

Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi

Serap BENLİGİRAY

Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
sbenligi@anadolu.edu.tr

Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi

Özet

Bu araştırmada ülkemizdeki üniversitelerde insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış olan ve YÖK Elektronik Tez Arşivinde yer alan lisansüstü tezler araştırılmıştır. Araştırmanın kapsadığı 1983–2008 yılları arasındaki 25 yıllık süreçte insan kaynakları yönetimi alanında toplam 2216 lisansüstü tezin yapıldığı tespit edilmiştir. Bu tezlerden 263’ü doktora, 1953’ü yüksek lisans tezidir. Bu veri, içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiş ve elde edilen bulgular bir durum saptaması olarak sunulmuştur. Analizin birinci aşamasında insan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler yıllara, yapıldıkları üniversitelere, enstitülere, anabilim dallarına, özgün dillerine, ilgili oldukları konulara ve uygulama alanlarına göre kategorize edilmiştir. İkinci aşamada insan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler; a) Genel insan kaynakları yönetimi ve b) İnsan kaynakları işlevleri olmak üzere temel iki temaya ayrılmıştır. Üçüncü aşamada “İnsan kaynakları işlevleri” ana temasında hazırlanan lisansüstü tezler 10 alt kategoriye ayrılmıştır.

Anahtar sözcükler: Lisansüstü tez, yüksek lisans tezi, doktora tezi, insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları işlevleri.

The Theme Analysis of the Postgraduate Theses Written on Human Resource Management in Turkey: 1983-2008 Period

Abstract

This study researches the postgraduate theses on human resources management written at Turkish universities and available in the electronic database of Turkish Council of Higher Education. The research has examined 25-year period between 1983 and 2008 and found a total of 2216 postgraduate theses. The data have been analyzed by using content analysis, a method of categorical analysis. The findings have been presented as a determination of the current status. In the first part of the analysis, the theses on human resources management have been categorized according to the dates, universities, institutes and departments in which they were prepared, the language, and subjects. In the second part, the postgraduate theses on human resources management have been categorized as follows: a) Human resources and management, b) The functionality of human resources. In the third part, the postgraduate theses within "the functionality of human resources" category have been sorted into 10 subcategories.

Keywords: Postgraduate thesis, master thesis, doctorate thesis, human resource management, human resource functions.

1. Giriş

Araştırma, “bilginin bulunması, geliştirilmesi ve gerçeğe uygun olup olmadığının kontrol edilmesi için harcanan çaba”dır (Arslantürk, 1995: 14). Araştırmanın bilimsel nitelik kazanabilmesi ve bilimsel bir amaca hizmet edebilmesi için bilimsel yöntemle yapılmış olması gerekir (Kaptan, 1977: 14). Bilimsel yöntem, kanıtlanmış bilgi elde etme sürecidir (Türkdoğan, 1989: 13). Bilimsel araştırmalar, bilim ve teknoloji alanının ve toplumun gelişmesinin en dinamik unsurunu oluştururlar. Yeni durumları saptamak, keşifler yapmak, var olan ya da yeni oluşan sorunlara çözümler bulmak için her alanda kapsamlı araştırmaların yapılması gerekir (Cebeci, 1997: 3).

Bilimsel araştırmalar temel ve uygulama araştırmaları olarak ikiye ayrılabilir. Temel araştırmalar, daha çok bilim adamları tarafından geliştirilen ya da ortaya atılan teori ve kanun şeklinde somut olarak ifade edilebilen çabalardır. Daha çok bilimsel kurumlarda, yıllar boyu süren ekip ya da ekol çalışmalarının ürünü olan temel araştırmalar sayesinde bilim ve teknikte gelişme sağlanması mümkün olmaktadır. Bir ülkedeki temel araştırma yapan bilim adamı sayısı, o ülkenin gelişmişlik düzeyiyle doğru orantılıdır. Uygulama araştırmaları ise, çeşitli sorunlara çözümler üretebilmek amacıyla yapılan araştırmalardır. Uygulama araştırmaları ve temel araştırmalar sonucunda oluşturulan teori ya da kanunların karşılaşılan güncel sorunları çözme konusunda ne kadar yeterli/uygun oldukları da anlaşılır. Temel araştırma ile uygulama araştırması arasında metodoloji açısından bir fark yoktur. İkisi de sorunların çözümüne yöneliktir. Ancak temel araştırmalarda bilime katkı amacının ön planda olması nedeniyle, bu tür araştırmalar daha çok bilim adamlarınca yürütülür. Çeşitli kurumlarda yapılan bilimsel çalışmalar yanında lisans ve lisansüstü düzeydeki tez çalışmalarında sıkça yapılan uygulamalı araştırmalar, daha çok mevcut hipotezlerin sınanmasına ve mevcut teorilerin daha açık bir nitelik kazanmasına yol açar (Dinler, 2000: 10-11). Bu çalışmanın konusu üniversitelerde insan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler ve bu kapsamda yapılan uygulama araştırmalarıdır.

2. Lisansüstü Eğitimin ve Tezlerin Temel Amaçları

Ülkemizde 1960’ların sonlarına kadar 3-4 yıl süren lisansüstü eğitim yalnızca doktora programı şeklinde, tümüyle usta-çırak ilişkisi esasına dayalı olarak yürütülmüştür. Lisansüstü eğitim 1970’lerden itibaren yüksek lisans ve doktora şeklinde iki aşamaya bölünmüş, her iki aşamanın da uygulanmasına ilişkin yöntem ve kurallar oluşturulmuştur (Çakar, 2001).

Lisansüstü eğitim, üniversitelere özellik kazandıran önemli bir işlemdir. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’na göre lisansüstü eğitim yüksek lisans, doktora, tıpta uz-

manlık ve sanatta yeterlik eğitimini kapsar. Söz konusu Kanun'un 65. maddesine göre, yükseköğretim kurumlarında yürütülen lisansüstü eğitimi Üniversitelerarası Kurul tarafından hazırlanan Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği düzenler. Lisansüstü eğitimin temel amaçları bilim/sanat üretmek ve yaymak, toplumsal sorunları doğru algılamak ve bu sorunlara çözüm önerileri geliştirmek, üst düzey insangücünün yetiştirilmesine katkıda bulunmaktır.

Geleneksel olarak üniversitelerden beklenen hizmetlerin başında bilim üretmek ve yaymak gelir. Üniversiteler tez/sanat eseri çalışmaları yoluyla bilim ve sanat üretimine kaynaklık ederler. Üniversitelerde lisans (bitirme ödevleri, mezuniyet tezleri şeklinde) ve lisansüstü düzeylerde (yüksek lisans ve doktora tezleri şeklinde) verilen eğitimin bir parçası olarak bilimsel çalışma yapılır. Bu tür çalışmalarda yazarlar çeşitli kaynaklara dayanarak belirli bir fikri (ya da tezi) savunurlar. Bunu yaparken çeşitli bilgileri derler, işler, değerlendirir, kendilerine göre yorumlar ve elde ettikleri sonuçlardan hareketle fikirlerinin doğru olduğunu ileri sürerler (Dinler, 2000, 13). Ülkemizde 2009 yılı itibarıyla 130 kamu ve özel üniversite, çok sayıda enstitü vardır. Buralarda 1970'lerin başından bu yana çeşitli alanlara ilişkin yaklaşık 40 binin üzerinde doktora tezi, 170 bin civarında da yüksek lisans tezi hazırlanmıştır. Bilimsel çalışma olarak bakıldığında oldukça önemli bir bilgi birikimi yaratıldığı söylenebilir. Ancak doğal olarak bu çalışmaların bilime katkı dereceleri ayrı bir konudur. Çünkü çeşitli alanlarda bilgi üretilebilir ama her bilgi bilimsel nitelik taşımayabilir. Bilimsel görüldüğü halde geçerli ve güvenilir olmayan, bilim kökenli olmadığı halde geçerli ve güvenilir olan bilgiler vardır. Bilimsel bilginin temel ölçütü, belli bir yöntem ile incelediği konuda elverişli (yinelenebilir ve irdelenebilir) veri toplama teknikleri kullanmasıdır (Bozkurt, 2000). Bir çalışmanın bilime katkı getirip getirmediği ve yapılan katkının derecesi zaman içinde bilimin eleştirici ve ayıklayıcı süreçleriyle belirlenir (Arıcı, 2001: 56).

Bilimsel yayınlar, bilim dünyasının önemli iletişim araçlarıdır. Bilim insanları bilimsel çalışmalarından elde ettikleri bulguları, ulaştıkları sonuçları, meslektaşlarıyla ilk olarak bilimsel/akademik dergiler aracılığıyla paylaşırlar ve ürettikleri bilgiyi bu yolla yayarlar. Bilimsel yayınlarda yayımlanan çalışmalara ilişkin eleştiriler ve katkılar da yine bu ortamlarda yapılır.

Günümüz üniversitelerinin önemli bir diğer işlevi de, toplumların idealleri ve değerleri ile yaşanan olayların, sorunların ve beklentilerin doğru algılanmasına, tanımlanmasına ve yaşanan sorunlara gerçekçi çözüm önerileri geliştirerek bunların uygulamaya aktarılmasına yardımcı olmaktır. Ülkemizde yükseköğretimi düzenleyen 2547 sayılı Kanun bu işlevi "uygulama alanına yardım" şeklinde özetlemiştir. Bu işlevin yerine getirilmesinde de lisansüstü eğitimin önemli bir yeri ve ağırlığı vardır. Çünkü üniversitelerimizdeki araştırma-geliştirme çalışmalarının birçoğu lisansüstü eğitim çalışmaları kapsamında ve lisansüstü öğrencilerinin katkılarıyla

yürütülmektedir (Arıcı, 2001, 57). Bu kapsamdaki araştırmaların genel amacı, yeni bilgiler üretmek toplumsal yaşamın farklı alanlarındaki sorunlara çözüm seçenekleri sunmaktır. Bu genel amaç, seçilen araştırma konusunun araştırmacı açısından önemini artırdığı kadar, söz konusu konuyu araştırmacı dışındaki bireyler ve örgütler için de önemli hale getirmektedir. Bu nedenle üniversitelerde lisansüstü tez hazırlayan araştırmacıların konu seçiminde toplumun duyarlılık gösterdiği konular üzerinde yoğunlaşmaları, araştırmanın önemini artıran etkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu durumda araştırmanın hangi alanlara katkı yapacağı, bu katkının düzeyinin ne olacağı, ne kadar değerli bir katkı olacağı, anlamlılık düzeyinin ne olacağı, kim/kimler için önem taşıyacağı gibi sorular cevaplandırılmalıdır. Ancak bir araştırmayı önemli kılan temel ölçüt, sorunun çözümüne getirdiği katkı kadar, bilim evrenine yaptığı/yapacağı katkı da olmalıdır (Ural ve Kılıç, 2005: 9).

Üniversitenin ülke sorunlarının çözülmesine yönelik araştırma yapmak ve ülke kalkınmasına yardım etmek için gerekli olan yüksek nitelikli insangücünü (öğretim üyesi, bilim insanı, araştırmacı gibi) yetiştirmede özellikle lisansüstü eğitimin ve öğretim önemli bir rolü bulunmaktadır (Karakütük, 2002: 6). Lisansüstü eğitim yoluyla ülkemizde bilim üretiminde ve bilimin yayılmasında fiilen görev alacakların yanında, özel ve kamu hizmetlerini üst düzeyde düzenleyip yürütecek, toplumun üretim ve hizmet etkinliklerinin nicelik ve niteliğini yükseltecek insangücünün yetiştirilmesine de katkıda bulunmaktadır (Arıcı, 2001: 57).

