



## İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ÇALIŞMALARININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ (2017-2021)

Merve GERÇEK<sup>1</sup>

Remzi Gürer GERÇEK<sup>2</sup>

### Öz

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), örgütsel stratejilerin hayata geçirilmesinde çalışanlara ilişkin kararların alınmasında rol oynayan sistemlerin tasarlanmasına ve çalışma yaşamının kalitesinin iyileştirilmesine yönelik tüm çabaları içinde barındırmaktadır. Son dönemlerde gözle görülür düzeyde hız kazanan bibliyometrik çalışmaların, İKY kapsamına giren çeşitli konulardaki eğilimleri ortaya çıkarmak için sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bibliyometrik çalışmalar, İKY disiplinindeki çalışmaların mevcut durumunun analiz edilmesi ve kuramsal yapıların daha iyi anlaşılması için tercih edilmektedir. Bu çalışmanın amacı Web of Science veritabanında başlığında “İnsan Kaynakları” kelime grubu geçen dergilerde 2017-2021 yılları arasında yayınlanan ve Social Sciences Citation Index (SSCI) ve Emerging Sources Citation Index’te (ESCI) taranan 2197 makalenin bibliyometrik analiz yöntemleriyle incelenmesidir. İKY temasına yönelik 12 farklı dergide yayınlanan makaleler; anahtar kelimeler, yazarlar, atıflar ve referanslar bağlamında VOSviewer yazılımı kullanılarak incelenmiştir. Analizler sonucunda en çok atıf alan çalışmaların “International Journal of Human Resource Management” dergisinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre yapılan çalışmalarda “iş tatmini”, “yetenek yönetimi”, “liderlik” ve “işe adanmışlık” konularının en sık çalışılan konular olduğu belirlenmiştir. Ayrıca en sık kullanılan anahtar kelimeler temelinde kümeler ortaya çıkmıştır. Söz konusu analizlere ek olarak en çok atıf alan yazarlar, dergi, referans ve atıf bazında ortak atıf analizi yapılmıştır. Bu çalışmanın, etki faktörü yüksek ve saygın İKY dergilerinde yer alan güncel çalışmalardaki eğilimleri açığa çıkardığı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler** : İnsan Kaynakları Yönetimi, Bibliyometrik Analiz, Web of Science.

**JEL Sınıflandırması** : M10.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO Yönetim ve Organizasyon Bölümü İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, merve.gercek@kocaeli.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7076-8192.

<sup>2</sup> Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Ulaşım Daire Başkanlığı, gurergercek@kocaeli.bel.tr, ORCID: 0000-0001-5844-880X.

### Atıf/Citation (APA 6):

Gerçek, M., & Gerçek, R. G. (2022). İnsan kaynakları yönetimi çalışmalarının bibliyometrik analizi (2017-2022). *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(4), 816–832. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.1063903>.

## BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF RESEARCH ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (2017-2021)

### Abstract

*Human Resources Management (HRM) includes all efforts to design systems that play a role in making decisions regarding employees, in the implementation of organizational strategies, and to improve the quality of working life. It is seen that bibliometric studies, which have gained momentum in recent years, are frequently used to reveal trends in various subjects within the scope of HRM. Bibliometric studies are preferred to analyze the current status of studies in the discipline of HRM and to better understand the theoretical structures. The aim of this study is to examine 2197 articles published between 2017-2021 in the journals with the word group "Human Resources" in the title in the Web of Science database which are indexed in Social Science Citation Index (SSCI) and Emerging Sources Citation Index (ESCI), using bibliometric analysis methods. Articles published in 12 different journals on the HRM theme; The keywords, authors, citations, and references were analyzed using VOSviewer software. As a result of the analysis, it was seen that the most cited studies were in the "International Journal of Human Resource Management". According to the findings, it has been determined that the subjects of "job satisfaction", "talent management", "leadership" and "commitment to work" are the most frequently studied subjects. In addition, clusters emerged on the basis of the most frequently used keywords. In addition to the analyses listed, co-citation analysis was conducted on the basis of the most cited authors, journal, reference and citation. It is thought that this study reveals the trends in current studies in prestigious HRM journals with high impact factor.*

**Keywords** : Human Resource Management, Bibliometric Analysis, Web of Science.

**JEL Classification** : M10.

### GİRİŞ

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) yaklaşımı, temelleri personel yönetimi anlayışına dayanan ve günümüzde tüm örgütlerin stratejik hedeflerine ulaşabilmeleri için kritik role sahip bir yaklaşımı temsil etmektedir. İKY, yıllar içindeki gelişim sürecinde kuramsal altyapısı üzerine birçok çalışmaya sahip ve sürekli olarak gelişen bir disiplin olarak görülmektedir (örn., Delery, 1998; Lepak ve Snell, 1999; Martin-Alcazar, Romero-Fernandez ve Sanchez-Gardey, 2005). Hem uygulamada hem de akademik alanda çok sayıda çalışmanın yapıldığı bu alanda bibliyometrik çalışmaların alana değer kattığı düşünülmektedir. İKY'nin akademik araştırmalar için olduğu kadar toplumsal yaşantı için de önem taşıdığı göz önünde bulundurulduğunda; İKY disiplini içinde bibliyometrik çalışmaların yapılmasının faydalı olacağına inanılmaktadır. (Fernandez-Alles ve Ramos-Rodriguez, 2009).

İKY, özellikle teknolojik gelişmelerin iş yaşamını derinden etkilemeye başladığı bilgi çağından günümüze kadar pek çok değişimden geçmiştir. Bunun en önemli nedenlerinden birisi de doğrudan örgüt hedefleri, iş yapış biçimleri, çalışanların tutum ve davranışları ile ilgili olan İKY uygulamalarının ekonomik, sosyal, politik ve teknolojik etmenlere karşı duyarlı olmasıdır. Dünyada yaşanan tüm değişimler karşısında İKY'nin de bir değişim ve dönüşüm geçirdiğini söylemek mümkündür. Özellikle yapay zekâ uygulamaları, bulut bilişim, nesnelerin interneti, sosyal medya, çevresel sürdürülebilirlik, işgücü çeşitliliği ve benzeri konuların örgütsel yaşamı etkilemesiyle birlikte elektronik/dijital İKY, yeşil İKY, İK analitiği gibi farklı perspektiflere olan ilgi artmıştır (Muster ve Schrader, 2011; Hauptmann ve Steiger, 2013; Parry ve Strohmeier, 2014; Arslan, Cooper Kahn, Golgeci ve Ali, 2021). Tüm bu gelişmelerin takip edilmesi ve İKY yazınının mevcut durumunun analiz edilmesi alana önemli katkılar sağlayabilir.

Bu araştırmanın amacı, İKY disiplini içinde son dönemdeki temel araştırma konularını, en çok atıf alan çalışmaları, yazarlar ve atıflar arasındaki bağlantıları belirlemek amacıyla alanın saygın dergilerinde yayınlanan makaleleri bibliyometrik yöntemlerle incelemektir. Çalışmanın bir diğer amacı ise en çok alıntı yapılan çalışmalar arasındaki ilişki ağlarını, ortak temalar altında gruplandırarak,

VOSviewer yazılımı yardımıyla haritalama yaparak görsel biçimde temsil etmektir. Ortak atıf analizinin en önemli avantajlarından biri, bir disiplinin entelektüel yapısının ve kompozisyonunun farklı yönlerini haritalar aracılığıyla ortaya çıkarmak ve temsil etmektir. Bu nedenle bu çalışmada bibliyometrik yöntemlere dayalı nicel bir yaklaşım kullanarak İKY araştırmalarının genel bir resmini elde etmek amaçlanmaktadır.

