

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH

**TÜRKİYE’DE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANINDA YAZILMIŞ
LİSANSÜSTÜ TEZLERİN İÇERİK ANALİZİ**
**CONTENT ANALYSIS OF GRADUATE THESIS WRITTEN IN THE FIELD OF
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN TURKEY**

Öğr. Gör. Dr. Yeliz CANKURTARAN¹

ÖZET

Bu araştırmada, insan kaynakları yönetimi konusunda güncel yönelimi belirlemek ve bunun sonucunda ileride yapılacak araştırmaların ne yönde olacağını saptamak için Türkiye’de 2023 yılında insan kaynakları yönetimi konusunda yazılmış lisansüstü tezler betimsel içerik analizi kullanılarak incelenmiştir. Bu yönde, Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında tarama yapılmış ve 2023 yılında yazılan 55 adet doktora ve yüksek lisans tezi analiz edilmiştir. Analizler Maxqda 18 nitel veri analiz programı kullanılarak yapılmıştır. Analiz edilen tezlerin 16’sı doktora, 39’u yüksek lisans seviyesindedir. Bulgulara göre, doktora ve yüksek lisans tezlerinde daha çok nicel yöntem kullanılmıştır. Tezlerde anahtar kelime olarak en fazla kullanılan “insan kaynakları yönetimi/uygulamaları”dır. Doktora tezi en çok Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde, yüksek lisans tezi ise Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nde tamamlanmıştır. Ayrıca doktora tezleri ile yüksek lisans tezlerinin arasında enstitü, ana bilim dalı ve konu açısından bazı farklılıkların olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Uygulamaları

Jel Kodları: M10, M11, M15

ABSTRACT

In this study, so as to conclude the current orientation in the field of human resource management and as a result, so determine the direction of future research, a postgraduate theses written on human resource management in Turkey in 2023 were examined using descriptive content analysis. For this purpose, the database of the National Thesis Center of the Council of Higher Education was searched and 55 doctoral and master's theses written in 2023 were analyzed. An analysis was conducted using Maxqda 18 qualitative data analysis program. Of the analyzed theses, 16 are at the doctoral level and 39 are at the master's level. According to a findings, quantitative methods were mostly used in doctoral and master's theses. The most frequently used keyword in the theses is "human resources management/applications". Most of the doctoral theses were completed at the Institute of Social Sciences and most of the master's theses were completed at the Institute of Graduate Studies. In addition, some differences were found between doctoral theses and master's theses in terms of institute, main branch of science and subject.

Key words: Human Resources, Human Resources Management, Human Resources Practices

Jel Codes: M10, M11, M15

¹ Amasya Üniversitesi, Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO, yeliz.cankurtaran@amasya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0030-3354

1. Giriş

Küresel rekabet ve işletmelerin karşılaştıkları zorluklar işletmelerin stratejik olarak hareket etmelerini mecbur kılmaktadır. Bu bağlamda işletmeler diğer firmalardan üstün olabilmek için sahip oldukları insan kaynağına çok önem vermektedirler. İşletmeler geliştikçe insan kaynakları yönetimine gereksinim artmakta ve rekabet ortamının dezavantajlarını ve olabilecek tepkilerini önlemek için insan kaynakları yönetimi en önemli silah olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuyla ilgili literatürde yapılmış birçok çalışma vardır ve insan kaynakları yönetimi farklı yönlerden incelenmektedir. Bu bağlamda günümüzde işletme yöneticileri tarafından insan kaynakları yönetimine verilen önem artmıştır.

Bu çalışmada ilk önce insan kaynakları yönetimi kavramı incelenerek bir literatür çalışması yapılmıştır. Sonraki bölümde insan kaynakları yönetimi ile ilgili yazılmış Yüksek Öğretim Kurulu Tez Merkezi'nde yayımlanan yüksek lisans ve doktora tezleri içerik analizi yöntemiyle analiz edilerek sonuca ulaşılmıştır. Bu bağlamda çalışmada ele alınan tezler analiz edilerek insan kaynakları yönetimi konusunda literatürde ne tür değişim ve gelişim yaşandığına dair bilgiler elde edilmiştir (Acar, 2018: 3673).

Bu doğrultuda, araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

- Türkiye’de insan kaynakları yönetimi konusunda yazılan tezlerin sayısı nedir?
- Tezler ne gibi türlerde yazılmıştır?
- Tezlerde en sık kullanılan anahtar kelimeler nelerdir?
- Tezlerin danışman unvanlarına göre dağılımı nasıldır?
- Tezler hangi konularda yazılmıştır?
- Tezlerin sayfa sayılarına göre dağılımları nasıldır?
- Bu tezlerin hangi enstitüde yapıldığına dair dağılım nasıldır?
- Yapılmış olan bu tezlerin hangi bilim dallarında yapıldığına dair dağılımı nasıldır?

2. Literatür

2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Organizasyonların amaçlarına ulaşmalarında kullandığı kaynaklardan birisi de insandır ve en üst kademedeki yöneticiden en alt kademedeki vasıfsız iş görenlere kadar bütün çalışanları içermektedir. İnsan kaynakları yönetimi ise, organizasyonun hedeflerine ulaşmasında, kişisel veya grup halinde faydalı olan ve organizasyonların güvenilir kaynağı olan insan kaynağının yönetimine dair planlı ve sistemli bir bakış açısını belirtmektedir. Günümüzde organizasyonun başarısı çalışanların beceri, yetenek ve bilgilerine bağlıdır ve çalışanlar bir organizasyonun farklı olmasını sağlayan ana becerileri meydana getirmektedir. Bunun nedeni insan kaynağının organizasyonun ihtiyacı olan bütün kaynakları sağlaması, yönetmesi ve örgüt için çalışmasıdır. Bundan dolayı, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için insanların yönetilme şekilleri, insanları iş hayatında mutlu etmenin yolları insan kaynakları yönetiminin ele aldığı ana konuları oluşturmaktadır (Cingöz, 2011: 20-21; Aghaverdiyeva, 2023: 4).