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerle İlişkin Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Yönetim düşüncesi, büyük ölçüde, belli koşulların etkisiyle biçimlendiği için pek çok faktörden etkilenerek değişir ve gelişir. İnsan kaynakları yönetimi alanının gelişmesinde tarihsel birikimler; çevresel etkiler; bilimsel araştırmalar, yayınlar, eğitimler ve toplantılar; uygulama örnekleri; dernek, birlik vb. gibi alana ilişkin toplumsal grupların oluşturulması etkili olmuştur (Benligiray, 2007: 143-144). Bu faktörler arasında konumuzla doğrudan ilgili olanlar bilimsel yayınlar ve bilimsel araştırmalardır. İnsan kaynakları yönetimi alanının gelişmesine bilimsel yayınlar ile bilimsel inceleme ve araştırma sonuçları kuşkusuz önemli katkı yapmıştır. Bu yolla insana ve yönetimine ilişkin bilgi birikiminin artması sağlanmıştır.

Ülkemizde insan kaynakları yönetimi alanında bilim üreten ve yayan kurum ve kuruluş örnekleri pek bulunmadığı için, bu alana bilimsel katkının daha çok üniversitelerden gelmekte olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Üniversitelerde yapılan bilimsel araştırmalar, tezler, hazırlanan makaleler ve bildiriler insan kaynakları alanının gelişmesine katkıda bulunmuştur. Acaba ülkemizde insan kaynakları yö-

netimi alanında ne kadar bilimsel çalışma yapılmıştır? Bu çalışmalar genellikle hangi temalar üzerinde yoğunlaşmıştır? Hangi yöntemleri kullanarak, ne tür sonuçlar üretilmiştir? vb. soruları cevaplandırmak zordur; bu soruların cevaplarını arayan bilimsel çalışmaların yapılması gerekir. Yaptığımız literatür taramasında bu konuyla ilgili birkaç çalışma tespit edilmiştir. Sorulardan bir kısmının cevabı olacak şekilde Üsdiken ve Wasti'nin (2002), Amme İdaresi Dergisi'nde 1972-1999 yılları arasında personel ve insan kaynakları yönetimi alanında yazılan makaleleri; Sayılı'ın (2005) da 2000-2004 yıllarında ulusal yönetim ve organizasyon kongrelerinde insan kaynakları yönetimiyle ilgili bildirileri araştırma konusu yaptıkları çalışmaları yayımlanmıştır. Buna karşılık bilimsel araştırmaların en önemli kaynaklarından biri olan lisansüstü tezlere ilişkin (insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış tezleri araştıran) bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle konunun araştırılması önem kazanmıştır.

Bu araştırmanın amacı, aşağıdaki soruların cevaplarını aramaktır:

- Ülkemizdeki üniversitelerde 1983-2008 yılları arasında insan kaynakları yönetimi alanında kaç tane lisansüstü tez yapılmıştır? Bu tezlerin türlerine, yapıldıkları yıllara, üniversitelere ve enstitülere, konulara, özgün dillerine ve uygulama alanlarına göre dağılımları nasıldır?
- İnsan kaynakları yönetimi alanında yapılan tezlerin temaları nelerdir?
- Üniversitelere ve yıllara göre temaların dağılımı nasıldır?

Bu araştırmanın kapsamında ülkemizdeki üniversitelerde 1983-2008 döneminde insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış olan tüm tezler yer almaktadır.

3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmanın ilk varsayımı, ülkemizdeki üniversitelerde 1983-2007 döneminde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan tezlerin tümünün Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi Elektronik Tez Arşivinde tam ve doğru olarak kayıtlı olduğu kabul edilmektedir. Ancak 2008 yılına ait tezlerin tam olarak veritabanında kayıtlı olmayacağı varsayılmıştır. Buna rağmen, 2008 yılında kayıtlı bulunan tezler araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırmanın 1983 yılından başlamasının nedeni, YÖK Elektronik Tez Arşivinde insan kaynakları yönetimiyle ilgili ilk tezin bu tarihten itibaren kaydedilmiş olmasıdır. Bu konuya ilişkin araştırmanın varsayımı, 1983-2008 döneminin Türkiye'de insan kaynakları yönetimi alanına lisansüstü çalışmalar yoluyla yapılan bilimsel katkının 25 yıllık bu süreçte nasıl gelişme gösterdiğini ve bu gelişmeye hangi üniversitelerin ne tür katkı yaptığını görmeyi sağlayacak genişlikte bir zaman dilimi olduğudur.

Araştırmanın bir başka varsayımı, bu tezlerin tümünün bilimsel yöntem kullanılarak yapılmış olduğudur. Tezlerin bilimsel yöntem kullanılarak yapılmış olması, veri toplama, düzenleme ve analiz çalışmaları, tezlerin konuları, konu başlıkları (adları) ve anahtar sözcükleri esas alınarak yapıldığı için önem taşımaktadır.

Araştırmanın bir kısıtı, araştırma kapsamında bulunan toplam 2216 tezin tamamının görülmesinin, okunmasının, (sadece çok gerekli olanlar dışındakilerin) öz/özet bölümlerinin incelenememiş olmasıdır. Bunun doğal nedeni tez sayısının fazlalığıdır. Diğer bir kısıt ise, bazı tezlere ilişkin anahtar sözcüklerin hiç verilmemiş olmasıdır. Bu durumdaki tezlerin doğru kategoriye sokulabilmesi için tezin orijinaline ulaşılmaya çalışılmış, mümkün olmayan durumda tezin başlığı, ilgili olduğu konu ve uygulama alanı (belirtilmişse) dikkate alınarak uygun kategoriye sokulmuştur.

3.3. Araştırmada Kullanılan Yöntem

Bu araştırmada veri, tarama modeli kullanılarak elde edilmiştir. Üniversitelerde insan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler YÖK Elektronik Tez Arşivinden (<http://tez2.yok.gov.tr/>), belirli anahtar sözcükler yardımıyla araştırılmıştır. Araştırma sırasında tek bir anahtar sözcük kullanılmamasının bir nedeni, insan kaynakları yönetimi anlayışının zaman içinde gelişmesidir. Örneğin, 1980'li ve 1990'lı yılların ilk yarısında genellikle "personel ve personel yönetimi" sözcükleri kullanılırken, daha sonraları "insan kaynakları ve insan kaynakları yönetimi" sözcüklerinin kullanılması tercih edilmeye başlanmıştır. Ayrıca farklı alanlardan (endüstri mühendisliği, hukuk, eğitim, kamu yönetimi vb. gibi) insan kaynakları yönetimi alanına yapılan katkıları ortaya çıkarabilmek için işlevlerle ilgili (insan kaynakları planlaması, işe alma, eğitim ve geliştirme, ücretlendirme vb.) anahtar sözcükler kullanılmıştır. Bu anahtar sözcüklerle gelen tezler dikkatle incelenmiş, konu ile ilgisi olmayanlar ayıklanmış, buna karar verilirken tezin öz/özet/abstract'ı, adı, konusu, uygulama alanı, anahtar sözcükleri tekrar tekrar kontrol edilmiştir.

Araştırma sırasında kullanılan anahtar sözcükler sırasıyla şunlardır: İnsan kaynakları yönetimi, insan kaynakları, personel yönetimi, personel, insan sermayesi, entelektüel sermaye, insan kaynakları/personel planlaması, performans değerlendirme/değerleme, personel değerlendirme/ değerlendirme, performans yönetimi, personel/insan kaynakları eğitimi, motivasyon, işe alma, personel bulma, personel seçme, iş analizi, iş tanımı, iş gerekleri, iş etüdü, işçi sağlığı ve iş güvenliği, endüstriyel ilişkiler, ücret yönetimi, ücret, kariyer, kariyer planlama ve geliştirme, disiplin.

Bu anahtar sözcükler ile hazırlayan kişinin ve danışmanının adına, tezin adına, özgün diline, türüne, yılına, yapıldığı üniversitenin ve enstitünün adına, bilim ve anabilim dalına, ilgili olduğu konuya, anahtar sözcüklere (dizin terimlerine) ilişkin veriler toplanmıştır. Bu veriler tezi hazırlayan kişinin adına ve hazırlandığı tarihe göre sıralanarak tekrarların olup olmadığı kontrol edilmiştir, varsa, elenmiştir.

Daha sonra tezler tek tek incelenerek, birincil olarak ilgili olduğu tema tespit edilmiş, tezin tek bir temaya girmesini sağlayacak şekilde anahtar sözcükleri teke indirilmiştir. Düzenlenen veriler içerik analizi yapılmak üzere Excel (Excel 2003) ve daha sonra da SPSS (SPSS 15.0) programına aktarılmıştır.

Veri analizinde kategorik veri analizi tekniklerinden içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, toplanan veriyi açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak için kullanılmıştır. Bu amaçla, toplanan verinin önce kavramsallaştırılması, daha sonra da ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temalara ulaşılması gerekmiştir. Çünkü içerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen veriyi belirli kavramlar ve kategoriler çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 227). Bu analiz sırasında izlenen aşamalar aşağıda özetlenmektedir:

- **Birinci aşama:** İnsan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler (yüksek lisans ve doktora tezleri) yıllara, yapıldıkları üniversitelere, enstitülere, anabilim dallarına, özgün dillerine, ilgili oldukları konulara ve uygulama alanlarına göre kategorize edilmiştir.
- **İkinci aşama:** İnsan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler; a) Genel insan kaynakları yönetimi ve b) İnsan kaynakları işlevleri olmak üzere temel iki temaya ayrılarak kodlanmıştır. Buna göre de tezler yıllara, yapıldıkları üniversitelere, enstitülere, özgün dillerine, ilgili oldukları konulara göre kategorize edilmiştir.
- **Üçüncü aşama:** “Genel insan kaynakları yönetimi” ana temasında hazırlanan lisansüstü tezler 13 alt temaya ayrılmış ve kodlanmıştır.
- **Dördüncü aşama:** “İnsan kaynakları işlevleri” ana temasında hazırlanan lisansüstü tezler 10 alt temaya ayrılmış ve kodlanmıştır.
- **Beşinci aşama:** Alt temalar tek tek bir kez daha analiz edilmiş, bu temalarda yapılmış tezler yıllara ve yapıldıkları üniversitelere göre incelenmiştir.

3.4. Araştırmanın Bulguları

1983-2008 yıllarını kapsayan 25 yıl içinde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan toplam 2216 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Bu tezlerden 263’ü (% 11,9) doktora, 1953’ü (% 81,1) yüksek lisans tezidir.

Tezler hazırlandıkları dil bakımından incelendiğinde 2035’inin (%91,8) Türkçe, 176’sının İngilizce, 5’inin de Fransızca olduğu tespit edilmiştir. Yüksek lisans tezlerinin 1790’ı (% 91,7) Türkçe, 158’i (% 8) İngilizce, 5’i (%0,3) de Fransızca’dır. Doktora tezlerinin ise, 245’i (% 93,2) Türkçe, 18’i (% 6,8) de İngilizce’dir.

