

Başvuru: 22.11.2024 Kabul: 26.12.2024

Yetenek Yönetimi Literatürünün Son On Yıldaki Gelişimi: 2014-2024 Yılları Arasında Yapılan Bilimsel Çalışmaların Bibliyometrik Analizi *

Development of Talent Management in The Last Decade: Bibliometric Analysis of Scientific Studies Conducted between 2014-2024

Onur ÇATALTEPE¹ 
Yasemin KAYA² 

Öz

Yetenek yönetimi, insan kaynakları yönetiminin stratejik bir alt disiplini olarak, organizasyonların başarılarında önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışma, yetenek yönetimi alanında yapılan akademik çalışmaların 2014-2024 yılları arasındaki eğilimlerini bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemeyi amaçlamaktadır. Web of Science (WoS) veri tabanındaki "Business" ve "Management" araştırma alanlarına odaklanarak 489 makale analiz edilmiştir. Bibliyometrik analiz için VOSviewer yazılımı kullanılarak yetenek yönetimi literatüründeki anahtar kavramlar, iş birliği ağları, yazarların katkıları ve makalelerin atıf performansları değerlendirilmiştir. Sonuçlar, yetenek yönetimi alanında "human capital" ve "leadership development" gibi kavramların literatürde merkezi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, en fazla atıf alan makalelerin COVID-19 pandemisinin iş dünyası üzerindeki etkilerini incelediği tespit edilmiştir. Analizler, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'nin bu alanda en etkili ülkeler olduğunu ortaya koyarken, akademik kurumlar bazında ise Monash Üniversitesi, Dublin Şehir Üniversitesi ve Tilburg Üniversitesi'nin merkezi bir rol oynadığını göstermiştir. Bu bulgular, yetenek yönetimi literatürünün iş dünyasında stratejik bir rol oynadığını ve bu alanda artan bir akademik ilgi olduğunu vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Yetenek Yönetimi, Bibliyometrik Analiz, İnsan Kaynakları Yönetimi, Web of Science (WoS)*

Jel Kodları: *M1, M10, M50*

Abstract

Talent management, as a strategic sub-discipline of human resource management, plays an important role in the success of organizations. This study aims to examine the trends of academic studies in the field of talent management between 2014 and 2024 through bibliometric analysis. We analyzed 489 articles in the Web of Science (WoS) database, focusing on the research areas of "Business" and "Management". Using VOSviewer software for bibliometric analysis, key concepts in talent management literature, collaboration networks, authors' contributions and citation performance of the articles were evaluated. The results show that concepts such as "human capital" and "leadership development" are central in the talent management literature. It was also found that the most cited articles examined the effects of the COVID-19 pandemic on the business world. The analysis reveals that the United States and the United Kingdom are the most influential countries in this field, while Monash University, Dublin City University and Tilburg University play a central role in terms of academic institutions. These findings emphasize that talent management literature plays a strategic role in the business world and that there is a growing academic interest in this field.

Keywords: *Talent Management, Bibliometric Analysis, Human research management Web of Science (WoS)*

Jel Codes: *M1, M10, M50*

Önerilen Atıf / Suggested Citation: Çataltepe, O., & Kaya, Y. (2024). Yetenek yönetimi literatürünün son on yıldaki gelişimi: 2014-2024 yılları arasında yapılan bilimsel çalışmaların bibliyometrik analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 3(2), 101-118.

* Bu çalışma, 11.10.2024 tarihinde II. İnsan Kaynakları Kongresi'nde sunulan ve tam metni bildirimler kitabında yayınlanmayan "Yetenek Yönetimi Literatürünün Son On Yıldaki Gelişimi: 2014-2024 Yılları Arasında Yapılan Bilimsel Çalışmaların Bibliyometrik Analizi" başlıklı bildirimden hazırlanmıştır.

¹ Doktora Öğrencisi, Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, onurcataltepe.tr@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2138-1848>

² Doç. Dr., Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ykaya@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3800-0244>

Giriş

Yetenek yönetimi, günümüz iş dünyasında organizasyonların stratejik hedeflerine ulaşmalarında ve uzun vadeli başarılarını sürdürebilmelerinde kritik bir rol oynayan bir yönetim uygulaması haline gelmiştir. Özellikle küreselleşmenin, teknolojik dönüşümlerin ve iş gücü dinamiklerindeki hızlı değişimlerin etkisiyle, nitelikli çalışanların belirlenmesi, geliştirilmesi ve organizasyon bünyesinde tutulması giderek daha önemli hale gelmektedir. Bu bağlamda, yetenek yönetimi, insan kaynakları yönetiminin stratejik bir alt disiplini olarak, organizasyonların performansını doğrudan etkileyen bir unsur olarak kabul edilmektedir.

