

Araştırma Makalesi

Kariyer Alanının Sosyolojisi: Ortak Yazarlık Analizi ile Bilimsel Araştırma İş Birliklerinin Araştırılması

The Sociology of Career Field: Investigating Scientific Research Collaboration Trough Co-Authorship Analyses

İhsan AYTEKİN

Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Siyasal Bilgiler Fakültesi

İşletme Bölümü

ihsan.aytekin@asbu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-3344-6140>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
20.08.2022	05.09.2022

Öz

Belirli bir bilimsel alanın sosyal yapısının oluşma süreci, bilimsel iş birlikleri ve araştırmacı grupları, o alandaki bilimsel bilginin yaratılmasında ve yaygınlaştırılmasında, dolayısıyla da ilgili bilimsel alanın ilerlemesinde kritik bir role sahiptir. Bu çalışmada, “objektif yöntemler” olarak ifade edilen bibliyometrik yöntemler kullanılarak kariyer alanının, bilimsel iş birlikleri yoluyla oluşan sosyal yapısı araştırılmıştır. Araştırma kapsamında Web of Science veri tabanında, uygulamalı psikoloji, yönetim ve işletme alt kategorilerinde, kariyer alanı ile ilgili 1975 – 2018 tarihleri arasında yayınlanmış tüm makalelerin bibliyometrik verileri, VOSviewer, Pajek ve BibExcel programları ile incelenmiştir. Araştırma kapsamında öncelikle kariyer araştırmacıları arasındaki “sosyal ağ” analiz edilmiş ve araştırma iş birlikleri kümeleri ortaya çıkarılmıştır. İkinci olarak yazarların sosyal ağ içerisindeki merkezilik dereceleri hesaplanarak ağ içerisindeki etkili aktörler tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda kariyer alanında 29 araştırma iş birliği kümesi tespit edilmiştir. Buna ek olarak alandaki bilgi üretimine en çok katkı yapan araştırmacılar, kariyer makalelerinin yayınlandığı ana dergiler ve alandaki araştırma iş birliği ağlarındaki merkezi araştırmacılar tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular literatürle kıyaslanarak tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Alanının Sosyal Yapısı, Bilimsel Araştırma İş Birlikleri, Ortak Yazarlık Analizi, Bibliyometrik Yöntem

Abstract

The process of forming the social structure of a specific scientific field, scientific collaboration, and research groups have a critical role in creating and generalizing the scientific knowledge in that field, hence improving that particular scientific field. This research has investigated the social and conceptual structure of the career field by using bibliometric methods referred to as “objective methods.” The framework of the study included examining all the articles in the journals indexed on the Web of Science between 1975-2018 regarding the career field in the sub-categories of applied psychology, administration, and business management through the conduct of VOSviewer, Pajek, and BibExcel analysis software. First of all, the “social network” between career researchers has been analyzed, and research cooperation clusters have been revealed within the context of the research. Secondly, the centralities of the researchers in the social network have been calculated. As a result of the analysis, 29 clusters of researchers’ scientific collaborations in the career field were identified. In addition, the researchers who contributed the most to the production of knowledge in the field, the main journals in which

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Aytekin, İ., 2022 Kariyer Alanının Sosyolojisi: Ortak Yazarlık Analizi ile Bilimsel Araştırma İş Birliklerinin Araştırılması, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(3), 2232-2253.

career articles were published, and the central researchers in the research cooperation networks in the field were identified. The findings were discussed and compared with the literature.

Keywords: Career, The Social Structure of Career, Scientific Research Collaboration, Co-Authorship Analysis, Bibliometric Method

1. Giriş

Bilgi, çağımızın en önemli kaynaklarından biridir ve bu nedenle bilginin elde edilmesi ve transferi yönetim alanında da büyük ilgi görmektedir. Bilginin üretim ve yayılım süreci ile bu süreçteki gelişmeleri anlamak için de “akademisyenler ve araştırma kurumları arasındaki sosyal ağları ifade eden” sosyal sermayenin nasıl şekillendiğini ve nasıl bir gelişme içinde olduğunu anlamak gerekir (McFadyen ve Cannella, 2004, s. 735; Wang, 2016, s. 69). Çünkü belirli bir bilim dalındaki sosyal yapının oluşma süreci, iş birliği kümeleri ve araştırmacı grupları, alandaki bilimsel bilginin yaratılmasında ve yaygınlaştırılmasında, dolayısıyla da ilgili bilimsel alanın ilerlemesinde kritik bir role sahiptir (Racherla ve Hu, 2010, s. 103). Bu nedenle de alandaki bilgi birikimi belirli bir düzeye ulaştığında, o alanın yapısı ile ilgili bütüncül bir fotoğrafın ortaya konulması önemli hale gelmektedir (Wang, 2016, s. 68).

Bilimsel bir alanın sosyolojisini ele alan çalışmalar, araştırmacılarının iş birliği yoluyla geliştirdiği sosyal ağları, alandaki bilgi üretimi ve yayılımı ile ilişkilendirmektedir (Kosch ve Szarucki, 2021, s. 53; Laband ve Tollison, 2000, s. 633; Racherla ve Hu, 2010, s. 1012; Wang, 2016, s. 68). Yapılan ampirik araştırmalar da bu çıkarımları desteklemekte ve bilimsel bilgi üretimi ve yayılımının büyük oranda araştırmacılar arasındaki iş birliği sayısına, kuvvetine ve sosyal ağlarının yapısına (Ör., büyüklüğüne, ilişkinin kuvvetine, disiplinler arası olmasına) bağlı olduğunu ortaya koymaktadır (McFadyen ve Cannella, 2004, s. 737; Seibert, Kacmar, Kraimer, Downes ve Noble, 2017, s. 1106; Wang, 2016, s. 69). Bunların sonucu olsa gerek, tüm bilimsel disiplinlerde, araştırmacılar arasındaki bilimsel iş birliklerine, bu iş birliklerin oluşturduğu sosyal ağlara ve bu ağların yazar, kurum ve ülkelerin akademik performansı üzerindeki etkilerine yönelik çalışmaların sayısında önemli bir artış gözlenmektedir (Liu, Olivola ve Kovács, 2017, s. 509; Seibert ve ark., 2017, s. 109; Sonnenwald, 2007, s. 643).

Kariyer, uygulama düzeyinde tüm meslekleri ilgilendiren, dolayısıyla da ilgili bilim alanlarındaki araştırmacıların ilgisini çeken bir kavramdır. Bu durum da kariyerin, çok disiplinli bir yapıya sahip olmasına ve farklı disiplinlerden araştırmacıların ilgisini çekmesine neden olmaktadır (Lee, Felps ve Baruch, 2014, s. 339). Alanın gelişimi ve alana katma değer üretmesi açısından bu farklılıklar zenginlik olarak görülebilir. Ancak bu zenginlik beraberinde, alana ilişkin bir genel bakış açısı elde etmeyi ve alanın bütüncül bir fotoğrafını zihinde canlandırmayı zorlaştırmaktadır. Bir alanın sosyal yapısı ve diğer araştırma gruplarının çalışmaları hakkında yeterli bilgi sahibi olunmadığında ise kısıtlı bir bakış açısıyla araştırmaların tasarlanması ve tartışma ve önerilerde önceki çalışmaların bulgularının gözden kaçırılması tehlikesi ortaya çıkar (González-Teruel, González-Alcaide, Barrios ve Abad-García, 2015, s. 689). Buna ek olarak bir bilimsel alandaki iş birliklerinin yeterince araştırılmaması, “*araştırmacılar arasındaki iş birliğinin, alanın gelişimine nasıl katkı sunduğunu gösteren genel bir tablonun ortaya konulması açısından bir literatür boşluğuna*” işaret etmektedir (Kosch ve Szarucki, 2021, s. 52). Kariyer alanının da söz konusu tehlikeyi barındırdığı ve literatür boşluğuna sahip olduğu değerlendirilmektedir. Çünkü uzun geçmişine, çok disiplinli yapısına ve oluşan bilgi birikimine rağmen, kariyer araştırmacıları arasındaki sosyal yapı ve bilimsel iş birliği kümelerinin açığa çıkarılması, yani kariyer alanının sosyolojisi görece ihmal edilmiştir. Buradan hareketle bu çalışmada, kariyer alanının sosyolojik yapısı araştırılacaktır.

Bu araştırma aşağıdaki şekilde organize edilmiştir. Öncelikle bilimsel iş birliği ve kariyer alanı ile ilgili bir literatür incelemesi verilmiştir. Yöntem bölümünde, amaç ve çalışmanın önemi açıklandıktan sonra kullanılan teknikler hakkında (niş teknikler olması nedeniyle) özet bilgiler verilmiş, veri toplama ve verinin analize hazır hale getirilmesi süreci detaylandırılmıştır. Bulgular bölümünde, kariyer alanının genel sosyal yapısı, araştırmacıların oluşturduğu iş birliği kümeleri, kümelerdeki etkili aktörler ve kümelerin odaklandığı temalar verilmiştir. Akabinde elde edilen bulgular değerlendirilerek öneriler geliştirilmiştir.

1.1. Kariyer Kavramı ve Alanın Sosyal Yapısı

Kariyer, “bireyin yaşam süresi boyunca kendine özgü bir kalıp (örüntü) oluşturan, kurum içi ve kurum dışı iş ya da ilgili diğer deneyimlerinin toplamı” (Sullivan ve Baruch, 2009, s. 1543) ve “gelişen iş deneyimleri dizisi” (Arthur, Hall ve Lawrence, 1989, s. 8) şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer, çevresel faktörlere oldukça duyarlı bir yapı ve uygulamayı yansıtır. Bu nedenle pratik yaşamdaki sosyal, ekonomik, demografik, bireysel ve örgütsel değişimlere paralel olarak evrim geçirmiştir (Baruch, 2006, s. 126). Bu evrimin bir sonucu olarak literatürde, klasik kariyer ve yeni kariyer yaklaşımı şeklinde iki farklı anlayışın olduğu görülmektedir (Aytekin, 2022, s. 410).

Geleneksel kariyer yaklaşımında çalışanların bir ya da iki örgüt içerisinde kariyerini tamamladığı, kariyer yönetiminin büyük oranda örgütün sorumluluğunda olduğu, kariyer ilerlemesinin işin demeti şeklinde hiyerarşik basamaklar boyunca terfiler ile yukarıya doğru şekillendiği ifade edilmektedir (Arthur ve Rousseau, 1996, s. 6; Lichtenstein ve Mendenhall, 2002, s. 6). Bu yaklaşımda çalışanlar, iş garantisi karşılığında işverene sadakatini sunar ve kendilerini çalıştıkları kurumla özdeşleştirir (Sullivan ve Baruch, 2009, s. 1542). Kariyer başarısı, terfi ve gelir artışı gibi nesnel ölçütlerle ölçülür (Arthur, 1994, s. 303-304; Arthur ve Rousseau, 1996, s. 7).

Özellikle 1990’lı yıllardan sonra kariyerin tanım ve içeriği, çevresel, sosyal ve bireysel nedenlerinden dolayı önemli ölçüde değişmiştir (Aytekin, 2022, s. 410; Sullivan ve Baruch, 2009, s. 1543; Arthur ve Rousseau, 1996, s. 5-6). “Geleneksel olmayan” (Sullivan ve Baruch, 2009, s. 1556) bu yeni yaklaşımında kariyer, büyük ölçüde organizasyonlar, meslekler ve hatta roller arasında yatay şekildeki yüksek hareketlilik ile karakterize edilmekte ve bireyin sorumluluğunda gerçekleşmektedir. Bu “doğrusal olmayan kariyer formu”nda (Lichtenstein ve Mendenhall, 2002, s. 8), örgütten çok kendilerine veya mesleklerine bağlı ve kendilerini meslekleri ile tanımlayan çalışanlar, kariyer başarılarını kişisel ihtiyaçlarının tatmin edilmesi, içsel tatmin ve iyi oluş gibi subjektif çıktılara göre değerlendirmektedir (Sullivan ve Baruch, 2009, s. 1543). Bu nedenle, yeni kariyer “... geleneksel kariyer modellerinden belirgin şekilde farklı bir anlayış” olarak ele alınmaktadır (Sullivan, 1999, s. 459).

