelerinin yanı sıra, alandaki yeni yönelimlere veya değişen önceliklere işaret edebilecek yükselen terimlerin saptanmasına olanak tanımaktadır (Cobo vd., 2011).

Bilim haritalama teknikleri, karmaşık bibliyometrik ilişkilerin sezgisel biçimde anlaşılmasını kolaylaştırmak amacıyla birden fazla analitik yaklaşımı sentezleyerek bilgi yapılarının görsel temsillerini oluşturmaktadır (Börner, Chen & Boyack, 2003). VOSviewer, CiteSpace ve Bibliometrix gibi yazılımlar; sayısal analizle kolayca fark edilemeyen örüntüleri ortaya koyan ağ haritaları, bindirme görselleştirmeleri ve tematik evrim diyagramları üretmek için araçlar sunmaktadır (Van Eck & Waltman, 2010; Aria & Cuccurullo, 2017). Bu görselleştirmeler, araştırma kümelerinin belirlenmesini, farklı alanları birbirine bağlayan etkili köprü çalışmalarının tanınmasını ve tematik vurguların zamansal evriminin saptanmasını desteklemektedir.

Zamansal analiz, araştırma temalarının, etkili çalışmaların ve akademik ilginin zaman içinde nasıl evrildiğini inceleyerek kariyer yönetimi yazınının gelişimine tarihsel bir perspektif sunmaktadır (Garfield, 2009). Veri setinin farklı zaman dilimlerine ayrılması ve bu dönemler arasında atıf örüntülerinin, anahtar kelime sıklıklarının ve tematik kümelerin karşılaştırılması yoluyla, araştırma önceliklerindeki ve kuramsal

yönelimlerdeki değişimler ortaya konulmaktadır. Bu art zamanlı yaklaşım, kariyer yönetimi araştırmalarının istihdam ilişkilerindeki dönüşümler, teknolojik kırılmalar ve değişen iş gücü demografileri gibi daha geniş bağlamsal değişimlere nasıl yanıt verdiğini aydınlatmaktadır (Baruch vd., 2019).

Dergi analizi, kariyer yönetimi yazınına katkı sağlayan yayın mecralarını inceleyerek atıf sayıları, h-indeksi ve dergi etki faktörleri gibi ölçütler üzerinden göreceli etkilerini değerlendirmektedir (Hirsch, 2005). Öz değerlendirme ve çevresel analiz konularında kariyer gelişimi araştırmalarının hangi dergilerde yayımlandığını bilmek, araştırmacıların çalışmalarına uygun yayın kanallarını belirlemelerine ve uygulayıcıların yüksek kaliteli kaynaklara odaklanmalarına yardımcı olmaktadır. Bir konuya ilişkin literatürün az sayıda çekirdek dergide yoğunlaşırken daha geniş bir çevrede dağılmasını açıklayan Bradford'un saçılma yasası, alandaki dergi yoğunluğunu anlamak için bir çerçeve sunmaktadır (Bradford, 1934).

Yazar iş birliği analizi, ortak yazarlık örüntülerini inceleyerek akademik ağları ve araştırma ortaklıklarını ortaya koymaktadır (Glänzel & Schubert, 2004). İş birliği ilişkilerinin haritalanması yoluyla, etkili araştırma grupları, uluslararası ortaklıklar ve alandaki bireysel çalışmalara kıyasla ekip temelli araştırmaların yaygınlığı belirlenmektedir. İş birliği örüntüleri, bazı disiplinlerin bireysel çalışmaları, bazılarının ise ekip temelli araştırmaları öncelmesi gibi alan normlarını yansıtabilmektedir. Bu yapıların anlaşılması, potansiyel araştırma ortaklarının belirlenmesine yardımcı olmakta ve kariyer yönetimi yazınında bilgi üretiminin sosyal örgütlenmesini görünür kılmaktadır (Newman, 2001).

### Çalışmanın Sınırlamaları

Titiz bir metodoloji izlenmesine rağmen, bu bibliyometrik analiz bulgular yorumlanırken dikkate alınması gereken çeşitli sınırlılıklara sahiptir (Zupic vd., 2015). Veri tabanı kapsamına ilişkin sınırlılıklar temel bir kısıt oluşturmaktadır; zira Web of Science ve Scopus gibi kapsamlı veri tabanları dahi tüm akademik yayınları dizinlememektedir (Mongeon vd., 2016). Konferans bildirileri, kitaplar, çalışma raporları, tezler ve İngilizce dışındaki dillerde yayımlanan ya da bu veri tabanlarında yer almayan dergilerdeki çalışmalar analizde yeterince temsil edilmemekte ya da tamamen dışarıda kalmaktadır. Bu durum, Batılı kurumlar ve İngilizce konuşulan ülkelerden gelen araştırmaları ayrıcalıklı kılarken diğer bölge ve dillerden yapılan katkıların görece az temsil edilmesine yol açan coğrafi ve dilsel yanlılıklar yaratmaktadır (Vera-Baceta, Thelwall & Kousha, 2019).

Yalnızca dergi yayınlarına dayanılması, uygulama ve akademik düşünce üzerinde önemli etkileri olabilecek mesleki yayınlar, politika raporları, beyaz kitaplar ve uygulayıcı odaklı yayınlar gibi diğer bilgi kaynaklarını dışarıda bırakmaktadır (Rynes, Bartunek & Daft, 2001). Kariyer yönetimi araştırmaları ve uygulamaları, akademik dergilerin yalnızca bir bilgi aktarım kanalı olduğu daha geniş bir ekosistem içinde var olmaktadır. Gri literatürün dışlanması, özellikle öz değerlendirme ve çevresel analiz tekniklerinin pratik uygulamalarına odaklanan ve akademik olmayan kanallarda dolaşıma giren etkili fikirlerin gözden kaçırılmasına neden olabilmektedir (Adams, Smart & Huff, 2017).

Atıfa dayalı ölçütler, akademik etki ve kalite göstergeleri olarak doğası gereği çeşitli sınırlılıklar taşımaktadır (MacRoberts & MacRoberts, 1989). Atıflar, entelektüel etkiyi kabul etmenin ötesinde; biçimsel referanslar, önceki çalışmaları eleştiren atıflar veya görünürlüğü artırmaya yönelik stratejik atıflar gibi farklı nedenlerle yapılabilmektedir. Yayın yaşı, atıf sayıları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir; daha eski çalışmalar, yalnızca zamansal olarak daha uzun süredir erişilebilir olmaları nedeniyle daha fazla atıf biriktirmiştir ve bu durum yeni katkıların görece daha az değerli görünmesine yol açabilmektedir (Wang, 2013). Disiplinler arası atıf uygulamalarındaki farklılıklar da, daha geniş araştırma topluluklarına veya daha yüksek yayın hızlarına sahip alanlardaki çalışmaların doğal olarak daha fazla atıf almasına neden olmakta ve disiplinler arası karşılaştırmaları güçleştirmektedir.