Son yıllarda, yetenek yönetimi üzerine yapılan akademik çalışmaların sayısında kayda değer bir artış gözlemlenmiştir. Bu artış, yetenek yönetiminin sadece bir yönetim uygulaması olmaktan çıkıp akademik literatürde de önemli bir inceleme alanı haline geldiğini göstermektedir. Ancak, bu artışa rağmen, yetenek yönetimi literatürünün bütüncül bir bakış açısıyla derinlemesine değerlendirilmesi ve mevcut eğilimlerin sistematik bir şekilde incelenmesi sınırlı kalmıştır. Bu noktada, bibliyometrik analizler, belirli bir araştırma alanının yapısal özelliklerini ve literatürdeki genel eğilimleri anlamak için güçlü bir yöntem olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışma, yetenek yönetimi alanında 2014-2024 yılları arasında gerçekleştirilen akademik yayınları bibliyometrik analiz yöntemiyle inceleyerek, bu alandaki eğilimleri, anahtar kavramları ve akademik iş birliklerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bibliyometrik analiz, literatürün niceliksel bir değerlendirmesini sunarak, yetenek yönetimi konusunda yapılan araştırmaların hangi başlıklar etrafında yoğunlaştığını ve hangi yazarların bu alanda etkili olduğunu görselleştirmektedir. Bu sayede, yetenek yönetimi alanındaki akademik durumu ve literatürde öne çıkan araştırma konularını belirlemek mümkün olacaktır.

Bu araştırmanın motivasyonu, yetenek yönetimi alanındaki akademik çalışmaların kapsamlı bir şekilde analiz edilerek, bu alandaki birikimi derinlemesine anlamak ve gelecekteki çalışmalara katkı sağlayacak bilimsel bir çerçeve sunmaktır. Dolayısıyla bu çalışmanın, literatüre sağladığı katkının yanı sıra, yetenek yönetimi alanındaki araştırmacılara ve uygulayıcılara, gelecek çalışmalarda odaklanmaları gereken anahtar konuları belirleme ve literatürdeki boşlukları tespit etme noktasında yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Literatürün kapsamlı bir değerlendirmesi olarak sunulan bu çalışma, yetenek yönetimi alanında akademik bilgi birikimini derinleştirmek amacıyla önemli bulgular sunmayı hedeflemektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

Küresel anlamda yetenek yönetiminin kökenleri 1800'lere kadar uzanmakta olup, sanat ve eğlence yönetimi, spor yönetimi literatürü ve erken dönem eğitim alanlarında temelleri bulmaktadır. İş dünyasında yetenek yönetimine olan ilgi, 1990'larda McKinsey danışmanları tarafından gündeme getirilmiş ve bu dönemin sonlarında, en iyi performans gösteren işletmelerin başarısında çalışanların kritik bir rol oynadığı vurgulanarak "yetenek savaşı" kavramı literatüre kazandırılmıştır. Bu gelişmeler, organizasyonlar içerisinde yetenek yönetimine yönelik araştırma ve uygulamalara olan ilginin artmasına zemin hazırlamıştır. Özellikle iş liderlerinin, yetenek yönetiminin stratejik önemini daha iyi kavradığını ve bu alandaki faaliyetleri planlamak ve uygulamak için ciddi kaynaklar ayırdığını gösteren birçok rapor yayımlanmıştır. Son yıllarda yaşanan finansal piyasa dalgalanmaları ve belirsizlikler iş kayıplarına ve aksamalara neden olsa da yapılan çalışmalar yetenek yönetiminin organizasyonlar için de daha stratejik bir konuma sahip olmaya başladığını ortaya koymaktadır (Khilji vd., 2015, s. 239).

Araştırmalar, yetenek yönetimi kavramını tanımlama ve kavramsallaştırma sürecinde, terimin bilimsel ve pratik uygulamalarında bir fikir birliğine varılamadığını ortaya koymaktadır. Araştırmacılar, yetenek yönetiminin nasıl algılandığına ilişkin genel çerçeveler belirlemiş olsalar da bu çerçeveler yetenek yönetiminin farklı boyutlarını ve uygulama alanlarını kapsamakla birlikte, henüz ortak bir tanım üzerinde tam anlamıyla uzlaşmaya varılamamıştır. Bu nedenle, literatür incelendiğinde, yetenek yönetimine dair farklı birçok tanımın mevcut olduğu görülmektedir (Lewis ve Heckman, 2006; Collings ve Mellahi, 2009; Garavan vd., 2012; Vaiman vd., 2012; Sparrow, 2019).

