

Performans Değerlendirme Üzerine Türkiye’de Yazılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi

Examination of Postgraduate Theses Written on Performance Evaluation in Turkey

Muharrem AKSU

Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi,
İİBF, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
muharremaksu@sdu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-5164-2458>

Makale Başvuru Tarihi: 26.12.2023

Makale Kabul Tarihi: 07.09.2024

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Sevilay KOKMAZ

Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE,
İnsan Kaynakları ve Liderlik A.B.D., sesekorkmaz07@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8332-0947>

ÖZET

İnsan kaynakları yönetimi günümüzde örgüt yönetimi ile çalışanlar arasında önemli bir işlev ve görevi üstlenmektedir. Özellikle insan kaynaklarının performans değerlendirme fonksiyonu, çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarma ve verimliliklerini artırma açısından oldukça önemli bir işlevi yerine getirmektedir. Bu işlev aynı zamanda örgütün başarısına da katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada örgüt ve insan kaynakları açısından kritik bir öneme sahip olan performans değerlendirmeye ilişkin lisansüstü tezlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda 2023 Kasım ayı sonuna kadar Yüksek Öğretim Kurulu web sayfasında yayınlanmış olan 831 lisansüstü tez çeşitli boyutlardan değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre performans değerlendirmeye ilişkin ilk tezin (yüksek lisans tezi) 1991’de yazıldığı ve tezlerin yüzde 87,2’sinin yüksek lisans tezi, yüzde 12,8’nin ise doktora tezi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca lisansüstü tezlerin 111 farklı üniversitede, 16 farklı enstitüde ve 74 farklı anabilim dalında yazıldığı görülmüştür. Buna ek olarak lisansüstü tezlerin yöntem olarak yüzde 74,7’sinin nicel, yüzde 22,4’ünün de nitel olduğu; evren ve örneklem açısından ise tezlerin yüzde 56,2’sinin özel sektör, yüzde 32,4’ünün ise kamu sektöründe hazırlandığı tespit edilmiştir. İlgili tezler yüzde 84,7’sinin Türk uyruklu öğrenciler, yüzde 15,3’ü ise yabancı uyruklu öğrenciler tarafından hazırlanmıştır. İçerik analizi sonuçlarına göre tezlerin, teorik, model önerisi, ilişkisel inceleme, uygulama yapma ve değişken ilişkileri bağlamında hazırlandığı görülmüştür. Elde edilen bulguların performans değerlendirme fonksiyonunun örgütler ve insan kaynakları açısından önemini vurgulaması ve sonraki dönemlerde hazırlanacak tezlere rehber niteliğinde olması beklenmektedir.

ABSTRACT

Today, human resources management plays a crucial role in the relationship between organizational management and employees. In particular, the human resources performance evaluation function fulfills a very important function in terms of revealing employees' potential and increasing their productivity. This function also contributes to the success of the organization. Therefore, this study aims to examine postgraduate theses on performance evaluation, which is of critical importance for organizations and human resources. For this purpose, 831 postgraduate theses published on the website of the Council of Higher Education until the end of November 2023 were evaluated from various dimensions. According to the findings, it was determined that the first thesis (master's thesis) on performance evaluation was written in 1991, and 87.2 percent of the theses were master's theses and 12.8 percent were doctoral theses. Additionally, it was observed that postgraduate theses were written at 111 different universities, 16 different institutes, and 74 different departments. In addition, 74.7 percent of graduate theses are quantitative in method and 22.4 percent are qualitative; In terms of population and sample, it was determined that 56.2 percent of the theses were prepared in the private sector and 32.4 percent were prepared in the public sector. 84.7 percent of the relevant theses were prepared by Turkish students, and 15.3 percent were prepared by foreign students. The content analysis results revealed that the students prepared theses within the framework of theory, model proposals, relational analysis, application, and variable relationships. The findings are expected to guide the preparation of theses in the upcoming periods, highlighting the importance of the performance evaluation function for organizations and human resources.

Anahtar Kelimeler:

İnsan Kaynakları,

Performans
Değerlendirme,

Lisansüstü Tez,

Keywords:

Human Resources,

Performance Evaluation,

Postgraduate Thesis,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): AKSU, Muharrem ve KORKMAZ Sevilay (2024), “*Performans Değerlendirme Üzerine Türkiye’de Yazılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi*”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.7(1), ss.127-147, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1410410>

1. GİRİŞ

Son yıllarda sektörlerin hızla gelişmesi, çeşitlenmesi ve teknolojinin çeşitli boyutlarda örgütleri etkilemesiyle birlikte örgütsel gelişimin nasıl yönetileceği önemli konuların başında gelmektedir. Özellikle bu konuda yeteneklere ulaşım ve çalışanların potansiyellerinin geliştirilmesi başat bir konu olarak daha fazla öne çıkmaktadır. Bu süreçte kritik bir role sahip olan insan kaynakları yönetimi ise örgütlerin rekabet gücünü artırmada önemli bir faktör haline gelmiştir. Özellikle insan kaynakları beşerî sermayeyi örgütün amaçlarına yönlendirmede kritik bir unsur olarak görülmektedir (Ibeogu ve Öztüren, 2015). İnsan kaynakları, bir örgütün gelişimine yön vermede ve pazarda rekabet gücünü yaratmada en büyük potansiyele sahip olan fonksiyonlardan biridir (Zwiech, 2021).

Örgütlerin hayatta kalmasını ve başarısını belirleyen faktörlerin başında çalışanların çabalarının olduğu bilinen bir gerçektir (Ahmad ve Azman, 2004). Özellikle çalışma ortamında iyi ya da kötü performans gösterenler arasında ayırım yapılmaması halinde herhangi bir örgütün başarılı bir şekilde işleminin mümkün olmadığı vurgulanmaktadır (Ilgen ve Feldman, 1983). İnsan kaynakları fonksiyonlarından biri olan ve çalışanların iş performansının örgüt beklentilerini karşılayıp karşılamadığını değerlendirmek için kullanılan performans değerlendirme, etkin insan kaynakları yönetimini ve örgütün rekabet gücünü belirlemede oldukça önemlidir (Ibeogu ve Öztüren, 2015; Na-Nan vd., 2020). Dolayısıyla performans değerlendirme, çalışanlarının yaptığı işleri izleme ve değerlendirme, yeterlilik ve yeteneklerini geliştirme, performanslarını artırma ve ödülleri dağıtmaya ilişkin bir dizi faaliyeti kapsayan, insan kaynaklarının görevlerini ve kurumsal stratejileri birleştiren bir fonksiyondur (Fletcher, 2001; Lawaj, 2014).

Performans değerlendirmeye yönelik akademik çalışma ve bilgi birikimi, örgütler ve insan kaynakları açısından da önemli hale gelmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalar, insan kaynaklarının performans değerlendirme kabiliyetini ve araçlarını zenginleştirme ve daha optimum performans değerlendirme yapabilme açısından önemli hale gelmektedir. Bu bağlamda performans değerlendirme üzerine yapılan araştırmalar insan kaynakları ve örgütlere yol gösterici bir özelliğe sahip olmaktadır. Çalışanların performans değerlendirme sistemine yönelik algıları, beklentileri ve memnuniyetleri gibi örgütsel davranış açısından bir dizi faktörü incelemeye yönelik akademik çalışmalar, daha rasyonel bir performans değerlendirme sisteminin kurulması açısından rehber niteliğinde verileri ortaya koyabilmektedir.

Bu çalışma, geçmişten 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar Türkiye’de hazırlanan performans değerlendirme konulu lisansüstü tezlerin çeşitli açılardan incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmada doküman inceleme yöntemi çerçevesinde Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezinde bulunan lisansüstü tezler incelenmiştir. Çalışmanın ilk kısmında performans değerlendirmenin teorik kısmı yer almakta, ikinci kısmında ise, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezinden elde edilen verilerin analiz bulguları yer almaktadır.

2. KAVRAMSAL AÇIDAN PERFORMANS DEĞERLENDİRME

İnsan kaynakları yönetiminin önemli fonksiyonlarından biri olan performans değerlendirme, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarına doğrudan katkı sağlayan bir uygulamadır. Performans değerlendirme, çalışanların başarı ya da performans düzeylerinin tespit edilmesine yardımcı olmasının yanı sıra bireysel sorumluluklar, hedefler ve çalışan davranışlarının, örgütün amaç ve stratejileriyle uyumlu hale getirilmesi açısından da örgütler için en temel ihtiyaçlardan biri olarak kabul edilmektedir (Curzi vd., 2019). Performans değerlendirme işten çıkarma, terfi ve rütbe düşürme açısından çalışanın konumunu etkilemekte, ücret, yönetme ve gelişimini sağlama açısından insan kaynakları yönetimine ve verimlilik açısından örgütsel performansa da katkı sağlamaktadır (Lawaj, 2014).

Performans değerlendirme, bir örgütün çalışanlarının belirli bir zaman dilimindeki davranışlarını ve başarılarını değerlendirmesine imkân sağlamaktadır. Ayrıca yönetimin çalışanları ile ilgili çeşitli kararlar alabilmesi açısından resmi ve rasyonel bir karar mekanizması olarak görülmektedir (Nurse, 2005; Ikramullah vd., 2012). Performans değerlendirme, belirli bir çalışanın iş çıktılarının, davranışlarının, niteliklerinin ve karakteristik

özelliklerinin belirli bir modele ya da diğer çalışanlarla karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkan ve yönetim sürecinde kullanılan bir değer yargısı olarak tanımlanmaktadır (Mathis ve Jackson, 1997). Armstrong'a (2006) göre performans değerlendirme, gözden geçirilmiş bir performans anlaşması ve kişisel gelişim planının temeli olarak başarıları, ilerlemeyi ve sorunları kapsayan bir süre boyunca performansın gözden geçirilmesinin gerçekleştiği resmi bir değerlendirme sürecidir. İşlevsel bir tanım olarak ise performans değerlendirme, bireysel performansı ölçmek ve kontrol etmek ve böylece beklenen sonuçları elde etmek için örgütsel hedeflerle bütünleştirmektir (Sanyal ve Biswas, 2014).

2.1. Performans Değerlendirme Sisteminin Amaçları

Örgütlerde performans değerlendirme sisteminin uygulanmasının çeşitli amaçları bulunmaktadır. Performans değerlendirme sisteminin algılanan faydası, tasarlandığı ve uygulandığı çeşitli amaçların başarısına bağlıdır (Huffman vd., 2000). Performans değerlendirmenin ana hedeflerinden biri, çalışanların davranışlarını ve performanslarını başarıya yönelik değiştirmek ve çalışanları daha yüksek performans seviyelerine doğru motive etmektir (Kuvaas, 2007; Zwiech, 2021). Motivasyona ek olarak çalışanların yeteneklerini geliştirmek, davranışlarını düzenlemek, kontrol etmek, koordine etmek, iş performanslarını geliştirmeye devam etmelerini sağlamak, yeniliği öğretmek, çalışanlar arasında başarı düzeyi açısından farklılıkları ortaya koymak, çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek, insan kaynakları sistemlerini değerlendirmek, çalışanların performans ve üretkenliğini arttırmak ve çalışanlar hakkında kararları belgelemek gibi amaçları bulunmaktadır. Bunların yanı sıra hesap verebilirlik, profesyonel gelişim, örgütsel büyüme ve örgüt kültürü oluşturma gibi belirli amaçları da bulunmaktadır (Rao, 2004; Van Dijk ve Schodl, 2015; Dal Corso vd., 2019; Eyoun vd., 2020; Zwiech, 2021).