1930’lu yıllarda çalışanlar ve işverenlerin sorunlarını çözmek için bir departmana ihtiyaç duyulmuş ve personel yönetimi ortaya çıkmıştır. Personel yönetimi, yalnızca çalışanların gereksinimlerini karşılamak için ortaya çıkmışken, 1970’li yıllarda örgütlerin verimli bir şekilde amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanlara verilen önem artmış ve insan kaynakları yönetimi kavramı ortaya çıkmıştır. 1980’lerden günümüze kadar teknolojik, bilgi, ekonomik ve sosyal yapılanmalar nitelikli personel gereksinimini artırmıştır. Bu doğrultuda bilişime ve iletişime bağlı çağ olarak isimlendirilen sanayinin ötesindeki çağ, “insan kaynakları çağı” olarak da öngörülebilmektedir (Göl, 2023:1).

İnsan kaynakları yönetimi, örgütte rekabette önde olmak için gerekli insan kaynağının tedarik edilmesi, işe alınması, ilerlemesi ile ilgili temel ilke ve kuralları düzenleme, planlama yapma, örgütleme, yönlendirme ve kontrol faaliyetlerini içine alan bir disiplindir (Çakır,2023:3).

İnsan kaynakları yönetiminin işlevleri; insan kaynağı ihtiyacını planlama, personel sağlama ve seçme, performans değerlendirme, personel eğitimi ve geliştirme programları, etkili iş ortamı yaratma ve sürdürmedir. Bu işlevler ile insan kaynakları yönetimi şirketin misyon ve vizyonu doğrultusunda başarıya ulaşmasını hedeflemektedir (Barutçu,2023:4).

Planlama yönetimin ilk fonksiyonudur ve yöneticilerin doğru kararlar alabilmesi için önemlidir. Ayrıca insan kaynakları planlaması insan kaynakları fonksiyonları içerisinde diğer fonksiyonların yerine getirilmesinde asli rol oynar. Planlamada misyon ve vizyon belirlenir, hedef ve amaçlar ortaya konulur, alternatif yollar belirlenir ve bunların arasından uygun olanı seçilir. Her alanda olduğu gibi İnsan kaynakları yönetiminde de planlama önemlidir. Bir işletme içinde yer alan bütün çalışanlar o işletmenin insan kaynağını oluşturmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin işlevlerinden biri olan insan kaynakları planlamasında tahmin edilen insan kaynağı ihtiyacı belirlenir. Yaratıcı ve inovasyona yönelik bireylerin seçilmesi de insan kaynakları yönetiminin ikinci işlevidir. İşletmenin uzun vadede başarısının sağlanması ancak motive olmuş, nitelikli ve yetenekli çalışanlarla mümkündür. İnsan kaynakları planlamasında doğru kişiyi doğru yerde ve doğru işte çalıştırmak gerekir. Personel seçilirken iç (işletmenin kendi çalışanları) ya da dış kaynaklardan (işletmenin dışından) faydalanılır. Personel sağlama faaliyetlerinden sonra belirlenen adaylar arasından en uygunu seçilir. Adaylar seçilirken görüşme, ön görüşme, grup görüşmesi gibi yöntemler kullanılır. Bunun yanında adaylar özgeçmişleri ve referansları ile de değerlendirilebilmektedir (Pelit ve Çetin,2020:1270-1271; Kılıç ve Bilginoglu, 2010:224).

Performans değerlendirme ise, kişinin işe alımından başlayıp, işten çıkışına kadar devam eder. Performans değerlendirmenin doğru ve adil bir şekilde tasarlanıp yönetilmesi, geliştirme, terfi ve kariyer yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, emeklilik, işten çıkarma, ücret sistemi, eğitim ve ödüllendirmede karar vermeyi etkili hale getirir. Bundan dolayı, performans değerlendirme sistemi insan kaynakları yönetiminin temel işlevidir. Performans değerlendirme, motivasyonu ve üretkenliği artırmayı, iletişimi güçlendirmeyi, çalışanların gelişmesini sağlar (Mert,2020: 81-82).

İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından eğitim ve geliştirmenin önemi günümüzde daha da öne çıkmaktadır. İşletmelerde kaliteli üretim ve hizmet sunabilmek için eğitim ve geliştirmenin sürekli ve gelişen ve yenilenen dünyayla uyumlu olması gerekmektedir (Saatçioğlu ve Yıldırım, 2022: 126).

İnsan kaynakları yönetimine, organizasyonların fonksiyonlarını gerçekleştirmesinde önemli bir ihtiyaç haline gelmesi nedeniyle günümüzde giderek artan bir ilgi vardır. İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonu, performansı artırmak ve rekabet avantajı kazanmak için şirketteki en önemli kaynaklardan biriyle ilgilenmektedir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi uygulamalarının adalet, şeffaflık ve fırsat eşitliği gibi etik ilkelere dayalı olarak uygulanması gerekmektedir (Al-Tarawneh, 2020: 402; Ojokuku, 2012: 4).

2.2.İnsan Kaynakları Yönetimi Temel İlkeleri

İnsan kaynaklarına özgü faaliyetlerin istikrar ve sistemli olabilmesi için bazı ilkelerin olması kaçınılmazdır. Bu ilkeler, geçmişteki hataların tekrarlanmasını önler ve geleceğe ışık tutarlar. İnsan kaynakları yönetiminin bazı ilkeleri şu şekildedir:

İnsana Saygı İlkesi: İnsan kaynakları yönetiminin odağında insan unsuru vardır. Bu nedenle kararlarda, faaliyetlerde, çalışmalarda, yeniliklerde, planlamalarda insana saygı ilkesine dikkat edilmesi gerekmektedir.

Tarafsızlık ilkesi: İnsan kaynakları yönetiminin en önemli ilkelerinden biridir. Tarafsızlık ilkesi denilince akla gelen şey çalışanların siyasi etkilerden uzak bağımsız olarak çalışmasıdır.

Eşitlik İlkesi: Bu ilke dil,din,ırk,siyasi düşünce ayrımı yapmaksızın herkese eşit davranmaktır.