64 Kamu ve özel üniversitede insan kaynakları yönetimi alanında yüksek lisans ve/veya doktora tezi hazırlanmıştır. Tezlerin 1847'si (% 83,3) Sosyal Bilimler Enstitülerinde yapılırken, 189'u (% 8,5) Fen Bilimleri Enstitülerinde, 84'ü (%3,8) Sağlık Bilimleri Enstitülerinde, 57'si (% 2,6) Eğitim Bilimleri Enstitülerinde, 16'sı (% 0,7) İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü'nde ve 23'ü (% 1) de diğer enstitülerde yapılmıştır. Diğer enstitüler arasında Savunma Bilimleri Enstitüsü (6), Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü (5), Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü (4), Avrupa Topluluğu Enstitüsü (2), Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Siyasal Bilimler Enstitüsü, Giyim Endüstrisi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, GATA · Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Enformatik Enstitüsü, Deniz Bilimleri ve Mühendisliği Enstitüsü, Bilim ve Teknoloji Politikası Enstitüsü bulunmaktadır.

Anabilim dalları bakımından incelendiğinde insan kaynakları yönetimi alanındaki tezlerin büyük oranda (% 18,5) işletme anabilim dalında yapıldığı görülmektedir (Tablo 1). İkinci en çok tezin yapıldığı anabilim dalı "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri" dir. "Diğer" kategorisinde yer alan anabilim dalları arasında Kamu Yönetimi, Eğitim Bilimleri, Turizm İşletmeciliği, Endüstri Mühendisliği, İnsan Kaynakları Yönetimi, Psikoloji, Giyim Endüstrisi ve Giyim Eğitimi, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Beden Eğitimi ve Spor sayılabilir. Ayrıca Sosyoloji, Savunma Yönetimi, Sağlık Kurumları Yöneticiliği, Kamu Hukuku, İngilizce İşletme, İktisat, Hemşirelik, Büro Yönetimi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, Halk Sağlığı, Beden Eğitimi ve Spor, Spor Eğitimi Anabilim Dallarında da tezler hazırlanmıştır.

Tablo 1. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Hazırladıkları Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

Anabilim Dalları	Sıklık	Oran (%)
İşletme	410	18,5
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	105	4,7
Kamu Yönetimi	92	4,2
Eğitim Bilimleri	23	1,0
Turizm İşletmeciliği	22	1,0
Endüstri Mühendisliği	19	,9
İnsan Kaynakları Yönetimi	15	,7
Psikoloji	10	,5
Giyim Endüstrisi ve Giyim Eğitimi	10	,5
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	9	,4
Beden Eğitimi ve Spor	9	,4
Özel Hukuk	9	,4
Diğer	83	3,7
Toplam	2216	100

Tezlerin yarısının temel konusu işletme ve işletme yönetimidir. Toplam tezlerin yüzde 11,5'inin temel konusu çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri; yüzde 6,8'i de kamu yönetimidir (Tablo 2). Tabloda yer alan konuların yanı sıra "Diğer" kategorisindeki tezlerin ilgili olduğu konular arasında bilgi ve belge yönetimi, bilgisayar mühendisliği, bilim ve teknoloji, ekonometri, giyim endüstrisi, halk sağlığı, halkla ilişkiler, iletişim bilimleri, mimarlık, savunma ve savunma teknolojileri, sivil havacılık, spor, tekstil, tekstil mühendisliği ve kazalar sayılabilir.

Tablo 2. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Konularına Göre Dağılımı

Konular	Sıklık	Oran (%)
İşletme	1117	50,4
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	254	11,5
Kamu Yönetimi	151	6,8
Eğitim ve Öğretim	136	6,1
Endüstri ve Endüstri Mühendisliği	78	3,5
Turizm	50	2,3
Sağlık Kurumları Yönetimi	42	1,9
Mühendislik Bilimleri	41	1,9
Halk Sağlığı	36	1,6
Ekonomi	35	1,6
Hukuk	22	1,0
Sosyoloji	19	,9
Halkla İlişkiler	18	,8
Psikoloji	18	,8
Bankacılık	18	,8
Diğer	115	5,2
Konusu belirtilmemiş olanlar	66	3,0
Toplam	2216	100

Uygulama alanları bakımından incelendiğinde 1115 tezin (% 50,5) uygulamasının hangi alanda yapıldığının belirtilmediği görülmüştür (Tablo 3). En çok uygulamanın kamu kurum ve kuruluşlarında, bankalarda, turizm işletmelerinde, sağlık kurum ve kuruluşlarında yapıldığı tespit edilmiştir. Tablo 3'de yer alan alanların yanı sıra "Diğer" kategorisinde bilişim, gıda, madencilik, otomotiv, perakendecilik, sigortacılık, sanal işletmecilik ve sendikacılık alanlarında da uygulama yapılmıştır.

3.5. Analiz Sonuçları

Tez sayıları bakımından analiz: Tezlerin 258'i (% 11,6) 2002 yılında, 240'ı (% 10,8) 2003 yılında yapılmıştır (Tablo 4). Kümülatif oranlara bakıldığında, tüm üniversite-

lerde 1983-2001 yılları arasında yapılan tezler, 25 yıllık dönemde yapılan tüm tezlerin yarısını oluşturmaktadır.

Yıllara göre artış bakımından yüksek lisans ve doktora tezlerinin eğilimleri Şekil 1'de daha açık olarak incelenebilir. Şekilde de görülebileceği gibi, yüksek lisans tezleri 2001 yılında yükselişe geçmiş, 2002 ve 2003 yıllarında en üst düzeye ulaşmış ve sonraki iki yılda düşüş göstermiştir. Buna karşılık tez sayısının 2006 yılında tekrar yükseldiği görülmektedir. 2008 yılındaki tezlerin henüz YÖK Tez Veri Tabanı'na girilmediği, 2007 tezlerinde de eksiklerin bulunduğu varsayılırsa, 2007 ve 2008 yıllarındaki tez sayısının 2006 yılının altında kalmayacağı tahmin edilebilir.

Tablo 3. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Uygulama Alanlarına Göre Dağılımı

Uygulama Alanları	Sıklık	Oran (%)
Askeri Kurum ve Kuruluşlar	74	3,3
Bankalar	122	5,5
Belediyeler	39	1,8
Eğitim Kurum ve Kuruluşları	62	2,8
Emniyet Teşkilatı	26	1,2
Sağlık Kurum ve Kuruluşları	107	4,8
İmalat İşletmeleri	97	4,4
Kamu Kurum ve Kuruluşları	164	7,4
Tekstil İşletmeleri	63	2,8
Turizm İşletmeleri	121	5,5
İnşaat İşletmeleri	23	1,0
KOBİ'ler	25	1,1
Üniversiteler	35	1,6
Ulaştırma İşletmeleri	22	1,0
Diğer İşletmeler	121	5,5
Uygulama alanı belli olmayanlar	1115	50,3
Toplam	2216	100

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde analizi kolaylaştırmak ve daha anlamlı hale getirmek için yıllar 1983-1987, 1988-1992, 1993-1997, 1998-2002, 2003-2007 şeklinde 5'er yıllık dönemler halinde incelenecektir. 2008 yılına ait YÖK Elektronik Tez Arşivi'ne giren tez sayısı çok az olmasına rağmen analiz dışı bırakılmamış, ancak yanıltıcı sonuç doğurmaması için tek başına ele alınmıştır. Tezlerin dönemlere ve türlere göre dağılımları Tablo 5'den incelenebilir. Bu dağılımdan bazı noktalara dikkat çekmekte yarar vardır. Bunlardan biri, 1998-2002 dönem öncesinde toplam tezlerin sadece yüzde 25'inin yapıldığıdır. İkinci dikkat çekici nokta, 5'er yıllık dö-

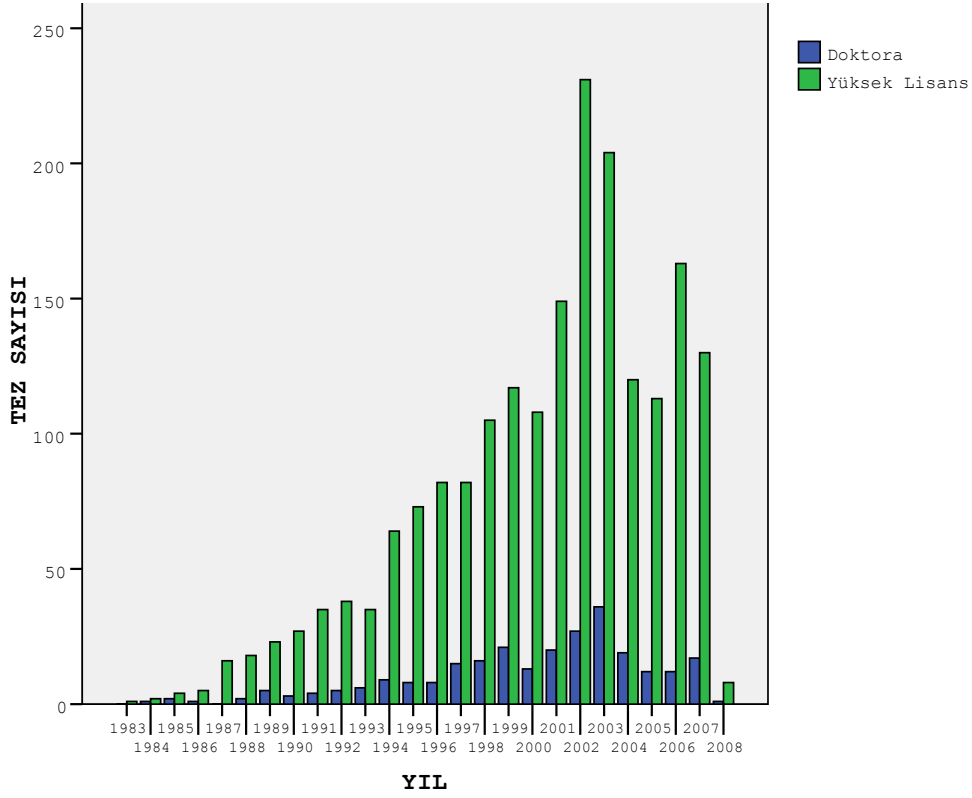
nemlerde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerinin toplam yüksek lisans ve doktora tezlerine oranının aynı doğrultuda artmasıdır. Üçüncü dikkat çekici nokta ise, aynı dönem içindeki toplam tezler içinde yüksek lisans ve doktora tezlerinin oranlarının birbirine yakın olmasıdır. 1983-1987 döneminde yapılan toplam tezin yüzde 87,5'i yüksek lisans tezidir. 1988-1992 döneminde yapılan toplam 160 tezin yüzde 88,1; 1993-1997 döneminde yapılan toplam 382 tezin yüzde 88,0'i; 1998-2002 döneminde yapılan toplam 807 tezin yüzde 88,4'ü yüksek lisans tezidir. 2003-2007 döneminde ise, yapılan toplam 829 tezin yüzde 83,3'ü yüksek lisans tezidir. Bu dönemdeki doktora tez oranının önceki dönemlere göre yaklaşık yüzde 5 oranında arttığı görülmektedir.