Performans değerlendirmenin en temel iki amacı ise yönetsel (idari) ve gelişimsel hedeflerdir (Maund, 2001). Yönetimsel hedefler, yöneticiyi astların performansını daha dikkatli bir şekilde gözlemlemeye teşvik etmeye yönelik olup, performans değerlendirme sonuçlarını ücret, zam, ödül, terfi ve atama gibi elde tutma kararlarına ya da rütbe düşürme ya da işten çıkarma gibi kurumsal ödül ve cezalara bağlayan idari kararlar için kullanılmaktadır. Performans değerlendirmenin gelişimsel amacı ise, mesleki yeterliliklerin artırılması ve çalışanların kişisel gelişimiyle ilgilidir. Geliştirme amaçlı performans değerlendirme sonuçları astların performanslarını ödüllendirmek ve onları teşvik etmek, çalışma performansının nasıl iyileştirilebileceği hakkında bilgi vermek (geribildirim), astlara işle ilgili beklentilerini, girişimlerini, memnuniyetlerini ya da memnuniyetsizliklerini gösterme fırsatı sağlamak, çalışanların potansiyelini ve kişisel kariyer programını geliştirmek, görevlendirme ve rotasyonları belirlemek, performans stratejilerini istenen performansa uyacak şekilde ayarlamalarına olanak sağlamak ve çalışanın güçlü ve zayıf yönlerinin belirlemek gibi çalışanın gelişimsel ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik uygulanmaktadır (Youngcourt vd., 2007; Ikramullah vd., 2012; Sanyal ve Biswas, 2014; Ibeogu ve Öztüren, 2015; Van Dijk ve Schodl, 2015; Eyoun vd., 2020). Bunlara ek olarak performans değerlendirme, çalışanların ölçülmekte oldukları konusunda farkındalığını artıran bir süreçtir. Dolayısıyla performans değerlendirme aynı zamanda, eğitim ve geliştirmenin etkisini tahmin etmek, insan kaynakları araştırmaları hakkında bilgi sağlamak, insan kaynakları sistemlerini değerlendirmek, performans değerlendirme sisteminin etkililiğini test etmek ve kalibrasyonunu sağlamak gibi diğer amaçlar için de kullanılmaktadır. Daha geniş bir perspektiften ele alındığında ise performans değerlendirme amaçları dört grupta ele alınmaktadır. Bunlar (Cleveland vd., 1989);

- Ücret paketinin belirlenmesi, terfi, işten çıkarma, kötü performans gösterenlerin belirlenmesi gibi çalışanlar arasına;
- Zayıf ve güçlü yönlerin ve çalışanın eğitim ihtiyacının belirlenmesi gibi çalışanın kendisine;
- Personel sistemi, örgütsel hedeflere ulaşma, örgütsel eğitim ve gelişimsel ihtiyaçların değerlendirilmesi gibi değerlendirme sistemine;
- Personel işlemlerinin belgelenmesi ve yasal işlemlerde kayıt altına alınması gibi belgeleme işlemlerine yönelik olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır.

Performans değerlendirme amaçları ile değerlendirici ve değerlendirilen sonuçları arasında ayrılmaz bir ilişki bulunmaktadır. Performans değerlendirmenin amaçları, yöneticinin astlarını derecelendirme motivasyonunu etkileyebilmektedir. Eğer değerlendirme sonuçları, ücret kararları (idari amaçlar) yerine gelişimsel amaçlarla kullanılıyorsa, yöneticinin astları daha mütevazı bir şekilde derecelendirdiği savunulmaktadır (Boswell ve Boudreau, 2002).

Performans değerlendirme sonuçlarının ücret zammı ve terfi gibi idari kararlar amacıyla kullanılması durumunda yöneticinin daha yüksek derecelendirme yapacağı buna karşın değerlendirme sonuçlarının geri bildirim ve geliştirme gibi başka amaçlar için kullanılması durumunda ise yöneticinin daha düşük derecelendirme yapacağı öne sürülmektedir (Cleveland ve Murphy, 1992). Ayrıca performans değerlendirmenin gelişimsel amaçlar için kullanıldığında çalışanların değerlendiriciye ve değerlendirmeye yönelik olarak olumlu tutum sergilediği, fakat idari amaçlarla kullanıldığında ise bu tutumların mevcut olmadığı tespit edilmiştir (Boswell ve Boudreau, 2002). Performans değerlendirme sisteminin amaçlanan hedefine bakılmaksızın, algılanan amacın, değerlendirilenlerin sisteme yönelik tutumlarını etkileyeceğini ileri sürülmektedir (Youngcourt vd., 2007).

2.2. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanıldığı Alanlar

Performans değerlendirme, bir örgütte yönetsel kontrol açısından önemli bir işleve sahiptir ve çeşitli İKY fonksiyonlarıyla ilişkilidir. Performans değerlendirme çıktıları, insan kaynakları planlaması, ücret yönetimi, kariyer planlaması, eğitim ve geliştirme, rotasyon, iş tasarımı, iş sağlığı ve güvenliği ve hizmet kalite güvencesi gibi birçok alanda kullanılması nedeniyle insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinde çok önemli bir role sahip olmakta ve bir örgütün önemli bir bileşeni haline gelmektedir. Performans değerlendirme ücret, terfi ya da pozisyon düşürme, işe devam etme ve işten çıkarma gibi idari kararlar ve çalışanların eğitimi, geribildirim sağlanması, çalışanların transferleri, güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi gibi gelişimsel kararlar için kullanılmaktadır (Boswell ve Boudreau, 2000). Diğer yandan performans değerlendirme sonuçları yetenek yönetimi ve yedekleme açısından da önemli bir işleve sahiptir.

Genel olarak, örgütler, çalışanların elde tutulmasına ilişkin performans değerlendirme sistemini kullanmaktadır. Değerlendirme, sadece çalışanın ne yaptığını ölçmekle kalmamakta aynı zamanda örgüt için faydalı olabilecek potansiyel yeteneklerini de belirlemektedir. Değerlendirme, çalışanın yetenek ve güçlü yönlerinin keşfedilmesine katkı sağlamaktadır. Bu yetenek ve becerilere sahip olan ve başarı gösteren çalışanlara, başarılarıyla doğru orantılı ödül ve terfilerin sağlanması olanların elde tutulmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca performans değerlendirme ile yeteneklerin keşfedilmesi ileriki dönemlerde ortaya çıkabilecek pozisyon boşluklarının daha az maliyetle doldurulması açısından yedeklemeye de katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda performans değerlendirme, yetenek kaynaklarından en iyi şekilde yararlanma açısından oldukça önemli ve örgütün uygulama faaliyetlerinde en yararlı prosedürlerden biri haline gelmektedir.

2.3. Performans Değerlendirme Süreci

Performans değerlendirme genel yönetim sürecinin bir parçası olmasının yanı sıra çalışanın başarısı hakkında etkili ve nesnel yargıda bulunma sürecidir (Lawaj, 2014, 2019). Dolayısıyla bu süreç, bireysel ve örgütsel etkinliğe ulaşmak için planlanan bir faaliyetler dizisinden oluşmakta (Pingle vd., 2015) ve örgütlerin çalışanlarının performans düzeyini belirlemek için kullandıkları yöntem ve süreçleri ifade etmektedir (Van Dijk ve Schodl, 2015). Performans değerlendirme, değerlendirme sisteminde yer alan faaliyetlerin uygulanması, yönetimi ve iletişimde yer alan birbiriyle ilişkili çeşitli unsur ve aşamalardan oluşmaktadır (Lawaj, 2014; Zwiech, 2021).

Performans değerlendirme çalışmaları temel olarak üç aşamada yürütülmektedir. Birinci aşama, değerlendirme sırasında kullanılan hedeflerin, ilkelerin, prosedür kriterlerinin, yöntemlerin, tekniklerin ve araçların ayrıntılı olarak belirlendiği planlama ve tasarımı içermektedir. İkinci aşama olan uygulama, çalışanların değerlendirme sisteminin tanıtımı için hazırlanmasını, değerlendirmenin yürütülmesini, sonuçların hazırlanmasını ve önceki yıllardaki sonuçlarla karşılaştırılmasını içermektedir. Son aşama ise, örgütteki performansı artırmak ve personel politikasını rasyonelize etmek için çalışanlara değerlendirmeleri sonuçlarının verilmesi (geribildirim) ve bireysel işlevler için önlemlerin alınmasını içermektedir (Zwiech, 2021).

Süreç daha detaylı analiz edildiğinde performans değerlendirme süreci, örgütün amaç ve stratejilerine göre performans değerlendirme planlamasının yapılması, standart ve kriterlerin belirlenmesi, değerlendirme döneminin belirlenmesi, değerlendirme yönteminin seçilmesi ve formunun hazırlanması, değerlendirmeye katılacak değerlendiricilerin belirlenmesi, değerlendirme hataları ve geribildirim gibi aşamalardan oluşmaktadır. Bu aşamaların her biri diğerinden daha önemsiz değildir.

Performans değerlendirme genellikle insan kaynakları departmanı tarafından tasarlanmaktadır. Kriterler, çalışanların performansının ölçüleceği parametreyi sağlamakta, sektör ve iş tanımına göre değişiklik

gösterebilmektedir. Performans değerlendirme, performans yönetim sistemi içinde sürekli yinelenen bir değerlendirme sürecidir. Dolayısıyla çalışanların iş performansını düzenli olarak yılda bir, iki ya da üç kez değerlendirilmektedir. Hatta yeni işe başlayanlar için iki aylık bile yapılabilir.

Değerlendirme çeşitli yöntemlere göre yapılmaktadır. Yöntemin belirlenmesi ise değerlendirmenin teknik kısmına ilişkin olup, günümüzde çoğunlukla yetkinliğe ve hedeflere dayalı performans değerlendirme yöntemleri birlikte kullanılmaktadır. Performans değerlendirme, genellikle birden fazla paydaştan alınan bilgilere dayanmaktadır. Bunlar genellikle amirler, astlar, iş arkadaşları, performans değerlendirilen çalışan ve müşterileri içerebilmektedir. Eğer çalışanın performansını ölçebilecek gözlem imkânı ya da yetkinliği varsa değerlendirici sayısı artabilmektedir.

Çalışanın değerlendirmesine tüm paydaşların katılması durumunda 360 derece değerlendirme oluşmaktadır. Performans değerlendirme formları ise genellikle çalışan bilgilerini, başarı ve katkıları, gelişimsel başarı, ihtiyaç ve hedefleri, paydaş girdilerini, çalışan yorumlarını ve imzaları içerebilmektedir. Sürecin sonunda ise, çalışanların beklenen ve gerçekleşen iş performansları karşılaştırılarak ne düzeyde verimli çalıştıkları ve neleri farklı yapmaları gerektiği konusunda geri bildirim verilmektedir.

2.4. Performans Değerlendirme Sisteminin Faydaları

Verimli bir performans değerlendirme sistemi, çalışanların gelecekte daha iyi performansa sahip olmaları amacıyla mevcut performans düzeylerinin değerlendirilmesini ve zayıf yönlerinin geliştirilmesini, güçlü yönlerinin keşfedilmesini sağlamaya yöneliktir (Lawaj, 2014). Başarılı bir performans değerlendirme sisteminin örgüt ihtiyaçlarına uygun olması gerekmektedir. Bu bağlamda verimli bir değerlendirme sistemi, (1) değerlendirme araçları ve tekniklerini; (2) değerlendirme sistemi ile diğer örgütsel yönler arasındaki uyumunu; (3) değerlendirme sistem tasarımı; (4) sistemin uygun bir şekilde çalışanlara tanıtılmasını; (5) koçluk sisteminin varlığını içermelidir (Mohrman vd., 1989).

Performans değerlendirme etkili bir şekilde uygulandığında yöneticilere, insan kaynaklarına ve toplamda örgüte birçok fayda sağlamaktadır. Özellikle ödemeler (prim, ikramiye ve ücret artışları), atamalar (terfiler, transferler, rütbe düşürmeler, elde tutma) eğitim ihtiyaçları ve programları, çalışan gelişimi, çalışan morali, iş danışmanlığı, beklentileri belirleme, hizmet kalitesi ve çalışma standartlarını iyileştirme, gizli yetenekleri ortaya çıkarma, örgütsel sorunları teşhis etme, çalışan performansını işle uyumlu hale getirme, hedef ve ekipler arasındaki iletişimi geliştirme gibi bir oldukça fazla faydaları bulunmaktadır (Dal Corso vd., 2019; Eyoum vd., 2020; Ghazi vd., 2023).