Literatür incelendiğinde, kariyer ile ilgili bazı kavramların öne çıktığı görülmektedir. Sullivan ve Baruch (2009, s. 1544), iş-aile dengesi (ya da çatışması), cinsiyet ve iş, koçluk ve mentörlük, sosyal sermaye, uluslararası kariyer, gelişimsel ağlar ve kariyer başarısı konularını vurgulamıştır. Kariyer literatürünü, yönetim (yerel) ve tüm sosyal bilimler (global) şeklinde iki farklı düzeyde analiz ettikleri sistematik gözden geçirme çalışmalarında Lee ve arkadaşları (2014, s. 339), her iki düzeyde 6’şar tema (konu kümeleri) belirlemiştir. Yönetim alanında yapılan çalışmaları içeren yerel düzey, uluslararası kariyer, kariyer yönetimi, kariyer tercihi, kariyer adaptasyonu, kariyer başarısı ve yaşam fırsatları kümelerinden oluşmaktadır. Tüm sosyal bilimlerde yapılan çalışmaları içeren global düzey ise örgütsel kariyer, bireysel kariyer, eğitim, doktoralıların kariyeri, yüksek profillerin kariyeri ve sosyal politikalar kümelerinden oluşmaktadır.

Yönetim, uygulamalı psikoloji ve işletme alanlarında yapılan çalışmaları kapsayan başka bir meta analiz çalışmasında Aytekin (2022, s. 415), kariyer çalışmalarını 3 küme ve toplamda 8 alt temada toplamıştır. Kariyer yönetimi ve çevresel faktörler kümesi örgütsel kariyer yönetimi, kariyer yaklaşımları ve çevresel faktörler şeklinde üç alt temadan; bireysel kariyer ve kariyer çıktıları kümesi bireysel kariyer yönetimi, kariyer kaynakları ve kariyer çıktıları şeklinde üç alt temadan; kariyer öncesi ve kariyer serüveni ise erken kariyer ve kariyer serüveni şeklinde iki alt temadan oluşmaktadır. Bu çalışmada aynı zamanda kariyer alanında yeni trendler (güncel araştırma konuları) analiz edilmiştir. Çalışmada, kariyer yapılandırması teorisi (career construction theory), STEM (science, technology, engineering, mathematics), işe adanmışlık (work engagement), kariyer uyum yeteneği (career adaptability), meslek aşkı (calling) ve temel benlik değerlendirme (core self evaluation) gibi konuların güncel olduğu ortaya konulmuştur.

Kariyer alanındaki araştırmacıların oluşturduğu sosyal yapı ile ilgili literatürdeki bilgiler oldukça sınırlıdır. Çünkü kariyer alanının sosyal yapısının araştırılması ihmal edilmiştir. Ancak kariyer hem uygulama hem de araştırma düzeyinde, eğitim, sosyoloji, psikoloji ve yönetim gibi farklı alanlarla ilişkili olan çok disiplinli bir fenomendir. Bu çok disiplinli yapı, aynı zamanda farklı araştırma akımlarının ve birbirinden farklı alt alanların oluşmasına neden olmaktadır (Lee ve ark., 2014, s. 339-340). Kariyer alanının çok disiplinli yapısı, farklı bilim dallarından akademisyenlerin ilgisini çekmesi

ve kavramsal içeriğinin zengin olması, araştırmacıların oluşturduğu sosyal ağın da geniş olabileceğine ve çok sayıda iş birliği kümesi barındıracağına işaret etmektedir.

1.2. Bilimsel İş Birliği

Bilimsel bilginin üretimi ve yayılımı, bireysel özellikler barındırmasına karşın, aynı zamanda sosyal bir süreçtir. Bu nedenle de bilgi üretiminin daha iyi anlaşılması için araştırmacıların sosyal ağlarının ortaya çıkarılması gerekir (Wang, 2016, s. 68). Sonnenwald (2007, s. 645), bilimsel iş birliğini “iki veya daha fazla bilim insanı arasında, karşılıklı olarak paylaşılan bir üst amaca göre görevlerin paylaşımını ve tamamlanmasını kolaylaştıran ve sosyal bağlamlarda gerçekleşen insani bir davranış” şeklinde tanımlamaktadır. Bilimsel iş birliği, araştırmacılar, editörler ve meslektaşların resmi veya gayri resmi ortak yazarlık yoluyla bir alana birlikte katkıda bulunduklarında ortaya çıkar (Acedo ve ark., 2006, s. 959; Laband ve Tollison, 2000, s. 632). Klenk, Hickey ve MacLellan’a (2010, s. 933-934), bilimsel iş birliğine gitme nedenlerini 7 ana faktörde toplamıştır. Bunlar bilimsel, politik, sosyo-ekonomik, yapısal, kaynak erişilebilirliği, sosyal ve kişisel nedenlerdir. Çalışmada, tecrübe, teknik ve örtük bilgi ve farklı disiplin uzmanlıkları gibi ihtiyaçlar bilimsel nedenlere; siyaseten hassas bölgelerdeki doğal kaynaklara erişim, politik gruplarla iş birliği ihtiyacı ve dünya barışını teşvik etme gibi nedenler politik nedenlere; ekonomik çıkar ve fonlara erişim gibi nedenler sosyo-ekonomik nedenlere, internetin sağladığı kolaylıklar ve fon sağlayıcıların iş birliğini teşvik etmesi gibi nedenler yapısal nedenlere, ekipman, nadir doğal ve beşeri kaynaklara ve veriye erişim gibi ihtiyaçlar kaynaklara erişim nedenlerine; öğrencilere mentörlük ve yazarların sosyal çevresiyle çalışma ihtiyacı gibi nedenler sosyal nedenlere; prestij, görünürlük, verim artışı ve eğlence gibi nedenler kişisel nedenlere örnek verilmiştir.

Belirli bir alandaki bilimsel iş birliklerinin oluşturduğu sosyal ağları konu alan araştırmalar, genel olarak sosyal ve beşerî sermaye yaklaşımından hareket etmektedir (Racherla ve Hu, 2010, s. 1012). Çünkü bilimsel üretim, özellikle sosyal bilimlerde, sosyal ve beşerî sermaye ile fiziksel kaynakların dinamik uygulamasını, yani araştırmacıların iş birliği yaparak fiziksel ve entelektüel kaynak ve kabiliyetlerini belirli bir amaç doğrultusunda kullanmalarını gerektirir (Laband ve Tollison, 2000, s. 656; Liu, Olivola ve Kovács, 2017, s. 514). Beşerî sermaye, bireylerin, birimlerin veya kuruluşların işle ilgili bilgi, beceri, yetenek ve diğer özellikleri (KSAOs) olarak tanımlanmaktadır (Ployhart, 2006, s. 885). Sosyal sermaye terimi, sosyal ağlar aracılığıyla erişilen kaynakları tanımlamak için kullanılmaktadır. McFadyen ve Cannella (2004, s. 735), ilişkinin kendisini de dahil ederek sosyal sermayeyi, “bir kişinin kişilerarası ilişkileri ve bu ilişkilerin içerisinde yerleşik olan kaynaklar” şeklinde tanımlamıştır. Dolayısıyla, araştırmacının sosyal sermayesi, onun sahip olduğu sosyal ağın yapısı (ağın genişliği ve ağların gücü) ile ağ içinde bulunan fiziksel ve bilişsel kaynakların oluşturduğu yapıyı yansıtmaktadır. Daha açık bir ifade ile sosyal sermaye aynı zamanda beşerî sermayeyi de kapsamaktadır. Şöyle ki, beşerî sermaye bireysel yetkinlikleri, sosyal sermaye ise bireyin sosyal çevresi ve bu çevredeki her bir bireyin beşerî sermayeye ulaşımını yansıtmaktadır.

Bilimsel üretim için gerekli beşerî ve fiziki sermayenin arttırılması maliyetli bir yatırımdır ve araştırmacılar meslektaşları ile birlikte çalışarak ilgili kaynakları elde etmeyi daha yönetilebilir bulabilirler (Laband ve Tollison, 2000, s. 640). Her bir araştırmacı, iş birliği ekibine, değerli bilgi, beceri ve kaynaklarını getirir, araştırmacılara daha geniş bir perspektifle bakmalarını sağlar ve böylece çalışma ekibinin, çalışmanın kalitesi için gerekli olan kaynakları güçlenmiş olur (Seibert ve ark., 2017, s. 1109). Dolayısıyla çeşitli yazarların bilgi, beceri ve yetenekleri bilimsel üretim sürecinin araştırma tasarımı, veri toplama, veri analizi ve yazım kısımlarına katkıda bulunabilir (Jonsen vd., 2012, s. 395). Dolayısıyla iş birliği içerisindeki araştırmacıların ilişki içerisinde olması, bilgi transferini ve bilgi üreticilerinin performansını olumlu yönde etkiler (Seibert ve ark., 2017, s. 111). Daha açık bir ifade ile iş birliği, araştırmacıların sosyal ve beşerî sermayesini geliştirir ve sonuçta araştırmacıların araştırma performansını ve yayın kalitesini artırır (Acedo ve ark., 2006, s. 965; Wang, 2016, s. 69).

1.2.1. Ortak Yazarlık

Ortak yazarlık, bilimsel iş birliğinin en önemli türüdür (Li, Liao ve Yen, 2013, s. 1515) ve iki ya da daha fazla kişinin birlikte akademik bir çalışmayı tamamlayarak yayınlamasını ifade eder (Newman, 2004, s. 5200). Literatürde belirli bir bilim alanı içindeki araştırmacıların, ortak yazarlık paternleri ve sosyal ağları ile alandaki bilgi üretimi, kalitesi, yayılımı, yayının etkisi ve araştırmacıların performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır. Seibert ve arkadaşlarına (2017, s. 1106) göre

akademik yayınlar, ilgili alanın daha fazla ilerlemesine katkı sunmak için tasarlanan özgün çalışmalardır. Bu çalışmalar, doğası gereği, bilişsel ve sosyal süreçlerden geçirilerek üretilen yaratıcı eserlerdir. Ortak yazarlık ise yazarların, fikir ve bilgi paylaşımına zemin oluşturarak akademik çalışmanın yaratıcılığını ve kalitesini artırır. Acedo ve arkadaşlarına (2006, s. 965) göre ortak yazarlar, ürünün kalitesini artıracak farklı kaynak ve yetkinliklere sahiptir. Yazarlar çalışma için bu kaynakları kullanır. Farklı yazarların sahip olduğu farklı kaynakların, belirli bir araştırmanın tasarlanması, uygulanması ve bulguların raporlanması süreçlerinde kullanımı ise üretilen çıktının kalitesini artırır. Kaliteli çalışmalar ise daha fazla akademisyenin ilgisini çeker ve onlardan atıf alır. Benzer şekilde Li ve arkadaşları (2013, s. 1515), iş birliği içerisinde ortak yazarlarla çalışmanın, iş yükü paylaşımı, spesifik beceri ve tecrübelerle ulaşım ve ekipman ve kaynakların paylaşımı gibi yararlar sağlayarak araştırmacıların performansı ile araştırmaların etkisini pozitif yönde etkilediğini ileri sürmüştür.

Ağ araştırmacılarının yaptığı ampirik araştırmalar da bu görüşleri büyük oranda destekler niteliktedir. Bu çalışmalarda özetle, araştırmacıların sosyal sermayeleri ile yayın sayısı (Klenk ve ark., 2010, s. 931), akademik verimlilik ve yayın kalitesi (Samitas ve Kampouris, 2018, s. 235; Seibert ve ark., 2017, s. 1109), bilgi üretimi, yayılımı ve uygulaması (Laband ve Tollison, 2000, s. 633; Racherla ve Hu, 2010, s. 1012; Wang, 2016, s. 71) arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Bir araştırma konusu olarak bilimsel iş birliği ve bunların oluşturduğu sosyal ağlar, bilimsel iş birliğinin olduğu her disiplinden araştırmacıların ilgisini çekmiştir (Sonnenwald, 2007, s. 643). Ağırlıklı olarak bibliyometrik analiz tekniklerinin (Ör., ortak yazarlık analizi, ortak kelime analizi, ortak atıf analizi) kullanıldığı bu çalışmalar, yönetim (Ör., Köseoğlu, 2016, s. 153), eğitim (Ör., Ananin ve Lovakov, 2021, 6), turizm (Ör., Nunkoo, Thelwall, Ladsawut ve Goolap, 2020, s. 1), enerji (Ör., Si, 2022, s. 1), doğal kaynaklar (Ör., Dennis ve Grady, 2022, s. 8) ve finans (Ör., Samitas ve Kampouris, 2018, s. 235) gibi farklı bilim alanlarında sıklıkla yapılmaktadır. Yönetim alanındaki çalışmalara bakıldığında, belirli bir alandaki bilimsel iş birliğinin sosyolojik yapısını, yani araştırmacı ağların yapısını ve bunların sonuçlarını ele alan çalışmalar olduğu gibi (Ör., Köseoğlu, 2016, s. 153; Xu, Yalcinkaya ve Seggie, 2008, s. 189), yönetim alanında kullanılan analiz yöntemlerini açıklayan gözden geçirme çalışmaları da bulunmaktadır (Ör., Acedo ve ark., 2006, s. 957; Zupic ve Cater, 2015, s. 429).