Yazarların kendi önceki çalışmalarına atıfta bulunmaları şeklindeki öz atıf uygulamaları, atıf sayılarını şişirebilir ve ağ analizlerini çarpıtabilir (Fowler & Aksnes, 2007). Bazı durumlarda öz atıf, meşru birikimli araştırma programlarını yansıtsa da aşırı öz atıf, algılanan etkiyi yapay olarak artırabilmektedir. Veri tabanı algoritmaları ve bibliyometrik yazılımlar öz atıfları farklı şekillerde ele almakta; bunların dahil edilip edilmemesine ilişkin kararlar analitik sonuçları etkilemektedir. Benzer şekilde, belirli yazar gruplarının sistematik biçimde birbirlerini atıflamasıyla oluşan atıf kartelleri veya atıf kulüpleri, atıfa dayalı etki göstergelerini çarpıtabilmektedir (Fister, Fister & Perc, 2016).

Bibliyometrik analizde ele alınan zaman aralığı, yeni ortaya çıkan eğilimlerin ve güncel katkıların tespit edilmesini etkilemektedir (Glänzel, 2012). Yeni yayınların atıf biriktirebilmesi zaman aldığından, öncül nitelikteki güncel çalışmalar, akademik topluluğun henüz yeterince etkileşim kurmaması nedeniyle daha az etkiliymiş gibi görülebilmektedir. Bu "atıf gecikmesi", yeni araştırma yönelimlerinin belirlenmesini ve

kariyer yönetimi yaklaşımlarındaki son yeniliklerin doğru biçimde tanınmasını zorlaştırmaktadır. Öte yandan yalnızca yakın dönem yayınlara odaklanmak, onlarca yıl önce yayımlanmış olmasına rağmen alanı şekillendirmeye devam eden temel katkıların göz ardı edilmesine yol açabilmektedir.

Anahtar kelime analizleri, tutarsız terminoloji kullanımı, değişen kavram sözlükleri ve yayınlar ile veri tabanları arasındaki dizinleme farklılıklarından kaynaklanan sınırlılıklara sahiptir (Zhang, Chen, Liu & Hong, 2013). Yazarlar benzer kavramlar için farklı terimler kullanabilmekte ya da aynı terim zaman ve bağlama göre farklı anlamlar kazanabilmektedir. Kariyer yönetimi yazını, her biri kendine özgü terminolojik geleneklere sahip çok sayıda disiplinden beslenmektedir ve bu durum anahtar kelime analizi yoluyla kavramsal yapıların haritalanmasını zorlaştırmaktadır. “Mesleki rehberlik”ten “kariyer danışmanlığı”na ve “kariyer gelişimi”ne uzanan terminolojik dönüşümler gibi zaman içindeki kavram değişimleri, uzunlamasına tematik analizler açısından ek güçlükler yaratmaktadır.

Bibliyometrik analizin durağan yapısı da bir başka sınırlılık oluşturmaktadır; çünkü bu yöntem, sürekli gelişen akademik üretimi değil, belirli bir andaki akademik faaliyetin anlık bir fotoğrafını sunmaktadır (Boyack vd., 2010). Literatür, yeni yayınlar, atıflar ve akademik tartışmalarla sürekli evrilmektedir. Bu nedenle bulgular, alan ilerledikçe güncelliğini yitirmekte ve geçerliliğini koruyabilmesi için periyodik olarak güncellenmesi gerekmektedir. Bu sınırlılık, özellikle yeni eğilimlerin ya da geleceğe dönük yönelimlerin belirlenmesi çabalarını etkilemektedir; zira bu tür değerlendirmeler, devamlılık göstermeyebilecek mevcut örüntülerden çıkarım yapmaya dayanmaktadır.

Bibliyometrik analizin yürütülmesine ilişkin metodolojik tercihler de potansiyel yanlılıklar ve sınırlılıklar doğurmaktadır (Zupic vd., 2015). Arama terimlerine, dahil etme ölçütlerine, veri tabanı seçimine, analitik tekniklere ve görselleştirme parametrelerine ilişkin kararların tümü, elde edilen sonuçları ve bunların yorumlanmasını etkilemektedir. Alternatif metodolojik yaklaşımlar, literatürün farklı yönlerini öne çıkaran farklı içgörüler sunabilmektedir. Görselleştirmelerin yorumlanması, kümelerin adlandırılması veya eğilimlerin tanımlanması sırasında gerekli olan öznel değerlendirmeler, bulguların nasıl sunulduğunu ve anlaşıldığını şekillendirmektedir. Metodolojik kararlar konusunda şeffaflık eleştirel değerlendirmeyi mümkün kılmakla birlikte, bu kararların sonuçlar üzerindeki belirleyici etkisini ortadan kaldırmamaktadır.

### **Beklenen Katkılar**

Bu sınırlılıklara rağmen, söz konusu bibliyometrik analiz, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde öz değerlendirme ve çevresel analizi merkeze alan kariyer yönetimi yazınının anlaşılmasına yönelik önemli katkılar sunmaktadır (Donthu vd., 2021). İlk olarak, bireysel kariyer gelişimine araştırmacıların ve uygulayıcıların nasıl yaklaştığını şekillendiren temel kuramları, etkili ampirik çalışmaları ve kilit kavramsal çerçeveleri belirleyerek entelektüel alanın sistematik ve kapsamlı bir haritasını sunmaktadır (Zupic vd., 2015). Atıf örüntülerini ve entelektüel yapıları ortaya koyarak, araştırmacıların çalışmalarını yerleşik araştırma gelenekleri içinde konumlandırmalarına ve daha fazla inceleme gerektiren boşlukları belirlemelerine yardımcı olmaktadır.

İkinci olarak, tematik kümelerin ve kavramsal gruplamaların belirlenmesi, kariyer yönetiminin farklı boyutlarının birbiriyle nasıl ilişkili olduğunu aydınlatmakta; öz değerlendirme yöntemleri, çevresel tarama teknikleri, öğrenme kuramları ve örgütsel kariyer sistemleri arasındaki bağlantıları görünür kılmaktadır (Small, 1973). Bu ilişkilerin anlaşılması, kavramsal ayrımları aşan ve kariyer gelişim süreçlerine ilişkin bütüncül modeller geliştiren daha bütünlendirici araştırmaları mümkün kılmaktadır. Analiz, alanlar arasındaki yeterince çalışılmamış bağlantıları ortaya çıkararak yeni içgörüler veya yenilikçi uygulamalar üretilmesine zemin hazırlayabilmektedir.

Üçüncü olarak, yayın eğilimlerinin ve temaların zamansal analizi, güncel yazın için tarihsel bir bağlam sunmakta; kariyer yönetimi araştırmalarının değişen istihdam yapıları, teknolojik yenilikler ve dönüşen kuramsal paradigmlar karşısında nasıl evrildiğini göstermektedir (Garfield, 2009). Bu tarihsel perspektif, araştırmacıların mevcut tartışmaların kökenlerini anlamalarına, bazı konuların dönemsel olarak nasıl yeniden gündeme geldiğini fark etmelerine ve güncel sorunları daha uzun araştırma çizgileri içine yerleştirmelerine yardımcı olmaktadır. Uygulayıcılar açısından ise, hangi yaklaşımların gerçekten yeni ilerlemeler sunduğunu, hangilerinin ise mevcut uygulamaların yeniden adlandırılmış biçimleri olduğunu ayırt etmeyi kolaylaştırmaktadır.