Performans değerlendirme sisteminden çeşitli faydaların elde edilebilmesi yukarıda sayılan etkili bir değerlendirme sisteminin kurulmasına bağlıdır. Sisteme yönelik olumlu tepkilerin alınabilmesi için performans değerlendirme sürecinin güvenilir, doğru ve siyasi çıkarlardan bağımsız olarak algılanması ve değerlendirilenlerin sürece katılması gereklidir (Van Dijk ve Schodl, 2015). Buna yönelik koşulların sağlandığı etkili bir performans değerlendirme sistemi, sadece çalışanların performans düzeyini doğru bir şekilde değerlendirmekle kalmaz aynı zamanda çalışanları örgütün gelecekteki iş gücü ihtiyacını karşılayacak şekilde geliştirmeye de katkı sağlamaktadır. Bu nedenle performans değerlendirme sistemi dikkatlice tasarlanmalı, sektöre ve çalışma ortamına uygun şekilde uyarlanmalıdır. Ayrıca yöneticilerin, çalışanların değerlendirmeye karşı olumlu ya da olumsuz tepkiler vermesine neden olan duygularını bilmesi de çok önemlidir. Çalışanlar, performanslarına ilişkin geri bildirim sağlayan doğru ve kesin bir değerlendirme mekanizmasına ihtiyaç duymaktadırlar. Mekanizma ancak adil olarak algılandığı ve çalışanın gerçek performansını yansıttığı takdirde etkili olabilmektedir (Suliman, 2007). Ayrıca üst yönetim ve insan kaynakları kararlarını, değerlendirme puanlarına göre adil bir şekilde vermelidir. Böylece çalışanlar sistemin sadece formaliteden ibaret olmadığını ve değerlendirme sonuçlarının önemli kararların verilmesinde adil bir şekilde kullanıldığını algılayabilmektedirler (Ikramullah vd., 2012; Ibeogu ve Öztüren, 2015).

2.5. Performans Değerlendirme Sisteminin Zararları

Performans değerlendirme esasen hem çalışanın gelişimini sağlama hem de örgütün verimliliği artırmaya yönelik faydaları elde etme amacıyla kullanılmaktadır. Değerlendirmede yaşanan sorunlar, sistemin etkili kullanılmasına engel olmakta ve çalışanların işyerindeki tutum, tepki, davranış ve performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Kuvaas, 2007; Ibeogu ve Öztüren, 2015). Dolayısıyla çok iyi kurulmuş ve iyi planlanmış bir performans değerlendirme sistemi başarısız olabilmekte ve paydaşlar tarafından olumlu algılanmamaktadır.

Performans değerlendirme sisteminin sayılan faydalarına karşın, sistemin faydalarını azaltan ve sistemin sorunlu hale gelmesine neden olan bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler, çoğunlukla değerlendirici ve değerlendirme sürecinden kaynaklanan değerlendirme sorunlarına ilişkindir. Bunlar, değerlendirme uzmanlarının sisteme ilişkin önemli gerçekleri görmekten yoksun olmaları, değerlendirmelerin önemine dikkat etmemeleri, değerlendirme konusunda hazırlıksız olmaları, bilinçli veya bilinçsiz ya da yanlı değerlendirme yapmaları, değerlendirme becerilerinin eksikliği, çalışanların değerlendirme sonuçları hakkında bilgilendirilmemesi, sistemi destekleme amacıyla uygun bir ödül ve ceza sisteminin olmaması, değerlendiriciler ve değerlendirilenler arasında sisteme yönelik fikir birliğinin olmaması, belirsiz standart ve kriterlerin varlığı ve değerlendiricilerin net olmayan değerlendirmeleridir. Tüm bu sorunlar, performans değerlendirmeyi etkisizleştirmekte ve çalışanların sisteme ve dolayısıyla örgüte karşı olumsuz tutuma sahip olmalarına neden olabilmektedir (Na-Nan vd., 2020).

Değerlendirme sisteminin etkililiği ve faydasının oluşması, çalışanların sisteme yönelik adalet algısına da bağlıdır. Çalışanların sisteme yönelik olumlu adalet algısı, sistemin olumlu başarısının nihai ölçüsüdür (Lawaj, 2014). Çalışanların, değerlendirme sisteminin adil bir şekilde uygulandığını algıladıkları takdirde işe ve örgüte yönelik olarak olumlu tepki gösterecekleri belirtilmektedir (Ibeogu ve Öztüren, 2015). Buna karşın çalışanların (değerlendirici ve değerlendirilenler) performans değerlendirme sistemini adaletsiz algılamaları ve sisteme karşı olumsuz tutum sergilemeleri halinde sistemin kendi gelişim ve ödülleri üzerinde ciddi bir etkisi olmayan bir formalite olarak gördükleri vurgulanmaktadır. Bu nedenle bir örgütün değerlendirme sonuçları insan kaynakları kararlarıyla bağlantılı olmalıdır. Böylelikle çalışanların, sistemin gelişim ve ödüller açısından fayda sağladığını ve bunun gereksiz bir form doldurma ritüeli olmadığını algıladığı öne sürülmektedir (Ikramullah vd., 2012). Diğer yandan performans değerlendirme sisteminin adil olarak algılanması ve faydası, çalışanların değerlendirmeden duydukları memnuniyet ile ilişkilidir (Keeping ve Levy, 2000).

Değerlendirmeye yönelik adalet algısı, sisteme yönelik olumlu tutumu ve iş tatminini etkilemektedir (Lawaj, 2014; Ibeogu ve Öztüren, 2015). Yapılan bir araştırma, toplam iş memnuniyetinin yüzde 20 ile 50’sinin değerlendirmeden duyulan memnuniyetle açıklandığını göstermektedir (Lawaj, 2014). Özellikle örgütte resmi bir sistemin varlığı, değerlendirmelerin düzenli olarak yapılması, değerlendiricilerin işlerinde uzman olması, değerlendirme sonuçlarına yönelik değerlendirilenlerin itiraz haklarının olması, performans değerlendirme boyutlarının amaca uygun bir şekilde birbiriyle ilişkili olması, eylem planlarının mevcut zayıflığın üstesinden gelmek için tasarlanmış olması ve örgütsel ortamın rekabetçi olmaktan ziyade destekleyici ve işbirlikçi olması gibi faktörler performans değerlendirme sisteminin çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasına katkı sağlamaktadır (Murphy ve Cleveland, 1991).

Bunlara ek olarak, değerlendirilenlerin normalde yapmaları beklenen işe göre değerlendirildiklerini görmeleri de önemlidir. Başka bir deyişle değerlendirme aracı, performanslarını işle ilgili görevlerine ya da iş tanımında belirtilen faaliyetlere göre ölçmelidir (Lawaj, 2014). Ayrıca çalışanların ölçülen performans standart ve gerekliliklerini karşılamalarına rağmen ücret, terfi ya da diğer ödüllendirme yöntemleriyle başarıları takdir edilmemeleri halinde performans değerlendirme sistemiyle çalışanın kariyer gelişimi arasındaki bağlantı zayıflamaktadır (Nurse, 2005). Performans değerlendirme sistemine yönelik bu algının oluşmaması ya da olumsuz algılanması durumunda çalışanların şikâyetlerinin arttığı ve memnuniyetlerinin azaldığı ileri sürülmektedir. Dolayısıyla adil ve etkili bir şekilde tasarlanmayan performans değerlendirme sistemi, çalışanlar ve yönetim arasındaki anlaşmazlıkların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Dahası, örgüt ve yöneticinin her ikisi de çalışanlar tarafından adaletsiz ve ayrımcı olarak algılanabilmekte ve örgüte zarar verebilmektedir (Ikramullah vd., 2012). Bu sorunların varlığı, çalışanların iş doyumsuzluğuna, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve iş performansının düşmesine ve olumsuz davranışların sergilenmesine neden olabilecektir. Bu olumsuz faktörler, yetenekli çalışanların örgütten ayrılmasına ve dolayısıyla da örgütün rakipleriyle etkili bir şekilde rekabet edememesi gibi bir kısır döngüye yol açabilecektir (Na-Nan vd., 2020).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE UYGULANMASI

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Günümüzde nerdeyse her sektörde performans değerlendirme sistemi kullanılmaktadır. Performans değerlendirme çalışanların verimlilikleriyle örgüt verimliliğini uyumlaştırmaya çalışan sistematik bir başarı ölçüm modelidir. Örgütler bu sistem aracılığıyla çalışanların başarısını geliştirmeye dolayısıyla da karlılıklarını artırmaya çalışmaktadırlar. Çalışanların başarısında etkili olan bu sisteme ilişkin de akademik çalışmalar her geçen gün artmaktadır. Ancak performans değerlendirmeye ilişkin yapılan akademik çalışmaların derli toplu bir incelemeye tabi tutulmadığı ve belirli parametreler açısından tasnifinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada

performans değerlendirmeye üzerine yazılan lisansüstü tezlerin farklı parametreler açısından incelenmesini ele alarak alandaki boşluğu doldurmasına katkı sağlamayı hedeflemiştir.

Son dönemde Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinin veri tabanı üzerinden insan kaynakları yönetimiyle ilişkili ve insan kaynakları fonksiyonlarına ilişkin araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Örneğin lisansüstü tezler üzerinden insan sermayesi (Baş vd., 2014), farklılıkların yönetimi (Bal ve Karakuş, 2018), yetenek yönetimi (Boz, 2019; Acar, 2021; Aksu, 2023), Presenteeism (Gülduran ve Gürdoğan, 2021), iş ahlakı ve iş etiği (Almaz, 2021), Absenteeism (Telli-Danışmaz, 2022), eğitim ve geliştirme (Man vd., 2023); cam tavan sendromu (Atacan ve Genç, 2023), esnek çalışma (Şimşek vd., 2023) gibi konular araştırılmıştır. Dahası Ak'ın (2021) editörlüğünde hazırlanan çalışmada lisansüstü tezler üzerinden çatışma yönetimi, işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti, mobbing, öğrenen örgüt, örgütsel güven, örgütsel demokrasi, örgütsel muhalefet, örgütsel vatandaşlık, psikolojik sermaye, performans yönetimi gibi konular analiz edilmiştir.

Bu çalışmada insan kaynaklarının bir fonksiyonu olan performans değerlendirme yönetimine ilişkin lisansüstü tezlerin sayısı, düzey, araştırma deseni, evren ve örneklem gibi açılardan mevcut durumun ne olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Tezler çeşitli parametreler açısından incelenerek bu alana ilişkin lisansüstü literatürün gelişimi ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın elde edilen bulgular vasıtasıyla alana ilişkin potansiyel lisansüstü araştırmalara ışık tutulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda araştırmadan elde edilen bulguların insan kaynaklarına ve insan kaynaklarının önemli bir fonksiyonu olan performans değerlendirme yönetimine katkı sağlaması beklenmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın temel amacı, performans değerlendirme üzerine yazılan lisansüstü tezlerin çeşitli parametreler açısından dağılımının nasıl olduğunu ortaya konulmasıdır. Bu ana amaç kapsamında aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır. Performans değerlendirme üzerine yazılmış lisansüstü tezlerin;

- Lisansüstü tez düzey dağılımı nasıldır?
- Cinsiyete göre tez düzey dağılımı nasıldır?
- Üniversitelere göre tez düzeylerinin dağılımı nasıldır?
- Yıllara göre tez düzeylerinin dağılımı nasıldır?
- Enstitülere göre tez düzeylerinin dağılımı nasıldır?
- Anabilim dallarına göre tez düzeylerinin dağılımı nasıldır?
- Yöntem ve içeriğe göre tez düzeylerinin dağılımı nasıldır?
- Tez yazar uyruğu ve ülkelere göre tez düzeylerinin dağılımı nasıldır?
- Danışman unvanına, yazım diline ve sayfa sayısına göre tezlerin dağılımı nasıldır?
- Tezlerin ilgili olduğu konu ve değişkenler nelerdir?

3.2. Araştırmanın Metodolojisi

Bu çalışma, geçmişten 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar Türkiye’de hazırlanan ve insan kaynaklarının bir fonksiyonu olan performans değerlendirme konulu lisansüstü tezlerin çeşitli açılardan incelenmesini amaçlamıştır. Bu amaca bağlı olarak performans değerlendirmeye yönelik çalışmaların lisansüstü düzeyde sahip oldukları özellikler çeşitli açılardan değerlendirilmiştir.

Araştırmanın verilerini, 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar tamamlanıp Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Tez Merkezine ulaştırılmış, “*performans*”, “*performans değerlendirme*”, “*performans değerlendirme*” ve “*performans yönetimi*” gibi anahtar sözcükler ile taraması yapılarak ulaşılan 831 adet lisansüstü tezi oluşturmaktadır. Analize konu olan tezlerin seçiminde kamu ve özel sektörde çalışan işgörenlerin performansını ele alan çalışmalar dikkate alınmıştır. Veriler öncelikle Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinin veri tabanında ilgili kelimelerle arama yapılmıştır. Bulunan tezler önce özet kısmı gözden geçirilmiş ve çalışmaların araştırma deseni, evren ve örnekleme ulaşmak için tezlerin tam metni indirilmiştir. İlgili tezler, tarih, danışman unvanı, cinsiyet, araştırma deseni, evren, örneklem, ilgili olduğu konu, üniversite, enstitü, ana bilim dalı ve sayfa sayısı gibi incelemeye konu olan parametrelere ulaşılmıştır.