2. Yöntem

2.1. Amaç ve Çalışmanın Önemi

Bu çalışma, kariyer alanının sosyal ağını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmanın alt amaçları, i) kariyer alanındaki araştırmacıların oluşturduğu sosyal ağı analiz ederek kariyer alanının sosyal yapısını ortaya koymak, ii) bilimsel iş birliği kümelerini (alt ağları) tespit etmek ve yapısını irdelemek, iii) iş birliği kümelerinin odak alanlarını tanımlamak, iv) alt ağların oluşumunu ve ağlar içindeki bilgi akışını etkileyen kritik aktörleri belirlemek ve v) kariyer alanında en verimli araştırmacıları, dolayısıyla da alandaki bilgi üretimine en fazla katkıda bulunan yazarlar belirlemektir.

Araştırmanın amaçlarına ulaşmak için, “sertifikalı bilgi” olarak ifade edilen Web of Scince kapsamındaki dergilerde, 1975-2018 yılları arasında yayınlanmış çalışmaların bibliyometrik verileri kullanılarak ortak yazarlık (co-authorship) analizi yapılmış ve kariyerin sosyolojik yapısı ortaya çıkarılarak görselleştirilmiştir. Araştırma ve varılan sonuçların hem literatüre hem de alandaki araştırmacı ve uygulamacılara çeşitli katkılarının olacağı değerlendirilmektedir. Çalışma ile alandaki bilimsel iş birliklerinin sosyal yapısı analiz edilerek görsel ölçümü, haritalandırması, etkili aktörler ve araştırmacı kümeleri ortaya çıkarılmıştır. Bu yönüyle Kosch ve Szarucki’nin (2021, s. 52) söz ettiği literatür boşluğunun doldurulmasına katkı sağlandığı düşünülmektedir. İkincisi, ortaya konulan sonuçların, alandaki (özellikle yeni olan) araştırmacıların ve lisansüstü öğrencilerin, alanın bütünündeki sosyal yapıyı anlamalarına ve araştırmalarını tasarlamada, çalışmalarından faydalanabileceği ve/veya iş birliği yapabileceği merkezi kişileri ve ilişkileri tanımalarına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Üçüncüsü, bir alandaki araştırmacı ağının oluşumu, erişimi ve kullanımının bilinmesi, alandaki araştırma üretkenliği, ortak yazarlık ağları ve ilişkiler üzerindeki etkisinin değerlendirilmesine olanak sağlar (Racherla ve Hu, 2010, s. 1013). Ayrıca, bir alanın sosyolojisi, o alanda üretilen bilginin yayılımını ve uygulamaya dönüştürülmesini önemli ölçüde etkilemektedir (Kosch ve Szarucki, 2021, s. 52). Dolayısıyla bu çalışmanın bulguları, uygulamacılara (araştırma kurumları, fon sağlayıcılar, temel

girdisi bilgi olan işletmeler ve üniversitelerin yöneticileri) politika geliştirme süreçlerinde faydalanabilecekler veriler sağlayabilir.

2.2. Bibliyometrik Yöntem

Bibliyometrik yöntem, bazı kabul edilmiş formel yöntemler ile büyük sayıdaki yazılı dokümanları analiz ederek belirli bir alanın aktörleri arasındaki bilimsel etkileşimi, temaları ve eğilimleri ölçmek ve haritalandırmak için kullanılan bir yöntemdir (Ferreira, Pinto ve Serra, 2014, s. 1900, Lee ve ark., 2014, s. 342). Bibliyometrik yöntem, aktörler (birey, grup, üniversite, ulus, doküman vb.) arasındaki iletişim ve etkileşimin yapı ve sürecini araştırmak, ölçmek, karşılaştırmak ve değerlendirmek için bir dizi güçlü analiz teknikleri barındırır (Borgman ve Furner, 2002, s. 4 ve 57). Bibliyometrik yöntem, objektif verilerden hareket ederek bilimin sosyolojisini araştırmaya ve iş birliği kümelerini ortaya çıkarmaya çalışan araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılmaktadır (Borgman ve Furner, 2002, s. 5). Zupic ve Cater (2015, s. 457), bibliyometrik analiz tekniklerinin literatüre ve ilgili taraflara, “(a) bir alana yeni katılan araştırmacıların alanın yapısını hızla kavramasına yardımcı olmak ve (b) geleneksel literatür incelemelerine niceliksel titizlik katmak” şeklinde iki özgün katkısı olduğunu ifade etmiştir.

Bu teknikler ile yapılan çalışmalar aslında inceleme ve meta analiz türündeki çalışmalardır. Bibliyometrik analiz tekniklerinin objektif verilere dayalı yapısı, büyük veri kullanarak incelenen konunun ilişki haritasını çıkarması, şeffaf olması ve sonuçları görselleştirmesi, inceleme çalışmalarının kalitesini önemli oranda artırmaktadır (Zupic ve Cater, 2015, s. 430). Bibliyometrik analiz teknikleri ile değerlendirme ve ilişkisel şeklinde iki kategoride analizler yapılabilmektedir (Borgman ve Furner, 2002, s. 10; Köseoğlu, 2016, s. 154). Değerlendirme analizleri, verimliliği (Ör., yayın sayısı ve yazarın aldığı atıf sayısı) ve çalışmanın etkisini (Ör., yayının aldığı atıf sayısı) ölçen analiz teknikleridir. İlişkisel teknikler ise belirli bir disiplindeki aktörler (kavram, yayın, yazar, kurum, ülke vb.) arası ilişki örüntülerini ortaya çıkarmaya yarayan tekniklerdir. Bu teknikler ile alanın sosyal yapısı, ulusal ve uluslararası ortak yazarlık örüntüleri ile diğer iş birliklerinin (Ör., kurumlar arası) oluşturduğu ağlar incelenmektedir (Köseoglu, 2016, s. 154). Ortak kelime analizi, ortak yazar analizi ve ortak atıf analizi gibi analizler ilişkisel tekniklere örnek verilebilir (Koseoglu, 2016, s. 154; Zupic ve Cater, 2015, s. 431).

Bibliyometrik yöntemlerin bir diğer artısı ise büyük verileri analiz edebilmesidir. Kariyer gibi ilgi gören köklü bilim dallarındaki bilgi birikimi oldukça büyüktür ve bu nedenle alandaki bilimsel veriler “büyük veri (big data)” olarak değerlendirilmektedir (Chen, Zhang ve Fu, 2019, s. 149). Bibliyometrik analizler, veri kaybı olmadan belirli bir bilimsel alanın büyük fotoğrafını çekmek için oldukça kullanışlı araçlardır ve bu nedenle farklı bilimsel alanlarda oldukça ilgi görmektedir (Aytekin, 2022, s. 412, Liu ve ark., 2017, s. 509; Seibert ve ark., 2017, s. 109; Sonnenwald, 2007, s. 643).

2.3. Ortak Yazarlık (Ağ) Analizi

Ağ analizi, bireyler, gruplar, departmanlar ve kurumlar arasındaki ilişkileri analiz edip haritalandırmak için kullanışlı bir tekniktir. Büyük ve karmaşık araştırma topluluklarının ve sosyal ağların kümeler şeklinde görsel olarak tasvirine ve küme üyeleri arasındaki iletişim ve iş birliği mekanizmalarının ortaya çıkarılmasına olanak sağlar (Racherla ve Hu, 2010, s. 1013). Aktörler arasındaki bağlantıları veya ilişkileri bir bağlantı ağı olarak temsil ederek, araştırma topluluklarının yapısını ve davranışlarını anlamak mümkündür (Baggio, Scott ve Cooper, 2010, s. 808).

Bibliyometrik verilerden hareketle araştırmacı iş birliği, yani araştırmacıların oluşturduğu sosyal ağlar iki teknik ile analiz edilebilir. Bunlardan birincisi ortak atıf analizi diğeri ise ortak yazarlık analizidir. Ortak atıf analizi, yazarların bir birilerinin çalışmalarına yapılan atıflar üzerinden yapılırken, ortak yazarlık analizi, iki ya da daha fazla yazarın ortak çalışmalarını esas alır. Ortak atıf analizi, merkezde yer alan yayını, ortak yazar analizi ise merkezde yer alan araştırmacıları ve araştırma topluluklarını ortaya çıkarır (Racherla ve Hu, 2010, s. 1015; Zupic ve Cater, 2015, s. 431). Bu çalışmada, araştırmacıların oluşturduğu iş birliği kümeleri inceleneceğinden ortak yazarlık analizi kullanılmıştır.

Sosyal ağ analizinin bir türü olan ortak yazarlık analizi, aktörün merkezilik derecesini baz alarak alandaki sosyal ağı ortaya çıkarmakta ve görselleştirmektedir. Merkezilik derecesi ise ağ içindeki en önemli aktörleri belirleyebilir. Merkezilik derecesi, bir aktörün olası toplam bağ sayısının doğrudan bağ sayısına göre orantılı bir ölçüsüdür. Odaktaki aktöre bağlı olan aktör sayısı ne kadar yüksek olursa, tanımlanmış bir sosyal ağ içindeki derece merkezi puanları o kadar yüksek olacaktır (Hollenbeck ve

Jamieson, 2015, s. 377). Bu çalışmada ortak yazarlık analizi ve bulguların haritalandırılması için VOSviewer programı kullanılmıştır. VOSviewer, ilişkilendirme gücü normalleştirmesini otomatik olarak gerçekleştirir (van Eck ve Waltman, 2011, s. 51 ve 2014, s. 288). Sistemin VOSviewer tarafından görselleştirilmesi ile güçlü ilişkileri olan düğümlerin temsil haritasında birbirine yakın konumlandırılması, zayıf bağı olan düğümlerin birbirinden uzağa konumlandırılması, iki düğüm arasındaki yakınlığın benzerlik derecelerini yansıtmayı sağlar (Francisco, Enrique, Bartolomé ve Mercedes, 2019, s. 715; van Eck ve Waltman, 2011, s. 51 ve 2014, s. 289).

Ortak yazarlık analizi ile kariyerin araştırmacıların ağı ve oluşturduğu kümeler tanımlandıktan sonra, kümedeki araştırmacıların coğrafi konumu ve odaklandığı konular tespit edilmeye çalışılmıştır. Coğrafi konum açısından kümedeki araştırmacıların ailiye oldukları üniversite ve üniversitenin bulunduğu ülkeler incelenmiştir. Odaklanılan kariyer konuları için ise söz konusu yazarların çalışmalarındaki anahtar terimler incelenmiş ve konular, anahtar terimlere göre belirlenmiştir.

2.4. Veri

Bibliyometrik yöntemleri kullanarak kariyer alanında araştırmacıların sosyal ağlarını incelemek için, seçilen veri tabanındaki makalelerin başlık, anahtar kelime ya da özetinde bir arama yapmak gerekir. Bu nedenle bu çalışmada, daha önceki derleme çalışmalarla uyumlu olarak (Guan, Arthur, Khapova, Hall ve Lord, 2019, s. 290; Lee ve ark., 2014, s. 339; Li ve ark., 2013, s. 1515; Spurk, Hirschi ve Dries, 2019, s. 35; Zhu, Song, Zhu ve Johnson, 2019, s. 215) Web of Science (WOS) veri tabanı kullanılmıştır. Veri tabanının arama motorunda arama yapmak için anahtar kelime olarak “career*” (yıldız simgesi, career kelimesinin ekleri ile birlikte aramasını sağlamaktadır) kelimesi kullanılmıştır. Arama, temel arama türü, Web of Science Core Collection ve sosyal bilimler atıf indeksi (Social Sciences Citation Index: SSCI) kriterleri kullanılarak uygulamalı psikoloji (psychology applied), yönetim (management) ve işletme (business) kategorilerinde 1975-2018 yılları arasında İngilizce yayımlanmış makaleler üzerinden yapılmıştır. Arama sonucu 10.027 makalenin bibliyometrik veriler indirilmiştir.