Yeterlilik (Liyakat) İlkesi: Bir işi yapmaya uygun olma, yeterli olma(bilgi, görgü, davranış, eğitim, beceri, konuşma gibi),ehli olma, hak kazanma olarak nitelendirilen liyakat ilkesi organizasyonların

başarısı için önemlidir. Bu yüzden uygun insan kaynağını seçebilmek için mekanizmalar (açık sınav, yarışma gibi) kurulmalıdır.

Kariyer İlkesi: İşe uygun, becerikli, yeterli kişiyi işe almanın yanında onu işte tutmak da önemlidir. Bu nedenle kaliteli kişileri kurumda tutabilmek için pozisyon ve yükselme olanağı gibi ilginç şartları belirlemek gerekmektedir. Bütün bunlar insan kaynakları yönetiminin kariyer ilkesi ile ilişkilidir.

Sınıflandırma ilkesi: Her işin kendine özgü nitelikleri ve becerileri vardır. Bu işleri yapacak kişilerin de farklı nitelik ve donanımları vardır. İşlerin kolay yapılabilmesi için iş ile insan arasında uygun ilişki şarttır.

Güvence İlkesi: Personel işinde başarılı ise, kurumun kurallarına riayet ediyorsa iş yerindeki haklarını kaybetmemesi ve mevkiinin korunması konusunda güvence verilmelidir.

Adil ve Yeterli Ücret İlkesi: İş görenlere yaptıkları işin karşılığında yeterli ve adil bir ücretin ödenmesi insan kaynakları yönetiminin ilkelerinden biridir.

Hizmetiçi Eğitim İlkesi: Günümüzde yaşanan hızlı değişim insanların ihtiyaç ve beklentilerini de değiştirmiştir. Bu doğrultuda bakacak olursak, insan kaynakları da değişmeli ve yenilenmelidir. Yani insan kaynakları da sürekli gelişim ve iyileştirme için çabalmalıdır.

Bilgilendirme İlkesi: İş görenlerin örgütün kurallarını, terfi ve ödüllendirme şartlarını ve performans değerlendirme kriterleri hakkında bilgilendirilmesi hem birey hem de organizasyon için oluşabilecek sorunları önler.

3. Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, araştırmanın örnekleme, verilerin toplanması ve analizi gibi bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; 2023 yılında insan kaynakları yönetimi ile ilgili lisansüstü tezlerin çeşitli parametreler çerçevesinde bibliyometrik özelliklerinin belirlenmesidir (Demirbulat ve Dinç,2016: 24).

3.2. Araştırmanın Örnekleme

2023 yılında insan kaynakları yönetimi konusunda yazılmış olan tezler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda tezleri örneklemeye dâhil etmek için ölçüt; “insan kaynakları yönetimi konusunda ve 2023 yılında yazılmış olmak” şeklinde saptanmıştır. Bu doğrultuda bu kıstaslara uyan 55 adet tez araştırmaya dahil edilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

27-28 Ocak 2024 tarihlerinde Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında tarama yapılarak 2023 yılında yazılan 55 tez incelenmiş ve gerekli veriler elde edilmiştir. Betimsel içerik analizi ile veriler analiz edilmiş ve analizlerde Maxqda 18 nitel veri analiz programı kullanılmıştır. İçerik analizi, yazılı materyallerin düzenli olarak analiz edilerek ve bazı ölçütler kullanılarak gruplandırılması, bilginin yaygın hale getirilmesi ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara yol göstermesi amacıyla düzenlenen bilimsel bir yöntemdir. Betimsel içerik analizi ise, “belirli konularla gerçekleştirilen çalışmaların incelenip yönelimlerin ve çalışma sonuçlarının incelenmesini kapsayan düzenli çalışmalardır” (Bayrakçı, 2022, s.151).

4. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya dâhil edilen 55 adet tezin türleri (yüksek lisans/doktora), tez danışmanlarının unvanları, yöntem, dil, anahtar kelimeler, konusu, sayfa sayısı, enstitü, ana bilim dalı kodları ile ilgili bulgular tablo ve şekil ile sunulmuştur.

Elde edilen verilere göre, 2023 yılı İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yazılmış olan 55 tane tezin 39'unun (%70,9) yüksek lisans tezi, 16'sının (%29,1) doktora tezi olduğu tespit edilmiştir. 55 tezden, 25'nin (%45,4) Prof. Dr. danışmanlığında, 20'sinin (%36,3) Doç. Dr. danışmanlığında ve 10'unun ise (%18,3) Dr. Öğretim Üyesi danışmanlığında gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Tezin türü baz alınarak tez danışmanlıklarına göre dağılım tablosu aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Tez Türlerine Göre Tez Danışmanlarının Unvanları

DOKTORA	F	%	YÜKSEK LİSANS	F	%
Prof. Dr.	10	62,5	Prof. Dr.	15	38,5
Doç. Dr.	4	25,0	Doç. Dr.	16	41,0
Dr. Öğr. Üyesi	2	12,5	Dr. Öğr. Üyesi	8	20,5
İNCELENEN BELGELER	16	100,00	İNCELENEN BELGELER	39	100,00

Tablo 1'de verilen rakamlara göre, incelenen tezlerden doktora tezlerinin 10'u yüksek lisans tezlerinin 15'i Prof. Dr. danışmanlığında, 4 doktora tezinin ve 16 yüksek lisans tezinin Doç. Dr. danışmanlığında, 2 doktora tezinin ve 8 yüksek lisans tezinin ise Dr. Öğretim Üyesi danışmanlığında yapıldığı görülmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen tezlerde kullanılan yöntem ele alındığında, 38 tezde (%69,09) nicel araştırma yönteminin, 17 tezde ise (%30,91) nitel araştırma yönteminin kullanıldığı saptanmıştır. Tezlerde kullanılan yöntemlerin tez türlerine göre dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Tezlerin Araştırma Yöntemine Göre Dağılımları

DOKTORA	F	%	YÜKSEK LİSANS	F	%
Nicel	13	81,25	Nicel	25	64,11
Nitel	3	18,75	Nitel	14	35,89
İNCELENEN BELGELER	16	100	İNCELENEN BELGELER	39	100

Tablo 2'ye göre, her iki tez türünde de nicel araştırma yöntemi daha çok tercih edilmiştir. Bu doğrultuda 16 doktora tezinin 13'ü (%81,25) ve 39 yüksek lisans tezinin 25'i (%64,11) nicel araştırma yöntemi ile yazılmıştır.