Bu araştırma, bir veri toplama yöntemi olan kayıt ve belgelerin incelenmesi olarak adlandırılan belgesel tarama olarak da bilinen doküman analizi bu çalışmanın yöntemini oluşturmaktadır. Nitel araştırmalarda mevcut kayıt ya da belgelerin veri kaynağı olarak sistemli bir şekilde incelenmesi olan (Karadağ, 2009) doküman analizi,

araştırması hedeflenen konular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Doküman analizi hem basılı hem de internet üzerinden erişilebilen bilgisayar tabanlı materyalleri gözden geçirmek ya da değerlendirmek için geliştirilmiş sistematik bir prosedürdür. Nitel araştırmalardaki diğer analitik yöntemler gibi, doküman analizi de anlamı ortaya çıkarmak, anlayış kazandırmak ve ampirik bilgiyi geliştirmek için verilerin incelenmesini ve yorumlanmasını gerektirmektedir (Bowen, 2009). Tezler, bahsi geçen ilgili parametreler açısından SPSS programında frekans ve çapraz tablo analizlerine tabi tutulmuştur. Analiz sonrası elde edilen kategorik değişkenler, betimsel istatistikler olan frekans (f) ve yüzde (%) değerleri ilgili başlıkların altında tablolaştırılmıştır.

3.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamında toplanan verilerden elde edilen bulgular sırasıyla ele alınacaktır. Bu kapsamda öncelikle demografik bilgilere yer verilecektir. Çalışma kapsamında veri toplanan tezlerin düzeyleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Lisansüstü Tezlerin Düzeylerine Göre Dağılımı

Tez Düzeyleri	f	%
Yüksek Lisans	725	87,2
Doktora	106	12,8
Toplam	831	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere performans değerlendirme üzerine hazırlanan lisansüstü tezlerin yüksek lisans düzeyinde 725 (%87,2) doktora düzeyinde ise 106 (%12,8) adet olmak üzere toplamda 831 adet olduğu tespit edilmiştir. Performans değerlendirmeye ilişkin yazılan tezlerin yaklaşık sekizde biri doktora tezlerinden geri kalan kısmı ise yüksek lisans tezlerinden oluşmaktadır.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Tez Düzeylerinin Dağılımı

Cinsiyet	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Kadın	314	37,8	44	5,3	358	43,1
Erkek	411	49,5	62	7,5	473	56,9
Toplam	725	87,2	106	12,8	831	100

Tablo 2’de yer alan analiz sonuçlarına göre, hazırlanan tezlerin yarısından fazlası (%56,9) erkekler tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 3. Üniversitelere Göre Tez Düzeylerinin Dağılımı

Üniversiteler	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Marmara	83	10	5	0,6	88	10,6
İstanbul	41	4,9	6	0,7	47	5,6
Gazi	31	3,7	8	1	39	4,7
İstanbul Aydın	31	3,7	1	0,1	32	3,8
Sakarya	25	3	7	0,8	32	3,8
Yıldız Teknik	27	3,2	-	-	27	3,2
Dokuz Eylül	23	2,7	3	0,4	26	3,1
Dumlupınar	21	2,5	1	0,1	22	2,6
İstanbul Beykent	20	2,4	2	0,2	22	2,6
Bahçeşehir	19	2,3	2	0,2	21	2,5
Karabük	15	1,8	5	0,6	20	2,4
Anadolu	13	1,6	7	0,8	20	2,4
Kocaeli	17	2,1	1	0,1	18	2,2
Selçuk	10	1,2	5	0,6	15	1,8
Uludağ	11	1,3	3	0,4	14	1,7
Atılım	13	1,6	-	-	13	1,6

İstanbul Teknik	11	1,5	2	0,2	13	1,7
Hacettepe	8	1	4	0,5	12	1,4
Ankara Hacı Bayram Veli	6	0,7	5	0,6	11	1,3
Çukurova	7	0,8	3	0,4	10	1,2
Haliç	11	1,3	-	-	11	1,3
Süleyman Demirel	4	0,5	6	0,7	10	1,2
İstanbul Bilgi	10	1,2	-	-	10	1,2
İstanbul Gedik	10	1,2	-	-	10	1,2
Yeditepe	9	1	1	0,1	10	1,2
Çanakkale Onsekiz Mart	7	0,8	2	0,2	9	1,1
Hasan Kalyoncu	8	1,1	-	-	8	1
İstanbul Gelişim	7	0,8	1	0,1	8	1
Niğde Ömer Halis Demir	3	0,4	5	0,6	8	1
Ufuk	8	0,9	-	-	8	1
<i>7'şer tez hazırlanan üniversiteler; Ankara, Gaziantep, İstanbul Okan, İnönü, Orta Doğu Teknik.</i>	31	3,7	4	0,5	35	4,2
<i>6'şar tez hazırlanan üniversiteler; Atatürk, İstanbul Ticaret, Muğla Sıtkı Koçman, Türk Hava Kurumu, Yaşar.</i>	28	3,4	2	0,2	30	3,6
<i>5'şer tez hazırlanan üniversiteler; Erciyes, Eskişehir Osmangazi, Gaziosmanpaşa, Gebze Yüksek Teknoloji, Kırıkkale, Trakya, Van Yüzüncü Yıl, Yalova, Yıldırım Beyazıt.</i>	45	5,4	-	-	45	5,4
<i>4'er tez hazırlanan üniversiteler; Afyon Kocatepe, Altınbaş, Antalya Bilim, Balıkesir, Başkent, Ege, İstanbul Kültür, Kadir Has, Karadeniz Teknik, Manisa Celal Bayar.</i>	33	4	7	0,8	40	4,8
<i>3'er tez hazırlanan üniversiteler; Akdeniz, Bingöl, Çankaya, Çankırı, Karatekin, Galatasaray, Kastamonu, Doğuş, Kara Harp Okulu, KTO Karatay, Pamukkale, Sivas Cumhuriyet, Uşak.</i>	31	3,7	5	0,6	36	4,3
<i>2'şer tez hazırlanan üniversiteler; Avrasya, Aydın Adnan Menderes, Fırat, Harran, Işık, İbni Haldun, İstanbul Arel, İstanbul Medipol, Kahramanmaraş Sütçü İmam, Maltepe, Mersin, Ondokuz Mayıs, Polis Akademisi.</i>	25	3	1	0,1	26	3,1
<i>1'er tez hazırlanan üniversiteler; Alanya Alaaddin Keykubat, Ankara Sosyal Bilimler, Bilkent, Bilecik Şeyh Edebali, Boğaziçi, Mevlâna, Çağ, Deniz Harp Okulu Komutanlığı, Dicle, Düzce, Fatih, Gediz, Giresun, Harp Akademileri Komutanlığı, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Kafkas, Kayseri, Koç, Konya Teknik, Mardin Artuklu, Burdur Mehmet Akif Ersoy, Munzur, Necmettin Erbakan, Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Tekirdağ Namık Kemal, Zonguldak Karaelmas.</i>	24	2,9	2	0,2	26	3,1
Toplam	725	87,2	106	12,8	831	100

Tezlerin hazırlandığı üniversitelerin dağılımına bakıldığında 111 farklı üniversitede lisansüstü tez hazırlandığı görülmektedir. Performans değerlendirmeye ilişkin en fazla tez hazırlanan ilk üç üniversite sırasıyla Marmara (88 adet - %10,6), İstanbul (47 adet - %5,6) ve Gazi (39 adet - %4,7) üniversiteleridir. Bu üç üniversitede hazırlanan tezler, toplam tezlerin yaklaşık beşte birini (%20,9) oluşturmaktadır. En fazla doktora tezi (8 adet) hazırlanan üniversite ise Gazi Üniversitesidir. Bu üniversiteyi 7'şer doktora tezi ile Anadolu ve Sakarya Üniversiteleri takip etmektedir (Tablo 3). Ayrıca 16 üniversitede doktora tezi hazırlanmamıştır.

Tablo 4. Yıllara Göre Tez Düzeylerinin Dağılımı

Yıllar	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
1991	1	0,1	-	-	1	0,1
1993	3	0,4	-	-	3	0,4
1994	1	0,1	1	0,1	2	0,2
1995	4	0,5	1	0,1	5	0,6
1996	6	0,7	-	-	6	0,7
1997	4	0,5	-	-	4	0,5

1998	10	1,2	-	-	10	1,2
1999	4	0,5	1	0,1	5	0,6
2000	8	1	-	-	8	1
2001	17	2,5	1	0,1	18	2,2
2002	19	2,3	1	0,1	20	2,4
2003	20	2,4	3	0,4	23	2,8
2004	28	3,4	2	0,2	30	3,6
2005	43	5,9	5	0,6	48	5,8
2006	43	5,2	3	0,4	46	5,5
2007	34	4,1	5	0,6	39	4,7
2008	28	3,4	5	0,6	33	4
2009	32	3,8	4	0,5	36	4,3
2010	34	4,1	4	0,5	38	4,6
2011	20	2,4	6	0,7	26	3,1
2012	20	2,4	2	0,2	22	2,6
2013	22	2,6	4	0,5	26	3,1
2014	22	2,6	6	0,7	28	3,4
2015	13	1,6	2	0,2	15	1,8
2016	23	2,8	5	0,6	28	3,4
2017	39	4,7	7	0,8	46	5,5
2018	41	4,9	3	0,4	44	5,3
2019	50	6	14	1,7	64	7,7
2020	14	1,7	11	1,3	25	3
2021	39	4,7	4	0,5	43	5,2
2022	59	7,1	4	0,5	63	7,6
2023	24	2,9	2	0,2	26	3,1
Toplam	725	87,2	106	12,8	831	100

Tezlerin yıllara göre dağılımına bakıldığında, performans değerlendirmeye ilişkin ilk tezin (yüksek lisans tezi) 1991 yılında hazırlandığı görülmektedir. İlk doktora tezi ise, 1994 yılında hazırlanmıştır. 1991 yılından 2006 yılına kadar istikrarlı bir şekilde hazırlanan tez sayısında bir artışın olduğu görülmektedir. Bu zamana kadar en fazla tez hazırlanan yılların sırasıyla 2019 (64 adet), 2022 (63 adet) ve 2005 (48 adet) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 5. Enstitülere Göre Tez Düzeylerinin Dağılımı

Enstitüler	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Sosyal Bilimler	543	65,3	73	8,8	616	74,1
Lisansüstü Eğitim	75	9	10	1,2	85	10,2
Fen Bilimleri	53	6,4	7	0,8	60	7,2
Eğitim Bilimleri	23	2,7	9	1,1	32	3,8
Sağlık Bilimleri	11	1,3	4	0,5	15	1,8
Lisansüstü Programlar	5	0,6	-	-	5	0,6
<i>3'er tez hazırlanan enstitüler; Bankacılık ve Sigortacılık Mühendislik ve Fen Bilimleri, Savunma Bilimleri.</i>	7	0,8	2	0,2	9	1,1

<i>2'ser tez hazırlanan enstitüler; Güvenlik Bilimleri, İşletme İktisadi.</i>	3	0,4	1	0,1	4	0,5
<i>1'er tez hazırlanan enstitüler; Deniz Bilimleri ve Mühendisliği, Stratejik Araştırmalar, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi, Türkiyat Araştırmaları, İşletme.</i>	5	0,6	-	-	5	0,6
Toplam	725	87,2	106	12,8	831	100

Enstitülere göre tezlerin dağılımına bakıldığında, 16 farklı enstitüde tez hazırlandığı görülmektedir. Tezlerin yaklaşık dörtte üçü (%73,9) sosyal bilimeler enstitülerinde hazırlanmıştır. Buna karşın yedi enstitüde hiç doktora tezi hazırlanmamıştır (Tablo 5).