Makaleler indirildikten sonra, makale başlığı, anahtar kelimeler ve makalenin özeti okunarak kariyer ile ilgili olmayan (Ör., criminal career) ve tekrarlanan makaleler analizden çıkarılmıştır. Aynı şekilde veri setinde yer alan ve anonim olarak geçen (anonymous) dergi/sayı tanıtımları, kongre açıklamaları ve araştırma toplantılarına (research roundup) gibi 16 yayına (Ör., ACES Position Paper: Counselor Preparation for Career Development) ait veriler de veri setinden çıkartılmıştır. Analizi yapılacak verilerin bilimsel olarak güvenilir olması, analizler ve sonuçlar açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle WOS kapsamından çıkartılan dergilerde (Ör., African Journal of Business Management) basılan makalelere ait veriler de analizden çıkarılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda, 10.027 adet olan makale sayısı 9143’e düşmüştür.

Bir diğer aşamada ise verilerin kontrolü yapılarak veri doğruluğu sağlanmaya çalışılmıştır. Verilerin analize uygun hale getirilmesi için BibExcel ve Excel programından yararlanılmıştır. Bir veri seti içerisinde aynı veri farklı şekillerde yer alabilmektedir. Örneğin aynı isimler farklı çalışmalarda farklı şekillerde (Ör., Oreilly, CA - O'Reilly, CA) yer alabilmektedir. Bu amaçla, BibExcel yardımı ile veri kümeleri (yazarlar, dergiler vb.) birbirinden ayrıştırılarak sistematik hale getirilmiştir. Yapılan ilk incelemede, analize dâhil edilen 9143 makalenin 13.243 yazar tarafından yazıldığı görülmüştür. Verilerde tekdüzeliğin sağlanması için gerekli olan bu işlemler neticesinde yazar sayısı 13.077 ye inmiştir. Ancak bu kadar çok yazarın analize alınması hem yazar kümelerinin ortaya çıkarılmasını hem de bunların görselleştirilmesini olumsuz etkileyeceğinden 4 eşik değeri kullanılmıştır. Buna göre en az 4 çalışmada adı geçen 872 yazar, bundan sonraki analiz sürecine dâhil edilmiştir. Yazarların ağ analizi için VOSviewer, merkezilik derecelerini hesaplamak için Pajek programı kullanılmıştır. Verilerin, Pajek ve VOSviewer programları yardımı ile analiz edilebilmesi için BibExcel yardımı ile yazarlar arasındaki iş birliğini gösteren matris oluşturulmuştur. Söz konusu network dosyası 761 köşe (vertices) ve 1994 yaydan (arcs) oluşmaktadır. Her bir köşe, başkalarıyla bir bağa sahip olan yazarı, yay ise yazarlar arasındaki bağı göstermektedir.

2.5. Bulgular

2.5.1. Yazar Verimliliği

Akademisyenlerin yayın verimliliği çeşitli kriterlere göre ölçülebilmektedir (Lee ve Bozeman, 2005, s. 688). Bu çalışmada yazar verimlilikleri, yayın sayısı ile ölçülmüştür. Yazarların yayın sayıları dikkate alındığında, Tablo 1’de görüldüğü üzere, Lent RW’nin 70 yayın ile başı çektiği görülmektedir. Blustein DL (61), Duffy RD (60), Gati I (60), Betz NE (57), Fouad NA (51), Brown SD (48), Creed PA (47) ve Hirschi A (44) yayın ile yayın sayısı bakımından ilk on sırayı paylaşmaktadır. Dolayısıyla tabloda verilen isimlerin kariyer alanına, yayın sayısı bakımından en çok katkı yapan yazarlar olduğu söylenebilir.

Yayın sayısı ile ilgili detaylar incelendiğinde 10.031 yazarın sadece bir yayında isminin geçtiği, 1601 yazarın ise sadece iki yayında isminin geçtiği görülmektedir. Bu yazarların kariyer alanı ile doğrudan içli dışlı olmadıkları, alanda yeni oldukları ya da üretkenliklerinin düşük oldukları şeklinde yorum yapılabilir. Ancak kesin olan durum şudur ki, bireysel olarak bu yazarların alana katkıları düşük olmakla birlikte, alanın bütünü açısından değerlendirildiğinde, alanda üretilen bilginin önemli bir kısmı bu yazarlar tarafından ya da bu yazarların katkılarıyla üretilmiştir.

Tablo 1: Yayın sayılarına göre ilk 20 yazar

Sıra No	Yazarlar	Yayın Sayısı	Sıra No	Yazarlar	Yayın Sayısı
1	Lent RW	70	11	Sampson JP	40
2	Blustein DL	61	12	Reardon RC	40
3	Duffy RD	60	13	Tracey TJG	39
4	Gati I	60	14	Flores LY	39
5	Betz NE	57	15	Miller MJ	39
6	Fouad NA	51	16	Hartung PJ	36
7	Brown SD	48	17	Hall DT	35
8	Creed PA	47	18	Leong FTL	35
9	Hirschi A	44	19	Baruch Y	34
10	Savickas ML	43	20	Luzzo DA	33

Tablo 2. Kariyer alanında 50 ve üstü makale yayınlayan dergiler

Makale Sayısı	Dergi Adı	Makale Sayısı	Dergi Adı
1168	Journal of Vocational Behavior	121	International Journal for Educational and Vocational Guidance
740	Career Development Quarterly	114	Journal Of Applied Psychology
607	Journal of Career Assessment	92	Human Resource Management
521	Journal Of Career Development	91	Gender Work and Organization
311	Journal Of Employment Counseling	88	International Journal of Manpower

282	Journal Of Counseling Psychology	87	Personnel And Guidance Journal
237	International Journal of Human Resource Management	75	Journal Of Occupational and Organizational Psychology
219	Vocational Guidance Quarterly	72	Harvard Business Review
205	Journal Of Counseling and Development	70	Academy Of Management Journal
181	Career Development International	66	Training And Development Journal
180	Journal Of College Student Development	64	Research Policy
160	Human Relations	60	Journal Of Business Ethics
153	British Journal of Guidance & Counselling	56	Measurement And Evaluation in Counseling and Development
133	Counseling Psychologist	51	Journal Of Management
129	Journal Of Organizational Behavior	51	Journal Of Managerial Psychology
128	Personnel Review		

Ayrıca, kariyer ile ilgili makalelerin yoğunluklu olarak yayınlandığı (50 ve üstü kariyer makalesi yayınlamış) dergilerin listesi Tablo 4’te verilmiştir. Buna göre kariyer alanında yapılmış makalelerin en çok yayınlandığı dergiler sırasıyla Journal of Vocational Behavior, Career Development Quarterly, Journal of Career Assessment, Journal Of Career Development ve Journal Of Employment Counseling dergileridir. Bu dergiler kariyer alanının önde gelen ve WOS kapsamında indekslenen dergilerdir. Dolayısıyla alandaki bilgi üretimine en çok katkı yapan dergilerdir.

2.5.2. Kariyer Alanının Sosyal Yapısı

Sosyal ağ haritası merkezilik analizleri baz alınarak yapıldığından bu çalışmada öncelikle yazarların merkezilik değerleri hesaplanmıştır. Merkezilik analizlerinin hesaplanması için VOSviewer programında (network analizi yapıldıktan sonra), Pajek programının analiz edebilmesi için, ortaya çıkan kümeleri kapsayan (analize dâhil edilen 425 yazarı) bir network (.net) dosyası oluşturulmuştur. Söz konusu network dosyası Pajek programı ile analiz edilerek yazarların derece merkeziliği ve arasındalık merkeziliği değerleri hesaplanmıştır. Arasındalık ve derece merkeziliği açısından ilk 20 yazar Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Merkezilik değerleri

Sıra	Yazar	Aralık Merkeziliği	Yazar	Derece Merkeziliği
1	Nota L	0,133872	Lent RW	27
2	Lo Presti A	0,125395	Brown SD	27
3	Gati I	0,123281	Duffy RD	25
4	Hirschi A	0,095805	Nota L	23
5	Hall DT	0,090621	Gati I	23
6	Briscoe JP	0,084211	Hartung PJ	20
7	Lent RW	0,074432	Blustein DL	19

8	Brown SD	0,071422	Ferrari L	18
9	Fouad NA	0,068325	Tracey TJG	17
10	Hartung PJ	0,068133	Soresi S	16
11	Porfeli EJ	0,065298	Hall DT	16
12	Duffy RD	0,060303	Fouad NA	16
13	Betz NE	0,059185	Sampson JP	15
14	Baruch Y	0,057963	Dik BJ	15
15	Tracey TJG	0,057540	Rossier J	15
16	Vondracek FW	0,056633	Peterson GW	14
17	Zikic J	0,056097	Lee SM	14
18	Guan YJ	0,055115	Dries N	14
19	Sampson JP	0,050649	Flores LY	14
20	Eby LT	0,048956	Savickas ML	14

Arasındalık merkeziliği açısından bakıldığında Nota L, Lo Presti A, Gati I, Hirschi A ve Hall DT'nin öne çıktığı görülmektedir. Derecelik merkeziliği açısından ise Lent RW, Brown SD, Duffy RD, Nota L ve Gati I isimleri öne çıkmaktadır. Arasındalık ve derece merkeziliği yüksek olan bu yazarlar, kariyer alanındaki sosyal ağın merkezinde bulunan, alanın sosyal yapısının oluşumuna katkısı çok olan ve alandaki bilgi akışını sağlayan yazarlardır.

VOSviewer programı yardımı ile ortak yazarlık kümeleri ortaya çıkartılmış ve bunların haritalandırılması (görselleştirilmesi) yapılmıştır. Bir yazarın minimum toplam link kuvveti eşik değeri (minimum total link strength of an item) 5 olarak alınmıştır. Bu eşik değer ve üstüne sahip 462 yazar bulunmaktadır. Bunlardan da bazı yazarlar arasında bağlantı bulunmadığından analize dâhil edilmemiş ve toplamda 425 yazar üzerinden analiz yapılmıştır. Yerleştirme (layout) değerleri (en iyi haritalandırma konumunu vermesi için) sırasıyla 3 ve -1 ve bir kümedeki öge sayısı minimum 5 olarak belirlenmiştir.