Tablo 4. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Sıklık			Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam		
1983	1	0	1	,0	,0
1984	2	1	3	,1	,2
1985	4	2	6	,3	,5
1986	5	1	6	,3	,7
1987	16	0	16	,7	1,4
1988	18	2	20	,9	2,3
1989	23	5	28	1,3	3,6
1990	27	3	30	1,4	5,0
1991	35	4	39	1,8	6,7
1992	38	5	43	1,9	8,7
1993	35	6	41	1,9	10,5
1994	64	9	73	3,3	13,8
1995	73	8	81	3,7	17,5
1996	82	8	90	4,1	21,5
1997	82	15	97	4,4	25,9
1998	105	16	121	5,5	31,4
1999	117	21	138	6,2	37,6
2000	108	13	121	5,5	43,1
2001	149	20	169	7,6	50,7
2002	230	27	258	11,6	62,3
2003	204	36	240	10,8	73,1
2004	119	19	139	6,3	79,4
2005	113	12	125	5,6	85,1
2006	164	12	175	7,9	93,0
2007	130	17	147	6,6	99,6
2008	8	1	9	,4	100
Toplam	1953	263	2216	100	

Tablo 5. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Dönemlere ve Türlerine Göre Dağılımı

Dönemler	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam		
	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
1983-1987	28	1,4	4	1,5	32	1,4	1,4
1988-1992	141	7,2	19	7,2	160	7,2	8,7
1993-1997	336	17,2	46	17,5	382	17,2	25,9
1998-2002	710	36,4	97	36,9	807	36,4	62,3
2003-2007	733	37,5	96	36,5	829	37,4	99,7
2008	5	,3	1	,4	6	,3	100,0
Toplam	1953	100	263	100	2216	100	



Şekil 1. 1983-2008 Yılları Arasında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Tezlerin hazırlandıkları üniversiteler bakımından analiz: İnsan kaynakları yönetimi alanındaki tezlerin hazırlandığı ve kabul edildiği üniversiteler, alfabetik olarak sıralanmış şekliyle Tablo 6’da yer almaktadır. Üniversitelere göre incelendiğinde, en çok tezin Marmara Üniversitesi’nde yapıldığı görülmektedir. Marmara Üniversitesi’nde 1983-2008 yılları arasında insan kaynakları yönetimi alanında 326 yüksek lisans (tüm yüksek lisans tezlerinin yüzde 15,8’i), 24 doktora tezi (tüm doktora tezlerinin yüzde 9,1’i) olmak üzere toplam 350 tez hazırlanmıştır.

İkinci en çok tezin yapıldığı üniversite, İstanbul Üniversitesi’dir. İstanbul Üniversitesi’nde toplam 327 tez (tüm tezlerin yüzde 14,8’i) yapılmıştır. İstanbul Üniversitesi’nde yapılan bu tezlerin 53’ü doktora tezidir ve tüm üniversitelerde insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış doktora tezlerinin yüzde 20,2’sini oluşturmaktadır. İstanbul Üniversitesi insan kaynakları yönetimi alanında en çok doktora tezinin yapıldığı üniversitedir. İstanbul Üniversitesi’nde ayrıca 274 yüksek lisans tezi (tüm yüksek lisans tezlerinin % 14’üdür) hazırlanmıştır.

Tablo 6. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Yapıldıkları Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversiteler	Tezlerin Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Dağılım	Oran (%)
	Dağılım	Oran (%)	Dağılım	Oran (%)		
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	14	,7	4	1,5	18	,8
Adnan Menderes Üniversitesi	8	,4	1	,4	9	,4
Afyon Kocatepe Üniversitesi	17	,9	3	1,1	20	,9
Akdeniz Üniversitesi	11	,6	0	,0	11	,5
Anadolu Üniversitesi	72	3,7	7	2,7	79	3,6
Ankara Üniversitesi	89	4,6	22	8,4	111	5,0
Atatürk Üniversitesi	15	,8	4	1,5	19	,9
Atılım Üniversitesi	4	,2	0	,0	4	,2
Balıkesir Üniversitesi	11	,6	0	,0	11	,5
Başkent Üniversitesi	10	,5	0	,0	10	,5
Beykent Üniversitesi	3	,2	0	,0	3	,1
Bilkent Üniversitesi	11	,6	0	,0	11	,5
Boğaziçi Üniversitesi	10	,5	2	,8	12	,5
Celal Bayar Üniversitesi	8	,4	0	,0	8	,4
Cumhuriyet Üniversitesi	17	,9	2	,8	19	,9

Çağ Üniversitesi	1	,1	0	,0	1	,0
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	19	,1	0	,0	19	,9
Çukurova Üniversitesi	25	1,3	0	3,4	34	1,5
Deniz Harp Okulu Komutanlığı	1	,1	0	,0	1	,0
Dicle Üniversitesi	3	,2	0	,0	3	,1
Dokuz Eylül Üniversitesi	94	4,8	28	10,6	122	5,5
Dumlupınar Üniversitesi	52	2,7	5	1,9	57	2,6
Ege Üniversitesi	16	,8	8	3,0	24	1,1
Erciyes Üniversitesi	20	1,0	1	,4	21	,9
Fatih Üniversitesi	4	,2	0	,0	4	,2
Fırat Üniversitesi	5	,3	2	,8	7	,3
Galatasaray Üniversitesi	6	,3	0	,0	6	,3
GATA	0	,0	1	,4	1	,0,1
Gazi Üniversitesi	202	10,3	17	6,5	219	9,9
Gaziantep Üniversitesi	3	,2	1	,4	4	,2
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	7	,4	0	,0	7	,3
Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü	44	2,3	6	2,3	50	2,3
Hacettepe Üniversitesi	50	2,6	12	4,6	62	2,8
Haliç Üniversitesi	3	,2	0	,0	3	,1
İnönü Üniversitesi	20	1,0	2	,8	22	1,0
İstanbul Teknik Üniversitesi	48	2,5	3	1,1	51	2,3
İstanbul Üniversitesi	274	14,0	53	20,2	327	14,8
Işık Üniversitesi	0	,0	1	,4	1	,0
Kadir Has Üniversitesi	6	,3	0	,0	6	,3
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniv.	12	,6	0	,0	12	,5
Kara Harp Okulu Komutanlığı	6	,3	0	,0	6	,3
Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	,5	1	,4	11	,5
Kırıkkale Üniversitesi	3	,2	1	,4	4	,2
Kocaeli Üniversitesi	42	2,2	2	,8	44	2,0
Koç Üniversitesi	9	,5	0	,0	9	,4
Marmara Üniversitesi	326	16,7	24	9,1	350	15,8
Mersin Üniversitesi	2	,1	0	,0	2	,1
Mimar Sinan Üniversitesi	1	,1	0	,0	1	,0
Muğla Üniversitesi	10	,5	0	,0	10	,5
Mustafa Kemal Üniversitesi	1	,1	0	,0	1	,1
Niğde Üniversitesi	9	,5	0	,0	9	,4
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1	,1	0	,0	1	,0
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	37	1,9	5	1,9	42	1,9

Osmangazi Üniversitesi	10	,5	0	,0	10	,5
Pamukkale Üniversitesi	8	,4	0	,0	8	,4
Sakarya Üniversitesi	77	3,9	12	4,6	89	4,0
Selçuk Üniversitesi	36	1,8	15	5,7	51	2,3
Süleyman Demirel Üniversitesi	10	,5	3	1,1	13	,6
Trakya Üniversitesi	4	,2	0	,0	4	,2
Uludağ Üniversitesi	62	3,2	6	2,3	68	3,1
Yeditepe Üniversitesi	12	,6	0	,0	12	,5
Yıldız Teknik Üniversitesi	58	3,0	0	,0	58	2,6
Yüzüncü Yıl Üniversitesi	2	,1	0	,0	2	,1
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	,1	0	,0	2	,1
Toplam	1953	100	263	100	2216	100

En çok tezin yapıldığı diğer üniversitelerden Gazi Üniversitesi'nde toplam 219 (% 9,1) tez yapılmıştır. Bu tezlerin 202'si (%10,3) yüksek lisans, 17'si (%6,5) doktora tezidir. Dokuz Eylül Üniversitesi'nde toplam 122 tez yapılmıştır. Bu tezlerin 94'ü (% 6,5) yüksek lisans, 27'si (% 10,6) doktora tezidir. Ankara Üniversitesi'nde de toplam 111 tez yapılmıştır. Bu tezlerin 89'u (% 4,6) yüksek lisans, 22'si (% 8,4) doktora tezidir. Üniversitelerde yapılan tezlerin dönemlere göre dağılımı Tablo 7'den incelenebilir.

Tablo 7. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Dönemler İtibariyle Yapıldıkları Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversiteler	Dönemler												Toplam	
	1983-1987		1988-1992		1993-1997		1998-2002		2003-2007		2008		Sıklık	Oran (%)
	Sıklık	Oran (%)	Sıklık	Oran (%)	Sıklık	Oran (%)	Sıklık	Oran (%)	Sıklık	Oran (%)	Sıklık	Oran (%)		
Marmara Üniversitesi	2	6,3	17	10,6	40	10,5	148	18,3	143	17,2	0	,0	350	15,8
İstanbul Üniversitesi	6	18,8	69	43,1	89	23,3	87	10,8	76	9,2	0	,0	327	14,8
Gazi Üniversitesi	9	28,8	16	10,0	47	12,3	67	8,3	77	9,3	3	50,0	219	9,9
Dokuz Eylül Üniversitesi	0	28,1	6	3,8	18	4,7	40	5,0	58	7,0	0	,0	122	5,5
Ankara Üniversitesi	0	,0	7	4,4	20	5,2	43	5,3	41	4,9	0	,0	111	5,0
Sakarya Üniversitesi	0	,0	0	,0	7	1,8	38	4,7	44	5,3	0	,0	89	4,0

Anadolu Üniversitesi	4	12,4	8	5,0	20	5,2	25	3,1	22	2,7	0	,0	79	3,6
Uludağ Üniversitesi	4	12,5	3	1,9	21	5,5	20	2,5	20	2,4	0	,0	68	3,1
Hacettepe Üniversitesi	1	3,1	10	6,3	24	6,3	17	2,1	10	1,2	0	,0	62	2,8
Yıldız Teknik Üniversitesi	1	3,1	3	1,9	9	2,4	11	1,4	34	4,1	0	,0	58	2,6
Diğer Üniversiteler	5	15,6	21	13,2	87	22,8	311	38,5	304	36,7	3	50,0	731	33,0
Toplam	32	100	160	100	382	100	807	100	829	100	6	100	2216	100

Bu açıdan yapılan inceleme sonucu aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- 1983-1987 döneminde yapılan 32 tez, toplam tezlerin yüzde 1,4'ünü oluşturmuştur. Bu tezlerin 28'i yüksek lisans (toplam yüksek lisans tezlerinin yüzde 1,4'ü) 4'ü doktora (tüm doktora tezlerinin yüzde 1,5'i) tezidir (Tablo 6). Bu dönemdeki tezlerin en çoğu Gazi Üniversitesi tarafından yapılmıştır.
- 1988-1992 döneminde tez sayısı, bir önceki döneme göre 2,5 kat artarak 160'a çıkmış ve toplam tezlerin yüzde 7,2'sini oluşturmuştur. Bu dönemde en çok tez (69) İstanbul Üniversitesi tarafından yapılmış ve toplam tezlerin 7,2'sini oluşturmuştur. Bu tezlerin 57'si yüksek lisans, 12'si doktora tezidir.
- 1993-1997 döneminde toplam 382 tez yapılmış ve toplam tezlerin 17,2'sini oluşturmuştur. Bu dönemde tezlerin büyük çoğunluğunun yine İstanbul Üniversitesi'nde yapıldığı görülmektedir. Bu tezlerin 79'u yüksek lisans, 10'u doktora tezidir.
- 1998-2002 döneminde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan tez sayısı, bir önceki döneme göre iki kat artış göstererek 807 olmuş ve toplam tezlerin 36,4'ünü oluşturmuştur. Bu dönemde Marmara Üniversitesi'nin tez sayısını bir önceki döneme göre yaklaşık dört katına çıkardığı görülmektedir. Dolayısıyla bu dönemde birinci sırayı Marmara Üniversitesi almıştır. Bu tezlerin 136'sı yüksek lisans, 12'si doktora tezidir.
- 2003-2007 döneminde toplam tez sayısı bir önceki döneme göre önemli bir artış göstermemiştir. Bu dönemde Marmara Üniversitesi yine birinci sıradadır. Marmara Üniversitesi'nde yapılmış olan bu çalışmaların 136'sı yüksek lisans ve sadece 7'si doktora tezidir.