Tablo 6. Anabilim Dallarına Göre Tez Düzeylerinin Dağılımı

Anabilim Dalları	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
İşletme	373	44,9	51	6,1	424	51
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	52	6,2	6	0,7	58	7
Kamu Yönetimi	47	5,6	5	0,6	52	6,2
Endüstri Mühendisliği	45	5,4	4	0,5	49	5,9
Eğitim Bilimleri	30	3,6	6	0,7	36	4,3
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	17	2	5	0,6	22	2,6
İnsan Kaynakları Yönetimi	13	1,6	-	-	13	1,6
Turizm İşletmeciliği	11	1,3	4	0,5	15	1,8
Yönetim ve Organizasyon	13	1,6	2	0,2	15	1,8
Eğitim Yönetimi ve Politikaları	11	1,3	1	0,1	12	1,4
<i>7'ser tez hazırlanan anabilim dalları; Amme İdaresi, Hemşirelik.</i>	9	1,1	5	0,6	14	1,6
<i>6'şar tez hazırlanan anabilim dalları; Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi, Sağlık Yönetimi.</i>	10	1,2	2	0,2	12	1,4
<i>5'ser tez hazırlanan anabilim dalları; Bilgi ve Belge Yönetimi, Psikoloji, Örgüt Psikolojisi.</i>	14	1,7	1	0,1	15	1,8
<i>4'er tez hazırlanan anabilim dalları; Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, Havacılık Yönetimi</i>	5	0,6	3	0,4	8	1
<i>3'er tez hazırlanan anabilim dalları; Beden Eğitimi ve Spor İlköğretim, İşletme Eğitimi.</i>	5	0,6	4	0,5	9	1,1
<i>2'ser tez hazırlanan anabilim dalları; Aile ve Tüketici Bilimleri, Bankacılık, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği, Ekonometri, Genel İşletmecilik, Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi, İletişim Yönetimi, İşletme Yönetimi ve Organizasyon, Personel Yönetimi, Savunma Kaynakları Yönetimi, Toplam Kalite Yönetimi.</i>	19	2,3	5	0,6	24	2,9
<i>1'er tez hazırlanan anabilim dalları; Bankacılık ve Finans, Bilişim Sistemleri, Bilgisayar Mühendisliği, Davranış Bilimleri, Eğitim Yönetimi, Ekonomi Finans, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi, Halk Sağlığı, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, Harekât Araştırması, İktisadi ve İdari, İnşaat Mühendisliği, İşletme Mühendisliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Mühendislik Yönetimi, Organizasyon Çalışmaları, Ölçme ve Değerlendirme, Personel Yönetimi ve Endüstri İlişkileri, Psikoloji, Sağlık Bilimleri, Sağlıkta Kalite Geliştirme, Savunma Yönetimi, Savunma Teknolojileri, Sayısal Yöntemler, Sermaye Piyasası ve Borsa, Sınıf Öğretmenliği, Sigortacılık, Sosyal Bilimler, Strateji Bilimi, Temel Eğitim, Uluslararası İşletmecilik, Uluslararası Kalite Yönetimi, Uluslararası Lojistik Yönetimi, Uzaktan Eğitim, Yerel Yönetimler, Yönetimi Bilişim Sistemleri, Tekstil Mühendisliği, Yönetim Bilimleri.</i>	38	4,6	2	0,2	40	4,8
Toplam	725	87,3	106	12,7	831	100

Lisansüstü tezlerin anabilim dallarına göre dağılımına bakıldığında 74 farklı anabilim dalında lisansüstü tezin hazırlandığı görülmektedir. Tezlerin yaklaşık yarısı (424 adet -%51) işletme anabilim dalında hazırlanmıştır. Bunu sırasıyla çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri (58 adet - %7), kamu yönetimi (52 adet - %6,2), endüstri mühendisliği (50 adet - %6) ve eğitim bilimleri (36 adet - %4,3) anabilim dalları takip etmektedir. Bu beş

anabilim dalında hazırlanan tezler toplam tezlerin yaklaşık dörtte birini (%74,3) oluşturmaktadır. Bu enstitülerden dört tanesinde yüksek lisans tezi, 52 tanesinde ise doktora tezi hazırlanmamıştır (Tablo 9).

Tablo 7. Yöntem ve İçeriğe Göre Tez Düzeylerinin Dağılımı

Araştırma Evreni	Örneklemin ilgili olduğu sektörler	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Özel Sektör	Banka ve finans, bilişim ve teknoloji, cam, çağrı merkezi, çimento, danışmanlık, demir-çelik, elektrik ve elektronik, gıda, güvenlik, hastane, havacılık ve savunma, ilaç, imalat, inşaat, ithalat-ihracat, lastik, lojistik, makine-sanayi, medya, okul, otel, otomotiv, perakende, petrol, sigorta, tekstil ve birden fazla sektörü kapsayan özel işletmeler.	379	49,8	50	6,5	429	56,2
Kamu Sektörü	Emniyet Müdürlüğü, hapisane, havacılık ve savunma, Jandarma Genel Komutanlığı, banka, hastane, okul, üniversite, PTT, Türk Silahlı Kuvvetleri ve birden fazla farklı kamu kurumları.	20	26,9	42	5,5	247	32,4
Kamu ve Özel Sektör	Özel ve Kamuya ait okul, banka, hastane, üniversiteler ve birden fazla özel işletme ve kamu kurumu.	68	8,9	10	1,3	78	10,2
Sivil Toplum Kuruluşları	Türkiye’de ve Lübnan’da bulunan farklı STK’lar, Türkiye’de bulunan Suriye ve Yemen menşei STK’lar ve Birleşmiş Milletler.	9	1,1	-	-	9	1,1
Toplam		661	86,6	102	13,4	763	100

Tezlerin yöntemine göre dağılımına bakıldığında, tezlerin yaklaşık dörtte üçü (%74,7) nicel yöntemlerle hazırlandığı görülmektedir. Buna karşın nitel yöntemlerle hazırlanan tezlerin oranı yaklaşık yüzde 23 iken yaklaşık yüzde 3’lük kısmı karma yöntemle hazırlanmıştır (Tablo 7).

Tablo 8. Tez Yazar Uyuşuğu ve Ülkelere Göre Tez Düzeylerinin Dağılımı

Tez Yazar Uyuşuğu	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Türk	610	73,4	94	11,3	704	84,7
Yabancı	115	13,8	12	1,4	127	15,3
Tez Evren ve Örnekleminin Bulunduğu Ülkeler	f	%	f	%	f	%
Türkiye	638	76,8	95	11,4	733	88,2
Irak (34), Libya (12), Afganistan (8), Somali (7), Nijerya (5), Pakistan (4), Ürdün (4), Kosova (3), Filistin (2), Sudan (2), Amman (1), Arnavutluk (1), Birleşik Arap Emirlikleri (1), Cibuti (1), Endonezya (1), Fas (1), Gana (1), İran (1), Kamerun (1), Lesotho (1), Lübnan (1), Kırgızistan (1), Rusya (1), Sırbistan (1), Tunus (1), Uganda (1), Yemen (1).	87	10,5	11	1,4	98	11,8
Toplam	725	87,2	106	12,8	831	100

Diğer bir araştırma bulgusu da tezleri hazırlayanların uyruğu ve tezlerin evren ve örnekleminin bulunduğu ülkeye ilişkin elde edilen sonuçlardır. Buna göre tezleri hazırlayan yazarların yaklaşık yüzde 15’i yabancı uyruklu öğrencilerden oluşmaktadır. Yabancı uyruklu öğrencilerin hazırladığı tezlerin çoğunluğunun örneklem grubunu ise yabancı ülkeler oluşturmaktadır. Tablo 8’de görüldüğü gibi toplam lisansüstü tezlerin yaklaşık onda biri evren ve örneklem grubu açısından 27 farklı ülkeyi kapsamaktadır. Buna göre çalışma grubunun Irak’ta olan tezlerin sayısı 34 iken bunu sırasıyla Libya (12 adet), Afganistan (8 adet) ve Somali (7 adet) takip etmektedir (Tablo 8). Hazırlanan bu tezlerin büyük çoğunluğu İngilizce hazırlanmıştır. Bu bulgu ayrıca Türkiye de lisansüstü eğitim alan öğrencilerin çoğunlukla Orta Doğu ve Afrika ülkelerine mensup olduğunu göstermektedir.

Tablo 9. Danışman Unvanına, Yazım Diline ve Sayfa Sayısına Göre Tezlerin Dağılımı

Danışman Unvanı	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Dr. Öğretim Üyesi	272	32,7	12	1,4	285	34,2
Doçent	194	23,3	20	2,4	214	25,8
Profesör	259	31,2	74	8,9	333	40
Yazım Dili	f	%	f	%	f	%
Türkçe	546	65,7	88	10,6	634	76,3
İngilizce	178	21,4	18	2,2	196	23,6
Fransızca	1	0,1	-	-	1	0,1
Sayfa Sayısı	f	%	f	%	f	%
99 ve altı	176	21,2	1	0,1	177	21,3
100 -149 arası	322	38,7	15	1,8	337	40,6
150-199 arası	150	18,1	30	3,6	180	21,7
200-249 arası	60	7,2	24	2,9	84	10,1
250-299 arası	12	1,4	15	1,8	27	3,2
300-349 arası	2	0,2	14	1,7	16	1,9
350-399 arası	1	0,1	4	0,5	5	0,6
400 ve üzeri	2	0,2	3	0,4	5	0,6
Toplam	725	87,2	106	12,8	831	100

Lisansüstü tezlerin danışman, yazım dili ve sayfa sayısı açısından bakıldığında, tezlerin yüzde 40'ı profesör danışmanlığında hazırlanırken yaklaşık dörtte biri doçent, geri kalan kısmı (%34,2) ise doktor öğretim üyesi danışmanlığında hazırlanmıştır. En fazla doktora tezi yönetenler ise profesörlerdir. Tezlerin yaklaşık dörtte biri (%23,6) İngilizce hazırlanmıştır. İngilizce hazırlanan tezlerin büyük çoğunluğu yabancı uyruklu öğrencilerden oluşmaktadır. Ayrıca tezlerin yüzde 83,6'sı 200 sayfanın altındadır (Tablo 9).

Tablo 10. Tezlerin İlgili Olduğu Konu ve Değişkenler

Konu	Tez Konusuna İlişkin Değişkenler
İlişkili Konular	Anlık mesajlaşma, aşırı iş yükü, bilgi işleme yeteneği, bilgi paylaşımı, cinsiyet, çalışan özellikleri, çalışan verimliliği, çalışmaya tutkunluk, eğitim planlama, eğitim ve geliştirme, etik olmayan davranışlar, farklılıkların yönetimi, finansal teşvikler, girişimci özellikler, güven, ödülleri, hizmet içi eğitim faaliyetleri, hizmet kalitesinin artırılması, insan kaynakları bilgi sistemleri, insan kaynakları planlaması, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, insan gücü rolü ve etkisi, iş analizi, iş değerlendirme, iş tatmini, işe alım süreci ve etkinliği, işte varolamama, işten ayrılma, kariyer geliştirme, kariyer planlama, kariyer uzmanlık sistemi, kariyer yönetimi, katılımlı yönetim, kurumsal sosyal sorumluluk, lider-üye etkileşimi, mobbing, motivasyon, müşteri ilişkisi, ödüllendirme, örgüt kültürü, örgüt performansı, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel destek, örgütsel güven, örgütsel öğrenme kültürü, örgütsel sosyal uyum, örgütsel şeffaflık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel zeka, öz yeterlilik, performans değerlendirme kriterleri, personel güçlendirme, personel politikaları, psikolojik sözleşme, siber kaytarma, sosyal ağ, sosyal aksiyonlar, sosyal kaytarma, stratejik insan kaynakları yönetimi, süreç yönetimi, temel değerlerin sürdürülebilirliği, toplam kalite yönetimi, ücret sistem ve yönetimi, verimlilik, yaratıcılık, yetenek yönetimi, yönetici değerleri, yönetici desteği, zaman yönetimi.
Öncül Değişkenler	Arabuluculuk, bilgi yönetimi, bireysel faktörler, bireysel ilgi ve hedef yönelimleri, bireysel iş yapılandırma, bireysel kariyer yönetimi, Covid-19, çalışanların bilgi teknolojisi kullanımı, demokratik liderlik, denetleme ve karar verme, dışsal ve içsel motivasyon, dönüşümcü liderlik, duygusal zeka, e-öğretim, eğitim programları, eğitim ve geliştirme, ekip özellikleri, esnek çalışma, etik liderlik, etkili liderlik, hizmet içi eğitim, hizmetkâr liderlik, iç denetim, iç pazarlama boyutları, insan kaynakları esnekliği, insan kaynakları fonksiyonları, insan kaynakları geliştirme stratejisi, insan kaynakları yönetim, strateji ve süreçleri, ilişkisel öğrenme, inovasyon, insan kaynakları uygulamaları, iş gücü çeşitliliği, iş güvencesizliği, iş sağlığı ve güvenliği, iş stresi, iş tatmini, işe alım ve seçim süreci, işe tutulma, işyeri nezaketsizliği, izlenim yönetimi, kriz yönetimi, kurumsal bilgi sistemleri, kültürel farklılık, liderlik tarz ve davranışları, liyakat, mobbing, iç ve dış motivasyon araçları, müşteri güçlendirme davranışı, müşteri ilişkileri yönetimi, müşteri odaklılık, nepotizm, örgüt yapısı, otantik liderlik, otomasyon, oyunlaştırma, öğrenen organizasyon yaklaşımı, öğrenme çevikliği, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel destek, örgütsel kültür farkı, örgütsel özdeşleşme, örgütsel sosyal sermaye, örgütsel yaratıcılık, örgütsel yenilik, özümseme yeteneği, performans algısı, politik unsur, politik yeti, pozitif psikoloji, psikolojik güvenlik, psikolojik sermaye, rol belirsizliği, rol model davranışı, sendikalar, siyasi taktikler, sosyal medya kullanımı, sosyal sermaye, stratejik insan kaynakları yönetimi, stratejik liderlik, stratejik planlama, stratejik yönetim, süreç ve sistem uyumu, takım çalışması, teknoloji kullanım düzeyi, toksik liderlik davranışı, toplam kalite yönetimi, tutum, ücret yönetimi, ücretlendirme, yenilikçi davranış, yetkinlik, yorgunluk şiddeti, yönetici-çalışan iletişimi, yöneticilerin performans değerlendirme becerileri, yöneticinin siyasi davranışı, yönetim anlayışı, yönetim uygulamaları, zaman yönetimi.