## I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### I.I. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Bibliyometrik Araştırmalar

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), Endüstri Devrimi'ni izleyen değişimler sonucu "çalışma" kavramının dönüşümüne bağlı olarak ortaya çıkan ve temelleri "personel yönetimi" anlayışına dayanan bir yaklaşımdır. Özellikle yönetim biliminin ortaya çıkışı ve 1920'lerde akademik çevrelerde yapılan çalışmalarla yalnızca özlük işleri ile ilgilenen bir yaklaşım olmaktan çıkan İKY, çalışma hayatının kalitesi ve örgüt hedefleriyle doğrudan ilişkili olarak düşünölmeye başlanmıştır (Kaufman, 2014). 1970'li yıllarda yayınlanan kitaplarda "insan kaynağının yönetilmesi"ne yapılan vurgu ile önceden bir maliyet unsuru olarak ele alınan insanın, önemli bir kaynak olarak görölmeye başlandığı düşünölmektedir (Strauss, 2001). Bu görüş, Barney'nin (1991) Kaynak Temelli Yaklaşımı'nın İKY alanına uyarlanmasıyla, insan kaynağının benzersiz, nadir, ikamesi zor ve taklit edilemeyen bir doğaya sahip olduğu görüşüyle birleşerek İKY'nin aynı zamanda stratejik bir boyut kazanmasında rol oynamıştır. Stratejik İKY, Wright ve McMahan (1992) ve Boxall (1996) gibi yazarların katkılarıyla örgüt stratejilerinin belirlenmesinde ve hayata geçirilmesinde İKY sistemlerinin etkilerine yönelik kuramsal öngörülerle gelişmiştir. Huselid'in 1995 yılında yaptığı İKY uygulamaları ve örgüt performansı arasındaki ilişkilere yönelik çalışması hem İKY'nin stratejik boyutunu güçlendirmiş hem de yeni araştırma alanlarına bir temel oluşturmuştur.

2000'li yıllarda hız kazanan küreselleşme ve örgütlerde yaygınlaşan bilgi teknolojileri kullanımının İKY'ye bakış açısında da değişimlere yol açtığı söylenebilir. Rutin ve tekrarlı işlerin bilgisayarlar veya robotlar aracılığıyla yapılması, işlemsel (*transactional*) İKY uygulamaları olarak bilinen bazı uygulamalara ayrılan zaman ve çabanın daha dönüşümsel (*transformational*) ve değer yaratan uygulamalara aktarılmasına yardımcı olmuştur (Wright ve Dyer, 2000). Elektronik İKY (electronic HRM) tüm İKY uygulamalarının entegrasyonunu sağlayan ve kurumsal şeffaflık, etkililik, hız ve verimliliği arttıran teknolojiler arasına girmiştir (Marler & Perry, 2016).

İKY'nin 2010'lu yılları genellikle teknolojik gelişmelerin yaşandığı, artan nüfus yoğunluğu ve çeşitliliği sayesinde farklılıkların yönetimi gibi konuların önem kazandığı, farklı kuşakların bir arada çalışmak zorunda kalması nedeniyle yeni nesil işyeri uygulamalarının gündeme geldiği dönemler olmuştur (D'Netto, 2014; Kraus, 2017). Özellikle son 5 yılda ekonomik, teknolojik, sosyal ve politik etmenlerin etkisi altında İKY yazınında en fazla hangi konuların gündeme geldiği bir merak konusudur. İKY yazınındaki çalışmaların derinlemesine incelenmesi ve güncel eğilimlerin belirlenmesi için yaygın biçimde yararlanılan yöntemlerden birisi bibliyometrik yöntemlerdir.

Bibliyometri, araştırmacıların daha önce yayınlanmış verileri/çalışmaları analiz etmek için kullanabilecekleri bir dizi matematiksel ve istatistiksel teknikleri içeren bir araştırma alanıdır (McCain, 1990). Bibliyometri araştırmalarının amacı, belirli bir disiplinde yapılan araştırmaların bir resmini elde etmektir (White & McCain, 1998). Bibliyometrik araştırmalarda, en çok atıf yapılan çalışmaları belirlemek ve daha sonra bunları tartışılan konular veya öne sürölen teorilerle ilişkilendirmek gibi çalışmalar yapılabilir. Ayrıca elde edilen sonuçlar çerçevesinde herhangi bir alandaki kuramsal temeller güçlendirilebilmektedir. Ek olarak alandaki kritik araştırma konuları belirlenerek belirli bir disiplinin entelektüel yapısının haritalama yöntemleriyle görselleştirilmesi mümkündür. Ayrıca yazarlar, yayıncılar ve çalışmalar arasındaki ilişkiler de bibliyometrik analiz yöntemleriyle ortaya çıkarılabilir.

Kavramsal çalışma stiline ve bibliyometrik yöntemlerin kullanımının İKY alanında çokça tercih edildiği görülmektedir. Örneğin, farklılıkların yönetimi konusunda Shen, Chanda D'Netto ve Monga (2009); elektronik İKY konusunda Marler ve Fisher (2013); yeşil İKY konusunda Renwick, Redman ve Maguire (2013); iyi oluş ve iş-yaşam dengesi konularında ise Bardoel, De Cieri ve Santos 'un (2008) çalışmaları yazına önemli katkılar sunmaktadır. Garcia-Lillo, Claver-Cortes, Ubeda-Garcia, Marco-Lajara ve Zaragoza-Sáez'in (2018) çalışmasında turizm sektöründe İKY çalışmalarına yönelik bir bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada İKY ve örgüt performansı ilişkisine yönelik oldukça fazla yayın bulunduğu belirlenmiştir. Danvika-del-Valle, Estevez-Mendoza ve Lara (2019), 1975-2016 yılları arasında yayınlanmış insan kaynakları eğitimi konusunu ele alan çalışmaları bibliyometrik yöntemlerle incelemişlerdir. Yapılan çalışmada çalışmaların yayınlandığı ülkeler, dergi başına makale sayısı, en fazla yayın yapan ve atıf alan yazarlar ve ortak atıf analizlerine yer verilmiştir.

Macke ve Genari'nin (2019) çalışmasında sürdürülebilir İKY konusunda 2001'den 2018'e kadar olan dönemi kapsayan ve 115 bilimsel makaleden oluşan ve Scopus veritabanı kullanılarak sistematik bir literatür taraması yapılmıştır. Bu çalışmada Alceste yazılımı kullanılarak sürdürülebilir İKY konusunda en fazla çalışılan konular kategorilere ayrılmıştır. Bir başka çalışmada, İKY'de makine öğrenme uygulamalarının (*machine learning applications*) konu olduğu Scopus veritabanında yer alan 105 makale detaylı biçimde incelenmiştir (Kaushal, Kaurav, Sivathanu, Kaushik, 2021).

Markouill, Lee, Byington ve Felps'in (2017) çalışmasında 23 yılı kapsayan ve farklı veritabanlarında yer alan 12157 makale incelenmiş ve en çok incelenen konular beş ana kümeye ayrılmıştır. Bu kümeler sırasıyla stratejik İKY, İKY deneyimi, istihdam ilişkileri, uluslararası İKY ve çalışanları ölçme/değerlendirme olarak adlandırılmıştır. Stratejik İKY, yenilikçilik, örgütsel performans, İK sermayesi gibi konuları içermektedir. İKY deneyimi, iş tatmini, bağlılık, işgücü devir oranı, çatışma, ödüllendirme ve benzeri konuları kapsamaktadır. İstihdam ilişkileri, işgücü piyasaları, yüksek performanslı iş sistemleri, ücret, çalışan sesi gibi konulardan oluşmaktadır. Uluslararası İKY, *expat* yönetimi, çokuluslu işletmeler, küreselleşme ve benzeri konuları içermektedir. Son küme olan çalışanları ölçme/değerlendirme ise temin-seçim, farklılıkların yönetimi, performans değerlendirme gibi konulardan oluşmaktadır.