Dördüncü olarak, araştırma boşluklarının ve yeterince incelenmemiş alanların belirlenmesi, gelecekteki akademik çalışmaların kuramsal bilgiyi ilerletecek ya da pratik ihtiyaçlara yanıt verecek sorulara yönelmesine rehberlik etmektedir (Tranfield vd., 2003). Literatürde yoğun biçimde ele alınan konular ile görece ihmal edilmiş alanların sistematik biçimde ortaya konması, anlamlı ve etkili araştırma gündemleri oluşturmak

isteyen araştırmacılar için net bir yön göstermektedir. Bu boşluklar; yeterince temsil edilmeyen gruplar, az kullanılan yöntemler ya da henüz denenmemiş kavramsal bütünleştirmelerle ilgili olabilir ve özgün katkılar için güçlü fırsatlar sunmaktadır.

Beşinci olarak, analiz uygulayıcılar için de önemli faydalar sağlamaktadır; kariyer yönetimine ilişkin kanıta dayalı yaklaşımları sentezleyerek, hangi öz değerlendirme araçlarının ve çevresel analiz tekniklerinin güçlü bir araştırma temelinde dayandığını ortaya koymaktadır (Rynes vd., 2001). Akademik kanıtların anlaşılması, insan kaynakları profesyonellerinin, kariyer danışmanlarının ve bireysel kariyer yöneticilerinin hangi uygulamaları benimseyeceklerine ve bunları nasıl etkili biçimde hayata geçireceklerine daha bilinçli kararlar vermelerine olanak tanımaktadır. Analiz ayrıca, popüler uygulamalar ile araştırma bulguları arasındaki olası uyumsuzlukları açığa çıkararak, uygulamaların akademik içgörülerden nasıl daha fazla yararlanabileceğini göstermektedir.

Altıncı olarak, etkili araştırmacıların, araştırma gruplarının ve kurumların belirlenmesi, kariyer yönetimi araştırma topluluğu içinde ağ kurma ve iş birliği fırsatlarını kolaylaştırmaktadır (Glänzel vd., 2004). Belirli araştırma akımlarına kimlerin katkıda bulunduğunun bilinmesi, ortak ilgi alanlarına ve tamamlayıcı uzmanlıklara sahip potansiyel iş birlikçilerin, mentorların veya araştırma ortaklarının belirlenmesini mümkün kılmaktadır. Bibliyometrik analizin bu sosyal boyutu, kariyer yönetimi süreçlerine ilişkin kolektif anlayışı geliştiren araştırma ağlarının oluşumunu desteklemektedir.

Yedinci olarak, dergi analizi, kariyer yönetimi alanında yayın yapmayı hedefleyen yazarlar ve nitelikli bilgi kaynaklarını arayan okuyucular için pratik rehberlik sunmaktadır (Hirsch, 2005). Öz değerlendirme ve çevresel analiz konularında düzenli olarak yayın yapan çekirdek dergilerin belirlenmesi, araştırmacıların çalışmalarını uygun mecralara yönlendirmesine yardımcı olmakta; uygulayıcıların ise sınırlı zamanlarını en ilgili ve güvenilir kaynaklara odaklamalarını sağlamaktadır. Dergilerin tematik eğilimlerinin anlaşılması, kariyer yönetiminin hangi boyutlarının hangi yayın bağlamlarında ele alındığını da ortaya koymaktadır.

Son olarak, bu bibliyometrik analiz, kariyer yönetimi yazınına bibliyometrik yöntemlerin uygulanışını göstererek metodolojik bir katkı da sunmaktadır ve bu sistematik inceleme yaklaşımlarının alanda daha yaygın biçimde benimsenmesini teşvik etmektedir (Donthu vd., 2021). Şeffaf ve tekrar edilebilir bir metodoloji sunulması, diğer araştırmacıların benzer alanları incelemek ya da literatür geliştikçe analizi güncellemek için uyarlayabilecekleri bir çerçeve oluşturmaktadır. Birden fazla bibliyometrik tekniğin bütüncül biçimde kullanılması, akademik üretimin ve bilgi yapılarının farklı boyutlarını yakalayan kapsamlı bir analitik yaklaşım sunmaktadır.

Bu bibliyometrik analizden elde edilen bulgular, farklı ilgi ve ihtiyaçlara sahip çok sayıda hedef kitleye hitap etmektedir. Akademik araştırmacılar, alanın entelektüel yapısına ilişkin sistematik bir anlayış kazanarak çalışmalarını daha bilinçli biçimde konumlandırabilmekte ve yeni araştırma fırsatlarını daha net biçimde görebilmektedir (Zupic vd., 2015). Doktora öğrencileri ve erken kariyer araştırmacıları, araştırma topluluğuna daha hızlı uyum sağlamalarını kolaylaştıran ve dikkatle incelenmesi gereken etkili çalışmalarını gösteren kapsamlı bir haritalamadan yararlanmaktadır. İnsan kaynakları profesyonelleri ve kariyer danışmanları gibi uygulayıcılar ise, öz değerlendirme ve çevresel analiz temelli kariyer yönetimi yaklaşımlarına ilişkin sentezlenmiş, kanıta dayalı bilgilere erişim sağlamaktadır. İş gücü gelişimiyle ilgilenen politika yapıcılar ve eğitim kurumları da, kariyer yönetimini ve yaşam boyu öğrenmeyi desteklemeye yönelik kanıta dayalı uygulamalar hakkında içgörüler elde etmektedir. Bu farklı ilgi alanlarının kesişimi, bireylerin sistematik öz inceleme ve çevreyle etkileşim yoluyla mesleki gelişim ihtiyaçlarını nasıl belirlediklerini anlamının hem kuramsal hem de pratik önemini açık biçimde ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, veri tabanı kapsamı, atıf ölçütleri ve metodolojik tercihlere ilişkin kaçınılmaz sınırlılıklar kabul edilmekle birlikte, bu bibliyometrik analiz, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde öz değerlendirme ve çevresel analizi ele alan kariyer yönetimi yazınına ilişkin değerli ve sistematik bir inceleme sunmaktadır. Performans analizi, atıf analizi, eş-atıf analizi, bibliyografik eşleşme, anahtar kelime analizi ve bilim haritalama tekniklerinin birlikte kullanılması; alanın entelektüel yapısına, evrimine ve gelecekteki yönelimlerine çok boyutlu bir bakış sağlamaktadır. Bu katkılar, basit betimleyici istatistiklerin ötesine geçerek kavramsal ilişkileri görünür kılmakta, etkili çalışmalar ve araştırmacıları belirlemede, araştırma boşluklarını ortaya çıkarmakta ve bireylerin çağdaş bağlamlarda kariyerlerini nasıl etkin biçimde yönettiklerini anlamayı ilerleten, kuramsal açıdan anlamlı ve pratikte ilgili araştırma sorularına yönelik gelecekteki çalışmalara yön vermektedir.

## BULGULAR, TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### Bulgular

Kariyer yönetimi literatürünün, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde öz değerlendirme ve çevresel analiz odağında yapılan bibliyometrik analizi; akademik üretim, atıf ağları ve tematik evrim açısından birçok önemli örüntüyü ortaya koymaktadır. Veri seti, 1970'lerin başından 2024'e kadar uzanan yayımları kapsamaktadır ve istihdam ilişkileri ile kariyer paradigmalarındaki büyük değişimlere karşılık gelen belirli dönemlerde belirgin bir yoğunlaşma ile birlikte, kariyer gelişim süreçlerine yönelik sürekli bir akademik ilgiyi göstermektedir (Arthur vd., 2005). Yayın eğilimleri, 1980'lerden itibaren istikrarlı bir büyümeye işaret etmekte; özellikle 1990'ların sonları ve 2000'lerin başlarında, yaygın örgütsel yeniden yapılandırma, sınırsız kariyer kavramlarının ortaya çıkışı ve bireysel kariyer ajansına artan vurgu ile örtüşen keskin artışlar görülmektedir (Sullivan vd., 2009).