Tezlerin girdikleri ana temalar bakımından analiz: Bu çalışmada tezler inceledikleri konular bakımından iki ana temaya ayrılmıştır. Bu ana temalar da aşağıda belirtilen alt temalara ayrılmıştır:

Tablo 8. Tezlerdeki Ana Temalar

İnsan Kaynakları ve Yönetimi	İnsan Kaynakları İşlevleri
<ul style="list-style-type: none">▪ Makro insan kaynakları yönetimi▪ İnsan kaynakları yönetiminin tarihsel gelişimi▪ Entelektüel sermaye▪ Genel- İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları▪ İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler▪ İnsan kaynakları politikaları▪ İnsan kaynakları stratejileri▪ İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımları	<ul style="list-style-type: none">▪ Eğitim ve geliştirme▪ Performans yönetimi▪ İşe alma, yerleştirme ve alıştırma▪ Ücret yönetimi▪ Kariyer yönetimi▪ İşçi sağlığı ve iş güvenliği▪ İş analizi, değerlendirme ve tasarımı▪ Ödül ve teşvik yönetimi, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve motivasyon▪ İnsan kaynakları planlaması
<ul style="list-style-type: none">▪ İnsan kaynakları yönetiminin etkili olmasına katkıda bulunan faktörler▪ İnsan kaynakları yönetiminin rolü▪ İnsan kaynakları bölümünün örgütlenmesi▪ İnsan kaynakları yönetiminde teknoloji kullanımı ve insan kaynakları bilgi sistemi▪ İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirilmesi	<ul style="list-style-type: none">▪ Disiplin

Tezlerin 648'inin (% 29,2) "insan kaynakları ve yönetimi", 1571'inin de "insan kaynakları işlevleri" ana temasında yapılmış olduğu belirlenmiştir (Tablo 9). Tüm yüksek lisans tezlerinin yüzde 27,3'ü "insan kaynakları ve yönetimi" ana temasında, yüzde 72,6'sı "insan kaynakları işlevleri" ana temasında yapılmıştır. Tüm doktora tezlerinin 43,3'ü "insan kaynakları ve yönetimi" ana temasında, yüzde 56,6'sı "insan kaynakları işlevleri" ana temasında yapılmıştır. 2003-2007 döneminde "insan kaynakları işlevleri" ana temasında yapılan yüksek lisans tezleri azalırken "insan kaynakları ve yönetimi" ana temasında yapılan yüksek lisans tezlerinin arttığı gözlemlenmiştir.

Tablo 9. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Dönemler İtibariyle Ana Temalarına Göre Dağılımı

Dönemler	İnsan kaynakları ve yönetimi				İnsan kaynakları işlevleri				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Yüksek Lisans		Doktora			
	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran
1983-1987	4	,7	1	,9	24	1,7	3	2,0	32	1,4
1988-1992	38	7,1	5	4,4	103	7,3	14	9,4	160	7,2
1993-1997	84	15,7	14	12,3	252	17,8	32	21,5	382	17,2
1998-2002	179	33,5	47	41,2	531	37,4	50	33,6	807	36,4
2003-2007	229	42,9	47	41,2	504	35,5	49	32,9	829	37,4
2008	0	,0	0	,0	5	,4	1	,7	6	,3
Toplam	534	100	114	100	1419	100	149	100	2216	100

Üniversitelerde hangi temalarda tez yapıldığını gösteren Tablo 10 incelendiğinde, “insan kaynakları ve yönetimi” ana temasında en çok tezin İstanbul Üniversitesi’nde yapıldığı görülmektedir. İstanbul Üniversitesi’nde yapılan 136 tez, bu tema-daki tezlerin yüzde 20,9’unu oluşturmaktadır.

Tablo 10. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Yapıldıkları Üniversitelere ve Ana Temalarına Göre Dağılımı

Dönemler	İnsan kaynakları ve yönetimi		İnsan kaynakları işlevleri		Toplam	
	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran
Marmara Üniversitesi	98	15,0	251	16,1	350	15,8
İstanbul Üniversitesi	136	20,9	191	12,2	327	14,8
Gazi Üniversitesi	44	6,7	175	11,2	219	9,9
Dokuz Eylül Üniversitesi	36	5,6	86	5,5	122	5,5
Ankara Üniversitesi	34	5,3	77	4,9	111	5,0
Sakarya Üniversitesi	29	4,5	60	4,9	89	4,0
Anadolu Üniversitesi	17	4,5	62	3,8	79	3,6
Uludağ Üniversitesi	24	3,7	44	3,9	68	3,1
Hacettepe Üniversitesi	7	1,1	55	2,8	62	2,8
Yıldız Teknik Üniversitesi	19	2,9	39	3,5	58	2,6
Diğer Üniversiteler	204	31,6	527	33,5	731	33,0
Toplam	648	100	1568	100	2216	100

“İnsan kaynakları işlevleri” ana temasında ise, en çok tez Marmara Üniversitesi’nde yapılmıştır. Marmara Üniversitesi’nde yapılan 251 tez, bu ana temada yapılmış olan tezlerin yüzde 16,1’idir. İstanbul Üniversitesi’nde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan tezlerin yüzde 41,3’ü “insan kaynakları ve yönetimi”, yüzde 58,7’si “insan kaynakları işlevleri” ana temasında yapılmıştır. Bu üniversitede iki tema arasındaki oranlar birbirine yakındır. “insan kaynakları işlevleri” temasında en çok tez Hacettepe Üniversitesi’nde yapılmıştır. Bu üniversitede “insan kaynakları ve yönetimi” temasına giren tezlerin oranı 11,3’dür.

“İnsan kaynakları ve yönetimi” ana temasının alt temaları bakımından analizi: 25 yıllık dönemde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan tezlerde en çok “insan kaynakları yönetimini etkileyen faktörler” temasına önem verildiği tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 11).

İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler: Bu tema son 3 dönemde birinci sırada yer almıştır. İnsan kaynakları yönetimini etkileyen faktörler temasında toplam 142 tez yer almaktadır. Bu tezlerin yüzde 0,7’si 1983-1987 döneminde; yüzde 5,6’sı 1988-1992 döneminde yapılmış iken, yüzde 15,5’i 1993-1997 döneminde; yüzde 35,2’si 1998-2002 döneminde, yüzde 43,0’ü da 2003-2007 döneminde yapılmıştır. Bu tema altında şirket birleşmelerinin, yönetim biçimlerinin, küreselleşmenin, AB sürecinin, küçülme (downsizing) ve işten çıkarma uygulamalarının, bilgi ve teknolojinin, teknolojik gelişmelerin, yeni yönetim (toplam kalite yönetimi gibi) ve organizasyon (bilgiye dayalı ve öğrenen organizasyon, sanal organizasyon, şebeke organizasyon gibi) yaklaşımlarının, örgütsel değişimin, endüstri ilişkilerinin, sendikaların, beyin göçünün, demografik değişimlerin, kadın istihdamının, çalışanların beklentilerindeki değişimin, çift kariyerli ailelerin artmasının, sosyal korunmanın, kültürel değişimin, dışa açılmanın, yeniden yapılanmanın, rekabetin, genel çevresel faktörlerin, siyasal ve sosyal (1980 sonrası, 11 Eylül 2001 ve 17 ağustos 1999 depremi sonrası gibi) gelişmelerin, yeni ekonominin, özelleştirmenin, işletmelerin insan kaynakları bakış açısının ve çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarının, istihdam yöntemlerinin (sözleşmeli personel gibi), çalışma yöntemlerinin (esnek çalışma gibi), bütçe uygulamalarının, insan kaynakları ve yönetimi üzerine etkilerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler teması ilk dönem üçüncü, ikinci dönem ikinci ve son üç dönemde birinci sırada yer almıştır.

Genel-insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Bu tema kapsamında belli bir kurum ya da kuruluşta bir ya da birden fazla insan kaynakları uygulamasının nasıl gerçekleştirildiğine yönelik örnek olay çalışmaları, çeşitli açılardan personel sorunları, belli bir kurum ya da kuruluşun personel profilinin belirlenmesi, kurum ve kuruluşların personel istihdamında karşılaştıkları sorunların ortaya konması, insan kaynakları yönetiminin kavramsal olarak ele alınması ve insan yönetimine ilişkin

sorunların belirlenerek durum saptamayı, bazen de model önermeyi amaçlayan tezler yer almaktadır. Bu temanın tüm dönemlerde ağırlığının olduğu görülmekle beraber, tez sayısı dönemler itibariyle azalma göstermiştir. Buradan genel tezlerin azaldığı sonucu çıkarılabilir.

Tablo 11. Dönemler İtibariyle İnsan Kaynakları ve Yönetimi Ana Temasındaki Lisansüstü Tezlerin Alt Temalarına Göre Dağılımı

Alt temalar	Dönemler										Toplam	
	1983-1987		1988-1992		1993-1997		1998-2002		2003-2007			
	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran
Makro insan kaynakları yönetimi	0	,0	4	9,3	8	8,2	27	11,9	22	8,0	61	9,4
İnsan kaynakları yönetiminin tarihsel gelişimi	0	,0	0	,0	0	,0	4	1,8	8	2,9	12	1,9
Entelektüel sermaye	0	,0	0	,0	0	,0	4	1,8	20	7,2	24	3,7
Genel- İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları	1	20,0	12	27,9	21	21,4	42	18,6	49	17,8	125	19,3
İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler	1	20,0	8	18,6	22	22,4	50	22,1	61	22,1	142	21,9
İnsan kaynakları politikaları	0	,0	4	9,3	5	5,1	8	3,5	2	,7	19	2,9
İnsan kaynakları stratejileri	0	,0	0	,0	5	5,1	3	1,3	1	,4	9	1,4
İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımları	0	,0	1	2,3	6	6,1	18	8,0	19	6,9	44	6,8
İnsan kaynakları yönetiminin etkili olmasına katkıda bulunan faktörler	1	20,0	1	2,3	11	11,2	25	11,1	27	9,8	65	10,0
İnsan kaynakları yönetiminin rolü	2	40,0	2	4,7	13	13,3	19	8,4	37	13,4	73	11,3
İnsan kaynakları bölümünün örgütlenmesi	0	,0	5	11,6	2	2,0	4	1,8	12	4,3	23	3,5
İnsan kaynakları yönetiminde teknoloji kullanımı ve insan kaynakları bilgi sistemi	0	,0	6	14,0	4	4,1	11	4,9	16	5,8	37	5,7
İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirilmesi	0	,0	0	,0	1	1,0	11	4,9	2	,7	14	2,2
Toplam	5	100	43	100	98	100	226	100	276	100	648	100

İnsan kaynakları yönetiminin rolü: Bu temada insan kaynakları yönetiminin örgütün verimliliği, performansı, hizmet kalitesi, kârlılığı, kültürü, halkla ilişkiler faaliyetleri vb. üzerine etkisini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca personel sorunlarının çözümünde, personelin motive edilmesinde, örgütsel bağlılığın artırılmasında, rekabet avantajı elde edilmesinde, toplam kalite yönetiminin gerçekleştirilmesinde, iş mükemmelleştirilmesinde, yaratıcılık yeteneğinin geliştirilmesinde ve sendikaların rolleri üzerinde insan kaynakları yönetiminin etkisi üzerinde odaklanan çalışmalar yer almaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminde teknoloji kullanımı ve insan kaynakları bilgi sistemi: Bu temada çeşitli kurum ve kuruluşlarda insan kaynakları yönetiminde bilgisayar kullanımı konusundaki uygulamaları inceleyen çalışmaların yanı sıra işletmelerde yönetim bilişim sistemi ve alt sistem olarak personel bilişim sisteminin tasarımı, insan kaynakları bilgi sistemi ve işgücü planlamasında kullanımı; insan kaynaklarında bilgi yönetimi; simülasyon uygulamaları; SSADM ile uygulama; uzman sistemlerin insan kaynakları yönetiminde kullanımı; ücret, iş değerlendirme ve performans değerlendirme için bir yazılım; kurumsal kaynak planlaması sistemleri uygulama metodolojileri; veri tabanı esaslı on-line personel bilişim sistemi gibi konulara odaklanan çalışmalar yer almaktadır. Bu tür çalışmalar daha çok farklı disiplinlerden araştırmacıların katkılarıyla oluşturulmuştur. Ancak bu temada yapılan çalışmaların azaldığı görülmektedir. Bunun nedeni, bu alanda yapılan çalışmaların doyuma ulaşması olabilir.