Genel olarak bu tanımlamaların odak noktalarını en zeki ve yetenekli çalışanların işletmeye çekilmesi ve seçilmesi oluşturmaktadır. Ancak zamanla yetenek yönetimine yönelik daha net tanımlamaların ortaya çıktığı görülmektedir (Ariss, vd., 2014). Buna bağlı olarak Scullion ve diğrleri (2007) yetenek yönetimini küresel ölçekte en stratejik rollerdeki, en iyi çalışanları cezbetme, seçme, geliştirme ve elde tutmaya yönelik organizasyonel faaliyetler olarak tanımlamaktadır. Thakurta (2024) ise doğru yetkinliklere sahip, doğru kişileri, doğru işte ve doğru maliyetle yerleştirmeye sonuçlanan stratejiler bütünü şeklinde tanımlamaktadır. Schiemann (2014) ise yetenek yönetimini coğrafi sınırları aşarak yetenek yaşam döngüsünün yönetimiyle ilgili tüm faaliyetleri ve sorumlulukları bütünleştiren benzersiz bir işlev olarak tanımlayarak bu sürecin, yetenek çekme ve kazanmadan, geliştirme ve elde tutmaya kadar geniş bir yelpazeyi kapsadığını, işletmelerin, bu kapsamlı yaklaşımı benimseyerek yeteneklerini

stratejik olarak yönettiğini ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeyi hedeflediğini belirtmektedir. Jooss ve diğerleri (2023) ise yetenek yönetimini işletmelerdeki kritik pozisyonları doldurmak için yüksek performansa sahip çalışanların belirlenmesi, çekilmesi, geliştirilmesi, elde tutulması ve görevlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Collings ve Mellahi (2009) ise yetenek yönetimini stratejik bir bakış açısıyla ele alarak, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajlarına farklı şekillerde katkı sağlayan kritik pozisyonların sistematik bir şekilde belirlenmesi süreci ifade ederek, yüksek potansiyele sahip ve yüksek performanslı çalışanlardan oluşan bir yetenek havuzunun geliştirilmesini ve bu pozisyonları yetkin çalışanlarla doldurmayı kolaylaştırmak için farklılaştırılmış bir mimarinin oluşturulmasını içeren bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır.

Yetenek yönetimi tanımları ve yapılarını incelemek için en uygun yöntemler konusunda hala sınırlı bir fikir birliği olmasına rağmen, yetenek yönetimi üzerine olan akademik literatür her geçen yıl önemli ölçüde genişlemektedir. Bu genişleme, teorik altyapı eksikliğine rağmen devam etmektedir. Bu durum, TM üzerine yapılan araştırmaların genellikle teori temelli değil, fenomen odaklı olarak ele alındığını göstermektedir (Gallardo-Gallardo vd., 2015, s. 264).

Yetenek yönetimi literatüründe teorik altyapı eksikliğinin ve kavramsal çeşitliliğin devam etmesi, bu alanda daha sistematik ve bütüncül analiz yöntemlerine olan gereksinimi artırmaktadır. Özellikle bibliyometrik analiz, yetenek yönetimi alanındaki yayınların kapsamını, eğilimlerini ve temel bilgi kaynaklarını inceleyerek, bu alanda çalışan araştırmacılar için önemli bir rehber niteliği taşımaktadır. Bibliyometrik analizler, mevcut literatürdeki boşlukların, yazarlar arasındaki iş birliği ağlarının ve konunun zaman içindeki evriminin tespit edilmesine olanak tanıyarak, yetenek yönetiminin daha net ve kapsamlı bir tanımına ulaşılmasına katkı sunacaktır. Ayrıca, bu tür bir analiz, araştırmacıların gelecekteki çalışmalara yönelik daha sağlam teorik çerçeveler geliştirmelerine ve uygulamaya yönelik öneriler sunmalarına imkân tanımaktadır. Dolayısıyla, yetenek yönetimi literatürünün derinlemesine incelenmesi ve gelecekteki araştırmaların daha hedefli ve yapısal bir biçimde yönlendirilmesi için bibliyometrik analizler büyük bir gereklilik arz etmektedir.

2. Metodoloji

Bibliyometrik analiz, büyük ölçekli veri kümelerini inceleyerek gelişen eğilimleri, araştırma yapı taşlarını ve literatürdeki eksiklikleri belirlemeye olanak tanıyan bir yöntem olarak tanımlanmaktadır. Bu yöntem, geniş veri setlerinin analiz edilmesi yoluyla araştırma alanlarını haritalamayı mümkün kılmakta ve bu sayede akademisyenler, ilgili konu hakkında kapsamlı bilgi edinebilmekte, literatürdeki boşlukları saptayarak gelecek araştırmalarına yön verebilme fırsatı elde etmektedir (Castañeda vd., 2022). Başka bir ifadeyle bibliyometrik analizler, nicel veri analizine dayanan bir yaklaşımla, ilgili alandaki araştırmaların etkisini, bağlantılarını ve evrimini değerlendirme imkânı sunmaktadır. Bu yöntem aracılığıyla, araştırmacılar alandaki dinamikleri anlamada büyük öneme sahip olan etkili çalışmaları, kilit yazarları ve ortaya çıkan ilgi alanlarını belirleyebilmektedir (Kraus vd., 2024, s. 301).