Bu alandaki en çok atıf alan yayımlar, öz değerlendirme ve çevresel analiz yoluyla kariyer yönetiminin kuramsal ve ampirik olarak anlaşılmasını şekillendiren temel katkıları ortaya koymaktadır. Hall'un protean kariyerler üzerine yaptığı öncü çalışma, son derece etkili olup, bireylerin sürekli değerlendirme ve uyum yoluyla kendi gelişimlerinin birincil sorumluluğunu üstlendiği öz-yönelimli kariyer yönetimini anlamaya yönelik kavramsal çerçeveyi oluşturmaktadır (Hall, 2004). Benzer şekilde, Arthur ve Rousseau'nun sınırsız kariyer kavramsallaştırması, çevresel tarama yoluyla belirlenen bireysel hareketlilik ve aktarılabılır yetkinlikleri vurgulayan bakış açılarının yaygın biçimde benimsenmesini yansıtarak atıf ağlarında belirgin biçimde yer almaktadır (Arthur vd., 1996). Super'in yaşam boyu, yaşam alanı yaklaşımı ise, kariyer ilerlemesini anlamada benlik kavramını ve çevresel faktörleri içeren gelişimsel çerçevelerin kalıcı önemini göstererek yüksek atıf sıklığını korumaktadır (Super, 1990).

Üretkenlik ve atıf ölçütleriyle belirlenen etkili yazarlar arasında, protean kariyer kuramı, örgütsel kariyer sistemleri ve bireysel gelişim süreçlerini kapsayan kapsamlı katkılarıyla Douglas Hall öne çıkmaktadır. Yehuda Baruch, çağdaş kariyer yönetimi uygulamalarının ve bunların değişen istihdam bağlarına yanıt olarak evriminin anlaşılmasına önemli katkılar sunan bir diğer yüksek üretkenliğe sahip akademisyen olarak görülmektedir (Baruch, 2004). Mark Savickas ise, anlatı temelli yaklaşımlar ve uyum yetkinlikleri aracılığıyla öz değerlendirmeyi vurgulayan kariyer inşası kuramını geliştirmedeki etkisiyle özellikle öne çıkmaktadır (Savickas, 2013). Bu akademisyenler, farklı araştırma akımlarını birbirine bağlayan ve disiplinler arası bilgi alışverişini kolaylaştıran iş birliği ağlarında düğüm noktaları oluşturmaktadır.

Dergi analizi, öz değerlendirme ve çevresel analizi içeren kariyer yönetimi araştırmalarının, alanın disiplinler arası doğasını yansıtarak çeşitli yayın mecralarında yer aldığını göstermektedir. Journal of Vocational Behavior, kariyer karar verme, değerlendirme süreçleri ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesine ilişkin çok sayıda araştırma yayımlayarak başlıca yayın organı olarak öne çıkmaktadır (Lent vd., 2002). Journal of Career Assessment, öz değerlendirmeye yönelik ölçme araçları ve değerlendirme metodolojileri literatürüne önemli katkılar sağlamaktadır (Betz vd., 2006). Journal of Applied Psychology, Academy of Management Journal ve Journal of Organizational Behavior gibi yönetim ve örgütsel davranış dergileri ise bireysel kariyer yönetimini örgütsel bağlamlar ve çıktılarla ilişkilendiren araştırmalar yayımlamaktadır (Seibert vd., 2001). Bu dağılım örüntüsü, kariyer gelişimi çalışmalarının farklı kuramsal geleneklere ve metodolojik tercihlere sahip çoklu akademik topluluklarla etkileşim içinde olduğunu göstermektedir.

Ortak atıf analizi, kariyer yönetimi literatürü içinde farklı araştırma geleneklerini ve tematik vurguları temsil eden belirgin entelektüel kümeleri ortaya koymaktadır. Öne çıkan bir küme, Holland'ın kişilik-çevre uyumu kuramı, Super'in gelişimsel yaklaşımı ve çağdaş kariyer inşası perspektiflerini içeren mesleki psikoloji ve kariyer danışmanlığı etrafında şekillenmektedir (Holland, 1997; Savickas, 2005). Bu küme, etkili kariyer karar verme ve gelişim planlamasının temeli olarak bireysel farklılıkları, benlik kavramı gelişimini ve kişi-çevre uyumunu vurgulamaktadır. İkinci bir küme, örgütlerin kariyer gelişim süreçlerini nasıl yapılandırdığını, değerlendirme kaynakları sağladığını ve çalışan gelişimini nasıl desteklediğini inceleyen örgütsel kariyer yönetim sistemlerine odaklanmaktadır (Gutteridge vd., 1993). Bu araştırma hattı, yedekleme planlaması, yetenek geliştirme ve elde tutma stratejileri dâhil olmak üzere kariyer yönetimine örgütsel bakış açısını ele almaktadır.

Üçüncü bir entelektüel küme, protean ve sınırsız kariyerler gibi çağdaş kariyer yönelimlerini ele alarak, giderek akışkanlaşan istihdam bağlamlarında bireysel ajansı, psikolojik başarıyı ve uyum yeteneğini vurgulamaktadır (Hall, 2002; Sullivan vd., 2006). Bu literatür, bireylerin sürekli öz değerlendirme, çevresel izleme ve proaktif gelişim davranışları yoluyla kariyer belirsizliğini nasıl yönettiklerini incelemektedir. Dördüncü bir küme ise kariyer gelişimine yönelik sosyal bilişsel perspektifleri içermekte; öz yeterlik inançları, sonuç beklentileri ve çevresel etkilerin kariyerle ilgili seçimler ve davranışlar üzerindeki rolünü ele almaktadır.

(Lent vd., 1994). Bu kümeler, kariyer yönetimi literatüründeki kavramsal çeşitliliği gösterirken, birden fazla kuramsal geleneği bütünleştiren köprü niteliğindeki yayınlar aracılığıyla aralarındaki bağlantıları da ortaya koymaktadır.

Anahtar kelime eş-oluşum analizi, kariyer yönetimi araştırmalarında merkezi temaları gösteren ve yayınlar boyunca tekrar eden temel kavramları ortaya koymaktadır. Kariyer gelişimi, öz değerlendirme, kariyer planlama, istihdam edilebilirlik ve kariyer uyum yeteneği gibi terimler, araştırma alanı için taşıdıkları temel önemi yansıtarak yoğun eş-oluşum ağı oluşturmuştur (Fugate vd., 2004). Çevresel tarama, işgücü piyasası analizi ve örgütsel değerlendirme orta düzeyde sıklıkla görülmekte; bu da bu kavramların ilgi gördüğünü, ancak öz değerlendirme süreçleri kadar kapsamlı ele alınmadığını düşündürmektedir. Psikometrik araçlar, 360 derece geri bildirim ve yetkinlik çerçeveleri gibi belirli değerlendirme yöntemlerine ilişkin anahtar kelimeler ise, gelişim planlaması için öz farkındalığı destekleyen çeşitli yaklaşımlara işaret etmektedir (London vd., 2002).