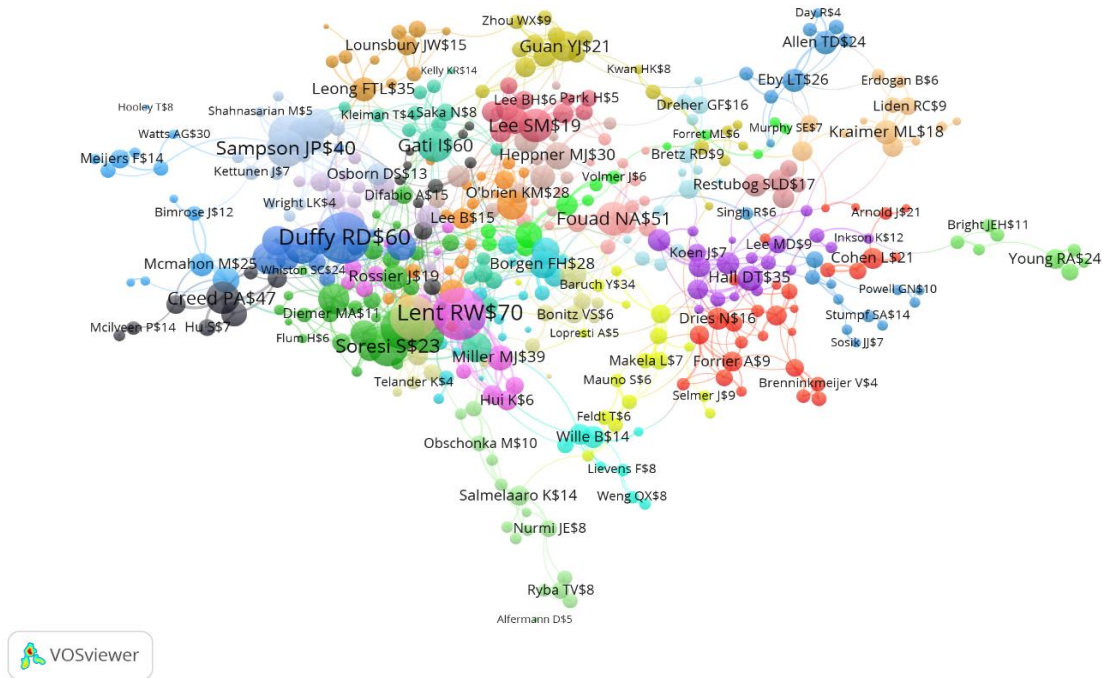
Yapılan ağ analizi sonucunda kariyer ile ilgili çalışan akademisyenlerin toplamda 29 bilimsel iş birliği kümesi oluşturduğu görülmüştür (Şekil 1). Network haritasında her bir daire (nod) bir yazarı, çizgi ise aradaki ilişkiyi göstermektedir. Aynı renkteki nodlar bir kümeyi oluşturmaktadır ve nodun büyüklüğü yazarın network içerisindeki (aynı zamanda bulunduğu küme içerisindeki) önemini, yani toplam link kuvvetini göstermektedir (Van Eck ve Waltman, 2011, s. 52-53). Şekil 1'de görüldüğü üzere başkalarıyla sahip olduğu linklerin toplam kuvveti bakımından Lent ve Duffy belirgin olarak öne çıkmaktadır. Tablo 4 ise, Şekil 1'de harita şeklinde özet olarak gösterilen 29 kümedeki yazarlardan, toplam link kuvvetine göre her bir kümedeki ilk 5 yazarı göstermektedir. Küme büyüklüğü, kümenin kapsadığı yazar sayısına göre belirlenmekte ve en büyük küme 1'den başlayarak numaralandırılmaktadır.

Tablo 4'te görüldüğü üzere en büyük küme Dries N ve Cohen L'nin başını çektiği, içinde Jansen PGW, Forrier A, Decuyper N, Akkermans, J ve Verbruggen M gibi Kuzey Avrupa'da görev yapan yazarların yoğunlukla yer aldığı kümedir. Kümedeki yazarların çalışmaları incelendiğinde, çalışmaların genelde 2000'li yıllardan sonra yapılan çalışmalar olduğu ve kimlik (identity), istihdam edilebilirlik (employability), çeşitlilik (diversity), kariyer başarısı (career success), yetenek (talent) ve yetkinlik gibi konuların yoğunluklu olarak ele alındığı görülmektedir.

İkinci küme Nota L, Soresi S ve Ferrari L, Blustein DL ve Ginevra MC gibi görece yüksek yayın sayısına ve toplam link kuvvetine sahip yazarlardan oluşmaktadır. Bu kümenin başını çeken Nota, Soresi, Ferrari, Ginevra ve Santilli gibi araştırmacılar İtalya’da çalışan akademisyenlerdir (Padova ağırlıklı) ve diğer araştırmacıların da büyük kısmı yine Avrupa’daki üniversitelerde çalışmaktadır. Bu kümedeki araştırmacıların yaptığı çalışmalara göz atıldığında, büyük kısmının 2000’li yıllardan sonra yapılan çalışmalar olduğu ve ergenler (adolescents), çocukluk (childhood), kariyer kararı (career decision-making), kariyer adaptasyonu (career adaptability) ve kariyer tatmini gibi konuların yoğunluk olarak, daha çok İtalya bağlamında, ele alındığı görülmektedir.

Üçüncü küme Allen TD, Eby LT, Greenhaus JH, Parasuraman S ve Poteet ML’nin başını çektiği ve Amerika üniversitelerinde çalışanların yoğunlukta olduğu kümedir. Bu kümedeki araştırmacıların çalışmalarına bakıldığında, büyük kısmının son yıllarda (2000’li yıllardan sonra) yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda mentörlük (mentoring), sosyalleşme (socialization), çift kariyerli aileler (dual career family), iş-aile çatışması (work – family conflict), kariyer başarısı (career success), kariyer hareketliliği (career transition / mobility), kariyer ilerlemesi (career advancement), kariyer kararı (job decision-making) gibi konular yoğunluklu olarak ele alınmıştır. Dördüncü grubun başını Guan Yanjun çekmektedir ve bu küme büyük oranda Çin kökenli araştırmacılardan oluşmaktadır (Guan Yanjun sonrasında İngiltere’ye geçmiştir). Çalışmalarının büyük kısmı 2010’lu yıllarda olduğu görülen bu kümedeki araştırmacılar, kariyer adaptasyonu (career adaptability), kariyer tatmini/başarısı (career success), kariyer arayışı (career exploration) ve kişilik (personality) gibi konuları yoğunluklu olarak ele almıştır.

Yoğunluklu olarak Amerika ve Avrupa üniversitelerindeki araştırmacıları barındıran beşinci kümedeki çalışmalar 1980’li yıllardan günümüze kadar, geniş bir zaman aralığını kapsamaktadır. Bu kümedeki araştırmacılar, yeni kariyer yaklaşımının öncüleri arasındadır. Çok yönlü kariyer (Protean Career, Hall, 1996, s. 8) ve Sınırsız Kariyer (Boundaryless Career, Arthur ve Rousseau, 1996, s. 3) gibi yeni kariyer teorilerini ileri süren ve bu teorilerin gelişmesine katkı sunan araştırmacılar bu kümede yer almaktadır. Yeni kariyer teorileri ile birlikte yaygınlık kazanan kariyer sermayesi (career capital), kariyer yetkinlikleri (career competencies), psikolojik sözleşme (psychological contract), subjektif kariyer başarısı (subjective career success), kariyer hareketliliği (career mobility) ve kariyer arayışı (career exploration) gibi konular yoğunluklu olarak ele alınan konulardandır.



Şekil 1. Kariyer alanındaki araştırmacıların sosyal ağ haritası

Tablo 4: Kümelere göre toplam link kuvveti 10 ve üzeri olan yazarlar

Yazarlar	Küme No	T. Link Kuv.	Yazarlar	Küme No	T. Link Kuv.	Yazarlar	Küme No	T. Link Kuv.
Dries N	1	24	Salmelaaro K	11	19	Leong FTL	21	28
Cohen L		21	Ryba TV		14	Lounsbury JW		20
Jansen PGW		19	Nurmi JE		13	Gibson LW		14
Nota L	2	88	Sampson JP	12	67	Gati I	22	58
Soresi S		74	Reardon RC		67	Saka N		15
Ferrari L		53	Peterson GW		63	Gadassi R		10
Allen TD	3	25	Brown SD	13	96	Gore PA	23	16
Eby LT		25	Larson LM		32	Lopez FG		14
Greenhaus JH		13	Carr A		20	Robbins SB		10
Guan YJ	4	43	Hartung PJ	14	36	Lee SM	24	54
Cai ZJ		21	Porfeli EJ		25	Kim B		33
Wang Y		19	Savickas ML		21	Jung SH		23
Hall DT	5	30	Judge TA	15	17	Wille B	25	23
Zikic J		24	Dreher GF		15	De Fruyt F		22
Vanyianen AEM		23	Bretz RD		14	Feys M		12
Borgen FH	6	36	Kraimer ML	16	28	Creed PA	26	50
Betz NE		36	Seibert SE		20	Hood M		30
Hackett G		20	Feldman DC		19	Patton W		17
Flores LY	7	40	Heppner MJ	17	36	Young RA	27	20
Vondracek FW		27	Multon KD		28	Valach L		13
Lee B		21	Gysbers NC		27	Tracey TJG	28	40
Dickmann M	8	18	Watson MB	18	32	Hou ZJ		18
Suutari V		15	Mcmahon M		25	Xu H	29	14
Brewster C		13	Meijers F		17	Restubog SL		26
Lent RW	9	129	Hirschi A	19	33	Garcia PRJM		21
Sheu HB		32	Spurk D		22	Bordia P		21
Miller MJ		29	Herrmann A		15			
Fouad NA	10	52	Duffy RD	20	122			
Kantamneni N		18	Allan BA		60			
Cotter EW		15	Autin KL		51			

Burgen FH, Betz NE, Hackett G ve Rottinghaus PJ gibi Amerika Üniversitelerindeki akademisyenlerin yoğunlukta olduğu altıncı kümedeki yayınların büyük bir kısmı 1990 ile 2010 yılları arasında basılmıştır. Bu çalışmalarda yoğunluklu olarak ele alınan konular arasında mesleki öz yeterlilik (vocational self-efficacy), kişilik (personality) ve kariyer değerlendirmesi (career assessment) bulunmaktadır. Ayrıca kariyer alanında kullanılan bazı ölçeklerin (inventory of self-efficacy, vocational self-efficacy, skills confidence inventory, strong interest inventory, career futures inventory vb.) geliştirilmesi veya güvenilirlik ve geçerliliklerinin araştırılması ile ilgili çok sayıda çalışma da bu kümenin üyeleri tarafından gerçekleştirilmiştir.

Flores LY'nin merkezde olduğu ve Vondracek FW ve Lee B gibi araştırmacıları kapsayan yedinci kümede Amerika Üniversitelerindeki akademisyenler yoğunluktadır. 1990'lardan son yıllara kadar geniş bir zaman diliminde yayın yapan bu kümedeki akademisyenler, yoğunluklu olarak danışmanların, öğrencilerin, azınlıkların, göçmenlerin ve diğer dezavantajlı grupların kariyerlerini farklı kariyer konuları çerçevesinde ele almıştır. Dickmann M, Suutari V ve Brewster C gibi Kuzey Avrupalı yazarların yoğunlukta olduğu sekizinci kümedeki araştırmacıların yayınları genellikle 2000'li yıllardan sonra basılmıştır. Bu yayınlarda kariyer sermayesi (career capital), çift kariyerliler (Dual-Careers), iş-yaşam dengesi (Work-life balance), uluslararası çalışanlar (expatriates) ve uluslararası kariyer gibi konular ağırlıklı olarak çalışılmıştır.

En yüksek toplam link kuvveti değerine sahip olan Lent RW'nin merkezinde olduğu ve Sheu HB, Miller MJ, Hui K ve Lim RH gibi Maryland Üniversitesinde (University of Maryland, USA) çalışan akademisyenlerin çoğunluğunu oluşturduğu dokuzuncu kümedeki araştırmacıların yayınları kısmen 1990'lı yıllarda basılmış olsa da çoğunluğu 2000'li yıllardan sonraya aittir. Bu çalışmalarda araştırmacılar kariyer danışmanlığı, kariyer yönetimi (career management), iyi oluş (wellbeing), öz yeterlilik gibi kariyer konularını daha çok sosyal bilişsel kuram (social cognitive theory) ve kültür (culture) çerçevesinde ele almışlardır. Buna ek olarak ölçek geliştirme ve ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri ile ilgili (self-efficacy scales, social cognitive model vb.) çalışmalar da dikkati çekmektedir.

Fouad NA'nın merkezinde olduğu onuncu kümede Kantamneni N, Cotter EW ve Fitzpatrick ME gibi Wisconsin Üniversitesi (University of Wisconsin) akademisyenleri yer almaktadır. Kümedeki araştırmacıların yayınları 1990'lardan 2018'e kadarki 30 yıllık zaman dilimine yayılmaktadır. Araştırmacıların çoğunlukla kariyer danışmanlarının, öğrencilerin, kadınların, farklı ırklara ait bireylerin ve diğer dezavantajlı grupların kariyerlerini çevresel faktörler, kariyer seçimi, yetkinlikler, sosyal bilişsel beceriler, mesleki psikoloji, kariyer araştırması (career exploration), kariyer kararı verme ve kariyer adaptasyonu gibi konular çerçevesinde ele aldıkları görülmektedir. Ayrıca, bu kümedeki araştırmacıların ölçek geliştirme, geliştirilen ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etme gibi çalışmaları bulunmaktadır.