İncelenen tezlerde tercih edilen dile göre, 7 (%2,7) tezin İngilizce olduğu ve 48 (%87,3) tezin Türkçe yazıldığı tespit edilmiştir. Tezlerde yer alan anahtar kelimelerin ne sıklıkta kullanıldığı ile ilgili bilgiler Tablo 3'de bulunmaktadır.

Tablo 3. Tezlerde Kullanılan Anahtar Kelimeler

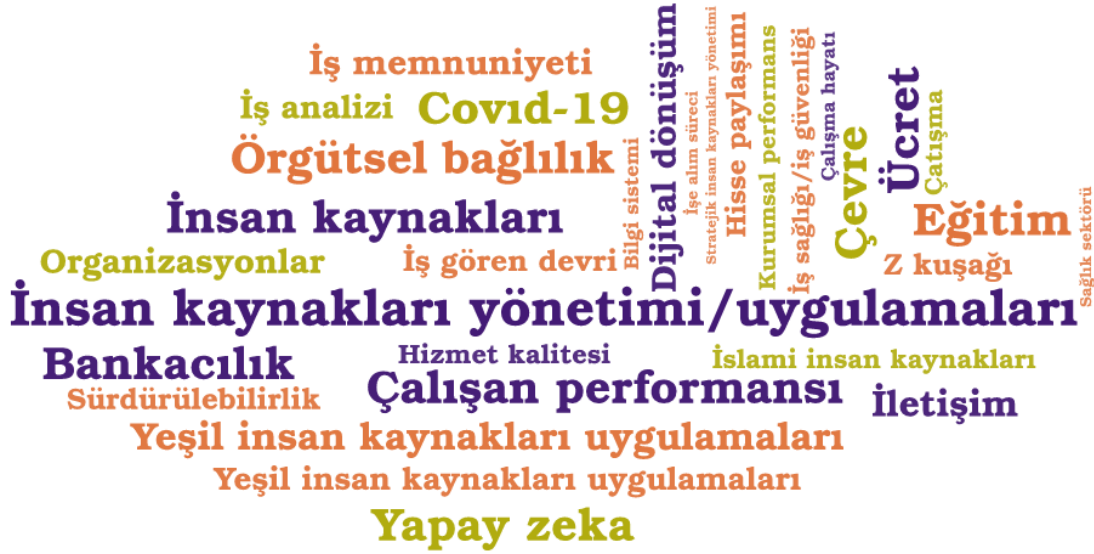
Anahtar Kelimeler	F	%	Anahtar Kelimeler	F	%
İnsan kaynakları yönetimi/uygulamaları	31	17,51	İnsan kaynakları	10	5,64
Covid-19 krizi	12	6,77	Dijital dönüşüm	8	4,51
İş doyumu	3	1,69	Kurumsal performans	8	4,51

Örgütsel vatandaşlık davranışı	2	1,12	İş sağlığı/iş güvenliği	6	3,38
Kalite yönetim sistemi	2	1,12	Yeşil insan kaynakları uygulamaları	5	2,82
Yerel yönetimler	2	1,12	Örgütsel güçlendirme ölçeği	5	2,82
Endüstri 4,0	2	1,12	Örgütsel bağlılık	5	2,82
Yetenek yönetimi	2	1,12	Yapay zekâ	5	2,82
Motivasyon	2	1,12	İş memnuniyeti	4	2,25
Esnek çalışma uygulamaları	2	1,12	Organizasyonlar	3	1,69
Örgütsel performans	2	1,12	Çevre	3	1,69
İşe alım süreci	3	1,69	İslami insan kaynakları	2	1,12
İslami iş ahlakı	1	0,56	Eğitim	2	1,12
Kurumsallaşma	1	0,56	Ücret	2	1,12
Değerlerle yönetim	1	0,56	Sürdürülebilirlik	2	1,12
Örgütsel kibir	1	0,56	Bankacılık	2	1,12
Örgütsel tevazu	1	0,56	Hisse paylaşımı	1	0,56
Sağlık çalışanları	1	0,56	Hizmet kalitesi	1	0,56
Çalışan dayanıklılığı	1	0,56	İş analizi	1	0,56
Algılanan örgütsel destek	1	0,56	İletişim	1	0,56
İnovasyon	1	0,56	Bilgi sistemi	1	0,56
Örgütsel performans	2	1,12	Çalışma hayatı	1	0,56
İşe alım süreci	2	1,12	Çatışma	1	0,56
Kurumsallaşma	1	0,56	Z kuşağı	1	0,56
Hisse paylaşımı	1	0,56	Sağlık sektörü	1	0,56
Değerlerle yönetim	1	0,56	Değişime direnç	1	0,56
Örgütsel kibir	1	0,56	İNCELENEN BELGELER	177	100,00

Tablo 3'e göre, incelenen tezlerde en çok tercih edilen (n=31, %17,51) anahtar kelime "insan kaynakları yönetimi/ uygulamaları"dır. Bunu "covid-19 krizi" (n=12, %6,77) ve "insan kaynakları" (n=10, %5,64) anahtar kelimeleri izlemektedir. Tez türlerine göre anahtar kelimelerin hangi sıklıkta kullanıldığı Tablo 4 ve Tablo 5'de sıralanmış, kelime bulutu olarak Şekil 1 ve Şekil 2'de belirtilmiştir.

Esnek çalışma uygulamaları	2	4,76	İnovasyon	1	2,38
			İNCELENEN BELGELER	42	100

İncelenen doktora tezlerinde en fazla yar alan anahtar kelimenin “insan kaynakları yönetimi/uygulamaları” (n=8, %19,04) olduğu görülmektedir. Bunu aynı tekrar sayısıyla “iş doyumu”, “örgütsel bağlılık”, “covid-19 krizi” ve “iş gören performansı” (n=3, %7,14) takip etmektedir.