Son iki yılda İKY disiplinde bibliyometrik çalışmaların hız kazandığı söylenebilir. 2021 yılında Garento, Sardi ve Nudurupati (2021), performans yönetimi alanında yapılan çalışmaları bibliyometrik yöntemlerle incelemiştir. Benzer şekilde Hosain (2021), İKY uygulamalarında sosyal medya konusunu, Kaushal ve ark. (2021) ise yapay zekâ ve İKY arasındaki ilişkileri ele alan çalışmaları değerlendirmişlerdir. İKY alanında Web of Science veritabanının kullanımına sıklıkla rastlanılmaktadır. Santana, Morales-Sánchez ve Pasamar (2020) uluslararası İKY yazınına Web of Science veritabanında 2015-2020 yılları arasında yayınlanan makaleler açısından yaklaşmışlardır. Bu çalışmada SciMAT yazılımı ile bibliyometrik analiz yapılmıştır. Herrera ve de las Heras-Rosas (2020), kurumsal sosyal sorumluluk ve İKY uygulamaları arasındaki ilişkileri inceleyen Web of Science veritabanında yer alan 314 çalışmayı VOSviewer yazılımı ile ele almışlardır. Pelit ve Katırcıoğlu (2021) turizm alanında İKY ile ilgili yapılan çalışmaları incelemek üzere Web of Science veritabanından ve VOSviewer yazılımından yararlanarak 1404 makaleyi değerlendirmişlerdir. Söz konusu çalışmaların, yazındaki belirli alanlardaki eğilimleri ortaya çıkarmak açısından faydalı örnekler olduğu söylenebilir. Ancak yapılan bibliyometrik analizlerin belirli bir zaman aralığı veya belirli bir veritabanını kapsadığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla belirli dönemlerde yeni çalışmaların yapılmasının oldukça doğal olduğu düşünülebilir. Bu çalışmada, İKY alanında yüksek etki faktörlü dergilerde yayınlanan çalışmalar bağlamında İKY'deki güncel konulara ışık tutulması amaçlanmıştır. Bu nedenle araştırmanın yapıldığı dönem itibarıyla son beş yılı kapsayan, 2017-2021 yılları arasında yapılan çalışmalar ele alınmıştır. Araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

- *WoS veritabanındaki İKY temalı dergilerde 2017-2021 yılları arasında yayınlanan makale sayısı nedir?*
- *Yayınlanan makalelerin atıf sayısı nedir?*
- *Yayınlanan makalelerde en çok tekrar eden anahtar kelimeler nelerdir ve aralarındaki bağlantılar nasıldır?*

- *En çok atıf alan yazarlar kimlerdir ve aralarındaki bağlantılar nasıldır?*
- *En fazla çalışma sayısına sahip ülkeler hangileridir ve ülkeler arası bağlantılar nasıldır?*
- *Yayınlanan makalelerden en çok hangileri atıf almıştır? En çok atıf alan makaleler arasındaki bağlantılar nasıldır?*
- *Yayınlanan makalelerde en çok hangi kaynaklar kullanılmıştır? Kaynak kullanımı arasındaki bağlantılar nasıldır?*

Bu sorulara yanıt bulabilmek için yöntem bölümünde detaylı şekilde açıklandığı üzere yazar analizi, kaynak analizi, kelime analizi ve ortak atıf analizi gibi analizlerden yararlanılmıştır.

## II. YÖNTEM

### II. I. Amaç ve Kapsam

Bu çalışmanın amacı *Clarivate Web of Science* veritabanında yer alan ve *Social Sciences Citation Index* (SSCI)'te taranan, başlığında (*title*) “İnsan Kaynakları (*Human Resource*)” geçen dergilerde 2017-2021 yılları arasında yayınlanan makalelerin bibliyometrik analiz yöntemleriyle incelenmesidir. *Web of Science*; *SCI (Science Citation Index)*, *SCI-Expanded*, *AHCI (Arts and Humanities Citation Index)*, *SSCI (Social Sciences Citation Index)* ve *ESCI (Emerging Sources Citation Index)* gibi indeksleri/dizinleri içine alan bir veritabanıdır. Söz konusu veritabanı insan kaynakları alanında yer alan dergilerin etki faktörü (*impact factor*) yüksek olması ve yüksek atıf sayısına sahip prestijli dergileri içermesi nedeniyle tercih edilmiştir. Araştırma kapsamına alınan dergiler SSCI ve ESCI içinde yer almaktadır. Araştırma verileri *Web of Science* veritabanından 3 Ocak 2022 tarihinde alınmıştır. Bilimsel yayınların analizinde en çok kabul gören ve yararlanılan veri tabanı olması nedeniyle en büyük bilimsel veri tabanlarından kabul edilen *Web of Science* seçilmiştir (Mongeon & Paul-Hus, 2016). Ayrıca önceki bölümde bahsedildiği üzere *Web of Science* veritabanı İKY alanındaki bibliyometrik çalışmalarda da çokça tercih edilmektedir. Bu veritabanından elde edilen veriler bibliyometrik analiz yöntemleriyle *VOSviewer* yazılımı yardımıyla analiz edilmiştir. Analiz stratejisi olarak sırasıyla şu adımlar izlenmiştir: Veritabanının belirlenmesi (*Web of Science*), analize dahil edilecek dergilerin belirlenmesi, veritabanına erişim sağlanması (kurumsal kimlik ile erişim), dergilerde yer alan makalelere ilişkin kayıtların (*full records*) elde edilmesi, kayıtların *VOSviewer* yazılımı aracılığıyla analiz edilmesi, görselleştirme ve haritalamaların yapılması, elde edilen bulguların tablolar halinde sunulması ve raporlanması.

### II.II. Veri Analizi

Bu çalışmada İKY araştırmalarının güncel durumunu tespit edebilmek için akademik veritabanlarını temel alan incelemelerde sıklıkla kullanılan bibliyometrik analiz yöntemi tercih edilmiştir. Bibliyometri, matematiksel ve istatistiksel teknikleri kullanan bir çalışma dalı olarak akademisyenlerin yayınlanmış verileri analiz etmek için kullanabilecekleri yöntemler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Pritchard, 1969). Etki göstergeleri, alıntı ve ortak atıf analizi ve bibliyometrik haritalama gibi yöntemler bibliyometrik analiz yöntemlerindedir. Bibliyografik materyallerin nicel incelemesine bibliyometrik analiz denilmektedir. Bu çalışmada elde edilen verilerin analizinde ücretsiz kullanılan bir yazılım olan *VOSviewer* (Van Eck ve Waltman, 2010) yazılımı kullanılmıştır.

Görselleştirme ve haritalama için yazarlar, ülkeler, ortak alıntılar ve anahtar kelimeler arasındaki etkileşimleri analiz etmek ve görselleştirmek için *VOSviewer* kullanılmıştır. *VOSviewer* tarafından çıkarılan haritalarda dairelerin boyutu ve etiketin yazı tipi ile, kümeler renklerle temsil edilmektedir ve iki daire arasındaki mesafe onların ilişkisini ve benzerliğini ifade etmektedir (Khalil ve Gotway Crawford, 2015). Haritalar, yapılan çalışmaları netleştirmeye yardımcı olmaktadır ve gelecekteki araştırmaların potansiyel yollarına ilişkin ipuçları vermektedir. Ayrıca *VOSviewer*,

araştırma verilerini haritalar dışında tablolar halinde incelemeye de olanak tanımaktadır. Böylece bulguları tablolar halinde sunarken de söz konusu yazılımdan yararlanılmıştır.