Salmela-Aro K, Ryba TV, Nurmi JE ve Obschonka M gibi Kuzey Avrupa Üniversitelerindeki araştırmacıların yoğunlukta olduğu on birinci küme üyelerinin çalışmaları 2000'li yıllardan sonra, özellikle de 2010 ve sonrasında basılmıştır. Bu çalışmalarda araştırmacılar çoğunlukla kariyer geçişleri (transition), tükenmişlik (burnout), sporcuların ve girişimcilerin kariyeri gibi konular üzerinde durmuşlardır. Sampson JP, Reardon RC, Peterson GW, Lenz JG ve Osborn DS gibi görece yüksek yayın sayısına ve toplam link kuvvetine sahip ve Florida State Üniversitesindeki akademisyenlerin başını çektiği on ikinci kümedeki araştırmacılar yoğunluklu olarak ABD üniversitelerindendir. Çalışmaları geniş bir zaman dilimine yayılan araştırmacıların (1970'lerden 2018'e) yoğunluklu olarak öğrencilerin kariyerleri, bilgisayar destekli kariyer sistemleri, internet ve sosyal medya ile kariyer ilişkisi, kariyer kararı verme, bilişsel yaklaşım, kariyer kursları, Holland, kariyer arayışı, kariyer danışmanları ve kariyer planlaması gibi konuları ele almışlardır.

Brown SD, Larson LM, Carr A ve Bonitz VS gibi ABD üniversitelerindeki çalışanların yoğunlukta olduğu on üçüncü kümedeki yayınlar, çoğunlukla 2000'li yıllardan sonra basılmıştır. Kariyer kararı, kariyer kararsızlığı, öğrencilerin kariyeri, kişilik, iyi oluş (wellbeing) ve öz yeterlilik gibi konular ağırlıklı olarak çalışılmıştır. Ağırlık olarak Amerika üniversitelerindeki akademisyenlerin oluşturduğu on dördüncü grupta Hartung PJ, Portfeli EJ, Savickas ML, Niles SG ve Borges NJ gibi yazarlar bulunmaktadır. 1990'lı yıllardan günümüze kadar görece geniş bir zaman dilimine yayılan bu kümedeki

yazarların yayınları, çoğunlukla kariyer olgunluğu (career maturity), kariyer adaptasyonu, öğrencilerin kariyeri, kariyer geçişi, kariyer kararı ve aile gibi konuları ele almıştır.

Judge TA, Dreher GF ve Bretz RD gibi yazarların bulunduğu on beşinci kümede Amerika üniversitelerinde çalışanlar yoğunluktadır ve yayınları 1990'lı yıllardan günümüze kadar görece geniş bir zaman diliminde basılmıştır. Yoğunluklu olarak kariyer başarısı, baş etme (coping) ve mentörlük gibi konular üzerinde durmuşlardır. On altıncı kümede Kraimer ML, Seibert SE, Feldman DC, Liden RC ve Ng TWH gibi Amerika üniversitelerindeki akademisyenler yoğunluktadır. 1990'lı yıllardan günümüze kadar yayın yaptıkları ve iç içe geçiklik (embeddedness), kariyer başarısı, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, kariyer hareketliliği, kişilik özellikleri ve yabancı çalışanlar gibi konulara daha fazla odaklandıkları görülmektedir. On yedinci küme, Heppner MJ, Multon KD, Gysbers NC ve Lapan KM gibi çoğunluğu Amerika üniversitelerindeki akademisyenlerden oluşmaktadır. Geniş bir zaman diliminde yayın yapan bu kümedeki araştırmacılar, genel olarak farklı kariyer konularını, kariyer danışmanlığı çerçevesinde ele almaktadır.

On sekizinci küme Watson MB, McMahon M, Meijers F, Huges D, Bimrose J ve Lengelle R gibi Avustralya'dan, Güney Amerika, Hollanda, İngiltere ve Kanada'ya kadar birbirinden oldukça farklı coğrafyalardaki akademisyenlerden oluşmaktadır. Ağırlıklı olarak 2000'li yıllardan sonra yayınlanmış çalışmalara sahip bu kümedeki akademisyenler, çoğunlukla kadın, yabancılar, çocuklar ve siyahlar gibi farklı grupları farklı kariyer konuları çerçevesinde ele almışlardır. Hirschi A, Spurk D, Herrmann A ve Zhang CY gibi büyük çoğunluğu İsviçre ve Alman üniversitelerindeki akademisyenlerden oluşan bu kümedeki araştırmacıların yayınları, büyük oranda 2010 ve sonrasında basılmış ve araştırmacılar; çağrı (calling), kariyer kararı, yeni kariyer teorileri, kariyer adaptasyonu ve kariyer bağlılığı (career engagement) gibi konular üzerinde durmuşlardır.

Toplam link kuvveti bakımından tüm yazarlar arasında ikinci sırada olan Duffy RD'nin olduğu yirminci kümede Allan BA, Autin KL, Douglass RP ve Dik BJ gibi çoğunluğu ABD üniversitelerinde (ağırlıklı olarak Florida Üniversitesi olmak üzere) çalışan, görece yüksek yayın sayısına ve toplam link kuvvetine sahip yazarlar bulunmaktadır. Çoğunluğu 2000'li yıllardan sonra basılmış olan çalışmalarında kariyer alanındaki birçok konuyu ele alan bu kümedeki yazarlar, ağırlıklı olarak çağrı (calling), kariyerin içsel ve ruhsal yönü, kariyer adaptasyonu, iyi oluş, istem (volition), tatmin ve çalışma teorisi (working theory) gibi konuları ele almışlardır. Bunun yanında bu kümedeki araştırmacıların ölçek geliştirme ve geçerlilik testleri (ör, Work Volition Scale, Calling and Vocation Questionnaire, Brief Calling Scale) ile ilgili çalışmaları da bulunmaktadır. Yirmi birinci küme, Leong FTL, Lounsbury JW, Gibson LW ve Loveland JM gibi farklı ülkelerden (ABD, Hollanda vb.) yazarların oluşturduğu bir kümedir. Genel olarak, farklı kültürlerden örneklerle (Asya ağırlıklı) kariyer konularını ele alan kümedeki araştırmacılar, yoğunluklu olarak kariyer kararı, kariyer kararsızlığı, kariyer danışmanlığı, Holland ve Super'in modelleri gibi konular üzerinde durmuştur. Gati I, Saka N ve Gadassi R gibi İsrail'in Hebrew üniversitesindeki akademisyenlerin önemli aktörleri olduğu yirmi ikinci kümedeki araştırmacılar daha çok kariyer kararı, kariyer kararsızlığı, kariyer tercihi ve kişilik gibi konular üzerinde durmuşlardır. Genelde ABD kökenli ve iş dünyasından araştırmacıların olduğu yirmi üçüncü kümede Gore PA, Lopez FG ve Robbins SB önemli aktörler olarak öne çıkmaktadır.

Büyük oranda Çin üniversitelerindeki akademisyenlerden oluşan yirmi dördüncü kümede Lee SM, Kim B ve Jung SH öne çıkan aktörlerdir. Genelde 2000'li yıllardan sonra basılmış yayınlara sahip kümedeki araştırmacıların üzerinde durduğu konular arasında kariyer danışmanlığı, kariyer kararı, kariyer öz saygısı bulunmaktadır. Bunun yanında sıklıkla kariyer konuları ile ilgili ölçek geliştirme, ölçeklerin farklı kültürlerle adaptasyonu, güvenilirlik ve geçerlilik testleri gibi çok sayıda istatistiksel çalışmalar da yapmışlardır. Wille B, De Fruyt F ve Feys M gibi tamamı Belçika Gent Üniversitesindeki araştırmacıların merkezde olduğu yirmi beşinci kümedekilerin çalışmaları çoğunlukla 2010'lu yıllardan sonradır. Bu çalışmalarda genelde kişilik özelliklerinin farklı kariyer konuları ile ilişkisi ele alınmıştır.

Creed PA, Hood M, Patton W, Praskova A gibi tamamı Avustralya'daki Griffith Üniversitesindeki araştırmacıların merkezi aktörler olarak yer aldığı yirmi altıncı kümedekilerin çalışmaları genellikle 2000'li yıllardan sonra yayınlanmıştır. Bu çalışmalarda kariyer kararı, kariyer kararsızlığı, kariyer yönelimi, amaç yönelimi, kariyer bariyerleri, istihdam edilebilirlik, kariyer çağrısı vb. çok sayıda kariyer ile ilgili farklı konular ele alınmıştır. Bunun yanında kariyer konuları ile ilgili ölçek geliştirme,

ölçeklerin farklı kültürlere adaptasyonu, güvenilirlik ve geçerlilik testleri gibi istatistiksel çalışmaları da sıklıkla yapmışlardır. Kanada British Columbia Üniversitesinden Young RA ve Zürih Üniversitesinden Valach L'nin merkezinde olduğu yirmi yedinci gruptaki araştırmacıların çalışmaları 1990'lı yıllardan son yıllara uzanan görece uzun bir zaman diliminde yayınlanmıştır. Bu çalışmalarda çocuk ve gençlerin kariyer serüveni, kariyer geçişleri, kariyer geliştirme, kariyer danışmanlığı, ailenin çocukların kariyeri üzerindeki etkisi gibi konular ele alınmıştır. Ayrıca kümedeki araştırmacıların gözden geçirme ve meta analiz gibi bazı teorik çalışmaları da bulunmaktadır.

Tracy TJG'nin merkezinde olduğu yirmi sekizinci kümede Hou ZJ, Xu H ve Leung SA gibi Çin Üniversitelerindeki araştırmacılar yoğunluktadır. Çoğunlukla 1990'lı yıllardan sonra basılan çalışmalarında çocuk ve ergenlerin eğitim ve kariyerleri arasındaki ilişki en çok ele alınan konular arasındadır. Son küme ise Restubog SLD, Garcia PRJM, Bordia P, Tolentino LR ve Bordia S gibi tamamı Avustralya National Üniversitesindeki araştırmacılardan oluşmaktadır. Bu kümedeki araştırmacılar, çoğunlukla 2000'li yıllardan sonra basılan yayınlarında psikolojik sözleşme, kariyer öz yeterliliği, kariyer adaptasyonu, kariyer bağlılığı gibi birbirinden farklı kariyer konularını ele almışlardır.

3. Sonuç ve Tartışma

Belirli bir bilimsel alanın gelişimi, o alan içerisinde bilginin üretimi ve yaygınlaşması ile olmaktadır. Bu durum ise o alan içerisindeki sosyal yapısının oluşma sürecine, iş birliği kümelerine ve araştırma gruplarına (McFadyen ve Cannella, 2004, s. 737; Wang, 2016, s. 69) dönük çalışmaları tetiklemektedir. Çünkü araştırma grupları ve iş birliği kümeleri, bilimsel bilgi üretimini ve alanın gelişimini pozitif yönde etkilemektedir (Seibert ve ark., 2017, s. 109;). Farklı alanların sosyolojisini araştıran çalışmalar, ortak yazarlı makalelerde önemli bir artış olurken tek yazarlı çalışmalarda azalma olduğunu göstermektedir (Acedo ve ark., 2006, 979). Özellikle kariyer gibi çok sayıda disiplinden beslenen ve bir şekilde o disiplinlere de katkı sunan yüksek oranda etkileşime açık bir bilim alanının, sosyal ve kavramsal yapısının çalışılması ve alana bir çerçeve çizilmesi daha da önem arz etmektedir. Çünkü bu varyans, aynı zamanda alan içerisinde birbiri ile alakasız gibi gözükken farklı araştırma akımlarının oluşmasına neden olmaktadır. Bu farklı akımlar ise alandaki bilginin yaygınlaşması ve uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Bibliyometrik analiz teknikleri ise objektif olmaları nedeniyle, alanı organize etmek ve pekiştirmek için gerekli olan derleme ve meta analiz çalışmaları için oldukça faydalı araçlardır (Lee ve ark., 2014, s. 341). Bu nedenlerden dolayı araştırmacılar, bir alandaki sosyal ağın ve bilimsel iş birliğinin nasıl evrildiği, bunun öncülleri ve sonuçları ile ilgili daha fazla çalışmanın yapılmasına ihtiyaç olduğunu ileri sürmektedir (Liu ve ark., 2017, s. 509).