Yordayıcı Değişkenler	Başarı, işe bağlılık, çalışma memnuniyeti, çalışma yaşamı, eğitim, emniyetli davranış, iç müşteri memnuniyeti, insan kaynakları süreçleri, insan kaynakları yönetimi fonksiyonları, iş stresi, iş tatmini, işletme verimliliği, işten ayrılma, kaliteli eğitimin sağlanması, kariyer yönetimi, motivasyon, organizasyonel geliştirme, örgüt performansı, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel öğrenme kapasitesi, örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı, personel geliştirme, personel verimliliği, psikolojik dayanıklılık, toplam kalite yönetimi, ücret, verimlilik, yöneticiler ve yöneticilerin iş başarısı.
Diğer Konular	360 derece performans değerlendirme, çalışanların performans değerlendirmeye yönelik tutum, algı, düşünce, görüş, memnuniyet, beklenti, farkındalık ve bakış açılarının incelenmesi, geri bildirim, model önerisi, performans değerlendirme bilgi sistemleri, performans değerlendirme hataları, performans değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi, performans değerlendirmenin kullanım alanları, performans değerlendirme modellerinin etkililiği, performans değerlendirme sonuçlarının kariyer, eğitim ve ücret yönetiminde uygulanması, performans değerlendirme uygulamalarının incelenmesi, performans değerlendirme uygulaması yapma, performans değerlendirme yöntemleri, performans değerlendirme yöntemlerini karşılaştırılması, performans değerlendirmede gizli müşteri ve koçluk, performans değerlendirmede sorun çözümleri, performans değerlendirmede sorunlar ve güçlükler, performans değerlendirmenin zayıf yönlerini geliştirme, performans değerlendirmeyi etkileyen faktörler, stratejik insan kaynakları yönetiminde performans değerlendirme, sürdürülebilir performans değerlendirme, teorik, stratejik performans değerlendirme, yetkinlik ve hedef bazlı performans değerlendirme.

Tablo 10’a bakıldığında hazırlanan tezlerin ilişkili olduğu konular (*performans değerlendirme ve tabloda yer alan faktörle ilişkisi*), tezlerin öncülleri (*performans değerlendirmeyi etkileyen faktörler*), yordayıcı değişkenler (*performans değerlendirmenin etkileyen faktörler*) ve diğer konular (*model önerisi, performans değerlendirme formu geliştirme, teorik, performans değerlendirmeye yönelik algı ve görüş değerlendirme gibi*) açısından oldukça geniş bir yelpazeye sahip olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ

Örgütler açısından kritik görevleri üstelenen insan kaynakları yönetiminin bir fonksiyonu olan performans değerlendirme, çalışanların başarısını ortaya koyma açısından oldukça önemli olan bir araçtır. Bu araç, örgütlerde çeşitli amaçların gerçekleştirilmesi için yaygın olarak kullanılmaktadır. Performans değerlendirme, çalışanların performansını ölçülmesine katkı sağlayarak onları gelişimsel olarak desteklemesinin yanı sıra çalışanlara yönelik yönetsel kararların alınması amacıyla da kullanılmaktadır. Performans değerlendirme sonuçları ayrıca çalışanların kariyer planlamasına, ücret yönetimine ve eğitim-geliştirmeye de kritik veriler sağlamaktadır. İnsan kaynakları fonksiyonları içinde oldukça önemli işlevleri yerine getiren performans değerlendirme, İnsan kaynaklarının diğer fonksiyonları arasında kritik bir bağlantı elemanı olarak işlev görmektedir. Dolayısıyla örgüt, çalışan ve insan kaynakları açısından önemli işlevleri üstelenen bu fonksiyona yönelik akademik alandaki çalışmaların incelenmesi de önemli görülmektedir. Bu öneme binaen çalışmada performans değerlendirme üzerine hazırlanmış olan lisansüstü tezlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda 2023 Kasım ayı sonuna kadar Yükseköğretim Kuruluna ulaştırılmış ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının Ulusal Tez Merkezinde yayınlanmış olan performans değerlendirme üzerine yazılmış 831 lisansüstü tez incelenmiştir.

Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinin veri tabanından elde edilen 32 yılı kapsayan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre, konuya ilişkin ilk tezin (yüksek lisans tezi) 1991’de ilk doktora tezinin ise 1993 yılında yazıldığı tespit edilmiştir. Hazırlanan tezlerden yüzde 87,2’sinin yüksek lisans tezi, yüzde 12,8’inin ise doktora tezi olduğu; ilgili tezlerin yüzde 43,1’inin kadınlar, 56,9’unun ise erkekler tarafından hazırlandığı görülmüştür. İlgili tezler 111 farklı üniversitede hazırlanmış olup konuya ilişkin en fazla tez hazırlanan ilk üç üniversitenin sırasıyla Marmara (88 adet - %10,6), İstanbul (47 adet - %5,6) ve Gazi (39 adet - %4,7) üniversiteleri olduğu ortaya konmuştur. Aynı zamanda bu üç üniversitede hazırlanan tezler, toplam tezlerin yaklaşık beşte birini (%20,9) oluşturmaktadır. En fazla doktora tezi (8 adet) hazırlanan üniversite ise Gazi Üniversitesi’dir. Bu üniversiteyi 7’şer doktora tezi ile Anadolu ve Sakarya Üniversiteleri takip etmektedir. Ayrıca 16 üniversitede doktora tezi hazırlanmamıştır. Anabilim dallarına göre tezlerin dağılımına bakıldığında 74 farklı anabilim dalında lisansüstü tezin hazırlanmıştır. Tezlerin yaklaşık yarısı (424 adet - %51) işletme anabilim dalında hazırlanmıştır. Bunu sırasıyla çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri (58 adet - %7), kamu yönetimi (52 adet - %6,2), endüstri mühendisliği (50 adet - %6) ve eğitim bilimleri (36 adet - %4,3) anabilim dalları takip etmektedir. Bu beş anabilim dalında hazırlanan tezler toplam tezlerin yaklaşık dörtte birini (%74,3) oluşturmaktadır. Bu enstitülerden dört tanesinde yüksek lisans tezi, 52 tanesinde ise doktora tezi hazırlanmamıştır. Tezlerin yöntemine göre dağılımına bakıldığında, tezlerin yaklaşık dörtte üçü (%74,7) nicel yöntemlerle yaklaşık yüzde 23 nitel yöntemlerle ve yaklaşık yüzde 3’lük kısmı ise karma yöntemlerle hazırlanmıştır.

Araştırma evreni açısından tezlerin yarısından fazlasının evreninin (429 adet - %56,2) özel sektör, yaklaşık üçte birinin (247 adet - %32,4) kamu sektörü, yüzde 10'unun kamu ve özel sektör ve 9 adet tezin ise sivil toplum kuruluşları olduğu görülmüştür. İlgili tezlerin örneklem gruplarının kamu ve özel sektör açısından oldukça geniş bir yelpazeye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca diğer bir örneklem grubu olan sivil toplum kuruluşları ise Türkiye, Suriye, Lübnan ve Yemen gibi ülkelerde faaliyette bulunan farklı kuruluşlardan oluşmaktadır. Lisansüstü tezlerin evren ve örneklem açısından nerdeyse tüm sektörlerde yapıldığı söylenebilir. Diğer yandan yabancı uyruklu öğrencilerin hazırladığı tezlerin çoğunluğunun örneklem grubunun ise yabancı ülkeler oluşturmaktadır. Lisansüstü tezlerin yaklaşık onda biri evren ve örneklem grubu açısından 27 farklı ülkeyi kapsamaktadır. Tezlerin çalışma grubu açısından Irak olan tezlerin sayısı 34 iken bunu sırasıyla Libya (12 adet), Afganistan (8 adet) ve Somali (7 adet) takip etmektedir. Hazırlanan bu tezlerin büyük çoğunluğu İngilizce hazırlanmıştır. Bu bulgu ayrıca Türkiye de lisansüstü eğitim alan öğrencilerin çoğunlukla Orta Doğu ve Afrika ülkelerine mensup olduğunu göstermektedir. Ayrıca tezleri hazırlayan yazarların yaklaşık yüzde 15'i yabancı uyruklu öğrencilerden oluşmaktadır.

Tezlerin içerik analizi sonuçlarına göre, tezlerin ilişkili olduğu konular, tezlerin öncülleri (*performans değerlendirmeyi etkileyen faktörler*), yordayıcı değişkenler (*performans değerlendirmenin etkilediği faktörler*) ve diğer konular (*model önerisi, performans değerlendirme formu geliştirme, teorik, performans değerlendirmeye yönelik algı ve görüş değerlendirme gibi*) açısından oldukça geniş bir yelpazeye sahip olduğu görülmektedir. Lisansüstü tezlerin danışman, yazım dili ve sayfa sayısı açısından bakıldığında, tezlerin yüzde 40'ı profesör danışmanlığında hazırlanırken yaklaşık dörtte biri doçent, geri kalan kısmı (%34,2) ise doktor öğretim üyesi danışmanlığında hazırlanmıştır. En fazla doktora tezi yönetenler ise profesörlerdir. Tezlerin yaklaşık dörtte biri (%23,6) İngilizce hazırlanmıştır. İngilizce hazırlanan tezlerin büyük çoğunluğu yabancı uyruklu öğrencilerden oluşmaktadır. Ayrıca tezlerin yüzde 83,6'sı 200 sayfanın altındadır.

Son dönemde ulusal literatürde çeşitli disiplinlere ilişkin lisansüstü tezlerin ya da farklı veri tabanlarında indekslenen makalelerin çeşitli açılardan değerlendirilmesine yönelik araştırmalar artış göstermektedir. İnsan kaynakları yönetimi alanının gelişim ve birikimine katkı sağlayacak akademik makaleler, lisansüstü tez ve kongre bildirileri üzerinde çalışmaların yapıldığı ve bu yöndeki çalışmaların da her geçen yıl arttığı görülmektedir. İnsan kaynakları alanının gelişim seyrine yönelik yapılan ilk çalışmalardan biri, Üsdiken ve Wasti'nin (2002) 1972-1999 yılları arasında akademik nitelikteki dört dergide personel/insan kaynakları yönetimi alanında yayınlanan makaleleri (94 makale) inceledikleri çalışmadır. Yazarlar, belirtilen yıllar arasında insan kaynakları alanında personel/insan kaynakları uygulamaları başlığı altında en çok çalışılan konulardan birinin performans değerlendirme olduğunu belirtmişlerdir.