Şekil 2. Yüksek Lisans Tezlerinde Kullanılan Anahtar Kelimeleri Kümesi

Şekil 1'e göre yüksek lisans tezlerinde kullanılan “insan kaynakları yönetimi/uygulamaları”, “insan kaynakları”, “çalışan performansı” ve covid-19 kelimelerinin merkezi biçimde olduğu ve yazılarının diğerlerine göre daha dikkat çekici yazıldığı görülmektedir. Yüksek lisans tezlerinde kullanılan hangi anahtar kelimelerin ne sıklıkta kullanıldığı Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5. Yüksek Lisans Tezlerinde Kullanılan Anahtar Kelimeler

ANAHTAR KELİMELELER	F	%
İnsan kaynakları yönetimi/uygulamaları	23	17,03
İnsan kaynakları	10	7,40
Çalışan performansı	10	7,40
Covid-19	9	6,66
Dijital dönüşüm	8	5,92
Kurumsal performans	8	5,92
Stratejik insan kaynakları yönetimi	7	5,18
İş sağlığı/iş güvenliği	6	4,44
Yeşil insan kaynakları uygulamaları	5	3,70

Örgütsel güçlendirme ölçeği	5	3,70
Örgütsel bağlılık	5	3,70
Yapay zekâ	5	3,70
İş memnuniyeti	4	2,96
Organizasyonlar	3	2,22
Çevre	3	2,22
İslami insan kaynakları	2	1,48
Eğitim	2	1,48
Ücret	2	1,48
İş gören devri	2	1,48
Sürdürülebilirlik	2	1,48
Bankacılık	2	1,48
Hisse paylaşımı	1	0,74
Bankacılık sektörü	1	0,74
Hizmet kalitesi	1	0,74
İş analizi	1	0,74
İletişim	1	0,74
Bilgi sistemi	1	0,74
Çalışma hayatı	1	0,74
Çatışma	1	0,74
İşe alım süreci	1	0,74
Z kuşağı	1	0,74
Sağlık sektörü	1	0,74
Değişime direnç	1	0,74
Örgütsel güçlendirme ölçeği	5	3,70
Örgütsel bağlılık	5	3,70

Yapay zekâ	5	3,70
İş memnuniyeti	4	2,96
Organizasyonlar	3	2,22
Çevre	3	2,22
İslami insan kaynakları	2	1,48
Eğitim	2	1,48
Ücret	2	1,48
İş gören devri	2	1,48
Sürdürülebilirlik	2	1,48
Bankacılık	2	1,48
Hisse paylaşımı	1	0,74
Bankacılık sektörü	1	0,74
Hizmet kalitesi	1	0,74
İş analizi	1	0,74
İletişim	1	0,74
Bilgi sistemi	1	0,74
Çalışma hayatı	1	0,74
Çatışma	1	0,74
İşe alım süreci	1	0,74
Z kuşağı	1	0,74
Sağlık sektörü	1	0,74
Değişime direnç	1	0,74
İNCELENEN BELGELER	135	100,00

Tablo 5 incelendiğinde “insan kaynakları yönetimi/uygulamaları” anahtar kelimesinin yüksek lisans tezlerinde en fazla yer alan (n=523 %17,03) anahtar kelime olduğu, bunu “insan kaynakları” ve “çalışan performansı” anahtar kelimelerinin aynı sayıyla (n=10, %7,40) takip ettiği görülmektedir.

Tablo 6. Tezlerin Konulara Göre Dağılımı

DOKTORA TEZLERİNİN KONULARI	F	%	YÜKSEK LİSANS TEZLERİNİN KONULARI	F	%
İşletme	12	75,00	İşletme	21	58,97
İletişim Bilimleri	1	6,25	Bilgi ve Belge Yönetimi	8	20,51
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	1	6,25	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3	7,69
Sağlık Kurumları Yönetimi	1	6,25	Sağlık Kurumları Yönetimi	3	7,69
Bilgisayar Mühendisliği Bilimleri	1	6,25	Yönetim Bilişim Sistemleri	1	2,56
			Bankacılık	1	2,56
			Sivil Havacılık	1	2,56
			Eğitim ve Öğretim	1	2,56
İNCELENEN BELGELER	16	100	İNCELENEN BELGELER	39	100

Tablo 6'ya göre, incelenen doktora ve yüksek lisans tezlerinin en fazla "işletme" konusunda yazıldığı belirtilmektedir. Doktora tezlerinin 12'sinin (%75,00), yüksek lisans tezlerinin 21'inin (%58,97) konusu işletmedir. Ayrıca tez türlerine göre konuların değiştiği tespit edilmiştir. Doktora tezlerinde sırasıyla; "iletişim bilimleri" (n=1, %6,25), "çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri" (n=1, %6,25), sağlık kurumları yönetimi (n=1, %6,25) ve bilgisayar mühendisliği bilimleri (n=1, %6,25) yer alırken; yüksek lisans tezlerinde "bilgi ve belge yönetimi", "çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri", "sağlık kurumları yönetimi", "yönetim bilişim sistemleri", "bankacılık" ve "sivil havacılık" ve "eğitim ve öğretim" konularının yer aldığı saptanmıştır (n=1, %5). Buna göre, bankacılık, sivil havacılık, eğitim ve öğretim, yönetim bilişim sistemleri, bilgi ve belge yönetimi konularında doktora tezi bulunmazken, "bilgisayar mühendisliği bilimleri" ve "iletişim" konularında da yüksek lisans tezi bulunmamaktadır.