Bu ihtiyaca ve kariyer alanının sosyal yapısının araştırılmasının görece ihmal edilmesi gerçeğinden hareketle yapılan bu çalışmanın temel amacı, kariyer alanındaki araştırmacıların araştırma iş birlikleri aracılığıyla oluşturduğu sosyal ağın analiz edilmesi ve araştırma iş birliği kümelerinin açığa çıkarılmasıdır. Bu amaçla, kariyer ile ilgili WOS kapsamındaki dergilerde yayınlanmış makalelerin bibliyometrik verileri ortak yazarlık analizi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda kariyerin sosyal yapısının toplam 29 iş birliği kümesinden oluştuğu ortaya çıkarılmış, VOSviewer program ile bunun haritası çizilmiş ve her bir kümenin ağırlıklı olarak üzerinde durduğu konular incelenmiştir. Daha sonra sosyal network analizi ile yazarların sosyal ağ içerisindeki merkezilik dereceleri hesaplanmış ve alandaki bilgi üretimine ve alanın sosyal yapısına en çok katkı yapan ve alandaki bilgi akışını kontrol eden araştırmacılar ortaya çıkarılmıştır.

Alandaki 29 iş birliği kümesi alandaki sosyal ağın oldukça geniş olduğuna ve ağ yapısının görece dağınık olduğuna işaret etmektedir. McFadyen ve Cannella (2004, s. 737) gibi bazı araştırmacılar, zayıf bağlarla da olsa sosyal ağın genişliğinin, bilgi akışını kolaylaştırdığını öne sürmektedir. Bu yaklaşıma göre, bilgi transferi kolay olduğundan, network ağının geniş olması, onun güçlü olmasına kıyasla, bilgi yayılımı üzerinde daha etkilidir. Bu görüş baz alınırsa, kariyer alanındaki bilginin geniş bir çevreye yayılması beklenebilir. Bundan sonraki araştırmacıların, kariyer alanının oldukça geniş olan bu sosyal ağ içerisindeki bilgi akışının ne derece gerçekleştiğini ve yoğunluğunu ele almaları alana katkı sağlayacaktır.

Ağın geniş olması bilgi yayılımı için pozitif olarak değerlendirilmesine karşın yeni bilgi üretimini kısıtlayabileceği ifade edilmektedir. Buna göre yeni bilgi üretiminde, araştırmacılar arasındaki güçlü

direk ilişkilerin etkisi oldukça fazladır. Çünkü bilgi üretiminde örtük bilginin etkisi fazladır ve örtük bilginin transferi ya da faydaya dönüştürülmesi, direk ilişkiler ile mümkündür. Bu nedenle sosyal ağın ağının genişliği belirli bir aşamadan sonra, direk bağları zayıflatacağından, bilgi üretimini negatif yönde etkileyebilir (McFadyen ve Cannella, 2004, s. 737). Kosch ve Szarucki'ye (2021, s. 52) göre, bilimsel bir disiplindeki fikir ve kavramların farklı disiplin, ulus ve diller arasındaki geçişkenliği, o disiplinin gelişimine katkı sunar. Ancak uygulamada, kültür, dil ve bölgesel sınırlar gibi nedenlerden dolayı, “*dar görüşlülüğe (parochialism)*” ve “*izolasyona (insularism)*” yol açan ve sonuçta bilimsel gelişimi sınırlandıran topluluklar oluşur. Söz konusu dar görüşlülük ve izolasyonun çözümü ise “alt gruplar arasındaki bilgi değişiminin” sağlanmasıdır.

Yapılan araştırmalar, bilimsel iş birliklerinin coğrafi alan sınırlarını giderek aştığı ve iş birliklerinin ortalama coğrafi mesafenin arttığını göstermektedir (Khan, 2018, s. 118). Ancak, bu çalışmada ortaya çıkan kümelerdeki aktörler biraz daha detaylı araştırıldığında, kariyer alanındaki araştırma iş birliklerinin bazılarının kültürel ve coğrafi sınırları aşmasına karşın, çoğu kümenin sosyal yapısında bu sınırların etkisinin belirgin olduğu görülmektedir. Örneğin on sekizinci küme, farklı kıtalardan akademisyenlerden oluşurken, diğer pek çok kümedeki aktörlerin çoğunun ABD, İtalya, Avrupa, Çin ve Avustralya gibi belirli coğrafya ya da kültürden oldukları görülmektedir. Kariyer alanının dağınık sosyal yapısı, aslında kariyerin hem kapsadığı temaların geniş olması hem de çok disiplinli yapısından kaynaklanabilir. Ancak nedeni ne olursa olsun, bu durum, bilimsel sosyal yapıda tartışılan dar görüşlülük (Kosch ve Szarucki, 2021, s. 52) olgusunun var olabileceğine işaret etmektedir. Daha sonra yapılacak araştırmalar ile bu durumun araştırılması, sonuçların ortaya konulması ve bu doğrultuda çıkarımlarda bulunulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Buna ek olarak farklı kümeler, kültürler ve coğrafi bölgeler arasındaki iş birliğinin nasıl geliştirilebileceği ve bunun için hangi sistem ve süreçlerin tanımlanması gerektiği, araştırılması gereken ve alana katkı potansiyeli yüksek olabilecek konulardır.

4. Son Notlar

Bibliyometrik analiz teknikleri, objektif değerlendirmeye ve büyük verilerle çalışmaya izin verdiği için derleme ve meta analiz çalışmaları için faydalı araçlar olmakla birlikte bazı kısıtları da bulunmaktadır. Analizler için kullanılan verilerin analize uygun hale getirilmeye çalışılsa da her zaman bu süreç kusursuz yürümektedir. Örneğin, Crant JM, Carlson DS ve Sosik JJ gibi bazı merkezilik derecesi düşük yazarların, aslında bu yazarların kariyer alanı dışında, farklı örgütsel davranış konularında yayın yapmaktadır (örneğin Sosik JJ liderlik, karakter gelişimi ve çok düzeyli araştırma konularında çok sayıda yayın yapmıştır). Aslında akademik kariyerlerinde üretken olan ve muhtemelen daha geniş bir network ağına sahip bu akademisyenlerin, kariyer alanında yaptıkları yayınlar, toplam yayınlarının düşük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu durum ise sonuçları doğal olarak etkilediği gibi, kariyer alanının farklı disiplinlere kurulan ağların da gözden kaçırılmasına neden olabilir.

Yazarların yayın sayıları incelendiğinde toplamda 11.632 yazarın sadece bir ya da iki yayında ismi geçmektedir. Bireysel yayın sayıları düşük olmakla birlikte alandaki toplam bilgiye katkıları yadsınamaz düzeyde olan bu yazarların, kariyer alanı açısından önemli bir sosyal ağı bulunmadığından, metodolojik zorunluluktan dolayı analizlere dâhil edilmemesi çalışmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Yayın sayısı ile ilgili detaylar incelendiğinde 10.031 yazarın sadece bir yayında isminin geçtiği, 1601 yazarın ise sadece iki yayında isminin geçtiği görülmektedir. Bu yazarların kariyer alanı ile doğrudan içli dışlı olmadıkları, alanda yeni oldukları ya da üretkenliklerinin düşük oldukları şeklinde yorum yapılabilir. Ancak kesin olan durum şudur ki, bireysel olarak bu yazarların alana katkıları düşük olmakla birlikte, alanın bütünü açısından değerlendirildiğinde, alanda üretilen bilginin önemli bir kısmı bu yazarlar tarafından ya da bu yazarların katkılarıyla üretilmiştir.

5. Kaynakça

- Acedo, F. J., Barroso, C., Casanueva, C. & Galán, J. L. (2006). Co-Authorship in Management and Organizational Studies: An Empirical and Network Analysis. *Journal of Management Studies*, 43(5), 957-983. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00625.x>
- Ananin, D. & Lovakov, A. (2022). Teacher Education Research in the Global Dimension: Bibliometric Perspective. *Teaching and Teacher Education*, 118, 1 – 13.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103801>

- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). The Boundaryless Career as a New Employment Principle. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Eds.), *The Boundaryless Career*, (pp. 3–20). New York: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.2307/259107>
- Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B.S. (1989). Generating New Directions in Career Theory: The Case for a Transdisciplinary Approach. In, M.B. Arthur., D.T. Hall, & B.S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory*, (pp. 7–25). Cambridge, UK: Cambridge University Press. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511625459.003>
- Aytekin, İ. (2022). Kariyerin Kavramsal Yapısının Sınıflandırılması: Ortak Kelime Analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51 (1), 409-425. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1124129>
- Baggio, R., Scott, N. & Cooper, C. (2010). Network Science: A Review Focused on Tourism. *Annals Of Tourism Research*, 37(3), 802-827. <https://doi.org/10.48550/Arxiv.1002.4766>
- Baruch, Y. (2006). Career Development in Organizations and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary Viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16, 125-138. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.002>
- Borgman, C. L. & Furner, J. (2002). Scholarly Communication and Bibliometrics. *Annual Review of Information Science and Technology*, 36(1), 1-53. <https://doi.org/10.1002/aris.1440360102>
- Chen, K., Zhang, Y. & Fu, X. (2019). International Research Collaboration: An Emerging Domain of Innovation Studies? *Research Policy*, 48, 149 – 168. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.08.005>
- Dennis, E.L. & Grady, C.A. (2022). Watery Research Boundaries: A Bibliometric and Network Science Approach to Explore Gaps and Overlaps in Water Research. *Water Security*. 16. 10117. <https://doi.org/10.1016/j.wasec.2022.100117>
- Ferreira, M.P., Pinto, C.F. & Serra, F.A. (2014). The Transaction Costs Theory in International Business Research: A Bibliometric Study Over Three Decades. *Scientometrics*, 98, 1899-1922. <https://doi.org/10.1007/s11192-013-1172-8>
- Francisco, G.L., Enrique, C.C., Bartolomé, M.L. & Mercedes, Ú.G. (2019). Identifying the ‘Knowledge Base’ or ‘Intellectual Structure’ of Research on International Business, 2000–2015: A Citation/Co-Citation Analysis of JIBS. *International Business Review*, 28 (4), 713-726. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.02.001>
- González-Teruel, A., González-Alcaide, G., Barrios, M. & Abad-García, M.F. (2015). Mapping Recent Information Behavior Research: An Analysis of Co-Authorship and Co-Citation Networks. *Scientometrics*, 103, 687-705. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1548-z>
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J. & Lord, R. G. (2019). Career Boundarylessness and Career Success: A Review, Integration and Guide to Future Research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 390–402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013>
- Hall, D.T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 12(4), 8-16.
- Hollenbeck, J. R. & Jamieson, B. B. (2015). Human Capital, Social Capital, and Social Network Analysis: Implications for Strategic Human Resource Management. *The Academy of Management Perspectives*, 29(3), 370-385. <https://doi.org/10.5465/amp.2014.0140>
- Jonsen, K., Butler, C. L., Mäkelä, K., Piekkari, R., Drogendijk, R., Luring, J., Lervik, J.E., Pahlberg, C., Vodosek, M. & Zander, L. (2013). Processes of International Collaboration in Management Research: A Reflexive, Autoethnographic Approach. *Journal of Management Inquiry*, 22(4), 394-413. <https://doi.org/10.1177/1056492612464429>
- Kahn, M. (2018). Co-Authorship as a Proxy for Collaboration: A Cautionary Tale. *Science and Public*