### III. BULGULAR

#### III.I. Yayınların Dergilere Göre Analizi

Bu çalışmada Web of Science veritabanında doğrudan İKY temasına yönelik yayınların yer aldığı 12 akademik dergi ele alınmıştır. Tablo 1’de söz konusu dergilerde 2017-2021 yılları arasında yayınlanan makale sayıları ve bu makalelere yapılan atıflar yer almaktadır. Yapılan analizler sonucunda en fazla makalenin ve atfın yer aldığı derginin “International Journal of Human Resource Management” olduğu ortaya çıkmıştır. Bu dergiyi, “Human Resource Management” ve “Human Resource Management Journal” takip etmektedir.

**Tablo 1. Dergilerde Yer Alan Makale Sayıları**

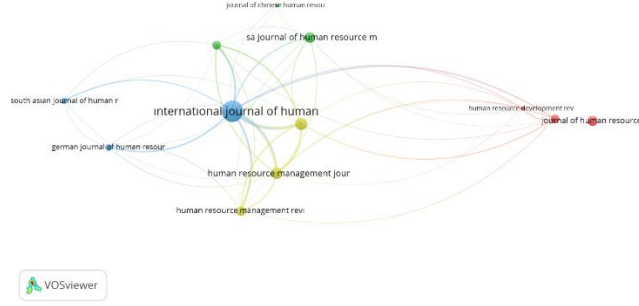
Dergi	Makale Sayısı
International Journal of Human Resource Management	745
Human Resource Management	238
Human Resource Management Journal	216
South African Journal of Human Resource Management	199
Journal of Human Resources	176
Human Resource Management Review	143
Asia Pacific Journal of Human Resources	137
Human Resource Development International	131
German Journal of Human Resource Management-Zeitschrift Fur	76
South Asian Journal of Human Resource Management	68
Journal of Chinese Human Resources Management	35
Human Resource Development Review	33
<b>Toplam</b>	<b>2197</b>

Tablo 2’de dergilerde yer alan makalelere yapılan atıf sayıları görülmektedir. En çok atıf alan derginin en çok makale sayısına sahip dergi sıralamasındaki gibi “International Journal of Human Resource Management”, “Human Resource Management” ve “Human Resource Management Review” olduğu görülmektedir.

**Tablo 2. Dergilerde Yer Alan Makalelere Yapılan Atıf Sayıları**

Dergi	Atıf Sayısı
International Journal of Human Resource Management	6722
Human Resource Management	3027
Human Resource Management Review	2511
Human Resource Management Journal	1890
Journal of Human Resources	1609
Asia Pacific Journal of Human Resources	702
Human Resource Development International	560
German Journal of Human Resource Management-Zeitschrift Fur	260
South African Journal of Human Resource Management	255
Human Resource Development Review	233
South Asian Journal of Human Resource Management	149
Journal of Chinese Human Resources Management	56
<b>Toplam</b>	<b>5714</b>

Dergiler arasındaki ilişkileri inceleyebilmek için VOSviewer aracılığıyla dergilerin birbirlerine yaptığı atıflar üzerinden bağlantıları haritalandırılmıştır (Şekil 1).



Şekil 1. Dergiler Arası Bağlantılar

Yapılan haritalama sonucunda dört ana küme oluşturulmuştur. Dört ana küme mavi, kırmızı, yeşil ve sarı renklerde görülmektedir. Dairelerin büyüklüğü atıf sayısının çok olduğunu göstermektedir. Bağlantılar ise dergiler arası ilişkileri temsil etmektedir. Şekil 1’de görüldüğü üzere kırmızı renkle temsil edilen ilk kümede “Human Resource Development”, “Human Resource Development International” ve “Journal of Human Resource Management” yer almaktadır. Yeşil ile temsil edilen ikinci kümede “Asia Pacific Journal of Human Resource Management”, “Journal of Chinese Human Resource Management” ve “South African Journal of Human Resource Management” bulunmaktadır. Mavi renk ile temsil edilen üçüncü kümede “German Journal of Human Resource Management”, “International Journal of Human Resource Management” ve “South Asian Human Resource Management” dergileri bir aradadır. Sarı renk ile temsil edilen dördüncü kümede ise “Human Resource Management”, “Human Resource Management Review” ve “Human Resource Management Journal” birliktedir.

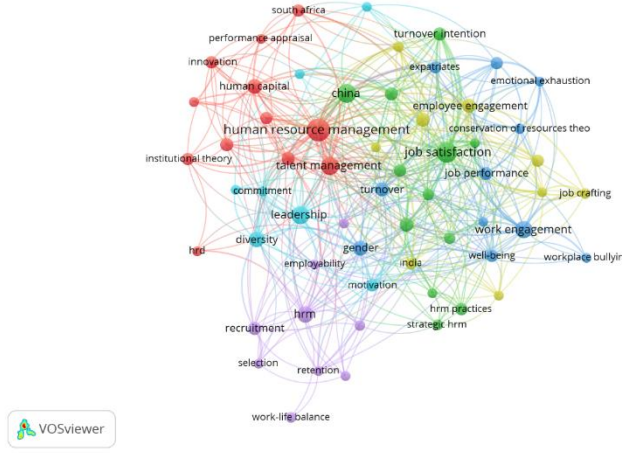
### III.II. Yayınların Anahtar Kelimelere Göre Analizi

Dergilerde yayınlanan makaleler kullanılan anahtar kelimelere göre incelendiğinde toplam 5554 anahtar kelime arasında en sık kullanılan kelime grubunun “insan kaynakları yönetimi” olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Tablo 3’te 20’den fazla tekrarlanan kelimeler görülmektedir. Bu kelimeler arasında “iş tatmini”, “Çin”, “yetenek yönetimi”, “liderlik”, “işe adanmışlık”, “farklılıklar”, “cinsiyet”, insan sermayesi” ve “işgücü devir oranı” gibi kavramlar bulunmaktadır.

Tablo 3. 20’den Fazla Tekrar Eden Anahtar Kelimeler

Anahtar Kelime	Sıklık	Anahtar Kelime	Sıklık
İnsan Kaynakları Yönetimi/Human Resource Management	85	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi/Strategic Human Resource Management	27
İş Tatmini/Job Satisfaction	69	İKY Uygulamaları/HRM Practices	26
Çin/China	56	İyi Oluş/Well-Being	26
Yetenek Yönetimi/Talent Management	53	Örgüt Performansı/Firm Performance	25
Liderlik/Leadership	51	Çalışan Sesi/Employee Voice	24
İşe Adanmışlık/Work Engagement	49	Yabancı Yöneticiler/Expatriates	23
İKY/HRM	43	İnovasyon/Innovation	23
Farklılık/Diversity	37	Kurumsal Teori/Institutional Theory	23
Cinsiyet/Gender	36	Motivasyon/Motivation	23
İnsan Sermayesi/Human Capital	34	Sosyal Değişim Kuramı/Social Exchange Theory	23
İşgücü Devir Oranı/Turnover	33	Güney Afrika/South Africa	23
Çalışan Katılımı/Employee Engagement	32	İş-Aile Çatışması/Work-Family Conflict	23
Performans/Performance	32	Dönüşümcü Liderlik/Transformational Leadership	22
Örgütsel Bağlılık/Organizational Commitment	31	Duygusal Bağlılık/Affective Commitment	21
İş Performansı/Job Performance	29	Hindistan/India	21
Performans Yönetimi/Performance Management	29	Kaynakların Korunması Teorisi/Conservation of Resources Theory	20
İşe Alım/Recruitment	29	İş Biçimlendirme/Job Crafting	20
Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri/High-Performance Work Systems	28	Stratejik İKY/Strategic HRM	20
İşten Ayrılma Niyeti/Turnover Intention	28	Güven/Trust	20

Tablo 3'te gösterilmeyen diğer anahtar kelimelerle birlikte, 5554 adet anahtar kelime arasındaki bağlantıların tespit edilmesi için VOSViewer ile anahtar kelime analizi yapılmıştır. Anahtar kelimeler arasındaki bağlantılardan anlamlı gruplar oluşturabilmek için bir kelimenin en az 15 kez tekrar edilmiş olmasına karar verilmiştir. En az 15 kez tekrar edilme kriterini sağlayan 60 kelime arasındaki ilişkilere bağlı olarak 6 ana küme oluşmuştur. Oluşan bağlantılar Şekil 2'de görülmektedir.