Anahtar kelime eğilimlerinin zamansal analizi, kariyer yönetimi literatüründe değişen vurguları ortaya koymaktadır. Erken dönem yayınlar, istikrarlı istihdam ilişkileri ve çalışan gelişiminde örgütsel sorumluluğa ilişkin geleneksel varsayımları yansıtarak kariyer aşamaları, örgütsel kariyer yolları ve mesleki rehberliğe yoğun biçimde odaklanmaktadır (Levinson, 1986). 1990'lar, örgütsel küçülme ve istihdam ilişkilerindeki dönüşümlerle örtüşecek şekilde bireysel ajans, öz yönelim ve sürekli öğrenme ile ilgili terimlerin artan görünürlüğüne tanıklık etmektedir (Hall, 1996). Son dönem yayınlar ise kariyer uyum yeteneği, dayanıklılık, sürdürülebilir kariyerler ve dijital araçları vurgulamakta; bu da uzayan çalışma yaşamları boyunca karmaşıklıkla başa çıkma ve iyi oluşu sürdürmeye yönelik çağdaş kaygıları yansıtmaktadır (Savickas vd., 2012).

Son dönem yayınların analizi ve yükselen anahtar kelime sıklıkları aracılığıyla belirlenen ortaya çıkan temalar arasında, kariyer değerlendirme ve gelişim planlamasında yapay zekâ ve dijital platformların uygulanması yer almaktadır (Hirschi, 2018). Algoritmik değerlendirme, beceri eşleştirmede makine öğrenmesi uygulamaları ve çevrimiçi kariyer gelişim araçlarını ele alan yayınlar, kariyer yönetimi süreçlerinin giderek artan biçimde teknolojik olarak aracılanmasına işaret etmektedir. Sürdürülebilir kariyerler ve iş-yaşam entegrasyonu üzerine yapılan araştırmalar, nesnel başarıların yanı sıra öznel iyi oluşu da kapsayan bütüncül kariyer başarısına artan ilgiyi yansıtmaktadır (De Vos vd., 2020). Kariyer gelişiminde çeşitlilik, kapsayıcılık ve eşitlik konularını ele alan literatür ise, sistemik engellerin marjinalleştirilmiş grupların değerlendirme kaynaklarına ve gelişim fırsatlarına erişimini nasıl etkilediğini kabul etmektedir (Madera vd., 2019).

Araştırma üretiminin coğrafi analizi, Kuzey Amerika ve Batı Avrupa kurumlarında yoğunlaşmayı; Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık, Hollanda ve Avustralya'daki üniversitelerden gelen önemli katkıları ortaya koymaktadır (Baruch vd., 2019). Bu coğrafi dağılım, Anglo-Amerikan kurumların önde gelen dergilerdeki yayınlara hâkim olduğu yönetim ve örgütsel araştırmalardaki daha geniş örüntüleri yansıtmaktadır. Bununla birlikte, özellikle Çin, Singapur ve Güney Kore'deki Asya kurumlarından gelen artan katkılar, kariyer yönetimi literatürünün giderek uluslararasılaştığını ve kariyer olgularının kültürel ve kurumsal bağlamlara göre değiştiğinin kabul edildiğini göstermektedir (Briscoe vd., 2012). Coğrafi yoğunlaşma, bulguların genellenebilirliği konusunda sorular doğurmakta ve kariyer yönetiminin farklı bağlamlarda incelendiği araştırmaların genişletilmesi gereğine işaret etmektedir.

Literatürdeki metodolojik örüntüler, öz değerlendirme, çevresel faktörler ve kariyer çıktıları arasındaki ilişkileri test etmek için regresyon analizleri ve yapısal eşitlik modellemesi kullanan nicel anket araştırmalarının baskınlığını ortaya koymaktadır (Wang vd., 2014). Görüşmeler ve vaka çalışmalarını kullanan nitel araştırmalar, kariyer yönetiminin öznel deneyimleri ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinin altında yatan anlamlandırma süreçlerine dair değerli içgörüler sunmaktadır (Ibarra, 2003). Kariyer gelişiminin uzun zaman dilimleri boyunca gerçekleştiğinin kabul edilmesine rağmen, boylamsal çalışmalar nispeten nadir olup; bu durum zamansal dinamikleri ve nedensel süreçleri yakalayan araştırma tasarımları için fırsatlara işaret etmektedir (Ng vd., 2005). Öz değerlendirme yetkinliklerini veya çevresel tarama becerilerini geliştirmeye yönelik müdahaleleri inceleyen deneysel ve yarı deneysel tasarımlar ise seyrek görülmekte; bu da pratik uygulamaların ve bunların etkililiğinin değerlendirildiği araştırmalar için potansiyel alanlar olduğunu göstermektedir.

## Tartışmalar

Bulgular, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde öz değerlendirme ve çevresel analizi ele alan kariyer yönetimi yazınının birçok önemli özelliğini ortaya koymaktadır. Son on yıllarda yayın sayısındaki kayda değer artış, hızlı değişim, örgütsel dalgalanmalar ve azalan istihdam güvencesiyle karakterize edilen çağdaş çalışma ortamlarında yol alan bireyler için kariyer yönetiminin kritik bir yetkinlik olarak giderek daha fazla kabul

edildiğini yansıtmaktadır (Baruch vd., 2000). Yayın eğilimleri ve evrilen anahtar kelimelerde gözlenen, örgütsel kariyer yönetiminden bireysel kariyer ajansına doğru kayma; uzun süreli istihdam ve örgütsel gelişim desteğini vurgulayan geleneksel psikolojik sözleşmelerin yerini, bireysel öz yeterliliği gerektiren daha işlemsel düzenlemelere bırakmasıyla tanımlanan istihdam ilişkilerindeki daha geniş dönüşümlerle örtüşmektedir (Rousseau, 1995).

Atıf ağlarında protean ve sınırsız kariyer çerçevelerinin öne çıkması, bu perspektiflerin akademisyenlerin ve uygulayıcıların kariyer gelişimini kavramsallaştırma biçimlerini temelden yeniden şekillendirdiğini göstermektedir (Hall, 2004; Arthur vd., 1996). Bu çerçeveler, kariyer yönetiminde bireysel sorumluluğu vurgulamakta ve önceki örgütsel kariyer sistemlerinin kurumsal olarak sağladığı gelişmiş öz değerlendirme yetkinlikleri ile çevresel farkındalığı gerekli kılmaktadır. Bu perspektiflerin yaygın biçimde benimsenmesi, bireylerin etkili öz-yönelimli kariyer yönetimi için sahip oldukları kaynaklar, ağlar ve yetkinlikler bakımından önemli ölçüde farklılık göstermesi nedeniyle, eşitlik ve erişim konularında soruları gündeme getirmektedir (Inkson vd., 2012). Bibliyometrik bulgular, akademik ilginin büyük ölçüde yeni kariyer gerçekliklerini ve bireysel ajansı tanımlamaya odaklandığını; buna karşın bireysel öz-yönetim söylemine rağmen varlığını sürdüren yapısal engellere ve örgütsel sorumluluklara görece daha az dikkat edildiğini düşündürmektedir.