Ulusal literatürde insan kaynakları yönetimi alanının gelişim ve seyrini ortaya koyma amacıyla çeşitli kongre bildirileri de analiz edilmiştir. Sayılar'ın (2005) insan kaynakları yönetimi alanının Türkiye'deki gelişimini ortaya koyma amacıyla gerçekleştirdiği araştırmada, 2000-2004 yılları arasında gerçekleştirilen beş yönetim organizasyon kongresinde sunulan ve kitap haline getirilmiş 72 bildirinin yüzde 7,55'inin performans değerlendirme üzerine hazırlandığı tespit edilmiştir. Başka bir çalışma ise, Benligiray'ın (2009) insan kaynakları yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezler ve bu tezlerde incelenen temalara ilişkin yaptığı çalışmadır. Bu çalışmanın sonuçları 25 yıllık (1983-2007 arası) periyod içinde hemen hemen her dönemde en fazla olan tez temalarından birinin performans yönetimi olduğunu ortaya koymuştur. Adı geçen çalışmanın bulgularına göre, performans yönetiminin 1983-1987 ve izleyen dönemlerde de hep ilk sıralarda yer aldığı ve özellikle 1990'ların ikinci yarısından itibaren önemli bir artış gösterdiği vurgulanmıştır. Ayrıca araştırma bulguları, insan kaynaklarına ilişkin ilk tezin 1980'li yıllara dayandığını, 2001 yılından itibaren ise insan kaynakları yönetimi alanındaki tezlerin sayısında belirgin bir artışın olduğunu göstermiştir.

Bu çalışmanın bulgularına göre ise, adında ilk kez performans değerlendirmenin geçtiği tez 1991'de yazılmış ve o tarihten itibaren de artan bir seyir izlemiştir. Özellikle 2001 yılından itibaren performans değerlendirme üzerine yazılan tezlerde ciddi bir sıçramanın olduğu tespit edilmiştir. 1990'lardan sonra insan kaynakları yönetimi ve performans değerlendirme üzerine yapılan araştırma ve tezlerin artış göstermesi, 1980'lerden itibaren yabancı yazında meydana gelen insan kaynaklarına geçiş söyleminin sınırlı da olsa 1990 sonrasında Türkiye'de de akademik alana sirayet etmesiyle (Üsdiken ve Erden, 2002) ilgili olabilir.

Koç vd. (2013), Türkiye'de 2005-2012 yılları arasında gerçekleşen ulusal yönetim ve organizasyon kongrelerinde sunulan insan kaynakları yönetimi bildirilerini (198 bildiri) incelemişlerdir. Araştırma ilgili yıllarda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışan ve işletme performansı gibi ardılları ile ilişkileri üzerinde durulduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Kızıldağ ve Büyükaslan (2018), 1993-2016 yıllarında gerçekleştirilen ve bildiri kitabında yayınlanan insan kaynakları yönetimi alanında yayınlanan bildirileri incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, insan kaynakları yönetimi alanındaki çalışmaların 2004 yılından itibaren

artış gösterdiğini, belirtilen yıllar arasında sunulan bildirilerin ilk beş teması içinde performans yönetiminin yer aldığını ve en çok çalışılan konular arasında olduğunu ortaya koymuştur.

Ulusal yönetim literatüründe 2000-2009 yılları arasında insan kaynakları yönetimi alanında egemen olan bakış açısını ortaya koyma amacıyla Akar (2013) tarafından yapılan araştırmanın bulguları, insan kaynakları yönetimi fonksiyonları ve uygulamaları teması altında değinilen konular arasında performans değerlendirmenin yer aldığını ortaya koymuştur. Kalemci ve Tuncay (2015) ise 2004-2015 yılları arasında Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri’nin insan kaynakları yönetimi yazınında kullanılan kelimeler üzerinden her iki ülkenin alan yazınına karşılaştırmışlardır. Her iki ülkenin, insan kaynakları yönetimi yazınında kullandıkları kelimelerin büyük ölçüde benzer olduğu ve performansın iki ülke yazınında da en çok kullanılan kelimelerin üst sıralarında yer aldığını tespit edilmiştir. İş dünyasına yönelik yayınlarda insan kaynakları yönetimini analiz eden başka bir araştırma ise insan kaynakları işlevleri ana teması altında en fazla incelenen konulardan birinin performans yönetimi olduğu tespit edilmiştir (Sağlam Arı ve Boylu, 2021). Diğer bir çalışma, Web of Science veri tabanında insan kaynakları yönetimi temasına yönelik çalışmaların yer aldığı dergilerde 2017-2021 yılları arasında hazırlanan makaleleri bibliyometrik yöntemle incelemiştir. Dergilerde yayınlanan makalelerdeki en fazla tekrar edilen anahtar kelimeler içinde “*performans*” kelimesinin olduğu görülmüştür (Gerçek ve Gerçek, 2022).

Literatürde stratejik insan kaynakları yönetimi alanındaki gelişmeleri ortaya koyma amacıyla da birkaç çalışma yapılmıştır. Akduman ve Hatipoğlu’nun (2020) 1999-2019 yılları arasında stratejik insan kaynakları yönetimi alanındaki tezleri (31 tez) incelemiştir. İncelenen tezlerden 7’sinin (%17,9) işgören performansı üzerine yazıldığı ve bu tezlerin yüzde 85,7’sinin imalat sektöründe hazırlandığını ortaya konmuştur. Bu yönde yapılan başka bir çalışma ise 1999-2023 yılları arasında yürütülmüş lisansüstü tez çalışmalarını inceleyerek Türkiye’deki stratejik insan kaynakları birikiminin nasıl tasvir edildiğini ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları, tezlerde incelenen konuların stratejik insan kaynakları uygulamalarıyla performansı ilişkilerinin incelendiğini ve tezlerin yüzde 12,28’inin çalışan performansına odaklandığını ortaya koymuştur (Savaş ve Arıcıoğlu, 2024).

Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinin veri tabanı üzerinden 1992-2020 yılları arasında performans yönetimi üzerine hazırlanmış doktora tezleri analiz edilmiştir. Bu kapsamda performans yönetimi ile ilgili en fazla tezin hazırlandığı yılın 2019 olduğu, tezlerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre daha fazla araştırma yaptığı ve en çok doktora tezinin Anadolu Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesinde hazırlandığı tespit edilmiştir (Köseoğlu, 2021). Yapılan bu araştırma bulguları, Köseoğlu’nun (2021) araştırmasının ortaya koyduğu bulgulara paralel bir özellik göstermektedir.

Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, performans değerlendirme alanında geçmişten günümüze detaylı çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Özellikle konu ve içerik açısından geniş bir yelpazeye sahip alanlarda çalışmalar yapılmıştır. Bu kadar farklı enstitü, anabilim dalı ve ilişkisel konularda tez hazırlanmış olması, performans değerlendirmenin işgücü ve örgüt verimliliğine katkısı açısından örgüt, çalışan ve insan kaynakları için önemini göstergesi olarak yorumlanabilir. Ancak son dönemde örgütler açısından ciddi bir sorun haline gelen yetenek yönetimi bağlamında yapılan çalışmaların yeterli olmadığı söylenebilir. Zira yetenek yönetimi ve performans değerlendirme ilişkisine yönelik sadece iki tane tez hazırlanmıştır. Performans değerlendirme, çalışanın başarısını değerlendirilmesinin yanı sıra örgüt için faydalı olabilecek potansiyel yeteneklerin de belirlenmesine katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda örgütün geleceğine olumlu katkı sağlayabilecek gizli yeteneklerin keşfinde önemli bir görevi üstlenmesi nedeniyle performans değerlendirme ve yetenek yönetimi bağlamında daha fazla çalışmanın yapılması yerinde olacaktır.

Yazılan tezlere ilişkin bir başka husus ise hazırlanan tezlerin yaklaşık üçte birinin kamu sektöründe yapılmış olmasıdır. Kamu işletmeciliği yaklaşımının baskın olduğu günümüzde kamuda performans değerlendirmeye ilişkin yazılan tezlerin yeterli olmadığı öne sürülebilir. Zira kamu çalışanlarının etkinliğini sağlamaya yönelik öngörülerini ortaya koyma amacıyla akademik alanda daha fazla çalışma yapılması yerinde olacaktır.

Bu araştırmanın sonuçları, lisansüstü düzeyde performans değerlendirme konusundaki araştırmaların çeşitliliğini, önemini ve eğilimini vurgulamaya çalışmıştır. Araştırmanın alan yazınına katkısı, performans değerlendirme ve insan kaynakları yönetimindeki bilgi birikimine katkı sağlaması ve alana ilişkin mevcut durumun bir portresini ortaya koymasındadır. Özellikle gelecekte bu alanda yazılacak olan lisansüstü çalışmalara esin kaynağı olabilme potansiyeline sahip bir araç olması, araştırmanın diğer bir katkısıdır. Bu araştırma sonuçları gelecekte yapılacak çalışmalar için mevcut bilgilerin güncellenmesi, yeteri kadar ele alınmamış konular üzerinde durulması ve alandaki boşlukların doldurulması açısından rehber niteliğinde olması açısından önemli görülmektedir. Çalışma sonuçlarının gelecekteki çalışmalara yol gösterebilmesi, bu alandaki bilgi

birikimi ve gelişimi açısından bilimsel ilerlemeye katkı sağlayabilecektir. Dolayısıyla bu araştırma sonuçları alana ilişkin gelecekteki araştırmacılar için bir araç olma niteliği taşımaktadır.

Çalışma sonuçlarının sektör temsilcilerine de katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Araştırma sonuçlarının insan kaynakları uzmanlarının performans değerlendirmeye ilişkin çalışmalara bütüncül bir bakış açısı sunması, performans değerlendirme sisteminin daha etkin uygulanmasına katkı sağlayabilecektir. Özellikle performans değerlendirmenin hangi konularla ilgili olduğunu görme fırsatı sağlayabilecektir. Örneğin sektör temsilcileri, performans değerlendirme ile örgütsel davranış konularına ilişkin çalışmaların neler olduğunu görebilecekler ve bu alandaki bilgi gereksinimlerine daha hızlı ulaşabileceklerdir.

Gelecekteki çalışmalara yol gösterici olması açısından, performans değerlendirmeye ilişkin farklı akademik veri tabanlarından (Web of Science, SCOPUS gibi) elde edilen verilerle analizler yapılabilir. Performans değerlendirmeye ilişkin yapılacak araştırmalar kamu sektöründe daha fazla odaklanabilir. Özellikle performans değerlendirmenin bilişim sistemlerine (yapay zekâ gibi) entegrasyonuna ilişkin çalışmaların artırılması yerinde olacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

- ACAR, Safa (2021), “*Türkiye’de Yetenek Yönetimi Çalışmalarındaki Gelişmeler: Lisansüstü Tezlerle Yönelik Bir Analiz (2007-2019)*”. **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, S.12(3), ss.1079-1094.
- AHMAD, Rusli ve AZMAN, Ali Nur (2004), “*Performance Appraisal Decision in Malaysian Public Service*”, **International Journal of Public Sector Management**, S.17(1), ss.48-64.
- AK, Murat (2021), **Yönetim ve Örgütsel Davranışta Bibliyometrik Analizler**, Nobel Akademik Yayınları, Ankara.
- AKAR, Nuray (2013), “*Türk Yönetim Yazınının Son On Yıllık Kesitinde İnsan Kaynakları Yönetimine Bakış*”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.15(1), ss.72-87.
- AKDUMAN, Gülbeniz ve HATİPOĞLU, Zeynep (2020), “*Türkiye’de Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Temalarının Analizi*”, **International European Journal of Managerial Research Dergisi**, S.4(6), ss.26-43.