**Şekil 2. Anahtar Kelimeler Arasındaki Bağlantılar**

Anahtar kelimeler arasındaki bağlantılara bakıldığında, kırmızı, yeşil, koyu mavi, açık mavi, sarı ve mor renklerle gösterilen daireler anahtar kelimeleri, aynı renklerdeki bağlantılar ise kelimeler arasındaki ilişkileri göstermektedir. Renk grupları, kelimelerin oluşturduğu altı kümeyi temsil etmektedir. İlk küme (kırmızı), “örgüt performansı”, “insan sermayesi”, “kurumsal teori”, “performans değerlendirme”, “stratejik İKY” ve “yetenek yönetimi” gibi kelimeleri içermektedir. İkinci küme (yeşil), “duygusal bağlılık”, “yüksek performanslı iş sistemleri”, “örgütsel bağlılık”, “örgütsel vatandaşlık davranışı”, “sosyal takas kuramı”, “iş tatmini”, “İKY uygulamaları” ve “işten ayrılma niyeti” gibi kelimelerden oluşmaktadır. Üçüncü küme (koyu mavi), “tükenmişlik”, “rezilyans/dayanıklılık”, “iyi oluş”, “işe adanmışlık”, “iş-yaşam dengesi”, “işyeri zorbalığı” gibi kelimeleri içermektedir. Dördüncü küme (sarı), “çalışan adanmışlığı”, “çalışan sesi”, “iş biçimlendirme”, “performans” ve “güven” kelimelerinden oluşmaktadır. Beşinci küme (mor), “istihdam edilebilirlik”, “psikolojik sözleşme”, “işe alım”, “eğitim”, “iş-yaşam dengesi” kelimelerini içermektedir. Son olarak altıncı kümede (açık mavi) “bağlılık”, “yaratıcılık”, “farklılıklar”, “liderlik”, “lider-üye etkileşimi”, “motivasyon” ve “mentorluk” yer almaktadır. Bazı kelime gruplarının birden fazla kümede yer alması, diğer kavramlarla da birlikte çalışılmış olduklarını göstermektedir.

### III.III. Yayınların Yazarlara Göre Analizi

Yayınların yazar bazında yapılan analizleri sonucunda toplam 4775 yazar arasında en çok yayın yapan yazarın F.L. Cooke olduğu görülmektedir (Tablo 4). Bu yazarı, K. Sanders, C. Brewster ve G. Wood takip etmektedir. Fang Lee Cooke Monash Üniversitesi İşletme ve Ekonomi Fakültesi İşletme Bölümünde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Asya çalışmaları üzerine yoğunlaşan bir akademisyendir. Araştırma ilgi alanları istihdam ilişkileri, cinsiyet çalışmaları, çeşitlilik yönetimi, stratejik İKY, bilgi yönetimi ve inovasyon, dış kaynak kullanımı, Çin'den dışarıya doğrudan yabancı yatırımlar ve Çinli göçmenlerin istihdamı yer almaktadır. Karin Sanders, çalışanların İKY'ye ilişkin algılarının, anlayışlarının ve tutumlarının, gayri resmi öğrenme faaliyetleri gibi tutum ve davranışları üzerindeki etkisi ile ilgili çalışmaktadır.



**Tablo 4. En Çok Yayın Yapan 10 Yazar**

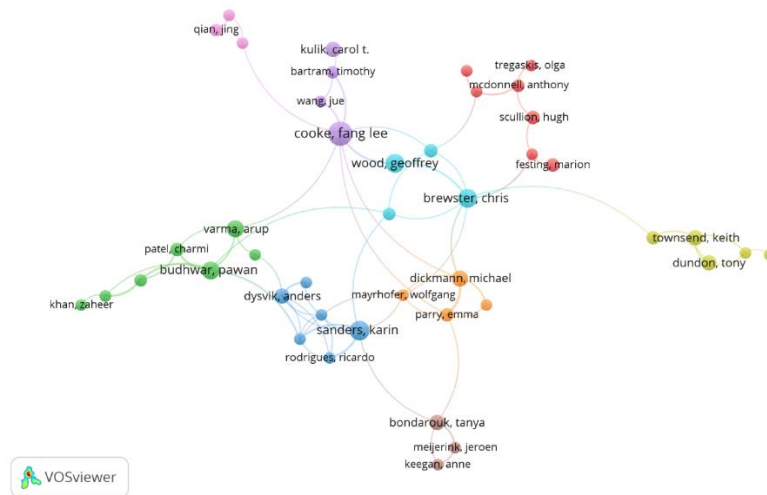
Yazar	Makale Sayısı
F. L. Cooke	20
K. Sanders	14
C. Brewster	13
G. Wood	13
P. Budhwar	11
K. Alfes	10
A.Varma	10
M. Dickmann	9
A. Dysvik	8
T. Bondarouk	8
T. Dundon	8
C.T. Kulik	8
K. Townsend	8
H.K Kwan	8

En çok atıf alan yazarlar incelendiğinde Tablo 4’te olduğu gibi yine F. L. Cooke ve K. Sanders’ın ilk atıf açısından sıralarda yer aldığı görülmektedir (Tablo 5).

**Tablo 5. En Çok Atıf Alan 10 Yazar**

Yazar	Atıf Sayısı
F.L. Cooke	334
K. Sanders	298
J. Shen	272
C. Brewster	259
R. Mitchell	257
S.P. Gudergan	252
C.M. Ringle	252
M. Sarstedt	252
X. Deng	204
J. Dumont	204

Yazarlar arasındaki ilişkileri inceleyebilmek için ortak yazarlık analizi yapılmıştır. VOSviewer ile yapılan analiz sonucunda yazarlar arasındaki bağlantılar Şekil 3’te görülmektedir.



**Şekil 3. Ortak Yazarlık Analizi Sonuçları**

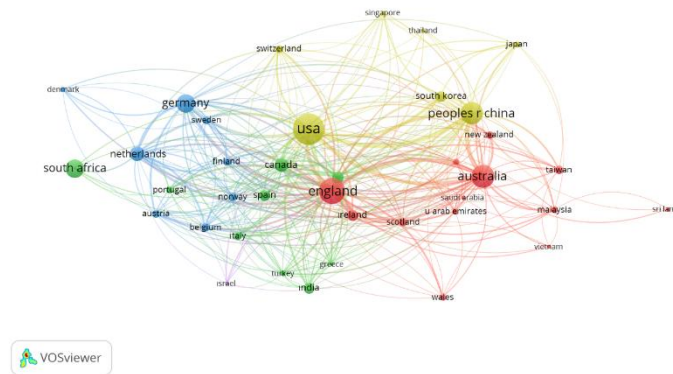
4775 yazar arasındaki bağlantıları açık bir şekilde görebilmek için herhangi bir yazarın en az beş makaleye sahip olma kriteri belirlenmiş ve bu kriteri sağlayan 74 yazar arasındaki bağlantılara yönelik harita çıkarılmıştır (Şekil 3). Elde edilen sonuçlara bakıldığında dokuz kümenin oluştuğu belirlenmiştir. En çok yayına ve atıfa sahip olan F. L. Cooke'un J. Wang, T. Bartram gibi yazarlarla bağlantılı olduğu belirlenmiştir. C. Brewster, G. Wood ve K. Sanders ise mavi renkle gösterilen ikinci kümededir. P. Bundwar'ın kendisi gibi Hindistan'da yer alan araştırmacılarla çalıştığı görülmektedir. Diğer kümeler mavi, sarı, mor ve pembe renklerle temsil edilmektedir.