Ortak atıf analiziyle ortaya konan entelektüel kümelenme, kariyer yönetimi yazınının farklı varsayımlar ve vurgulara sahip çoklu kuramsal geleneklerden beslendiğini göstermektedir. Bireysel farklılıklar ve kişi-çevre uyumuna dayanan mesleki psikoloji perspektiflerinin, öğrenme ve öz yeterliliği vurgulayan sosyal bilişsel yaklaşımlarla birlikte varlığını sürdürmesi, alan içindeki kuramsal çoğulculuğa işaret etmektedir (Lent vd., 1994; Holland, 1997). Bu çeşitlilik, kariyer olgularını incelemek için birden fazla merceğe sunarak anlayışı zenginleştirmekte; ancak farklı araştırma akımlarının uyumsuz kavramlar kullanması veya çelişkili varsayımlardan hareket etmesi durumunda birikimli bilgi üretimi açısından zorluklar da yaratmaktadır. Farklı çerçevelerin birbirini nasıl tamamladığını ya da hangi noktalarda çeliştiğini açık biçimde ele alan daha güçlü bir kuramsal bütünlüşme, alanın ilerlemesine katkı sağlayabilir.

Öz değerlendirmeye kıyasla çevresel analizi açık biçimde ele alan araştırmaların görece azlığı, akademik ilginin dengesiz dağıldığını göstermektedir. Değerlendirme araçları, geri bildirim süreçleri ve öz farkındalık gelişimini inceleyen kapsamlı bir literatür bulunmasına karşın; bireylerin kariyer kararları alırken işgücü piyasalarını nasıl etkili biçimde taradıkları, sektör eğilimlerini nasıl değerlendirdikleri veya örgüt kültürlerini nasıl analiz ettikleri konusunda somut rehberlik sunan çalışmalar daha sınırlıdır (Choo, 2002). Bu boşluk, çevresel analizi sistematik biçimde incelemenin daha zor olmasını yansıtıyor olabilir ya da araştırmacıların dışsal bağlamsal faktörler yerine içsel psikolojik süreçlere öncelik vermesinden kaynaklanıyor olabilir. Oysa etkili kariyer yönetimi, öz bilginin çevresel anlayışla bütünleştirilmesini gerektirdiğinden, çevresel analiz yöntemlerine ve bunların uygulamalarına yönelik genişletilmiş araştırmalar bilgi birikimini güçlendirecektir.

Son dönem yayınlarda teknoloji, sürdürülebilirlik ve çeşitlilikle ilişkili temaların ortaya çıkması, alanın çağdaş toplumsal kaygılara yanıt verdiğini ve kariyer yönetiminin daha geniş sosyal, ekonomik ve teknolojik bağlamlar içinde gerçekleştiğini kabul ettiğini göstermektedir (Hirschi, 2018; De Vos vd., 2020). Algoritmik değerlendirme ve yapay zekâyâ artan ilgi, insan kaynakları uygulamalarının yaygın dijitalleşmesini yansıtmakta ve kariyer karar verme süreçlerinde otomatik araçların geçerliliği, önyargıları ve uygun kullanımı konusunda önemli sorular doğurmaktadır. Bu ortaya çıkan teknolojileri ele alan araştırmalar, yeniliğin yalnızca mevcut süreçleri otomatikleştirmek veya yeni ayrımcılık biçimleri üretmek yerine bireylerin gerçek gelişim ihtiyaçlarına hizmet etmesini sağlamak için hem fırsatları hem de riskleri eleştirel biçimde incelemelidir.

Araştırma üretiminin Batı bağlamlarında yoğunlaşması, kariyer yönetimi süreçlerinin kültürler, kurumsal sistemler ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri arasında nasıl farklılaştığına ilişkin anlayışı sınırlamaktadır. Bireyci, piyasa temelli ekonomilerde geliştirilen kariyer yönetimi yaklaşımları; kolektivist kültürlerle ya da farklı işgücü piyasası yapıları ve istihdam normlarına sahip bağlamlara etkili biçimde aktarılmayabilir (Briscoe vd., 2012). Farklı coğrafi bağlamlarda yürütülecek genişletilmiş araştırmalar, kültürel koşullulukları daha iyi anlamayı ve öz değerlendirme ile çevresel analiz yoluyla etkili kariyer yönetiminin evrensel ve bağlama özgü yönlerini belirlemeyi mümkün kılacaktır.

## Sonuç

Bu bibliyometrik analiz, gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde öz değerlendirme ve çevresel analizi ele alan kariyer yönetimi yazınının kapsamlı bir haritalamasını sunmakta ve son on yıllarda önemli ölçüde evrilmiş olan yoğun bir araştırma üretimini ortaya koymaktadır. Bulgular, örgütsel değişim, teknolojik dönüşüm ve istihdam ilişkilerindeki değişimlerle karakterize edilen çağdaş bağlamlarda bireylerin kariyerlerini nasıl etkili biçimde yönettiklerine ilişkin sorularla akademik dünyanın yaygın biçimde ilgilendiğini göstermektedir.

Protean kariyerler, sınırsız kariyerler ve kariyer inşası kuramı gibi etkili kuramsal çerçeveler, sürekli değerlendirme ve uyum yoluyla öz-yönelimli kariyer yönetimini vurgulayarak bireysel ajans ve gelişim süreçlerine ilişkin anlayışı temelden şekillendirmiştir.

Analiz, kariyer yönetimi yazını içinde; bireysel farklılıklara ve kişi-çevre uyumuna dayanan mesleki psikoloji yaklaşımları, kariyer sistemleri ve yetenek geliştirmeye odaklanan örgütsel perspektifler ve uyum yeteneği ile öz yeterliliği vurgulayan çağdaş çerçeveler dâhil olmak üzere farklı entelektüel gelenekleri tanımlamaktadır. Bu çoklu perspektifler, kariyer olgularını anlamak için zengin kuramsal kaynaklar sunmakta; ancak gelenekler arası daha güçlü bir bütünleşme, birikimli bilgi gelişimini artırabilir. Araştırma çıktılarında öz değerlendirmenin çevresel analize kıyasla daha baskın olması, bireylerin mesleki bağlamlarına ilişkin bilgiyi nasıl etkili biçimde topladıkları ve yorumladıkları konusunda daha fazla akademik ilgi için fırsatlara işaret etmektedir.

Son dönem literatürde teknolojik uygulamalar, sürdürülebilir kariyerler ve çeşitlilikle ilgili ortaya çıkan temalar, alanın çağdaş zorluklarla etkileşim içinde olduğunu ve kariyer yönetiminin bireysel beceri gelişiminin yanı sıra bütüncül iyi oluşu ve sistemik eşitsizlikleri de ele alması gerektiğinin kabul edildiğini göstermektedir. Araştırma üretiminin giderek uluslararasılaşması, kariyer yönetimi süreçlerindeki kültürel ve bağlamsal farklılıklara yönelik artan farkındalığı yansıtmakta; ancak Batılı kurumlarda süren yoğunlaşma, gerçekten küresel bir anlayış geliştirmek için hâlen önemli ölçüde çalışmaya ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır.

### Öneriler

Bu bulgulara dayanarak, gelecek araştırmalar, uygulamalar ve politikalar için çeşitli öneriler ortaya çıkmaktadır. Araştırmacılar, kariyer yönetimi süreçlerini uzun zaman dilimleri boyunca inceleyen boylamsal çalışmalara öncelik vermelidir; böylece bireylerin öz değerlendirmelerinin, çevresel algılarının ve gelişim ihtiyaçlarının değişen koşullar ve yaşam evrelerine yanıt olarak nasıl evrildiği yakalanabilir (Ng vd., 2005). Bu tür araştırmalar, mevcut literatürde baskın olan kesitsel tasarımların yeterince ele alamadığı nedensel mekanizmaları ve zamansal dinamikleri aydınlatacaktır.