- AKSU, Muharrem (2023), “Yetenek Yönetimi Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi”, **Güncel İşletme Yönetimi Yaklaşımları: Teori ve Uygulamalar** (Ed. Sabiha Kılıç ve Eyyüp Ensari Şahin), Gazi Kitabevi, Ankara, ss.167-186.
- ALMAZ, Fulya (2021), “Türkiye’de İş Ahlakı ve İş Etiği Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Analizi: Sistematik Derlemeye Dayalı Nitel Bir Araştırma”, **İş Ahlakı Dergisi**, S.14(2), ss.329-363.
- ARMSTRONG, Michael (2006), **A Handbook of Human Resource Management Practice**, Kogan Page, London, 10th Edition.
- ATACAN, Tuğba ve GENÇ, Kurtuluş Yılmaz (2023), “Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimlerinde Cam Tavan Sendromunun Etkisi: Türkiye’de “Cam Tavan Sendromu” Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi”, **Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar**, S.7(24), ss.275-298.
- BAL, Canan Gamze ve KARAKUŞ, Fatma Nur (2018), “Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi”, **Journal of Business Science**, S.6(2), ss.99-113.
- BAŞ, Metin, MISIRDALI YANGİL, Fulya ve AYGÜN, Seval (2014), “Entelektüel Sermaye Alanında Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2002-2012 Dönemi”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, S.10(23), ss.207-226.
- BENLİGİRAY, Serap (2009), “Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.4(1), ss.167-197.
- BOSWELL, Wendy R. ve BOUDREAU, John W. (2000), “Employee Satisfaction with Performance Appraisals and Appraisers: The Role of Perceived Appraisal Use”, **Human Resource Development Quarterly**, S.11(3), ss.283-299.
- BOWEN, Glenn A. (2009), “Document Analysis as A Qualitative Research Method”, **Qualitative Research Journal**, S.9(2), ss.27-40.
- BOZ, Hüseyin (2019), “Türkiye’de Yetenek Yönetimi: 2008-2018 Döneminde Yayımlanan Akademik Makaleler Bağlamında Bir Analiz”, **Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi**, S.20(7), ss.289-327.
- CLEVELAND, Jeanette N. ve MURPHY, Kevin R. (1992), “Analysing Performance Appraisal as Goal Directed Behavior”, **Research in Personnel and Human Resources Management 10** (Ed. Gerald R. Ferris, Kendrith M. Rowland), JAI Press, Greenwich (CT), ss.121-185.
- CLEVELAND, Jeanette N., MURPHY, Kevin R. ve WILLIAMS, Richard E. (1989), “Multiple Uses of Performance Appraisal: Prevalence and Correlates”, **Journal of Applied Psychology**, S.74(1), ss.130-135.
- CURZI, Ylenia, FABBRI, Tommaso, SCAPOLAN, Anna Chiara ve BOSCOLO, Stefano (2019), “Performance Appraisal and Innovative Behavior in the Digital Era”, **Frontier Psychology**, S.10, ss.1-12.
- DAL CORSO, Laura, DE CARLO, Alessandro, CARLUCCIO, Francesca, GIRARDI, Damiano ve FALCO, Alessandra (2019), “An Opportunity to Grow or a Label? Performance Appraisal Justice and Performance Appraisal Satisfaction to Increase Teachers’ Well-Being”, **Frontiers in Psychology**, S.10, ss.1-9.
- EYOUN, Khalid, CHEN, Han, AYOUN, Baker ve KHLIEFAT, Aahed (2020), “The Relationship between Purpose of Performance Appraisal and Psychological Contract: Generational Differences as a Moderator”, **International Journal of Hospitality Management**, S.86, ss.1-8.
- FLETCHER, Clive (2001), “Performance Appraisal and Management: The Developing Research Agenda”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, S.74(4), ss.473-488.
- GERÇEK, Merve ve GERÇEK, Remzi Gürer (2022), “İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi (2017-2021)”, **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.15(4), ss.816-832.

- GHAZI, Karam, EL-SAİD, Osman, SALEM, İslam Elbayoumi ve SMİTH, Michael (2023), “Does Performance Appraisal Legitimacy Predict Employee Sabotage and Innovative Behaviors? The Mediating Role of Performance Appraisal Satisfaction”, **Tourism Management Perspectives**, S.47(1), ss.1-14.
- GÜLDURAN, Aslı ve GÜRDOĞAN, Arzu (2021), “Bibliometric Analysis of Graduate Theses on Presenteeism (2010-2020)”, **Proceedings of the Conference on Managing Tourism Across Continents** (Ed. Cihan Çobanoğlu, Ebru Günlü Küçükaltan, Muharrem Tuna, Alaattin Basoda, Seden Doğan), USF M3 Publishing, Florida (US), Cilt.1.
- HUFFMAN, Cynthia ve CAIN, Lisa B. (2000), “Effects of Considering Uncontrollable Factors in Sales Force Performance Evaluation”, **Psychology & Marketing**, S.7(9), ss.799-833.
- İBEOĞU, Patrick-Henry Nnanna ve ÖZTÜREN, Ali (2015), “Perception of Justice in Performance Appraisal and Effect on Satisfaction: Empirical Findings from Northern Cyprus Banks”, **Procedia Economics and Finance**, S.23, ss.964-969.
- İKRAMULLAH, Malik, SHAH, Bahadar, KHAN, Shadiullah, HASSAN, Faqir Uı ve ZAMAN, Tariq (2012), “Purposes of Performance Appraisal System: A Perceptual Study of Civil Servants in District Dera Ismail Khan Pakistan”, **International Journal of Business and Management**, S.7(3), ss.142-151.
- İLGEN, Daniel R. ve FELDMAN, Jack M. (1983), “Performance Appraisal: A Process Focus”, **Research in Organizational Behavior**, S.5(1), ss.141-197.
- KALEMCİ, R. Arzu ve TUNCA, Meral (2015), “Türkiye ve ABD İnsan Kaynakları Yönetimi Yazınının Ele Aldığı Konular Açısından Karşılaştırılması: Bir İçerik Analizi”, **23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Yayınları, Muğla, C.1, ss.550-554.
- KARADAĞ, Engin (2009), “Eğitim Bilimleri Alanında Yapılmış Doktora Tezlerinin Tematik Açısından İncelemesi”, **Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.10(3), ss.75-87.
- KEEPING, Lisa M. ve LEVY, Paul E. (2000), “Performance Appraisal Reactions: Measurement, Modelling, and Method Bias”, **Journal Applied Psychology**, S.85(5), ss.708-723.
- KIZILDAĞ, Duygu ve BÖYÜKASLAN, Handan Deniz (2018), “İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Bildirilerin Seyri: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma”, **İş ve İnsan Dergisi**, S.5(1), ss.61-73.
- KOÇ, Umut, TÜRKER, Yücel ve ÖZCAN, Hamid Murat (2013), “Çevredeki Bilim: Türkiye’deki İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmaları”, **21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı** (Ed. M. Kemal Demirci, Gülten Eren Gümüştekin, N. Derya Ergun Özler, Ceren Giderler Atalay), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, ss.252-254.
- KÖSEOĞLU, Demet (2021), “Türkiye’de Performans Yönetimi ile İlgili Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi”, **Yönetim ve Örgütsel Davranışta Bibliyometrik Analizler** (Ed. Murat Ak), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, ss.217-241.
- KUVAAS, Bard (2007), “Different Relationships between Perceptions of Developmental Performance Appraisal and Work Performance”, **Personnel Review**, S.36, ss.378-397.
- LAWAJ, Mohamed Ibrahim (2014), “Performance Appraisal Process in Libyan Public Organizations: An Exploratory Study”, **The 2014 WEI International Academic Conference Proceedings**, Budapest (Hungary), ss.88-102.
- LAWAJ, Mohamed Ibrahim (2019), “Evaluating Employees’ Performance in the Libyan Commercial Banks: An Exploratory Study”, **International Journal of Management and Applied Science**, S.5(3), ss.66-69.
- LONGENECKER, Clinton O. ve FINK, Laurence S. (1999), “Creative Effective Performance Appraisals”, **Journal of Industrial Management**, S.41(5), ss.18-23.
- MAN, Fuat, YILMAZ, Canan ve KURUTKAN, Mehmet Nurullah (2023), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Alanının Bibliyometrik Analizi”, **International Journal of Social Sciences and Education Research**, S.9(1), ss.15-35.

- MATHIS, Robert L. ve JACKSON, John H. (1997), **Human Resource Management**, Publishing Co, Minneapolis (US), 8th Edition.
- MAUND, Linda (2001), **An Introduction to Human Resource Management: Theory and Practice**, Palgrave Publisher, New York (US).
- MCEVOY, Glenn M. (1990), “*Public Sector Managers’ Reactions to Appraisals by Subordinates*”, **Public Personnel Management**, S.19(2), ss.201-212.
- MOHRMAN, Allan M., RESNICK-WEST, Suzan M. ve LAWLER, Edward E. (1989), **Designing Performance Appraisal Systems: Aligning Appraisals and Organizational Realities**, Jossey-Bass Publisher, San Francisco (US).
- MURPHY, Kevin R. ve CLEVELAND, Jeanette N. (1991), **Performance Appraisal: An Organizational Perspective**, Allyn and Bacon Publisher, Boston (US).
- NA-NAN, Khahan, KANTHONG, Suteeluck, JOUNGTRAKUL, Jamnean ve SMITH, Ian David (2020), “*Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment between Problems with Performance Appraisal and Organizational Citizenship Behavior*”, **Journal Open Innovation Technology, Market, Complexity**, S.6(3), ss.1-19.
- NATHAN, Barry R., MOHRMAN JR, Allan M. ve MILLIMAN, John (1991), “*Interpersonal Relations as a Context for the Effects of Appraisal Interviews on Performance and Satisfaction: A Longitudinal Study*”, **The Academy of Management Journal**, S.34(2), ss.352-369.
- NURSE, Lawrence (2005), “*Performance Appraisal, Employee Development and Organizational Justice: Exploring the Linkages*”, **The International Journal of Human Resource Management**, S.16(7), ss.1176-1194.
- PINGLE, Sameer S., VERMA, Jyoti ve BHATTACHARJEE, Shrabani Balaram (2015), “*Missing Links in Performance Appraisal: A Conceptual Study*”, **International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences**, S.4(6), ss.160-177.
- RAO, T. Venkateswara (2004), **Performance Management and Appraisal Systems - HR Tools for Global Competitiveness**, Response Book Publisher, New Delhi.
- SAĞLAM-ARI, Güler ve BOYLU, Yasin (2021), “*İş Dünyasına Yönelik Yayınlarda İnsan Kaynakları Yönetimi: Türkiye’de Yayınlanan Dergiler Üzerine Bir Araştırma*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.7(3), ss.123-142.
- SANYAL, Manas Kumar ve BISWAS, Soma Bose (2014), “*Employee Motivation from Performance Appraisal Implications: Test of a Theory in the Software Industry in West Bengal (India)*”, **Procedia Economics and Finance**, S.11, ss.182-196.
- SAVAŞ, Yasemin ve ARICIOĞLU, M. Atilla (2024), “*Strategic Human Resources Management in Türkiye: Strategic Human Resources Management in the Context of Thesis Studies*”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, S.6(1), ss.202-211.
- SAYILAR, Yücel (2005), “*İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Türkiye’deki Gelişim Çizgisi: Yönetim Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma*”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.6(2), ss.147-176.
- ŞİMŞEK, Tuğçe, BENK, Osman ve KENEK, Gökhan (2023), “*Esnek Çalışma Konulu Lisansüstü Tezlerin Maxquda ile Bibliyometrik Analizi*”, **Yönetim ve Çalışma Dergisi**, S.7(1), ss.59-86.
- SULIMAN, Abubakr ve AL KATHAIRI, Majid (2013), “*Organizational Justice, Commitment and Performance in Developing Countries: The Case of the UAE*”, **Employee Relations**, S.35(1), ss.98-115.
- TELLİ-DANIŞMAZ, Açelya (2022), “*Absenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi*”, **Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi**, S.10, ss.35-46.
- ÜSDİKEN, Behlül ve ERDEN, Zeynep (2002), “*1990’lı Yıllarda Türkiye’de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar*”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, S.1(2), ss.91-112.

- ÜSDİKEN, Behlül ve WASTİ, S. Arzu (2002), “*Türkiye’de Akademik Bir İnceleme Alanı Olarak Personel veya ‘İnsan Kaynakları’ Yönetimi, 1972-1999*”, **Amme İdaresi Dergisi**, S.35(3), ss.1-37.
- VAN DIJK, Dina ve SCHODL, Michael M. (2015), “*Performance Appraisal and Evaluation*”, **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences** (Ed. James D. Wright), Elsevier Publisher, Oxford, Second Edition, ss.716-721.
- YILDIRIM, Ali ve ŞİMŞEK, Hasan (2005), **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 5. Baskı.
- YOUNGCOURT, Satoris S., LEIVA, Pedro I. ve JONES, Robert G. (2007), “*Perceived Purposes of Performance Appraisal: Correlates of Individual and Position Focused Purposes on Attitudinal Outcomes*”, **Human Resource Development Quarterly**, S.18(3), ss.315-343.
- ZHENG, Wei, ZHANG, Mian ve LI, Hai (2012), “*Performance Appraisal Process and Organizational Citizenship Behavior*”, **Journal of Managerial Psychology**, S.27(7), ss.732-752.
- ZWIECH, Patrycja (2021), “*Perception of Justice in Performance Appraisal: Empirical Findings from Enterprises from the West Pomeranian Voivodship in Poland*”, **Procedia Computer Science**, S.192, ss.4649-4657.