Tezlerin sayfa sayılarıyla ilgili bilgiler Tablo 7'de verilmiştir. Buna göre doktora tezlerinin 90 ile 437 sayfa arasında, yüksek lisans tezlerinin ise 59 ile 190 sayfa arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Tezlerin Sayfa Sayılarına Göre Dağılımı

SAYFA SAYISI (DOKTORA)	F	SAYFA SAYISI (YÜKSEK LİSANS)	F	SAYFA SAYISI (YÜKSEK LİSANS)	F
251	2	117	2	94	1
437	1	102	2	119	1
199	1	77	2	138	1
121	1	108	2	120	1
106	1	79	2	127	1
90	1	75	1	156	1

151	1	137	1	190	1
161	1	110	1	114	1
147	1	86	1	95	1
104	1	106	1	124	1
242	1	59	1	96	1
283	1	144	1	100	1
186	1	70	1	174	1
152	1	119	1	178	1
	16	93	1	152	1
İNCELENEN BELGELER	16			İNCELENEN BELGELER	39

Araştırmada ele alınan tezlerin Enstitü bilgileri Tablo 8’de verilmiştir. Buna göre doktora tezlerinin en fazla Sosyal Bilimler Enstitüsü, yüksek lisans tezlerinin ise Lisansüstü Enstitüsü yapısında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Tezlerin Enstitülere Göre Dağılımı

DOKTORA TEZLERİ	F	%	YÜKSEK LİSANS TEZLERİ	F	%
Sosyal Bilimler Enstitüsü	13	81,25	Lisansüstü Enstitüsü	18	46,15
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	1	6,25	Sosyal Bilimler Enstitüsü	17	43,58
İşletme Enstitüsü	1	6,25	İşletme Enstitüsü	1	2,56
Fen Bilimleri Enstitüsü	1	6,25	Yurtdışı Enstitüsü	1	2,56
İNCELENEN BELGELER	16	100	İNCELENEN BELGELER	39	100

Tablo 8’de yer alan tezlerin enstitü bilgileri incelendiğinde, 16 doktora tezinin 13’ünün (%81,25) Sosyal Bilimler Enstitüsünde, 3’ünün (%6,25) Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Enstitüsü ve Fen Bilimleri Enstitüsünde tamamlandığı görülmektedir. Yüksek lisans tezlerine bakıldığında ise, 18’sinin (%46,15) Lisansüstü Enstitüsü’nde, 17’sinin (%43,58) Sosyal Bilimler Enstitüsünde, 2’sinin (%2,56) İşletme Enstitüsü ve Yurtdışı Enstitüsü’nde tamamlandığı görülmektedir. Yurtdışı Enstitüsü bünyesinde tamamlanan doktora tezi, Fen Bilimleri Enstitüsünde tamamlanan yüksek lisans tezi bulunmamaktadır. Doktora tezlerinin ana bilim dalı ile ilgili bilgileri Tablo 9’da yüksek lisans tezlerinin ana bilim dalı bilgileri Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 9. Doktora Tezlerinin Ana Bilim Dallarına Göre Dağılımı

DOKTORA TEZLERİ	F	%
İşletme Ana Bilim Dalı	11	68,75
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı	2	12,5
Bilgisayar Mühendisliği Ana Bilim Dalı	1	6,25

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı	1	6,25
İletişim Tasarımı ve Yönetimi Ana Bilim Dalı	1	6,25
İNCELENEN BELGELER	16	100

Tablo 9'a göre, 16 tezin 11'inin (%68,75) İşletme Ana Bilim Dalı, 2'sinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı ve 1'er tanesinin (%6,25) Bilgisayar Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı ve İletişim Tasarımı ve Yönetimi Ana Bilim Dalı bünyesinde yazıldığı görülmektedir.

Tablo 10. Yüksek Lisans Tezlerinin Ana Bilim Dallarna Göre Dağılımı

YÜKSEK LİSANS TEZLERİ	F	%
İşletme Ana Bilim Dalı	20	51,28
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı	5	12,82
İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı	3	7,69
Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı	3	7,69
Bankacılık ve Finans Ana Bilim Dalı	1	2,56
Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı	1	2,56
Yönetim Ana Bilim Dalı	1	2,56
Sosyal Bilimler Ana Bilim Dalı	1	2,56
Avrupa Birliği İktisadi ve İşletme Ana Bilim Dalı	1	2,56
Havacılık Ana Bilim Dalı	1	2,56
Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Ana Bilim Dalı	1	2,56
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	1	2,56
İNCELENEN BELGELER	39	100

Tablo 10'a göre, yüksek lisans tezlerinin en fazla (n=20) İşletme Ana Bilim Dalı'nda yazıldığı görülmektedir. Bununla birlikte 5 tane Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, 3 tane İnsan Kaynakları Yönetimi ve Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı, 1'er tane Bankacılık ve Finans Ana Bilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı, Yönetim Ana Bilim Dalı, Sosyal Bilimler Ana Bilim Dalı, Avrupa Birliği İktisadi ve İşletme Ana Bilim Dalı, Havacılık Ana Bilim Dalı, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Ana Bilim Dalı ve Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı'nda tamamlanmış çalışma görülmektedir.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, literatürde güncel eğilimleri saptamak ve muhtemel çalışma boşluklarını saptayarak araştırma yapılabilecek konularla ilgili düşünce sahibi olmak amacıyla, Türkiye'de 2023 yılında insan kaynakları yönetimi alanında yazılmış olan lisansüstü tezler içerik analizi ile incelenmiştir. Bu amaca yönelik olarak, 27-28 Ocak 2024 tarihlerinde Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi Veri tabanında, tarama yapılarak 55 adet tezin betimsel içerik incelemesi gerçekleştirilmiştir. Literatür analiz edildiğinde, son yıllarda, aynı amaçlar belirtilerek farklı kaynaklardan veriler toplanarak birçok alanda

bibliyometrik ve içerik analizleri yöntemleri ile benzer çalışmaların da gerçekleştirildiği belirtilmektedir (Örneğin; Acar, 2018; Akduman ve Hatipoğlu, 2020).