Bibliyometrik analiz, belirli bir araştırma alanının objektif bir şekilde haritalanmasını sağlamak amacıyla kullanılan sayısal bir yöntem olarak tanımlanmaktadır. Bu teknik, araştırma alanında en etkili eserleri, yazarları, yaygın olarak kullanılan anahtar kelimeleri ve en sık ilişkilendirilen konuları ortaya çıkarmaktadır (Tigre vd., 2022). Aynı zamanda bibliyometrik analiz, ilgili konuya olan ilgi düzeyini belirlemek için konuyla ilgili yayınlardan elde edilen verileri kullanmaktadır. Bu veriler arasında en çok atıf alan yazarlar ve makaleler, odaklanan konuya ilişkin en fazla yayını bulunan bilimsel dergiler ile yayın sayıları göz önünde bulundurularak araştırma alanının gelişimi değerlendirilmektedir (Tierno vd., 2017).

Akademisyenler, bibliyometrik analizleri çeşitli amaçlarla kullanmaktadır; bu amaçlar arasında makale ve dergi performansındaki yeni eğilimlerin belirlenmesi, iş birliği ağlarının ve araştırma bileşenlerinin incelenmesi, ayrıca belirli bir alanın mevcut literatürdeki entelektüel yapısının keşfedilmesi yer almaktadır. Bu bağlamda, titizlikle gerçekleştirilen bibliyometrik çalışmalar, bir alanın yenilikçi ve anlamlı bir şekilde ilerlemesine güçlü bir zemin sağlamaktadır. Bu çalışmalar sayesinde akademisyenler, alana dair kapsamlı bir genel bakış elde edebilmekte, bilgi boşluklarını tespit edebilmekte, araştırma için yeni fikirler üretebilmekte ve yapacakları katkıları alana uygun şekilde konumlandırabilmektedir (Donthu vd., 2021, ss. 284-285).

Dünya genelinde en prestijli veri tabanlarından biri olarak kabul edilen Web of Science (WoS), bilimsel literatürü ayrıntılı bir şekilde inceleme imkânı sunan önemli bir kaynaktır. WoS, araştırmacılara kapsamlı ve yüksek kaliteli içeriklere erişim sağlama noktasında öne çıkmaktadır. Science Citation Index Expanded (SCIE), Social Sciences Citation Index (SSCI) ve Arts & Humanities Citation Index (AveHCI) gibi özel indekslere sahip olması, üst düzey akademik dergileri bünyesinde barındırarak güvenilir kaynaklar sunması sebebiyle hem akademik

değerlendirmelerde hem de bibliyometrik analizlerde sıklıkla tercih edilmektedir (Pranckutė, 2021). WoS, yalnızca atıf verilerini sunmakla kalmayıp, bu atıfların nasıl ve ne sıklıkta kullanıldığını da analiz etme olanağı sağlamaktadır (Wang vd., 2016). Bu nedenle, geniş veri kapsamı, güvenilir içeriği, güçlü arama motorları ve gelişmiş sorgulama yetenekleri ile detaylı atıf ve kullanım analizleri sunabilmesi, bu araştırmada WoS veri tabanının tercih edilmesinin temel sebeplerini oluşturmaktadır.

Bu çalışmada Donthu ve diğerleri (2021) tarafından önerilen Bibliyometrik Analiz Prosedürü uygulanmıştır. Bu prosedür, bibliyometrik çalışmanın amaç ve kapsamının tanımlanması, analizler için uygun tekniklerin seçilmesi, analiz için verilerin toplanması ve analizin gerçekleştirilmesi sonucunda elde edilen bulguların raporlanması olmak üzere 4 temel adımdan oluşmaktadır (Donthu vd., 2021, ss. 294-295). Bu prosedür bağlamında çalışmanın temel amacı, yetenek yönetimi alanında yapılan akademik çalışmaları bibliyometrik analiz yöntemiyle inceleyerek, işletme ve yönetim bağlamındaki güncel eğilimleri ve literatürdeki gelişim süreçlerini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda, verilerin toplanması için Web of Science (WoS) veri tabanında "talent management" anahtar kelimesi taranarak 3024 adet yayıma ulaşılmıştır. Araştırma alanı olarak "Business" ve "Management" araştırma alanları seçilmiştir. Literatürün güncel durumunu ve eğilimlerini değerlendirmek amacıyla araştırma türü olarak makale; yıl aralığı olarak da 2014-2024 yılları seçilmiştir. Son olarak, sosyal bilimler alanında yüksek kaliteli, hakemli ve etkili araştırmaları kapsamasından dolayı SSCI (Social Sciences Citation Index) seçilmiştir. Bu kriterler doğrultusunda yapılan arama sonucunda, toplamda 489 makaleye ulaşılmıştır. Elde edilen veriler, bilimsel yayınlar arasındaki bağlantıları, atıf ilişkilerini ve anahtar kelime ağlarını görselleştirerek bibliyometrik analizleri daha etkili ve anlaşılır hale getirilmesinde önemli bir yere sahip olan VOSviewer 1.6.19 yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, yetenek yönetimi literatürüne ilişkin kapsamlı ve derinlemesine bir değerlendirme yapılarak aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır.