### III.IV. Yayınların Ükelere Göre Analizi

Dergilerde yayınlanan makalelerin ülkelere göre analizi yapıldığında toplam 86 ülkeden en çok makalenin Amerika Birleşik Devletleri'nden yazarlara ait olduğu belirlenmiştir (Tablo 6). İngiltere ve Avustralya'nın ikinci ve üçüncü sırada olduğu, Çin ve Güney Afrika'nın onları takip ettikleri görülmektedir.

Tablo 6. En Çok Yayın Yapılan Ükeler

Ülke	Makale Sayısı
Amerika Birleşik Devletleri	569
İngiltere	396
Avustralya	314
Çin	291
Güney Afrika	202
Almanya	197
Hollanda	134
Kanada	110
Fransa	84
Hindistan	75
Güney Kore	73
İrlanda	72
İspanya	67
Tayvan	45
Belçika	43
Norveç	43
Avusturya	40
İsveç	40



Şekil 4. Ükeler Arası Bağlantılar

VOSviewer yazılımı ile yapılan analiz sonucunda 86 ülkeden en az 10 makaleye sahip ülkeler arasındaki ortak çalışmalar arasındaki ilişkilerin haritası çıkarılmıştır. Ortak çalışma yapılan 38 ülkeden 4 küme oluşmuştur (Şekil 4). İlk kümede (kırmızı), İngiltere, Avustralya, İrlanda, Malezya, Pakistan,

Yeni Zelanda gibi ülkeler bulunmaktadır. İkinci kümede (yeşil), Kanada, Fransa, Yunanistan, İtalya, Portekiz, İspanya ve Türkiye gibi ülkeler yer almaktadır. Üçüncü kümede (mavi), Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Hollanda ve Norveç bulunmaktadır. Dördüncü kümede (sarı) Japonya, Çin, Singapur, Güney Kore, Tayland ve ABD yer almaktadır.

### III.V. Yayınların Atıflara Göre Analizi

Dergilerde yayınlanan makalelerin atıf bazında incelenmesi sonucu en fazla atıf alan makalenin Ringle, Sarstedt, Mitchell ve Gudergan'a (2020) ait olan "Partial least squares structural equation modeling in HRM research" olduğu görülmüştür (Tablo 7). Bu çalışmanın yöntemsel bir çalışma olarak yüksek atıfa sahip olması dikkat çekicidir. Bu çalışmayı Dumont ve ark.'nın (2017) "Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values." ve Tang (2018) "Green human resource management practices: scale development and validity." izlemektedir. En çok atıf alan ikinci ve üçüncü yayınların "yeşil İKY" konusunu ele aldığı görülmüştür. Ayrıca diğer çalışmalarda "iş biçimlendirme", "işe adanmışlık", "performans", "katılımcı liderlik", "expat yönetimi" gibi kavramların da yer aldığı belirlenmiştir.

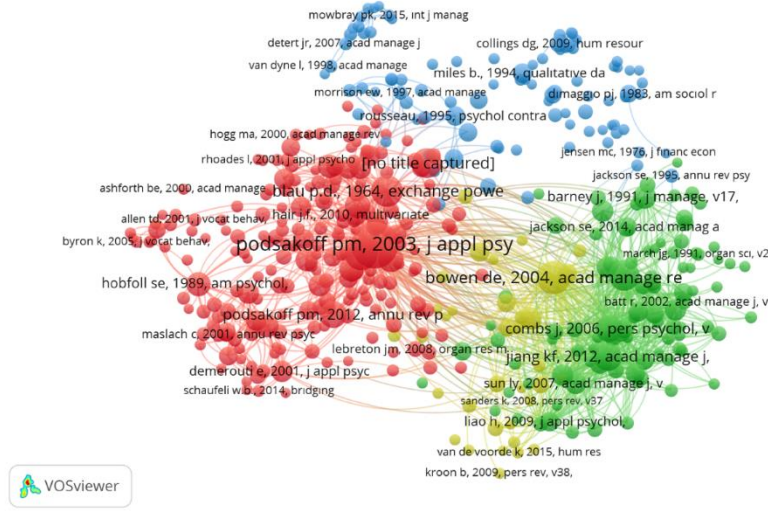
**Tablo 7. En Çok Atıf Alan Yayınlar**

Makale	Yazar	Dergi	Atıf Sayısı
Partial Least Squares Structural Equation Modeling in HRM Research.	Ringle ve ark. (2020)	The International Journal of Human Resource Management	252
Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The role of Psychological Green Climate and Employee Green Values.	Dumont ve ark. (2017)	Human Resource Management	204
Green Human Resource Management Practices: Scale Development and Validity.	Tang ve ark. (2018)	Asia Pacific Journal of Human Resources	139
The impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance.	Van Wingerden ve ark. (2017)	Human Resource Management	122
Inclusive Leadership: Realizing Positive Outcomes Through Belongingness and Being Valued for Uniqueness.	Randel ve ark. (2018)	Human Resource Management Review	109
Concepts, Contexts, and Mindsets: Putting Human Resource Management Research in Perspectives.	Cooke (2018)	Human Resource Management Journal	96
Exploring the Relationship Between HRM and Firm Performance: A meta-analysis of Longitudinal Studies.	Saridakis ve ark. (2017)	Human resource management review	94
Theorizing the Meaning (s) of 'Expatriate': Establishing Boundary Conditions for Business Expatriates. Management	McNulty ve Brewster (2017)	The International Journal of Human Resource	89
Human Resource Management and Industrial Relations in Multinational Corporations in and from China: Challenges and New Insights.	Cooke ve ark. (2019)	Human Resource Management	87

**Tablo 8. En Sık Kullanılan 10 Referans/Kaynak**

Referans/Kaynak	Yazar	Dergi	Kullanılma Sıklığı
Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies	Podsakoff ve ark. (2003)	Journal of Applied Psychology,	371
Understanding HRM-Firm Performance Linkages: The Role of the 'Strength' of the HRM System	Bowen ve Ostroff (2004)	Academy of Management Review	194
Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions.	Aiken ve ark. (1991)	Sage	185
Justice in Social Exchange.	Blau (1964)	Sociological Inquiry	179
Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance	Huselid (1995)	Academy of Management Journal	166
How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A meta-Analytic Investigation of Mediating Mechanisms	Lepak ve ark. (2001)	Academy of Management Journal	139
How Much Do High-Performance Work Practices Matter? A Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance.	Combs ve ark. (2006)	Personnel Psychology	133
Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control it.	Podsakoff ve ark. (2012)	Annual Review of Psychology	127
The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations.	Baron ve Kenny (1986)	Journal of Personality and Social Psychology	113

Ortak atf, en az iki yayının diğer yayınlar tarafından birlikte atf yapma sıklığıdır (Tablo 8). Ortak atf analizi için analiz birimi atflar seçilerek VOSviewer ile 94807 referans içinde bir referansın en az 25 kez kullanılmış olma kriterine uyan 431 makale için ortak atf analizi haritalaması yapılmıştır (Şekil5).