Çalışma kapsamında incelenen tezlerin 39'u yüksek lisans 16'sı doktora tezidir. Ülkemizde yüksek lisans programı öğrenci sayısının doktora programı öğrenci sayısından fazla olmasının nedeninin doktora programının birçok üniversite anabilim dallarında henüz yer almamasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Yöresel yiyecekler konusunda doktora ve yüksek lisans tezlerinin bibliyometrik incelemesini gerçekleştiren Ayaz ve Türkmen'de (2018) çalışmasında 35 yüksek lisans ve 10 doktora tezi; sürdürülebilir turizm konusunda doktora ve yüksek lisans tezlerinin bibliyometrik incelemesini yapan GÜDÜ-DEMIRBULAT ve Tetik-Dinç'in (2017) çalışmasında 41 yüksek lisans ve 21 doktora tezi; turizm alanında doktora ve yüksek lisans tezlerini bibliyometrik inceleyen Tayfun ve arkadaşları (2016) çalışmalarında 296 yüksek lisans ve 69 doktora tezi; Yavaş Şehir (Cittaslow) konulu lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizini gerçekleştiren Zengin ve Cengiz'in (2021) çalışmasında 81 yüksek lisans ve 16 doktora tezi, sporda insan kaynakları konusunda bibliyometrik analizini yapan Yaraş ve Göksele (2023) çalışmalarında 81 yüksek lisans ve 16 doktora tezi kullandıkları saptanmıştır. Çalışmamıza dâhil edilen tezlerle, bu çalışmalarda kullanılan tez sayılarının paralellik gösterdiği tespit edilmiştir.

Tezlerin danışmanlıklarına bakacak olursak, Dr. Öğretim Üyesi danışmanlığında yazılan doktora tezi 2 iken, Dr. Öğretim Üyesi danışmanlığında yazılan yüksek lisans tezinin 8 adet olduğu ortaya çıkarılmıştır. Doç. Dr. danışmanlığında yazılan doktora tezi 4 iken, Doç. Dr. danışmanlığında yazılan yüksek lisans tezi 16 ve Prof. Dr. danışmanlığında yazılan doktora tezi 10 iken, 15 yüksek lisans tezinin Prof. Dr. danışmanlığında yazıldığı tespit edilmiştir. Özhasar (2021) turizm alanında kriz ve kriz yönetimi konusunda 46 tezi incelediği çalışmasında benzer bulgular saptanmıştır. Analiz ettiği 46 tezden 8'i doktora seviyesinde olduğu ve 1 tanesinde yardımcı doçent unvanlı akademisyenin danışmanlık yaptığı tespit edilmiştir. Yine Alımanoğlu ve Arıkan Saltık (2020) çalışmalarında benzer bulguyu elde etmişler ve bu durumun iki sebebinin olabileceğini belirtmişlerdir. 'Bu nedenlerden birincisi, doktora tezinde danışmanlık yapmak için danışmanlığında bir yüksek lisans tezi danışmanlığının tamamlanması şartının olması, diğeri ise doktora düzeyinde az öğrencinin öğrenim görmesidir' şeklinde ifade etmişlerdir.

Tezlerde hangi yöntemin tercih edildiğiyle ilgili analize bakacak olursak, 55 tezin büyük çoğunluğunda (38'inde) nicel araştırma yöntemiyle yapıldığı görülmektedir. Çalışmadan elde ettiğimiz bu bulgu daha önce yapılan birçok çalışma ile bağdaşmaktadır (Baytok vd., 2019; Mücevher vd., 2020; Özhasar, 2021). Ayrıca, yazılan tezlerin 7'si İngilizce diğerleri Türkçe'dir. Bu durumun Türkiye'deki üniversitelerde eğitimin genelde Türkçe olmasından dolayı olduğu düşünülmektedir.

Tezlerde yer alan anahtar kelimelere bakıldığında, analizi yapılan tezlerde en çok kullanılan anahtar kelimenin "insan kaynakları yönetimi/uygulamaları" olduğu görülmektedir. Doktora tezlerinde en çok kullanılan anahtar kelimelerinin "insan kaynakları yönetimi/uygulamaları", "işgören performansı" "örgütsel bağlılık" "Covid-19 krizi" "iş doyumu" olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Benligiray (2009) insan kaynakları yönetimi konusunda yazılmış tezlerin analizini yaptığı çalışmasında en çok "insan kaynakları yönetimi" anahtar kelimesinin kullanıldığını ifade etmektedir. Bu çalışmanın bu bulgularıyla benzer şekilde Akduman ve Hatipoğlu (2020: 133) 1999-2019 yılları arasında stratejik insan kaynakları yönetimi üzerine yazılan tezlerin analizini yaptıkları çalışmalarında, iş gören performansı değişkeninin daha çok çalışıldığını ifade etmektedirler.

Tezlerin sayfa sayıları değerlendirildiğinde, doktora tezlerinin en az 90 ile en fazla 437 sayfa arasında olduğu, yüksek lisans tezlerinin ise en az 59 ile en fazla 190 sayfa arasında olduğu saptanmıştır. Bu tezlerin arasında diğerlerinden farklılık gösteren 437 sayfalık doktora tezinde araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yönteminin kullanıldığı belirtilmektedir.

İncelenen tezlerde daha yoğunlukta işletme konusu ele alınmış ve her iki türün bu bakımdan yüzdelerinin birbirine benzer olduğu belirtilmiştir. Bu duruma bağlı olarak doktora tezlerinin yoğunlukta sosyal bilimler enstitüleri bünyesinde, yüksek lisans tezlerinin ise lisansüstü eğitim enstitüsünde

tamamlandığı görülmektedir. Ayrıca insan kaynakları yönetimi alanının hem yüksek lisans hem de doktora seviyesinde yalnızca işletme ve lisansüstü eğitim enstitüsü kapsamı ile sınırlanmadığı, işletme, fen bilimleri, yurt dışı enstitüsü ile ilintili şekilde çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu durumun örgütsel davranış alanının organizasyondaki çalışanların tutumlarıyla bağlantılı olmasının, dolayısıyla yalnızca işletme ya da yalnızca sosyal bilimlerle değil, insanın bahis konusu olduğu bütün alanla ilgili disiplinler arası bir alan olduğunun belirtisi şeklinde yorumlanabilir.