- Yetenek yönetimi alanında son 10 yılda öne çıkan anahtar kavramlar nelerdir?
- Yetenek yönetimi makalelerinin yıllara göre dağılımı nedir?
- Yetenek yönetimi makalelerinin yazar sayılarına göre dağılımı nedir?
- Yetenek yönetimi konusunda en çok atıf alan çalışmalar nelerdir?
- Yetenek yönetimi konusunda en çok atıf alan yazarlar kimlerdir?
- Yetenek yönetimi araştırmalarının en sık yayımlandığı akademik dergiler hangileridir?
- Bu alanda yapılan akademik iş birlikleri hangi ülkeler ve kurumlar arasında yoğunlaşmaktadır?

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, yetenek yönetimi alanında 2014-2024 yılları arasında gerçekleştirilen akademik çalışmaların bibliyometrik analizini yaparak, literatürdeki eğilimleri, önemli araştırma konularını ve gelişim süreçlerini ortaya koymaktır. Bu analiz, yetenek yönetimi kavramının iş dünyası ve yönetim disiplinlerindeki yerini daha iyi anlamak ve gelecekteki çalışmalar için yol gösterici nitelikte bilgiler sunmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma ayrıca, literatürde öne çıkan anahtar kavramları, iş birliklerini ve atıf ağlarını analiz ederek, yetenek yönetimi alanındaki bilgi birikiminin gelişimine ışık tutmayı hedeflemektedir.

Bu çalışma, yetenek yönetimi alanında literatüre katkı sağlayan önemli bir kaynak niteliğindedir. İş dünyasında yetenek yönetimi, küresel rekabetin arttığı günümüzde stratejik bir öneme sahip olup, kurumların sürdürülebilir başarısında kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, araştırma bulguları hem akademisyenler hem de uygulayıcılar için değerli bir rehber sunarak, yetenek yönetimi politikalarının ve stratejilerinin oluşturulmasına yönelik pratik çıkarımlar sunacaktır. Ayrıca, bu çalışma, literatürdeki boşlukların belirlenmesine ve gelecekteki araştırma yönelimlerine de katkı sağlayacaktır.

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, 10 Eylül 2024 tarihinde Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan makaleler üzerinde gerçekleştirilerek, diğer veri tabanlarında yer alan çalışmalar kapsam dışında bırakılmıştır. Ayrıca, yalnızca "Business" ve "Management" araştırma alanlarına odaklanıldığı için farklı disiplinlerdeki yetenek yönetimi çalışmaları araştırmanın kapsamına alınmamıştır. İnceleme, SSCI (Social Sciences Citation Index) kapsamındaki makalelerle sınırlandırılmıştır ve 2014-2024 yılları arasındaki çalışmalarla sınırlı olduğundan, daha önceki dönemde yapılan araştırmalar bu çalışmaya dâhil edilmemiştir.

3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada en çok atıf alan makaleler arasında, Van Hoek'un 2020 yılında International Journal of Operations & Production Management dergisinde yayınlanan makalesi, 478 atıf ile öne çıkmaktadır. Al Ariss, Cascio ve Paauwe'nin 2014 yılında Journal of World Business dergisinde yayınladığı çalışma ise 264 atıf ile dikkat çekmektedir. Benzer şekilde, Baum, Mooney, Robinson ve Solnet'in 2020 yılında International Journal of Contemporary Hospitality Management dergisinde yayınladığı makale de 264 atıf almıştır. Cappelli ve Keller'in 2014 yılında Annual Review of Organizational Psychology dergisinde yayınlanan çalışması ise 201 atıf ile önemli bir katkı sunmuştur. Deery ve Jago'nun 2015 yılında International Journal of Contemporary Hospitality Management dergisinde yayınladığı makale ise 193 atıf ile dikkat çeken bir diğer çalışmadır. Diğer en çok atıf alan çalışmalar ve ilgili bilgileri, Tablo 1'de detaylı bir şekilde gösterilmiştir.