- Policy*, 45, 117-123. <https://doi.org/10.1093/scipol/scx052>
- Klenk, N. L., Hickey, G. M. & MacLellan, J. I. (2010). Evaluating the Social Capital Accrued in Large Research Networks: The Case of the Sustainable Forest Management Network (1995-2009). *Social Studies of Science*, 40(6), 931-960. <https://doi.org/10.1177%2F0306312710374130>
- Kosch, O. & Szarucki, M. (2021). An Overview of 25 Years of European Scientific Collaboration in the Field of Strategic Management: A Bibliometric Analysis. *European Management Review*, 18, 51-69. <https://doi.org/10.1111/emre.12401>
- Köseoğlu, M.A. (2016). Growth and Structure of Authorship and Co-Authorship Network in the Strategic Management Realm: Evidence from the Strategic Management Journal. *BRQ Business Research Quarterly*, 19, 153-170. <http://dx.doi.org/10.1016/j.brq.2016.02.001>
- Laband, D. N. & Tollison, R. D. (2000). Intellectual Collaboration. *Journal of Political Economy*, 108(3), 632-662. <https://doi.org/10.1086/262132>
- Lee, C. I., Felps, W. & Baruch, Y. (2014). Toward a Taxonomy of Career Studies through Bibliometric Visualization. *Journal of Vocational Behavior*, 85 (3), 339-351. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.008>
- Lee, S. & Bozeman, B. (2005). The Impact of Research Collaboration on Scientific Productivity, *Social Studies of Science*, 35 (5), 673-702. <https://doi.org/10.1177%2F0306312705052359>
- Li, E. Y., Liao, C. H. & Yen, H. R. (2013). Co-Authorship Networks and Research Impact: A Social Capital Perspective. *Research Policy*, 42(9), 1515-1530. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2013.06.012>
- Lichtenstein, B.M.B. & Mendenhall, M. (2002). Non-Linearity and Response-Ability: Emergent Order in 21st-Century Careers. *Human Relations*, 55, 5-32. <https://doi.org/10.1177%2F0018726702055001604>
- Liu, C., Olivola, C. Y. & Kovács, B. (2017). Coauthorship Trends in The Field of Management: Facts and Perceptions. *Academy of Management Learning & Education*, 16(4), 509-530. <https://doi.org/10.5465/amle.2016.0080>
- McFadyen, M. A. & Cannella, A. A. (2004). Social Capital and Knowledge Creation: Diminishing Returns of The Number and Strength of Exchange Relationships. *Academy of management Journal*, 47(5), 735-746. <https://doi.org/10.2307/20159615>
- Newman, M. E. (2004). *Proceedings of The National Academy of Sciences*, 101(suppl 1), 5200-5205. <https://doi.org/10.1073/pnas.0307545100>
- Nunkoo, R., Thelwall, M., Ladsawut, J. & Goolaup, S. (2020). Three Decades of Tourism Scholarship: Gender, Collaboration and Research Methods. *Tourism Management*, 78, 104056. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.104056>
- Ployhart, R. E. (2006). Staffing in the 21st Century: New Challenges and Strategic Opportunities. *Journal of Management*, 32 (6), 868-897. <https://doi.org/10.1177%2F0149206306293625>
- Racherla, P. & Hu, C. (2010). A Social Network Perspective of Tourism Research Collaborations. *Annals of Tourism Research*, 37(4), 1012-1034. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2010.03.008>
- Samitas, A. & Kampouris, E. (2018). Empirical Investigation of Co-Authorship in The Field of Finance: A Network Perspective. *International Review of Financial Analysis*, 58, 235-246. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2017.11.006>
- Seibert, S. E., Kacmar, K. M., Kraimer, M. L., Downes, P. E. & Noble, D. (2017). The Role of Research Strategies and Professional Networks in Management Scholars' Productivity. *Journal of Management*, 43(4), 1103-1130. <https://doi.org/10.1177%2F0149206314546196>

- Si, Y. (2022). Co-Authorship in Energy Justice Studies: Assessing Research Collaboration Through Social Network Analysis and Topic Modeling, *Energy Strategy Review*, 41, 100859. <https://doi.org/10.1016/j.esr.2022.100859>
- Sonnenwald, D.H. (2007). Scientific Collaboration. *Annual Review of Information Science and Technology*, 4, 643-681. <https://doi.org/10.1002/aris.2007.1440410121>
- Spurk, D., Hirschi, A. & Dries, N. (2019). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*, 45 (1), 35-69. <https://doi.org/10.1177%2F0149206318786563>
- Sullivan, S. (1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25, 457–484. <https://doi.org/10.1177%2F014920639902500308>
- Sullivan, S. & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35, 1542–1571. <https://doi.org/10.1177%2F0149206309350082>
- Wang, J. (2016). Knowledge Creation in Collaboration Networks: Effects of Tie Configuration. *Research Policy*, 45(1), 68-80. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.09.003>
- van Eck, N.J. & Waltman, L. (2014). Visualizing Bibliometric Networks. In: Ding, Y., Rousseau, R., Wolfram, D. (Eds.) *Measuring Scholarly Impact*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-10377-8_13
- Van Eck, N.J. & Waltman, L. (2011). Text Mining and Visualization Using VOSviewer. *ISSI Newsletter*, 7(3), 50-54. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1109.2058>
- Xu, S., Yalcinkaya, G. & Seggie, S. (2008). Prolific Authors and Institutions in Leading International Business Journals. *Asia Pacific Journal of Management*, 25(2), 189–207. <https://doi.org/10.1007/s10490-007-9072-1>
- Zhu, J., Song, L.J., Zhu, L. & Johnson, R.E. (2019). Visualizing the Landscape and Evolution of Leadership Research. *The Leadership Quarterly*, 30, 215–232. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.06.003>
- Zupic, I. & Cater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177%2F1094428114562629>

Research Article

Kariyer Alanının Sosyolojisi: Ortak Yazarlık Analizi ile Bilimsel Araştırma İş Birliklerinin Araştırılması

The Sociology of Career Field: Investigating Scientific Research Collaboration Trough Co-Authorship Analyses

İhsan AYTEKİN

Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Siyasal Bilgiler Fakültesi

İşletme Bölümü

ihsan.aytekin@asbu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-3344-6140>

Extensive Summary

Introduction

In attempting to understand the development of knowledge creation and dissemination over recent decades, it is important to understand how networks of individuals and institutions have evolved within and between countries. Researchers have suggested that the sociology of science and scientific knowledge provides a good starting point for the investigation of scientific collaborations. The study of scientific collaborations amongst researchers has grown in popularity over the past five decades. This is because of the fact that, in the process of the social construction of science, these collaborations communities and clusters of closely linked researchers play a key role in the creation and dissemination of scientific knowledge and the advancement of scientific disciplines. Empirical investigations have shown that the generation of new knowledge is influenced by the number and strength of interactions and relationships between scientists. There has been a growing number of references in recent years to co-authorships, to the networks that these generate and their impacts on academic performance at author, institutional, and country levels. Additional research is needed about how co-authorships are driving research collaborations and about the evolution of scholarly social networks and scientific collaborations.

Career is a concept that concerns all professions at the practice level and therefore attracts the attention of researchers in related science fields. This situation causes the career to have a multidisciplinary structure and attract the attention of researchers from different disciplines. Despite this variation, the investigation of the social structure of the field has been neglected. When there is not enough information about the social structure of a field and the work of other research groups, there is a risk of designing research with a limited perspective and overlooking the findings of previous studies in discussions and suggestions. In addition, insufficient research of collaborations in a scientific field point to a literature gap in terms of revealing a general picture of how collaboration among researchers contributes to the development of the field.

Career Concept and The Social Structure of the Field

Career reflects a structure and practice that is highly sensitive to environmental factors. Therefore, it has evolved in parallel with the social, economic, demographic, individual, organizational and cultural changes in practical life. As a result of this evolution, it is seen that there are two different understandings in the literature, namely the classical career approach and the new career approach. Career is defined as “an evolving sequence of work experiences”. This definition covers the vast majority of the business

and job areas whilst focusing on the change embedded in the nature of the career. Therefore, career is related to many disciplines including business management, sociology, anthropology, psychology, education, economics and cultures. This extensive diversity leads the very variation in both concepts and methodologies used in the career literature, generates unconnected research streams in the career field even on the same phenomena, and as a result, constitute an obstacle to accretive progress of the field. For this reason, researchers have suggested that the integrating attempts for making sense of the career literature are likely to be useful for both academics and professionals.

Scientific Collaboration

Scientific collaboration is defined as a humane behavior that takes place in social contexts between two or more scientists that facilitates the sharing and completion of tasks according to a mutually shared higher purpose. Scientific collaboration occurs when researchers, editors, and colleagues contribute together to a field through formal or informal co-authorship. Increasing the human and physical capital required for scientific production is a costly investment, and researchers may find it more manageable to obtain relevant resources by working with colleagues. Each researcher brings valuable knowledge, skills and resources to the collaborative team, enabling them to look at the research from a wider perspective, thus strengthening the resources necessary for the quality of the work. Therefore, the knowledge, skills and abilities of various authors can contribute to the research design, data collection, data analysis and writing parts of the scientific production process. Therefore, the relationship of collaborative researchers positively affects knowledge transfer and the performance of knowledge producers. To put it more clearly, collaboration improves researchers' social and human capital, and ultimately increases researchers' research performance and publication quality.

Co-Authorship

In the literature, it is frequently emphasized that there is a significant relationship between the co-authorship patterns and social networks of researchers in a particular field of science and the production, quality, dissemination, impact of publication, and performance of researchers in the field. Co-authorship, on the other hand, increases the creativity and quality of academic work by providing a basis for the sharing of ideas and information by the authors.

Method

Bibliometric Method

Bibliometric analysis is a quantitative method for analyzing contributions, themes and trends in a particular field. It offers a range of methods and measures for investigating the structure and process of scientific collaborations and communications, evaluating scientific productivity and comparing the recognition of individuals, groups, fields, universities, nations, and other aggregates. Bibliometric quantitative methods offer the potential to describe, assess and monitor scientific outputs (e.g. published articles) providing a systematic, quantifiable, objective and transparent review process, thereby increasing the quality of reviews. Based on bibliographic data from publication databases, bibliometric techniques are widely used to construct structural images of scientific fields. Bibliometric methods are useful to help researchers new to a field quickly grasp the field's structure and to introduce quantitative rigor into traditional literature reviews.

Co-Authorship

Network analysis is a useful technique for analyzing and mapping relationships between individuals, groups, departments, and institutions. It allows for the visual depiction of large and complex research communities and social networks as clusters and to reveal the communication and cooperation mechanisms among cluster members. By representing the connections or relationships between actors as a network of connections, it is possible to understand the structure and behavior of research communities. Co-authorship analysis, which is a type of social network analysis, reveals and visualizes the social network in the field based on the centrality scores of the actor. The centrality scores can identify the most important actors in the network. In this study, the VOSviewer program was used for co-authorship analysis and mapping of the findings. By visualizing the system by VOSviewer, nodes with strong relationships are positioned close to each other in the representation map, nodes with weak

links are positioned far from each other, and the closeness between two nodes reflects the degree of similarity.

Data

In order to examine the social networks of researchers in the career field using bibliometric methods, it is necessary to search the title, keyword or abstract of the articles in the selected database. Therefore, in this study, consistent with previous studies, Web of Science (WOS) database was used. The keyword “career*” was used as a keyword to search in the search engine of the database. Using basic search type, Web of Science Core Collection and Social Sciences Citation Index (SSCI) criteria, the bibliometric data of articles published in English between 1975 and 2018 in the categories of psychology applied, management and business download from the database. After preliminary work, 9143 articles, and 872 researchers formed the sample of the research.

Finding

In this study, author productivity was evaluated in terms of the number of publications. Considering the number of publications by the authors, it is seen that Lent RW takes the lead with 70 publications. Blustein DL (61), Duffy RD (60), Gati I (60), Betz NE (57), Fouad NA (51), Brown SD (48), Creed PA (47) and Hirschi A (44) shares the top ten places in terms of knowledge productivity. In terms of betweenness centrality, Nota L, Lo Presti A, Gati I, Hirschi A and Hall DT stand out. In terms of degree centrality, the names Lent RW, Brown SD, Duffy RD, Note L and Gati I stand out. These authors are writers who are at the center of the social network in the career field, have a great contribution to the formation of the social structure of the field and provide the flow of information in the field. As a result of the network analysis, it was seen that academicians working on careers formed a total of 29 scientific collaboration clusters. As finding of the study, Lent and Duffy stand out clearly in terms of the total strength of the links they have with others.

Discussion

When the emerging social structure is evaluated, it is seen that research collaborations in the field are quite fragmented. This dispersed structure may actually be due to both the wide range of themes covered by the career discipline and its multi-disciplinary nature. However, this structure may complicate the distribution of knowledge in the field. The transitivity of ideas and concepts in a scientific discipline between different disciplines, nations and languages contributes to the development of that discipline. However, in practice, communities are formed that lead to "parochialism" and "insularism" due to reasons such as culture, language and regional boundaries, and ultimately limit scientific development. The solution to the said narrow-mindedness and isolation is to ensure "information exchange between subgroups". In this, there should be cooperation networks among the clusters. Future researchers will contribute to the field if they consider the extent and intensity of the information flow in this social network, which has a very wide career field.