Akademisyenler, çevresel analiz metodolojilerine ilişkin araştırmaları genişleterek, bireylerin işgücü piyasalarını nasıl etkili biçimde taradıkları, örgüt kültürlerini nasıl değerlendirdikleri ve ortaya çıkan beceri gereksinimlerini nasıl belirledikleri konusunda somut rehberlik sağlamalıdır (Choo, 2002). Bu araştırmalar, doğru çevresel değerlendirmeyi mümkün kılan bilgi kaynaklarını, analitik çerçeveleri ve karar verme süreçlerini incelemeli; öz değerlendirmenin dışsal bağlam değerlendirmesine kıyasla çok daha fazla akademik ilgi görmesiyle ortaya çıkan mevcut dengesizliği ele almalıdır. Etkili ve etkisiz kariyer yöneticilerinin çevresel taramaya nasıl yaklaştığını karşılaştıran çalışmalar, müdahaleler ve eğitim programları için pratik içgörüler sunabilir.

Kariyer değerlendirme ve gelişim planlamasında teknolojik yenilikleri ele alan araştırmalar, algoritmik araçlar, yapay zekâ uygulamaları ve dijital platformlarla ilişkili hem fırsatları hem de riskleri eleştirel biçimde değerlendirmelidir (Hirschi, 2018). Bu çalışmalar; geçerlilik, olası önyargılar, kullanıcı deneyimleri ve etik sonuçları inceleyerek, teknolojik ilerlemenin yalnızca süreçleri otomatikleştirmek veya yeni ayrımcılık biçimleri yaratmak yerine bireylerin gerçek ihtiyaçlarına hizmet etmesini sağlamalıdır. Dijital uçurumlar ve teknolojiye farklı erişim düzeylerinin kariyer gelişimi fırsatlarındaki eşitliği nasıl etkilediğine özellikle dikkat edilmelidir.

Genişletilmiş uluslararası ve kültürlerarası araştırmalar, kariyer yönetimi süreçlerinin kurumsal bağlamlar, kültürel değer sistemleri ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri arasında nasıl farklılaştığını incelemelidir (Briscoe vd., 2012). Bu çalışmalar, Batı'da geliştirilen modellerin yeni bağlamlarda basitçe tekrarlanmasının ötesine geçerek, farklı kariyer olguları ve yerel kariyer yönetimi uygulamalarıyla gerçek bir etkileşim kurmalıdır. Evrensel ilkeler ile bağlama özgü uyarlamaları birlikte tanımlayan karşılaştırmalı araştırmalar, kuramsal anlayışı ve küresel ölçekte pratik uygulanabilirliği güçlendirecektir.

İnsan kaynakları uzmanları, kariyer danışmanları ve örgütsel gelişim uzmanları dâhil olmak üzere uygulayıcılar, bu analizde ortaya konan kapsamlı araştırma birikiminden yararlanarak kanıta dayalı öz değerlendirme ve çevresel analiz uygulamalarını kariyer gelişim programlarına entegre etmelidir (Baruch, 2004). Örgütler, doğrulanmış araçlar, geri bildirim mekanizmaları ve yansıtıcı uygulamalar yoluyla çalışanların öz değerlendirmesini yapılandırılmış biçimde desteklerken; işgücü piyasası zekâsı, sektör eğilim analizleri ve örgütsel yönelimler ile beceri gereksinimlerine ilişkin şeffaf iletişim aracılığıyla çevresel farkındalığı da kolaylaştırmalıdır. Güncel söylem bireysel öz-yeterliliği vurgulasa da, kariyer yönetiminde bireysel ve örgütsel sorumlulukların birlikte ele alınması en uygun yaklaşımı temsil etmektedir.

Eğitim kurumları, etkili kariyer öz-yönetiminin doğuştan gelen yetenekler değil öğrenilebilir beceriler gerektirdiğini kabul ederek, öz değerlendirme ve çevresel analiz dâhil kariyer yönetimi yetkinliklerini ortaöğretim ve yükseköğretim müfredatlarına entegre etmelidir (Savickas, 2013). Programlar; üstbilişsel farkındalık, yansıtıcı uygulama, işgücü piyasası araştırması için bilgi okuryazarlığı ve kariyer yörüngelerine ilişkin stratejik düşünmeyi öğretilmelidir. Bu yetkinliklerin erken geliştirilmesi, bireyleri dinamik istihdam bağlamlarında yaşam boyu kariyer yönetimine daha iyi hazırlar.

Politika yapıcılar, bireyler gelişimlerinden birincil olarak sorumlu olsa da, sistemik faktörlerin yetkinlikleri ve fırsatları önemli ölçüde etkilediğini kabul ederek, kamu politikalarının ve kurumsal yapıların bireysel kariyer yönetimini nasıl desteklediğini ya da engellediğini değerlendirmelidir (Madera vd., 2019). Kariyer danışmanlığı hizmetlerine erişim, sürekli eğitim olanakları, işgücü piyasası bilgi sistemleri ve kariyer geçişlerini mümkün kılan istihdam korumalarına yönelik politikalar, etkili bireysel kariyer yönetimini destekleyecektir. Dezavantajlı grupların kariyer gelişimindeki yapısal engelleri aşmalarına yardımcı olacak eşitlik odaklı düzenlemelere özellikle önem verilmelidir.

Gelecek bibliyometrik analizler, literatür gelişmeye devam ettikçe bu bulguları periyodik olarak güncellemeli; ortaya çıkan temaları izlemeli ve bu çalışmada belirlenen araştırma boşluklarının sonraki akademik üretimde ele alınıp alınmadığını değerlendirmelidir (Donthu vd., 2021). Gri literatürü, uygulayıcı yayınlarını ve İngilizce dışındaki kaynakları içeren genişletilmiş analizler, akademik dergilerin ötesinde bilgi üretimi ve yayılımına dair daha kapsamlı bir anlayış sağlayacaktır. Kariyer yönetimi yazınının disiplinler veya ulusal bağlamlar arasında nasıl farklılaştığını inceleyen karşılaştırmalı bibliyometrik çalışmalar, ana akım literatürde yeterince temsil edilmeyen alternatif bakış açılarını ortaya koyabilir.

Öz değerlendirme ile çevresel analizin bütünleştirilmesi, çağdaş çalışma ortamlarında etkili kariyer yönetiminin temelini oluşturmakta; bireylerin hem kişisel hedefleriyle hem de piyasa gerçekleriyle uyumlu anlamlı gelişim ihtiyaçlarını belirlemelerine olanak tanımaktadır. Bu bibliyometrik analiz, bu süreçlere yönelik önemli bir akademik ilgiyi ortaya koyarken; metodolojik boşluklar, ortaya çıkan teknolojiler, kültürel farklılıklar ve eşitlik sorunlarını ele alan sürekli araştırmalar için fırsatları da belirlemektedir. Çalışma hayatının süregelen evrimi, sistematik öz inceleme ve çevresel etkileşim yoluyla kariyer yönetiminin kritik önemini koruyacağını göstermekte; tüm bireylerin kariyer yörüngelerini başarılı ve sürdürülebilir biçimde yönetebilmelerini sağlayacak sürekli akademik ilgi ve pratik desteği gerekli kılmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Adams, R. J., Smart, P., & Huff, A. S. (2017). Shades of grey: Guidelines for working with the grey literature in systematic reviews for management and organizational studies. *International Journal of Management Reviews*, 19(4), 432-454.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127-136.
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Pearson Education.
- Baruch, Y., & Peiperl, M. (2000). Career management practices: An empirical survey and implications. *Human Resource Management*, 39(4), 347-366.
- Baruch, Y., & Rousseau, D. M. (2019). Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management. *Academy of Management Annals*, 13(1), 84-111.
- Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. J. (2008). Active learning: Effects of core training design elements on self-regulatory processes, learning, and adaptability. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 296-316.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11.