Makro insan kaynakları yönetimi: Bu temada 1980 sonrası ekonomik gelişmelerin işgücü ve çalışma koşullarına etkisi, Türkiye'de personel rejiminin sorunları ve 1980 sonrası personel rejimini yeniden yapılandırma çabaları, Avrupa Birliği ile ilişkiler ve Türkiye'de insan kaynakları yapısına etkisi, OECD ülkelerinde aktif emek piyasası politikaları ve etkinliği, Türk kamu personel rejimi, Türkiye'de kamu personel rejiminin iyileştirilmesi, iktisadi kalkınmada insan kaynakları geliştirme konsepti -Türkiye için model ve stratejiler-, dünya'da ve Türkiye'de beyin göçü, gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere beyin göçü, küreselleşme döneminde beyin göçü, planlı kalkınma döneminde Türk beyin göçü, beşeri sermaye yatırımları ve göç, beşeri sermaye teorisi, işsizlik oranları ile ücret düzeyi arasındaki ilişki, dünyada ve Türkiye'de insan kaynaklarında değişim (Değişim mühendisliği), genç işsizlik politikaları, küresel bakış açısıyla çocuk işçiliği, çocuk istihdamı, Türkiye'de kadın işgücü arzına dair çalışmalar, kadının işgücü piyasasındaki durumu, Türk toplumunda kadının çalışmasına yönelik var olan yaygın değer yargıları ve yansımaları, belediye personel rejimi, kamu iktisadi teşebbüslerinde personel yönetimi, personel reformu ve ülkemizdeki uygulamaları, 657 sayılı yasaya tabi personelin kamu iktisadi teşebbüslerindeki konumu, Türkiye'de sakat çalıştırma yükümlülüğünün düzenlenmesi ve uygulanması, istihdam politikalarının oluşturulmasında İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun etkinliği, istihdam hizmetlerindeki değişim ve özel istih-

dam büroları, Türkiye’de yeni ekonominin işler gerçekliğinde “beyaz yakalı” vakası vb. çalışmalar yer almaktadır. Makro insan kaynakları yönetimi temasında yer alan toplam 61 tezin yüzde 43,3’ü 1998-2002, yüzde 36,1’i de 2003-2007 döneminde yapılmıştır.

“İnsan kaynakları işlevleri” ana temasının alt temaları bakımından analizi: “İnsan kaynakları işlevleri” ana temasında yapılan tezlerin alt temalara dağılımları incelendiğinde, 25 yıllık periyodun hemen her döneminde en çok tez yapılan temalardan biri “performans yönetimi”dir. 1983-2007 döneminde tezlerin yüzde 19,8’inin “performans yönetimi” temasında yapıldığı görülmektedir (Tablo 12).

Tablo 12. Dönemler İtibariyle İnsan Kaynakları İşlevleri Ana Temasındaki Tezlerin Alt Temalarına Göre Dağılımı

Alt temalar	Dönemler												Toplam	
	1983-1987		1988-1992		1993-1997		1998-2002		2003-2007		2008		Sıklık	Oran
	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran		
Eğitim ve geliştirme	1	3,7	33	28,2	50	17,6	93	6,0	67	12,1	0	,0	244	15,6
Performans yönetimi	5	18,5	10	8,5	40	14,1	100	17,2	151	27,3	4	66,7	310	19,8
İşe alma, yerleştirme ve alıştırma	1	3,7	9	7,7	28	9,9	55	9,5	60	10,8	0	,0	153	9,8
Ücret yönetimi	5	18,5	14	12,0	19	6,7	26	4,5	49	8,9	1	,0	114	7,3
Kariyer yönetimi	0	,0	5	4,3	17	6,0	40	6,9	22	4,0	0	,0	84	5,4
İşçi sağlığı ve iş güvenliği	2	7,4	8	6,8	45	15,8	49	8,4	23	4,2	0	16,7	127	8,1
İş analizi, değerlendirme ve tasarımı	4	14,8	16	13,7	33	11,6	55	9,5	21	3,8	0	,0	129	8,2
Ödül ve teşvik yönetimi, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve motivasyon	4	14,8	8	6,8	27	9,5	118	20,3	137	24,8	1	16,7	295	18,8
İnsan kaynakları planlaması	4	14,8	13	11,1	20	7,0	38	6,5	16	2,9	0	,0	91	5,8
Disiplin	1	3,7	1	,9	5	1,8	7	1,2	7	1,3	0	,0	21	1,3
Toplam	27	100	117	100	284	100	581	100	553	100	6	100	1568	100

Performans yönetimi: Bu temadaki tezlerin yarısının genel- performans değerlendirme faaliyetlerine ilişkin durum saptaması, yaklaşık yüzde 20'si performansı etkileyen faktörler kategorisinde yapıldığı görülmektedir. Farklı personel grupları için performans değerlendirme, performansı etkileyen alanlar ve performans sonuçlarının kullanılması konularındaki çalışmalar 2002 ve 2003 yıllarında ağırlık kazanmıştır. Performans değerlendirme faaliyetlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi konusuyla çok ilgilenilmediği dikkat çekmektedir.

İşe alma, yerleştirme ve alıştırma: Bu temada çeşitli kurum ve kuruluşlarda işe alma faaliyetleri konusunda bilgi toplamayı amaçlayan genel- işe alma faaliyetlerine ilişkin durum saptaması yapan, personel bulma, personel seçme işlevini ve bu işlevlerin önemini, personel seçme yöntemlerini, farklı personel gruplarının seçimini, işe yerleştirmeyi, işe alıştırma vb. inceleyen çalışmalar yer almaktadır.

İş analizi, değerlemesi ve tasarımı: Özellikle ilk iki dönem üzerinde durulan bu temada yer alan çalışmalarda bazı kurum ve kuruluşlarda iş analizi uygulamaları, iş analizleri uygulamalarının emek yoğun şirketin performansına etkileri, iş analizine dayalı iş tanımı ve gerekleri, iş analizi teknikleri, iş analizi sonuçlarının işletmelerde kullanılabilirlik seviyesi incelenmiştir. Ayrıca bazı kurum ve kuruluşlarda iş etüdü uygulamaları, genel olarak iş etüdü teknikleri, zaman etüdü, iş ölçümü, iş etüdü ve verimlilik ilişkileri; genel olarak iş tasarımı ve teknikleri ile personelin tatmini ve motivasyonu açısından iş tasarımı, iş zenginleştirme, iş basitleştirme incelenmiştir. Yine bu tema altında esnek çalışma, vardiyalı çalışma, evden çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi farklı çalışma yöntemleri ile teorik ve genel iş değerlemesi, çağdaş ücret yönetimi iş değerlemesinin yeri ile bazı kurum ve kuruluşlarda iş değerlendirme uygulamaları, sayısal iş değerlendirme teknikleri, iş değerlemesinin verimlilik ve personel motivasyonu açısından önemi, çalışma koşullarının iş değerlemesindeki yeri, iş gücünün boyutlarının belirlenmesi, örgüt kültürünün iş değerlerine etkisi, iş değerlendirmeye bağlı olarak ücretlendirme, Türkiye'de toplu pazarlık düzeninde iş değerlendirmesi ve iş değerlemenin istatistiksel analizi gibi konular incelenmiştir.

Eğitim ve geliştirme: 1988-1992 ve 1993-1997 dönemlerinde en çok tez bu temada yer almaktadır. Bu temada çeşitli kurum ve kuruluşların eğitim faaliyetlerine ilişkin durum saptaması yapılan, eğitim ihtiyaç analizinin saptanmasının, eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinin, eğitim yöntemlerinin, eğitim faaliyetlerinin sağlayacağı yararların, eğitimin önemini artıran nedenlerin üzerinde duran, eğitim konusunda model öneren, eğitim birimleri/bölümleri ve örgüt yapılarını, eğitimi verecek kişileri vb. inceleyen çalışmalar yer almaktadır.

Ödül ve teşvik yönetimi, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve motivasyon: Bu temaya son iki dönemde önem verildiği görülmektedir. Bu temada farklı kurum ve kuruluşlarda personelin iş doyum düzeylerinin nasıl ölçüldüğüne ilişkin durum saptaması

yapmayı, personelin iş doyumunun ölçülmesine, çeşitli faktörlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerine ya da ilişkisine ilişkin çalışmalar; personelin örgütsel bağlılığının artması ile verimlilik, yaratıcılık, örgütsel çatışma ve işten ayrılma arasındaki ilişkiler üzerinde duran çalışmalar; personeli motive eden faktörleri inceleyen çalışmalar ile motivasyonun insan kaynakları devir hızı, toplam kalite yönetimi, verimlilik, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, örgütsel değişim üzerine etkileri araştıran çalışmalar; organizasyona dayalı ödüllendirme sistemlerinin amaçlarına ve personel tarafından algılanmasına, işletmelerde kullanılan özendirici araçların motivasyon üzerine etkisine ilişkin çalışmalar ile ödül yönetiminin personelin iş doyumunu, örgütsel bağlılığı, verimliliği üzerindeki etkilerini inceleyen vb. çalışmalar bulunmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği: Sadece 1993-1997 döneminde öncelikli ilgi odağı olan bu temada işçi sağlığı ve iş güvenliği faaliyetlerine ilişkin durum saptaması, iş kazaları, çalışma ortamlarında işçi sağlığını ve iş güvenliğini etkileyen faktörler, yasalar ve sorumluluklar açısından işçi sağlığı ve iş güvenliği ile endüstriyel ilişkiler vb. üzerinde duran çalışmalar bulunmaktadır.

4. Değerlendirme ve Sonuç

Yaptığımız bu kapsamlı araştırmaya ilişkin değerlendirmeyi aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür:

4. 1. İnsan kaynakları yönetimi alanında yapılan tezler 2001 yılından itibaren büyük bir artış göstermiştir

Ülkemizde 1983-2007 döneminde 64 devlet ve özel üniversitede yapıldığı tespit edilen 2216 tezin yaklaşık yarısı 1983-2001 döneminde yer almaktadır. Bir başka deyişle, tezlerin yarısı 19 yıllık sürede, diğer yarısı son 6 yıl içinde yapılmıştır. Bu durumun nedenlerinin başında 2000’li yıllara kadar gerek iş dünyasında, gerekse akademik camiada “insana ve yönetime” gereken önemin verilmemesidir.