Şekil 5. Analiz Birimi Atf Alınan Ortak Atf Analizi Sonuçları

Şekil 5'teki haritadan anlaşılacağı üzere kırmızı, mavi, yeşil ve sarı renkte 4 ana küme oluşturulmuştur. Bu kümeler hangi çalışmalara birlikte atf yapıldığını göstermektedir. İki belge ne kadar çok ortak atf alırsa, ortak atf güçleri o kadar yüksek ve anlamsal olarak ilişkili olma olasılıkları o kadar yüksektir. Şekil 5'te görüldüğünde ilk göze çarpan çalışmalardan Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff'un (2003) Hobfoll'un (1989) kaynak bağımlılığı üzerine yaptığı çalışması ve Schaufeli'nin (2014) "İş Talepleri Kaynakları Modeli" üzerine çalışması ile bir arada kullanıldığı görülmüştür. Kaynaklar arası bağlantıların oldukça yoğun ve sıkı olduğu görülmektedir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada Web of Science (Social Sciences Citation Index/SSCI ve Emerging Sources Citation Index/ESCI) veri tabanında doğrudan İKY temasına yönelik çalışmaların yer aldığı dergilerde 2017-2021 yılları arasında yapılan makalelerin bibliyometrik yöntemlerle incelenmesi amaçlanmıştır. VOSviewer yazılımı aracılığıyla yapılan analizler sonucunda en fazla makaleye ve en fazla atfa sahip derginin "International Journal of Human Resource Management" olduğu belirlenmiştir. "Human Resource Management" ve "Human Resource Management Journal" dergileri ise makale sayısı sıralamasında ikinci ve üçüncü sıralardadır. Dergiler arasındaki bağlantılara bakıldığında "Human Resource Management", "Human Resource Management Review" ve "Human Resource Management Journal" dergilerinin atf bağlamında ilişkili olduğu belirlenmiştir. "Asia Pacific Journal of Human Resource Management", "Journal of Chinese Human Resource Management" ve "South African Journal of Human Resource Management" ise kendi aralarında ilişkili görülmektedir. Bu durum Uzak Doğu ve Afrika ülkelerine yönelik çalışmaları içinde barındıran dergiler arasında bir bağlantı olduğunu ortaya koymaktadır.

Dergilerde yayınlanan makalelerdeki anahtar kelimeler incelendiğinde, "iş tatmini", "yetenek yönetimi", "liderlik", "işe adanmışlık", "farklılık", "cinsiyet", "çalışan katılımı" ve "performans"

kelimelerinin en fazla tekrar edilenler olduğu görülmüştür. En çok tekrar eden kelimenin “iş tatmini” olması, yıllardır üzerinde çok sayıda çalışma yapılan bu konunun hala güncelliğini yitirmediğinin bir göstergesi sayılabilir. Benzer şekilde ilk üç kelime arasında yer alan “yetenek yönetimi” ve “liderlik” konularının da İKY açısından halen güncelliğini koruduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca VOSviewer ile yapılan analizde 6 ayrı küme ortaya çıkmıştır. Bu kümeler, içine aldıkları kelimeler açısından ele alındığında stratejik İKY, adanmışlık-bağlılık, performans, istihdam ilişkileri, sosyal ilişkiler, iyi oluş gibi temalar altında bir odaklanma olduğu söylenebilir.

Yayınların yazarlara göre değerlendirilmesi sonucunda Cooke, Sanders ve Brewster’in en çok makaleye ve atıfa sahip yazarlardan oldukları görülmüştür. En çok yayına sahip ülkeler ise ABD, İngiltere ve Avusturalya’dır. En gelişmiş ülkeler arasında olan bu üç ülkede makale sayısının yoğun olması, sistematik İKY uygulamalarının bulunduğu örgütlerde araştırma yapılma olanağının bulunmasıyla açıklanabilir. Bu ülkelerdeki göçmen sayısının fazla oluşu da bu sonuca yol açmış olabilir. Bir diğer açıklama ise İKY’nin ortaya çıkışına zemin hazırlayan Endüstri Devrimi’nin İngiltere’de, kuramsal temellerinin ise ABD’de Harvard ve Michigan Üniversitesi’nde ortaya çıkmış olmasıdır (Kaufman, 2014). Çin ve Güney Afrika menşeli çalışmalar da oldukça fazladır. Ortak çalışma yapılan 38 ülkeden dört küme oluşmuştur. İlk kümede İngiltere, Avusturalya, İrlanda, Malezya, Pakistan, Yeni Zelanda gibi ülkeler bulunmaktadır. Bu bağlamda Anglo-Sakson etkisinin görüldüğü söylenebilir. İkinci kümede Kanada, Fransa, Yunanistan, İtalya, Portekiz, İspanya ve Türkiye gibi ülkeler yer almaktadır. Üçüncü kümede Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Hollanda ve Norveç Kuzey Avrupa ülkeleri bulunmaktadır. Dördüncü kümede ise Asya Ülkeleri olan Japonya, Çin, Singapur, Güney Kore, Tayland ve ABD yer almaktadır. Bu bağlamda coğrafi ve kültürel açıdan benzerlik taşıyan veya en azından İKY uygulamaları açısından benzerlik taşıyan ülkelere birlikte çalışma yapılmış olduğu sonucuna varılabilir. Ancak bu sonuçlardan genel bir çıkarım yapılması için daha kapsamlı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