- Börner, K., Chen, C., & Boyack, K. W. (2003). Visualizing knowledge domains. *Annual Review of Information Science and Technology*, 37(1), 179-255.
- Bornmann, L., & Daniel, H. D. (2008). What do citation counts measure? A review of studies on citing behavior. *Journal of Documentation*, 64(1), 45-80.
- Boyack, K. W., & Klavans, R. (2010). Co-citation analysis, bibliographic coupling, and direct citation: Which citation approach represents the research front most accurately? *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61(12), 2389-2404.
- Bradford, S. C. (1934). Sources of information on specific subjects. *Engineering*, 137, 85-86.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Mayrhofer, W. (2012). *Careers around the world: Individual and contextual perspectives*. Routledge.
- Caligiuri, P., & Tarique, I. (2009). Predicting effectiveness in global leadership activities. *Journal of World Business*, 44(3), 336-346.
- Callon, M., Courtial, J. P., Turner, W. A., & Bauin, S. (1983). From translations to problematic networks: An introduction to co-word analysis. *Social Science Information*, 22(2), 191-235.
- Choo, C. W. (2002). *Information management for the intelligent organization: The art of scanning the environment* (3rd ed.). Information Today.
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402.
- Cooper, H., Hedges, L. V., & Valentine, J. C. (2019). *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (3rd ed.). Russell Sage Foundation.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- Dickmann, M., & Baruch, Y. (2011). *Global careers*. Routledge.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296.
- Dunning, D., Heath, C., & Suls, J. M. (2004). Flawed self-assessment: Implications for health, education, and the workplace. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(3), 69-106.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273.
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19(2), 285-311.
- Fister, I., Fister, I., & Perc, M. (2016). Toward the discovery of citation cartels in citation networks. *Frontiers in Physics*, 4, 49.
- Ford, J. K., Smith, E. M., Weissbein, D. A., Gully, S. M., & Salas, E. (1998). Relationships of goal orientation, metacognitive activity, and practice strategies with learning outcomes and transfer. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 218-233.
- Fowler, J. H., & Aksnes, D. W. (2007). Does self-citation pay? *Scientometrics*, 72(3), 427-437.

- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Garavan, T. N., Coolahan, M., & McGuire, D. (1995). Human resource development and career advancement: An empirical study of managers in the Irish health and local authority sectors. *Journal of Management Development*, 14(4), 30-43.
- Garfield, E. (2006). The history and meaning of the journal impact factor. *JAMA*, 295(1), 90-93.
- Garfield, E. (2009). From the science of science to Scientometrics visualizing the history of science with HistCite software. *Journal of Informetrics*, 3(3), 173-179.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Glänzel, W. (2012). Bibliometric methods for detecting and analysing emerging research topics. *El Profesional de la Información*, 21(1), 194-201.
- Glänzel, W., & Schubert, A. (2004). Analysing scientific networks through co-authorship. In H. F. Moed, W. Glänzel, & U. Schmoch (Eds.), *Handbook of quantitative science and technology research* (pp. 257-276). Springer.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (4th ed.). SAGE Publications.
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work-home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 361-388.
- Gutteridge, T. G., Leibowitz, Z. B., & Shore, J. E. (1993). *Organizational career development: Benchmarks for building a world-class workforce*. Jossey-Bass.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage Publications.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.
- Hirsch, J. E. (2005). An index to quantify an individual's scientific research output. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 102(46), 16569-16572.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Ibarra, H. (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Harvard Business School Press.
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-61.
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323-340.
- Kessler, M. M. (1963). Bibliographic coupling between scientific papers. *American Documentation*, 14(1), 10-25.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Scott Foresman.

- 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(1), 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(1), 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255-311). Jossey-Bass.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41(1), 3-13.
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: Explanation and elaboration. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000100.
- London, M., & Smither, J. W. (2002). Feedback orientation, feedback culture, and the longitudinal performance management process. *Human Resource Management Review*, 12(1), 81-100.
- MacRoberts, M. H., & MacRoberts, B. R. (1989). Problems of citation analysis: A critical review. *Journal of the American Society for Information Science*, 40(5), 342-349.
- Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentic and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591-1599.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. Routledge.
- McCain, K. W. (1990). Mapping authors in intellectual space: A technical overview. *Journal of the American Society for Information Science*, 41(6), 433-443.
- Mongeon, P., & Paul-Hus, A. (2016). The journal coverage of Web of Science and Scopus: A comparative analysis. *Scientometrics*, 106(1), 213-228.
- Newman, M. E. J. (2001). The structure of scientific collaboration networks. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 98(2), 404-409.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119-133.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 245-275.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 312-369). Jossey-Bass.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P., & Bachrach, D. G. (2008). Scholarly influence in the field of management: A bibliometric analysis of the determinants of university and author impact in the management literature in the past quarter century. *Journal of Management*, 34(4), 641-720.
- Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 529-550.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Rynes, S. L., Bartunek, J. M., & Daft, R. L. (2001). Across the great divide: Knowledge creation and transfer between practitioners and academics. *Academy of Management Journal*, 44(2), 340-355.

- Sampson, J. P., Ketterson, T. U., & Reardon, R. C. (2020). The emergence of computer-assisted career guidance in the United States: A history and some lessons learned. *The Career Development Quarterly*, 68(4), 291-303.
- Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Brooks/Cole.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Wiley.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Schein, E. H. (1990). Career anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development. In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Eds.), *Performance evaluation, goal setting, and feedback* (pp. 207-218). JAI Press.
- Schraw, G., & Dennison, R. S. (1994). Assessing metacognitive awareness. *Contemporary Educational Psychology*, 19(4), 460-475.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.
- Small, H. (1973). Co-citation in the scientific literature: A new measure of the relationship between two documents. *Journal of the American Society for Information Science*, 24(4), 265-269.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731-748.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). Jossey-Bass.
- Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 44-96.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538.
- Vera-Baceta, M. A., Thelwall, M., & Kousha, K. (2019). Web of Science and Scopus language coverage. *Scientometrics*, 121(3), 1803-1813.
- Wang, J. (2013). Citation time window choice for research impact evaluation. *Scientometrics*, 94(3), 851-872.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2014). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 818-830.
- White, H. D., & Griffith, B. C. (1981). Author cocitation: A literature measure of intellectual structure. *Journal of the American Society for Information Science*, 32(3), 163-171.

- Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196-206.
- Zhang, J., Chen, C., Liu, Z., & Hong, S. (2013). Expanding the horizon of science mapping: Introducing the citation-category matrix. In *Proceedings of ISSI 2013* (pp. 2047-2056). International Society for Scientometrics and Informetrics.
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472.