İnsan kaynakları yönetimi alanında 2001 yılına kadar daha az sayıda lisansüstü tez yapılmasının nedenlerinin başında ülkemizde izlenen politikaları, küresel etkileri ve ülkenin ekonomik yapısındaki çalkantıları görmekteyiz. Türkiye Cumhuriyeti kuruluşundan 1980 yılına kadar geçen sürede (57 yıl) sanayileşme sürecinde ithal ikamesi politikasını uygulamıştır. Bu politikanın sonucunda ortaya dışa kapalı ve rekabetçi olmayan bir sanayi yapısı çıkmıştır. Bu yapının başlıca özellikleri ölçek ekonomilerden yararlanmayan küçük ölçekli işletme birimleri, düşük kapasite kullanımı, geri ve eskimiş teknoloji, rekabet eksikliğinden kaynaklanan yetersiz ve kalitesiz üretim, pazarda tekelleşme, aşırı korumanın verdiği rahatlıktan kaynaklanan etkenlikten ve verimlilikten uzaklaşma, bütün bunların bir sonucu olarak yüksek maliyet ve dış pazarlardan soyutlanma idi. 1980, Türkiye için hem mevcut ekonomik modelin, hem de siyasal yapının terk edilmiş yılı oldu. Sanayileşme politi-

kası, 1980 sonrasında köklü bir biçimde değişime uğratıldı ve kamu ekonomik birimleri eliyle sanayileşmekten neredeyse tümüyle vazgeçildi. Sanayileşme, yerli ve yabancı özel sermayenin piyasa koşullarına göre verecekleri kararlara bağlı bir konum kazandı.

1980 sonrası Türkiye’inde ne tam anlamıyla sanayileşmiş, ne de sanayileşmemiş bir toplum yapısından bahsetmek mümkündür. Bunun doğal sonucu olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayısı artmakta, aile şirketleri artarak varlıklarını devam ettirmektedir. Bu durum ülkemizde bir örgüt kültürünün oluşturulmasına izin vermemektedir. Sonuç olarak da birkaç büyük işletme dışında, örgütlenme ve kurumsallaşma kavramları uygulanabilir halde değildir. Oysa insan kaynakları yönetiminden söz edilebilmesi ve örgütlerin içinde yer alabilmesi için öncelikle işletmelerin büyük ölçekli olması, yönetiminin bağımsızlaşması, yani profesyonel bir yönetim anlayışının, bir örgüt kültürünün olması gerekmektedir.

1990’larda Japon mucizesini yaratan temel unsurlardan biri olarak görülen toplam kalite yönetimi Türkiye’yi de etkisi altına almıştı. Türk işletmeleri bu dönemde özellikle ISO 9000 standartlarının da itmesiyle, insan kaynakları yönetimi işlevlerinde farklılaşmaya gittiler. Personel bölümlerinin adı insan kaynakları olarak değiştirilmeye başlandı. Yeni kurulan insan kaynakları bölümlerinde eğitim birimleri oluşturuldu. Bu değişimlere paralel olarak insan kaynağı sözcüğü, işletmelerin en üst yetkilileri tarafından bütün yazılı ve sözlü beyanlarında kullanıldı ve insanın en önemli kaynak olduğu dile getirilmeye başlandı.

Türkiye’de 1980 yılına kadar 1950’li, 60’lı, 70’li yıllarda kıtlıklar, yokluklar, kuyruklar ve karaborsalarla sonuçlanan ekonomik krizler meydana geldi. 1980 yılından sonra da pek çok ekonomik kriz yaşandı. Bunlardan en önemlisi 5 Nisan Ekonomik İstikrar Kararlarına yol açan 1994 krizi olmuştur. Ayrıca Cumhuriyet tarihinin en büyük finansal krizleri 2001 yılında Kasım ve Şubat aylarında yaşandı. Bu ekonomik krizler doğal olarak iş dünyasını olumsuz etkiledi. Krizler sürecinde, birçok işletme eleman çıkarma yoluna gitti ve pek çok başarılı insanın işine son verildi. Bunun sonucunda nitelikli insanlar işsiz kaldı. Oysa bir şirketin eleman çıkartma stratejisi izlenmesi, krizi atlattık için belki de uygulanacak son çarelerden biri olmalıydı. Bu tür uygulamalar ülkemizdeki işletmelerin insana bakışını ve insan kaynakları yönetimi anlayışını gözler önüne sermesi bakımından oldukça çarpıcı, bir o kadar da üzücüydü.

2001 yılından itibaren alınan tedbirlerle ülkenin göreceli olarak ekonomik açıdan istikrara kavuşması nedeniyle işletmelerin dikkati verimlilik, kalite, uluslararası rekabetle başa çıkma ve yurt dışına açılma üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu dönemde ayrıca AB’ye uyum süreci nedeniyle insan hakları ve demokrasi alanında pek çok yeni kanununun yanı sıra İş Güvencesi Kanunu çıkmış, İş Kanunu değiştirilmiş, İşsizlik Sigortası yürürlüğe girmiştir.

Bütün bu gelişmeler insan kaynakları yöneticilerinin rollerinin değişmesine ve işletmelerde insan kaynakları bölümlerine önem verilmeye başlanmasına neden olmuştur. Bu nedenle işletmeler insana ve yönetimine geçmişten daha fazla önem vermeye başladılar ve insan kaynakları yönetimi yeni bir uzmanlık alanı olarak ortaya çıktı. Bu durum doğal olarak insan kaynakları alanında yapılan tezler üzerinde etkili olmuştur. Bu etkinin bazı nedenleri şunlar olabilir: a) İnsan kaynakları yönetiminin bir uzmanlık alanı olarak ortaya çıkmasının, bu alanda uzmana ve bilim insanına duyulan ihtiyacı artırması, b) YÖK'ün insan kaynakları yönetimi alanında Doçentlik başvurusu yapılmasına izin vermesi nedeniyle bu alanda çalışan öğretim üyesi sayısının artması, c) Batı ülkelerinde insan kaynakları yönetimi alanındaki gelişmeleri izleyen araştırmacıların Türk iş dünyasındaki uygulamaların niteliğini ve yaygınlığını merak etmeye başlamaları, d) Araştırmacıların Batı dünyasındaki uygulamaları literatüre kazandırma ihtiyacı duymaları, e) Üniversite sayısının artması ve daha çok üniversiteye lisansüstü eğitim yapma izni verilmesi, f) Lisansüstü eğitim yapan öğrenci sayısının artması.

4. 2. Tezlerin büyük bir kısmı Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi'nde yapılmıştır

1983-2001 dönemindeki toplam 1123 tezin yüzde 44'ü Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi'nde yapılmıştır. Son 6 yıldaki 1093 tezin de yüzde 37'si yine bu üç büyük üniversite tarafından yapılmıştır. Bu 3 üniversitede insan kaynakları yönetimi alanında diğer üniversitelere nazaran daha çok tez yapılmasının bazı nedenleri şunlar olabilir: a) Bu üniversitelerin Türkiye'nin en büyük iki kentinde yer alması. Bu durum üniversitelerin açtıkları programlara daha çok talep olmasını sağlamaktadır. b) Bu üniversitelerin Türkiye'nin en eski ve köklü üniversiteleri olması. c) Bu üniversitelerin her birinin Sosyal Bilimler Enstitülerinde bu alana ilişkin ayrı bilim dallarının bulunması. Marmara Üniversitesi'nde ve Gazi Üniversitesi'nde "İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı", İstanbul Üniversitesi'nde de "Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı" vardır. Bu Bilim Dallarında lisansüstü programlar açılmaktadır. d) Bu üniversitelerde insan kaynakları yönetimi alanındaki tezlere sadece Sosyal Bilimler Enstitülerinden değil, diğer Enstitülerden ve farklı disiplinlerden de katkıların yapılması. Marmara Üniversitesi'nde toplam lisansüstü tezlerin yüzde 11'i Eğitim, Fen, Sağlık, Bankacılık ve Sigortacılık ve Avrupa Topluluğu Enstitülerinde; İstanbul Üniversitesi'nde tezlerin yüzde 7'si Fen Bilimleri, Sağlık Bilimleri ve İşletme Enstitüsü'nde; Gazi Üniversitesi'nde tezlerin yüzde 42'si Eğitim, Fen ve Sağlık Enstitülerinde yapılmıştır. e) Bu üniversitelerin akademik kadrolarının büyük olması. Marmara Üniversitesi'nde kişi başına lisansüstü tez danışmanlığı sayısı 20'nin üzerinde olan Prof. Dr. Canan Çetin, Prof. Dr. Sinan Artan, Prof. Dr. Şadi Can Saruhan, Prof. Dr. Nevin Deniz'e ilave olarak toplam 350 tez için 111 farklı öğretim üyesi danışmanlık yapmıştır. İstanbul Üniversitesi'nde insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış tezlere en çok danışman-

lık yapan Prof. Dr. Cavide Uyargil'e ilave olarak toplam 327 tez için 97 farklı; Gazi Üniversitesi'nde ise, toplam 219 lisansüstü tez için 116 farklı üyesi danışmanlık yapmıştır.

4. 3. En çok yüksek lisans tezi Marmara Üniversitesi'nde, doktora tezi İstanbul Üniversitesi'nde yapılmıştır

25 yıllık dönemde toplam yüksek lisans tezlerinin yüzde 17'si Marmara Üniversitesi, yüzde 14'ü İstanbul Üniversitesi ve yüzde 10'u da Gazi Üniversitesi'nde yapılmıştır. Marmara Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi'nin iş dünyasının kalbinin attığı İstanbul'da bulunmaları da doğal olarak yüksek lisans oranlarının artmasına neden olmuştur. Buna karşılık doktora tezleri açısından incelendiğinde en çok doktora tezinin İstanbul Üniversitesi'nde (%20) yapıldığı, ikinci sırada Dokuz Eylül Üniversitesi'nin (%10), üçüncü sırada da Marmara Üniversitesi'nin (%9) yer aldığı görülmektedir.

4. 4. Yüksek lisans tezlerinin büyük bir kısmı insan kaynakları işlevlerine ilişkindir

Yüksek lisans programının amacı, öğrenciye bilimsel araştırma yaparak bilgiye erişme, bilgiyi değerlendirme ve yorumlama yeteneğini kazandırmaktır. Daha çok uygulamaya dönük olan bu programları tamamlayan kişi, bilim uzmanı sayılmaktadır. Bu nedenle lisansüstü tezlerin insan kaynakları işlevleri alanında yoğunlaşmaları doğal karşılanabilir. Eğitim ve geliştirme, performans yönetimi, işe alma, ücret yönetimi vb. gibi insan kaynakları işlevlerine odaklanmış bir tez hazırlandığında, söz konusu konuyu derinlemesine araştırdığı için kişi bu konuda uzmanlık kazanmış kabul edilmektedir.

4. Doktora tezlerinin de yarıdan çoğu insan kaynakları işlevlerine ilişkindir

Doktora programının amacı, öğrenciye bağımsız araştırma yapma, bilimsel olayları geniş ve derin bir bakış açısıyla irdeleyerek yorumlama ve yeni sentezlere ulaşmak için gerekli adımları belirleme yeteneği kazandırmaktır. Doktora çalışması sonunda hazırlanacak tezin bilime yenilik getirme, yeni bir bilimsel yöntem geliştirme, bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulama niteliklerinden birini yerine getirmesi gerekir. Ancak uygulamaya dönük işlevler üzerinde odaklanan bir doktora tezi bunu ne kadar gerçekleştirebilecektir? Temaları bakımdan incelendiğinde doktora tezleri ile yüksek lisans tezleri arasında önemli bir farklılık görülememiştir. Ancak doktora tezlerinin içerikleri incelenemediği için amaçlarına ulaşma durumları hakkında bir şey söylemek zordur.