Tablo 1

2014-2024 Yılları Arasında En Çok Atıf Alan Yetenek Yönetimi Makaleleri

Yıl	Dergi Adı	Yazarlar	Atıf Sayısı	Başlık	Konu
2020	International Journal of Operations & Production Management	van Hoek, R	478	Research opportunities for a more resilient post-COVID-19 supply chain- closing the gap between research findings and industry practice	Bu çalışma, COVID-19 pandemisinin tedarik zincirleri üzerindeki olumsuz etkilerini inceleyerek, bu etkilerin nasıl yönetileceği ve tedarik zinciri dayanıklılığının nasıl artırılacağı üzerine odaklanmaktadır. Çalışma, literatürde daha önce tanımlanmış tedarik zinciri risklerine dayalı olarak pandeminin yarattığı tedarik, talep ve kontrol risklerini ele almakta, bu risklerin sektörde nasıl deneyimlendiğini incelemekte ve mevcut araştırmalarla sektördeki uygulamalar arasındaki boşluğu kapatmayı amaçlamaktadır.
2014	Journal of World Business	Al Ariss, A; Cascio, WF; Paauwe, J	264	Talent management: Current theories and future research directions	Yetenek yönetimi üzerine mevcut teoriler ve gelecekteki araştırma yönelimleri ele alınmıştır. Yetenek yönetiminin organizasyonlar için sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak üzere kritik pozisyonlara yüksek potansiyelli çalışanların yerleştirilmesi ve bu çalışanların organizasyona bağlılıklarını artırmak için stratejiler geliştirilmiştir. Makale, yetenek yönetiminin farklı tanımları ve uygulamaları üzerine bir literatür taraması sunarak, yetenek yönetiminin küresel boyutlarına ve performans odaklı bir yaklaşımın uygulanmasına dair bulgular sunmaktadır.
2020	International Journal of Contemporary Hospitality Management	Baum, T; Mooney, SKK; Robinson, RNS; Solnet, D	264	COVID-19's impact on the hospitality workforce - new crisis or amplification of the norm?	Bu çalışmada, COVID-19 pandemisinin küresel konaklama sektörü üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada, pandemi sürecinde konaklama sektöründe çalışan iş gücünün karşılaştığı zorluklar makro (küresel, politika, hükümet), mezo (örgütsel) ve mikro (çalışan) düzeylerde ele alınmıştır. Bu etkilerin, iş gücü için halihazırda var olan kırılganlıkların bir yansıması olduğu ve pandeminin sadece bu zorlukları büyüttüğü vurgulanmaktadır.
2014	Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior	Cappelli, P; Keller, JR	201	Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges	Bu çalışmada, yetenek yönetiminin kavramsal yaklaşımlarını ve karşılaşılan pratik zorlukları ele alınmıştır. Makalede, açık iş gücü piyasalarının yaratmış olduğu belirsizlikler ve bu durumun yönetim zorlukları üzerinde durulmuştur. Ayrıca, çalışanların bir organizasyon içinde hareket etme modelleri ve stratejik rollerin belirlenmesinde hangi yatırımların en yüksek geri dönüşü sağlayacağı konuları

Yıl	Dergi Adı	Yazarlar	Atf Sayısı	Başlık	Konu
					incelenmiştir. Çalışmada, yetenek yönetiminin evrimi gözden geçirilmiş ve gelecekteki araştırmalar için yeni konular sunulmuştur.
2015	International Journal Of Contemporary Hospitality Management	Deery, M; Jago, L	193	Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies	Bu çalışmada, konaklama endüstrisinde yetenek yönetimi, iş-yaşam dengesi ve çalışan tutma stratejilerini ele alınmıştır. Yetenek yönetimi ve çalışan bağlılığını artırma stratejileri, çalışanların iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler üzerinden incelenmiştir.
2014	Journal of World Business	Meyers, MC; van Woerkom, M	190	The influence. of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda	Bu çalışma, yetenek yönetiminin altında yatan felsefelerin etkilerini, teori ve uygulamaya yönelik çıkarımları ile gelecekteki araştırma gündemini ele almaktadır. Makalede, yetenek yönetiminin stratejik bir rekabet avantajı sağlamak için nasıl kullanılabileceği ve bu sürecin temelini oluşturan yetenek yönetimi felsefeleri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Yetenek yönetiminin dört farklı felsefesi tanımlanmıştır: nadir/kalıcı, nadir/geliştirilebilir, kapsayıcı/kalıcı ve kapsayıcı/geliştirilebilir gibi felsefelerin varsayımları, yetenek yönetimi uygulamaları, fırsatları ve zorlukları analiz edilmiştir.
2019	Information & Management	Shamim, S; Zeng, J; Shariq, SM; Khan, Z	173	Role of big data management in enhancing big data decision-making capability and quality among Chinese firms: A dynamic capabilities view	Bu çalışmada, büyük veri yönetiminin, karar verme yetenekleri üzerindeki etkilerini ve bu yeteneklerin karar kalitesini nasıl artırdığını incelemektedir. Çalışmada, liderlik, yetenek yönetimi, teknoloji ve organizasyon kültürü gibi büyük veri yönetimi zorluklarının, büyük veri karar verme yetenekleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu yönetim zorlukları, Çin'deki 108 firma üzerinde yapılan anketler ile elde edilen verilerle test edilmiştir. Bulgular, bu zorlukların büyük veri karar verme yeteneklerini önemli ölçüde etkilediğini ve bu yeteneklerin de karar kalitesini artırdığını göstermektedir.
2016	Employee Relations	Gallardo-Gallardo, E; Thunnissen, M	166	Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research	Bu çalışmada, yetenek yönetimi üzerine yapılan ampirik araştırmaların kapsamlı bir incelemesi sunulmakta ve alanın gelişimini, kavramsallaştırmalarını ve henüz yeterince araştırılmamış alanlarını değerlendirmektedir. Araştırma, 2006 ile 2014 yılları arasında yetenek yönetimi konusunda yayımlanan 96 ampirik çalışmayı sistematik olarak incelemekte ve bu araştırmaların kavramsal çerçevelerini ve pratik sonuçlarını ele almaktadır.
2014	Journal of World Business	Cooke, FL; Saini, DS; Wang, J	164	Talent management in China and India: A comparison of management perceptions and human resource practices	Bu çalışma, Çin ve Hindistan'daki yönetici algıları ve insan kaynakları uygulamaları aracılığıyla yetenek yönetimi kavramının nasıl anlaşıldığını, bu ülkelerde hangi yetenek yönetimi uygulamalarının mevcut olduğunu ve karşılaşılan zorlukları incelemektedir. Araştırma, 178 insan kaynakları dışı yönetici perspektifinden yetenek yönetimi kavramını ve uygulamalarını anlamayı amaçlamaktadır. Bulgular, her iki ülkede de yetenek