Bu çalışmalardan ulaşılan sonuçlara göre, konunun insan ve insan kaynakları yönetimi olmasından dolayı nitel araştırma yöntemi ile çalışmaların yapılmasının literatüre fayda getireceği düşünülmektedir. Ayrıca lisansüstü öğrencilerin ve tez danışmanlarının literatürde insan kaynakları yönetimi/uygulamaları, insan kaynakları ve covid-19 krizi gibi anahtar kelimelerin daha fazla kullanıldığına dikkat çekmeleri önerilmektedir. Yine tablolarda verilen anahtar kelimelerde çok az kullanılan konuların çalışılmasının da literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi kavramını konu alan bu araştırma literatüre fayda sağlarken, bazı kısıtları da içerir. Bu kısıtlar bütün çalışmaların sonuçlarını etkilemekte ve araştırmacı engellememektedir. Bu doğrultuda yapılan araştırmanın ilk kısıtı, sadece 2023 yılında yazılan tezlerin incelenmesidir. Bu durum günümüzdeki konuların belirlenmesine yardım etmekle beraber, daha uzun zaman çalışılması konunun gelişme göstermesi ile ilgili bilgi edinilmesini sağlayabilecektir. Ayrıca günümüz konuların saptanmasında tezlerden farklı olarak makale, kongre bildirimleri gibi kaynaklardan faydalanılması da önerilmektedir.

Kaynakça

- Acar, S. (2018). "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Konusunda Yapılan Tezlerin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi", *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(29), 3672-3683.
- Aghaverdiyeva, S. (2023). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme: Azerbaycan Örneği, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.*
- Akduman, G., ve Hatipoğlu, Z. (2020). "Türkiye'de Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Temalarının Analizi", *European Journal Of Managerial Research (Eujmr)*, 4(6), 26-43.
- Alımanoğlu, Ç. ve Arıkan Saltık, I. (2020). "Turizmde Örgütsel Davranış Çalışmaları: Adım Üniversiteleri'nde Tamamlanan Lisansüstü Tezler Üzerine Bibliyometrik Bir Araştırma (1995-2018)", *Journal of Travel & Tourism Research*, 17.
- Al-Tarawneh, K. I. (2020). "Business Ethics in Human Resources Management Practices and its impact on the Organizational Performance", *Verslas: Teorija Ir Praktika*, 21(1), 402-411.
- Ayaz, N. ve Türkmen, B. M. (2018). "Yöresel Yiyecekleri Konu Alan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi", *Gastroi: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 2(1), 22-38.
- Barutcu, İ. (2023). Covid-19 Krizinin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkisi: Ankara İlinde Farklı Sektörlerdeki İnsan Kaynakları Çalışanları Üzerine İnceleme, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.*
- Bayrakçı, E. (2022). "Türkiye'de Örgütsel Davranış Alanında Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 6(1), 146-164.
- Baytok, A., Boyraz, M., ve Pelit, E. (2019). "Turizm İşletmeciliği Alanında Yapılan Yüksek Lisans Tezlerinin Değerlendirilmesi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 287-305.
- Cingöz, A. (2011). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans ve İç Girişimcilik (Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.*

- Çakır, N. (2023). Ek-Rar Dosyası Post-Pandemi Sürecine Yönelik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Belirlenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Sakarya.
- Demirbulat, Ö. G. ve Dinç, N. T. (2017). Sürdürülebilir Turizm Konulu Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Profili, Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 14(2), 20-30.
- Göl, E. (2023). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının İşgören Devri Üzerine Etkileri: Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Güdü-Demirbulat, Ö. ve Tetik Dinç, N. (2017). “Sürdürülebilir Turizm Konulu Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Profili”, Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 14(2), 20-30.
- Gültekin, S. ve Altıntop, S. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Temel İlkeleri. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Kılıç, M. ve Bilginoğlu, B. (2010). İhracatçı Türk Firmalarında Personel Sağlama ve Seçme Yöntemleri ve İnovasyon Performansı İlişkisi: Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri Örneği, Sosyoekonomi, 13(13).
- Mert, İ. S. (2020). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Performans Değerlendirme Sistemi Sorun, Çözüm ve Etkinliğine İlişkin Değerlendirmeleri, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (1), 79-96.
- Mücevher, M. H., Demirgil, Z., Çetinceli, K., ve Özdemir, K. (2020). “Örgütsel Davranış Alanındaki Yönelimler: Örgütsel Davranış Kongrelerinde Sunulan Bildirilerin Bibliyometrik Analizi”, Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 24-36.
- Ojokuku, R. M. (2012). “Human Resources Management Demands and Challenges in Small and Medium Scale Enterprises”, International Journal of Economic Development Research and Investment, 3(3), 1-10.
- Özhasar, Y. (2021). “Turizm Alanında Yazılmış Kriz ve Kriz Yönetimi Konulu Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi”, Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel, 4(2), 295-305.
- Pelit, E. ve Çetin, A. (2020). “Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi Olarak İnsan Kaynakları Planlaması ve Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme”, MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(2), 1268-1287.
- Saatçioğlu, K. ve Yıldırım, A. (2022). İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonlarından Eğitim ve Geliştirme Uygulamalarının Çalışan Performansına Etkileri: Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27(2), 123-141.
- Tayfun, A., Küçükergin, F. G., Aysen, E., Eren, A. ve Özekici, Y. K. (2016). “Turizm Alanında Yazılan Lisansüstü Tezlere Yönelik Bibliyometrik Bir Analizi”, Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi, 1, 50-69.
- Yaraş, A. ve Göksel, A. G. (2023). “Sporda İnsan Kaynakları Konusunda Yayınlanmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi”, Turkish Studies - Social, 18(1), 313-330.
- Zengin, B. ve Cengiz, M. (2021). “Yavaş Şehir (Cittaslow) Konusundaki Lisansüstü Çalışmaların Bibliyometrik Analizi”, Türk Turizm Araştırma Dergisi, 5(4), 2235-2253.

İnternet Kaynakları

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Erişim Tarihi:27-28 Ocak 2024).