4. 5. İncelenen 25 yıllık dönemde “insan kaynakları ve yönetimi” ve “insan kaynakları işlevleri “ ana temalarının bazı alt temalarında diğerlerine göre daha çok tez yapılmıştır

1983-2008 arasındaki 5'er yıllık dönemlerde en çok tez hazırlanan ilk 3 tema Tablo 13'te özetlenmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi, bazı temalar her dönemde ilgi çekerken, geçmişte üzerinde daha çok durulan bazı temalar önemini yitirmiş, bazıları önem kazanmıştır. Tezlerin neden bu temalarda yapıldığı ve araştırmacılar tarafından bu temaların nasıl seçildiği üzerinde durulmalıdır.

Araştırmacılar tarafından bir bilimsel araştırmanın en güç, zaman alan ve aynı zamanda da ilk önemli adımının “konu” seçimi olduğu bilinen bir gerçektir. Bilimsel yaklaşımla araştırma konusu seçilirken dikkate alınacak pek çok husus bulunmaktadır. Araştırmacılar, danışmanların da katkılarıyla tez konularını belirlerken aşağıdaki hususları dikkate almalıdırlar:

- Tez konusu yeni olmalı ve araştırmaya değer nitelik taşınmalıdır. Ülkemizde “yeni” konu batı ülkelerinin kaynaklarından, özellikle ABD orijinli kaynaklardan araştırılarak bulunur. Bu konu genellikle orada o dönemde güncel olan ve yayınlar yapılan bir konudur. Araştırmacı İngilizce biliyorsa, konuyu kısa zamanda aktarır. Bu yorumu haklı çıkaracak şekilde Türk üniversitelerinde en çok tez “performans yönetimi” konusunda yapılmıştır. Tablo 13'den görülebileceği gibi, 1983-1987 ve izleyen dönemlerde bu konu hep ilk sıralarda yer almış ve özellikle 1990'ların ikinci yarısından itibaren önemli bir artış göstermiştir. Bu, ülkemizde insan kaynakları yönetimi konusunun önem kazanmaya başladığı bir dönem olmakla beraber, bunun, performans değerlendirmesi konudaki tezlerin bu denli artmasının nedeni olmayacağı inancındayız. Neden daha çok konu seçiminde batı kaynaklarının etkisinde kalınmasıyla açıklanabilir.
- Tez konusu güncel ve toplum için önemli bir sorunu ele almalıdır. Araştırmamızın kapsamında yer alan tez konularının büyük bir bölümünün ülke gündeminden uzak, ülke sorunlarına ilgisiz ve kopuk olduğu görülmüştür. Örneğin, Türkiye özellikle 1980'den bu yana siyasal, ekonomik ve sosyal açıdan önemli bir dönüşüm yaşamıştır. Bu dönüşümün makro ve mikro açıdan insan kaynakları yönetimi alanına etkileri olmuştur. Ayrıca küreselleşme, pek çok alanda yeni dönüşümler yaratacak son derece önemli bir süreçtir. Yaptığımız bu araştırma sırasında insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış tezlerde geçmişin etkilerini ve yarattığı sonuçları değerlendiren, gelecek için yön gösteren izlere rastlamak pek mümkün olmamıştır. Varsa bile son derece sınırlıdır. Bundan sonra yapılacak tezlerde bu konuya dikkat edilmesinde yarar vardır.

Tablo 13. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında En Çok Tez Yapılan Temalar

Dönemler	İnsan Kaynakları ve Yönetimi	İnsan Kaynakları İşlevleri
1983-1987	1. İnsan kaynakları yönetiminin rolü 2. Genel- İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları 3. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler	1. Performans yönetimi 2. İşe alma, yerleştirme ve alıştırma 3. İş analizi, değerlemesi ve tasarımı
1988-1992	1. Genel- İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları 2. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler 3. İnsan kaynakları yönetiminde teknoloji kullanımı ve insan kaynakları bilgi sistemi	1. Eğitim ve geliştirme 2. İş analizi, değerlemesi ve tasarımı 3. Ücret yönetimi
1993-1997	1. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler 2. Genel-İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları 3. İnsan kaynakları yönetiminin rolü	1. Eğitim ve geliştirme 2. İşçi sağlığı ve iş güvenliği 3. Performans yönetimi
1998-2002	1. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler 2. Genel-İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları 3. Makro insan kaynakları yönetimi	1. Ödül ve teşvik yönetimi, iş doyum, örgütsel bağlılık ve motivasyon 2. Performans yönetimi 3. İşe alma, yerleştirme ve alıştırma
2003-2007	1. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler 2. Genel-İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları 3. İnsan kaynakları yönetiminin rolü	1. Performans yönetimi 2. Ödül ve teşvik yönetimi, iş doyum, örgütsel bağlılık ve motivasyon 3. Eğitim ve geliştirme

- Tez konusu araştırılabilir olmalıdır. Her lisansüstü tezin bir araştırma bölümü vardır. Tez çalışması sırasında teorik olarak savunulan konu, araştırılarak bilimsel bir kanıt oluşturulmalıdır. Ancak doğal olarak her konu araştırılamamaktadır. Özellikle ülkemizde gerek kamu gerek özel sektör işletmeleri birer kapalı kutudur, bilgi vermek istemezler, hatta korkarlar. Bu korku işverenlerden, sistemsizlikten, kayıt dışılıktan, etik olmayan uygulamalardan, tabulardan, araştırmacıya ya da kendine güvensizlikten vb. pek çok faktörden kaynaklanabilir.

Bu durumda araştırmacı doğal olarak kolay bilgi alabileceği konulara kayar. Araştırılması gereken konular da bir kenarda bekler ya da karanlıkta kalır.

- Tez konusu özgün olmalı, daha önceden yapılmış bir çalışmayı tekrarlamamalıdır. Çünkü kaynaklar sınırlıdır ve bu kaynaklar tekrar çalışmalara harcanmamalıdır. Ancak bu araştırma sırasında aynı ya da farklı dönemlerde birbirini tekrarlayan çok sayıda teze rastlanmıştır. Aynı dönemde tez hazırlayan araştırmacıların birbirlerinden habersiz aynı “yeni” konuya rastlamış olması mümkündür. Ancak farklı dönemlerde aynı konuyu inceleyen, hatta aynı adı taşıyan çok sayıda teze rastlanmıştır. Bu nedenle yapılan tezlerin dolaplarda, raflarda kalmaması gerekir. Olanak bulunan her durumda tezler basılmalı ve kullanıma sunulmalıdır. Günümüzde elektronik ortam bunun yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Özellikle YÖK tarafından “Ulusal Tez Merkezi”nin kurulması ve buradan tezlere ulaşma olanağının sağlanması çok yararlı bir uygulamadır. Bu uygulamayı üniversiteler de yapabilirler. Bu sayede emek tekrarı önlenebileceği gibi, etik olmayan uygulamaların da önüne geçilebilir.
- Tez konusu akademik olduğu kadar pratik bir değer de taşımalı ve bu nedenle uygulamaya aktarılabilir olmalıdır. Bir tezin uygulamaya aktarılabilmesi için, yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, tezlerin basılması ya da tercihan internet ortamında yayımlanması ve böylece ilgili kişilerin kullanımına açılmasında yarar vardır. Ayrıca tezlerin üniversite-sanayii işbirliği çerçevesinde yapılan anlaşmalarla, sanayi ya da iş dünyası ile ortak projeler, destekli projeler şeklinde yapılarak uygulanabilirliğinin artırılması sağlanabilir.
- Tez bittiğinde ulaşılan sonuçlar anlamlı, geçerli, güvenilir ve genellenebilir nitelik taşımalı ve nihayetinde yapılan çalışma insan kaynakları yönetimi literatürüne katkıda bulunmalıdır. Yaptığımız bu araştırma doğal olarak tezlerin bilimsel nitelikleri ve insan kaynakları alanına hangi ölçüde katkı yaptıkları konularında bilgi vermemektedir. Tezler üzerinde yapılacak bundan sonraki araştırmaların, tezlerin bilimsel niteliklerini ve katkılarını araştırmaya yönelik olması önerilebilir.

Sonuç olarak, bu çalışmada insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış lisansüstü tezlere ilişkin analiz yapılarak 25 yıllık dönemin bir anlamda “envanteri” çıkarılmıştır. Belirli dönemlere ilişkin geriye dönük bu tür değerlemelerin yapılması, o ana kadar yapılanları ortaya koyduğu gibi, gelecekte yapılması gerekenlere de işık tutacaktır. Bu çalışmanın insan kaynakları yönetimi alanında çalışan akademisyenlere ve araştırmacılara bu anlamda katkı yapmasını dileriz.

Kaynaklar

- Arıcı, H. (2001), "Sosyal Bilimler Alanında Bilim Adamı Yetiştirme, Lisansüstü Eğitim" Bilim Adamı Yetiştirme Lisansüstü Eğitim. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Bilimsel Toplantı Serileri: 7 (2 Haziran 1997), 53-64.
- Arslantürk, Z. (1995), Araştırma Metod ve Teknikleri, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları, No: 103.
- Benligiray, S. (2007), İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişme Süreci ve Lisansüstü Tezler Üzerine Etkisi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 171.
- Bozkurt, G. (2000), "Türkiye'de Sosyal Bilimler, Gelişmeler ve Süreklilikler." Dünya'da ve Türkiye'de Bilim, Etik ve Üniversite. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Bilimsel Toplantı Serileri: 1 (26 Mayıs 1994), 23-35.
- Cebeci, S. (1997), Bilimsel Araştırma ve Yazma Teknikleri, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Çakar, Ö. (2001), "Fen Bilimleri Alanında Lisansüstü Eğitim." Bilim Adamı Yetiştirme Lisansüstü Eğitim, Ankara:Türkiye Bilimler Akademisi Bilimsel Toplantı Serileri: 7 (2 Haziran 1997), 65-75.
- Dinler, Z. (2000), Bilimsel Araştırma ve İnternet'e Bağlı Bilgi Merkezleri, 2. basım Bursa: Ekin Kitabevi.
- Kaptan, S. (1977), Bilimsel Araştırma Teknikleri, 2. Bas., Ankara: Tekişik Matbaası.
- Karakütük, K. (2002), Öğretim Üyesi ve Bilim İnsanı Yetiştirme. 2. basım, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sayılır, Y. (2005), "İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Türkiye'deki Gelişim Çizgisi: Yönetim ve Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 147-174.
- Türkdoğan, O. (1989), Bilimsel Değerlendirme ve Araştırma Metodolojisi. İstanbul: MEB.
- Ural, A. ve İ. Kılıç (2005), Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Üsdiken, Behlül ve A. Wasti (2002), "Türkiye'de Akademik Bir İnceleme Alanı Olarak Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimi, 1972-1999", Amme İdaresi Dergisi, (35)3, 1-37.
- Yıldırım, A. ve H. Şimşek (2005), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, 5. basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- <http://tez2.yok.gov.tr> (Erişim: 15 Aralık 2008-15 Ocak 2009).