En çok atıf alan yayınlara bakıldığında Ringle ve ark.’nin (2020) İKY araştırmalarında yapısal eşitlik modellemesi ile ilgili çalışmasının ilk sırada olduğu, ikinci sırada ise Dumont, Sheng ve Deng’in (2017) yeşil İKY ile ilgili çalışmasının yer aldığı belirlenmiştir. Bu durum yöntem ve sürdürülebilirlik konularının ilgi gördüğünün bir işareti olabilir. Benzer şekilde en çok kullanılan kaynak Podsakoff’un (2003) ortak yöntem yanlılığı ile ilgili çalışması ve Bowen ve Ostroff’un (2004) İKY-örgüt performansı ile ilişkisini konu alan çalışması olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. İlk olarak yalnızca Web of Science veritabanında yer alan dergilerin kullanılmış olmasıdır. İKY alanındaki çalışmalara yer veren ancak başlığında “insan kaynakları” kelime grubunun yer almadığı SSCI indeksli dergiler de bulunmaktadır. Gelecek çalışmalarda bu dergilere de yer verilebilir. Ek olarak SCOPUS gibi diğer veritabanlarından da yararlanılabilir. Bir diğer sınırlılık ise araştırmada yalnızca 2017-2021 yılları arasındaki çalışmaların ele alınmasıdır. Ayrıca Türkiye’de yönetim ve organizasyon/işletme veya çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri çatısı altında insan kaynakları yönetimine odaklanan dergiler de bulunmaktadır. “İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi”, “Çalışma ve Toplum Dergisi”, “İş ve İnsan Dergisi”, “İşletme Araştırmaları Dergisi”, kamu ve vakıf üniversitelerinin iktisadi ve idari bilimler ile sosyal bilimler kapsamında yayınladıkları dergiler de insan kaynakları yönetimini içine almaktadır. Gelecek çalışmalarda Türkiye’de bulunan söz konusu dergilerdeki makaleler çözümlenebilir. Örneğin TR Dizin’de (ULAKBİM) taranan dergilerdeki çalışmaların derinlemesine incelemesi yapılabilir. Ayrıca VOSviewer yazılımının kullanılması ve bu yazılımın izin verdiği analizlerin yapılmış olması da bir kısıt olarak düşünülebilir. BibExcel, SciMet ve benzeri diğer analiz araçları da farklı araştırmalarda kullanılabilir. Bibliyometrik yöntemlerin kapsamlı okuma ve içerik analizinin yerini tutmayacağını belirtmekte fayda vardır. Gelecek araştırmalarda makalelerin detaylı bir şekilde içerik analizi ile incelenmesi de önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.
- Arslan, A., Cooper, C., Khan, Z., Golgeci, I., & Ali, I. (2021). Artificial intelligence and human workers interaction at team level: A conceptual assessment of the challenges and potential HRM strategies. *International Journal of Manpower*. ahead-of-print. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2021-0052>
- Bardoel, E. A., De Cieri, H., & Santos, C. (2008). A review of work-life research in Australia and New Zealand. *Asia Pacific journal of Human resources*, 46(3), 316–333.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Bowen, D. E. Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-Firm Performance Linkages: The Role of the ‘Strength’ of The HRM System. *Academy of Management Review*, 29(2), 203–221. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.12736076>
- Boxall, P. (1996). The strategic HRM debate and the resource-based view of the firm. *Human Resource Management Journal*, 6(3), 59–75. <https://doi.org/10.1177%2F1038411108095762>.
- Bron, A. J., de Paiva, C. S., Chauhan, S. K., Bonini, S., Gabison, E. E., Jain, S., Knop, E., Markouilli, M., Okowa, Y., Perez, V., Uchino, Y., Yoko, N., Zoukhri, D., & Sullivan, D. A. (2017). TFOS DEWS III pathophysiology report. *The Ocular Surface*, 15(3), 438–510. <https://doi.org/10.1016/j.jtos.2017.05.011>
- Combs, J., Liu, Y., Hall, A., & Ketchen, D. (2006). How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Personnel Psychology*, 59(3), 501–528. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Cooke, F. L. (2018). Concepts, contexts, and mindsets: Putting human resource management research in perspectives. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 1–13. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12163>
- Cooke, F. L., Liu, M., Liu, L. A., & Chen, C. C. (2019). Human resource management and industrial relations in multinational corporations in and from China: Challenges and new insights. *Human Resource Management*, 58(5), 455–471. <https://doi.org/10.1002/hrm.21986>
- Danvila-del-Valle, I., Estévez-Mendoza, C., & Lara, F. J. (2019). Human resources training: A bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 101, 627–636. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.026>
- Delery, J. E. (1998). Issues of fit in strategic human resource management: Implications for research. *Human Resource Management Review*, 8(3), 289–309.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Dyer, K. R., Christie, M. C., & Wright, E. W. (2000). The classification of intertidal mudflats. *Continental Shelf Research*, 20(10-11), 1039-1060. [https://doi.org/10.1016/S0278-4343\(00\)00011-X](https://doi.org/10.1016/S0278-4343(00)00011-X)
- García-Lillo, F., Claver-Cortes, E., Ubeda-Garcia, M., Marco-Lajara, B., & Zaragoza-Sáez, P. C. (2018). Mapping the “intellectual structure” of research on human resources in the “tourism and hospitality management scientific domain”: Reviewing the field and shedding light on future directions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 30(3), 1741–1768. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2017-0187>
- Garengo, P., Sardi, A., & Nudurupati, S. S. (2021). Human resource management (HRM) in the performance measurement and management (PMM) domain: a bibliometric review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, (ahead-of-print/basimda).
- Hauptmann, S., & Steger, T. (2013). A brave new (digital) world? Effects of in-house social media on HRM. *German Journal of Human Resource Management*, 27(1), 26–46. <https://doi.org/10.1177%2F239700221302700104>
- Herrera, J., & de las Heras-Rosas, C. (2020). Corporate social responsibility and human resource management: Towards sustainable business organizations. *Sustainability*, 12(3), 841. <https://doi.org/10.3390/su12030841>

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hosain, M. S. (2021). Integration of social media into HRM practices: a bibliometric overview. *PSU Research Review*. ahead-of-print. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PRR-12-2020-0039>
- Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672. <https://doi.org/10.5465/256741>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294.
- Kaufman, B. E. (2014). The historical development of American HRM broadly viewed. *Human Resource Management Review*, 24(3), 196–218. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2014.03.003>
- Kaushal, N., Kaurav, R. P. S., Sivathanu, B., & Kaushik, N. (2021). Artificial intelligence and HRM: identifying future research Agenda using systematic literature review and bibliometric analysis. *Management Review Quarterly*, 1–39. <https://doi.org/10.5465/256741>
- Khalil, G. M., & Crawford, C. A. G. (2015). A bibliometric analysis of US-based research on the behavioral risk factor surveillance system. *American Journal of Preventive Medicine*, 48(1), 50–57. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2014.08.021>
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31–48. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580439>
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806–815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>
- Markoulli, M. P., Lee, C. I., Byington, E., & Felps, W. A. (2017). Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions. *Human Resource Management Review*, 27(3), 367–396. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.10.001>
- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18–36. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.002>
- Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233–2253. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1091980>
- Martin-Alcazar, F., Romero-Fernandez, P. M., & Sanchez-Gardey, G. (2005). Strategic human resource management: integrating the universalistic, contingent, configurational and contextual perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 633–659. <https://doi.org/10.1080/09585190500082519>
- McCain, K.W. (1990). Mapping authors in intellectual space: A technical overview, *Journal of the American Society for Information Science*, 41 (6), 433–443.
- McNulty, Y., & Brewster, C. (2017). Theorizing the meaning (s) of ‘expatriate’: establishing boundary conditions for business expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 27–61. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1243567>
- Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 140–156. <https://doi.org/10.1177%2F239700221102500205>
- Parry, E., & Strohmeier, S. (2014). HRM in the digital age - Digital changes and challenges of the HR profession. *Employee Relations*. 36(4), Editorial. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2014-0032>
- Pelit, E., & Katircioglu, E. (2021). Human resource management studies in hospitality and tourism domain: a bibliometric analysis. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. ahead-of-print, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2021-0722>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics. *Journal of Documentation*, 25, 348.
- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190–203. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.002>
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2020). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1617–1643. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>
- Santana, M., Morales-Sánchez, R., & Pasamar, S. (2020). Mapping the link between corporate social responsibility (CSR) and human resource management (HRM): How is this relationship measured?. *Sustainability*, 12(4), 1678. <https://doi.org/10.3390/su12041678>
- Saridakis, G., Lai, Y., & Cooper, C. L. (2017). Exploring the relationship between HRM and firm performance: A meta-analysis of longitudinal studies. *Human Resource Management Review*, 27(1), 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.005>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (43–68), Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Shen, J., Chanda, A., D'netto, B., & Monga, M. (2009). Managing diversity through human resource management: An international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 235–251. <https://doi.org/10.1080/09585190802670516>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Van Eck, N., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538.
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- White, H. D., & McCain, K. W. (1998). Visualizing a discipline: An author co-citation analysis of information science, 1972–1995. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(4), 327–355. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(19980401\)49:4%3C327::AID-ASI4%3E3.0.CO;2-4](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(19980401)49:4%3C327::AID-ASI4%3E3.0.CO;2-4)
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320. <https://doi.org/10.1177%2F014920639201800205>



**Etik Beyanı** : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

**Yazar Katkıları** : Birinci yazarın katkısı %60, ikinci yazarın katkısı %40'tur.

**Çıkar Beyanı** : Herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Ethics Statement** : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

**Author Contributions** : In this study 1st author's contribution rate: 60%, 2nd author's contribution rate: 40%.

**Conflict of Interest** : There is no conflict of interest.

---