Yıl	Dergi Adı	Yazarlar	Atıf Sayısı	Başlık	Konu
					yönetiminin kurumsal ve kültürel faktörlerle şekillendiğini, ancak uygulamaların Batı'daki yaklaşımlarla farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.
2015	Human Resource Management Review	Gallardo-Gallardo, E; Nijs, S; Dries, N; Gallo, P	161	Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis	Bu çalışma, yetenek yönetimi literatürünü fenomen odaklı bir alan olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Bibliyometrik ve içerik analizi yöntemleri kullanılarak, yetenek yönetimi alanındaki durum değerlendirilmiş ve gelecekteki araştırmalar için öneriler geliştirilmiştir. Çalışmada, yayın hacmi, dergilerin etki faktörleri, en çok atıf alan makaleler ve yazarlar, tercih edilen yöntemler ve temsil edilen ülkeler incelenmiştir. Ayrıca, yetenek yönetimi alanında kullanılan baskın ve alternatif teorik çerçeveler analiz edilmiştir.
2019	Journal of Management	Collings, DG; Mellahi, K; Cascio, WF	156	Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective	Bu çalışma, çok uluslu işletmelerde küresel yetenek yönetimi ile performans arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Yetenek yönetimi literatüründe mevcut boşlukları doldurarak, merkezi ve yerel düzeylerde yetenek yönetimi stratejilerinin performans üzerindeki etkilerini ele almakta, yetenek yönetimi uygulamalarının organizasyonel performansı nasıl etkilediğini çok düzeyli bir bakış açısıyla analiz etmektedir. Çalışma, kaynak temelli görüş çerçevesinde çok uluslu işletmelerin rekabet avantajını sürdürülebilir kılmada yetenek yönetiminin rolünü vurgulamaktadır.
2014	Journal of World Business	Collings, DG	152	Integrating global mobility and global talent management: Exploring the challenges and strategic opportunities	Bu çalışma, küresel hareketlilik ile küresel yetenek yönetiminin entegrasyonunu ve bunun çok uluslu işletmeler için stratejik fırsatlar sunduğunu incelemektedir. Çalışmada, insan sermayesi ve sosyal sermaye teorileri kullanılarak, küresel hareketlilik ve yetenek yönetimi entegrasyonunun nasıl katkı sağlayabileceği ele alınmıştır.
2015	Human Resource Management Review	Sparrow, PR; Makram, H	150	What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture	Bu çalışma, yetenek yönetimi süreçleri içinde değer yaratma odaklı yaklaşımlar geliştirmeyi hedeflemektedir. Yetenek yönetimi literatüründe mevcut olan dört farklı yetenek yönetimi felsefesi, değer yaratma, değer yakalama, değer kaldıraçlama ve değer koruma gibi süreçler üzerinden ele alınmıştır. Çalışma, yetenek yönetimi mimarilerinin nasıl değer ürettiğini analiz etmekte ve yetenek yönetimi sistemlerinin organizasyonların rekabet avantajını nasıl artırabileceği üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu çerçevede, yetenek yönetimi, insan kaynakları mimarisinde değer odaklı süreçler inşa ederek, organizasyonlara stratejik bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, yetenek yönetimi stratejilerinin nasıl optimize edilmesi gerektiği konusunda çeşitli öneriler sunulmuştur.

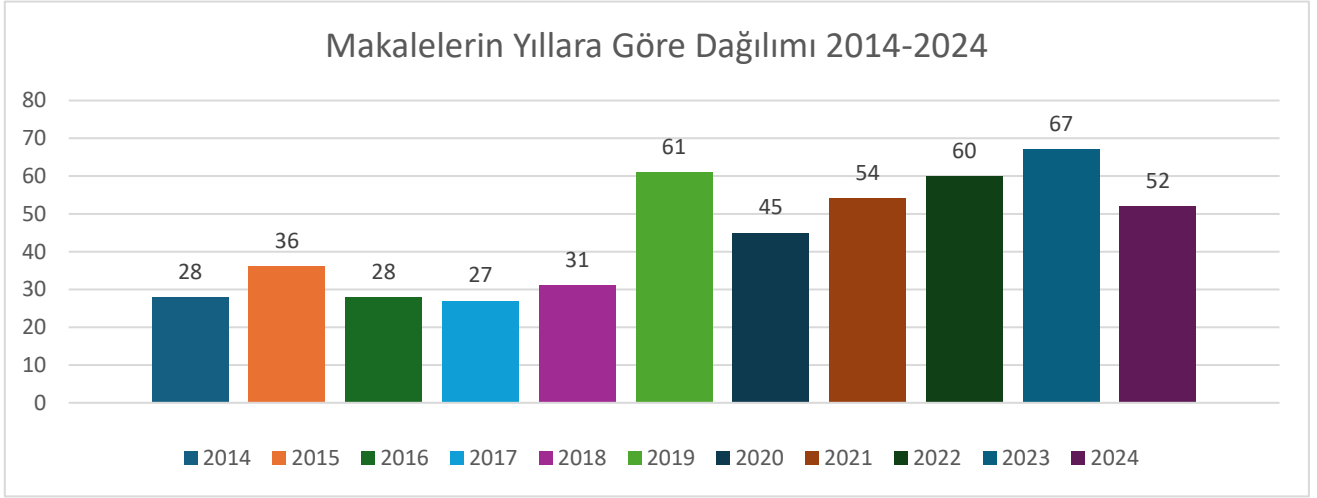
Yıl	Dergi Adı	Yazarlar	Atıf Sayısı	Başlık	Konu
2017	Human Resource Management Review	Krishnan, TN; Scullion, H	140	Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises	Bu çalışma, küçük ve orta ölçekli işletmelerde yetenek yönetimi uygulamalarını ve bu işletmelerin dinamik yapıları içindeki yetenek kavramını incelemektedir. Yetenek yönetimi literatüründe, çoğunlukla büyük çok uluslu işletmelere odaklanılmışken, küçük ve orta ölçekli işletmeler bağlamında yapılan çalışmalar sınırlıdır. Bu makale, küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurumsal yapıları, insan kaynakları uygulamaları ve yetenek yönetimi süreçlerindeki farklılıkların altını çizmektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde yetenek yönetiminin, genellikle daha esnek, kişisel ve işlevsel olmayan bir yaklaşıma dayandığı, ayrıca büyük şirketlerde yaygın olan stratejik iş rollerinin belirlenmesi gibi uygulamalardan farklılaştığı vurgulanmıştır.
2014	Journal of World Business	Festing, M; Schäfer, L	140	Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective	Bu çalışma, kuşaklar arası farklılıkların yetenek yönetimi üzerindeki etkilerini incelemekte ve psikolojik sözleşme perspektifinden yetenek tutma stratejileri önermektedir. Yetenek yönetiminin çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla sosyal değişim teorisi kullanılarak, psikolojik sözleşme ve kuşaklara özgü iş değerleri ile tercihlerin bu sözleşmeler üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Makalede, X ve Y kuşaklarının kariyer gelişimi ve eğitim konusundaki yüksek ilgisi nedeniyle, bu kuşaklar için kapsamlı ve güçlü yetenek yönetimi faaliyetlerinin çalışanların elde tutulması açısından Baby Boomer kuşağına göre daha önemli olduğu öne sürülmektedir. Kuşakların farklı iş değerlerine sahip olması, işletmelerin yetenek tutma stratejilerini bu kuşaklar arası farklılıkları göz önünde bulundurarak uyarlamaları gerektiğini vurgulamaktadır.

3.1. Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

Yetenek yönetimi konusunda 2014 ile 2024 yılları arasında yapılan akademik yayınların yıllara göre dağılımı içeren Grafik 1 incelendiğinde, 2014 yılında 28 makale ile başlanan yayın sayısı, zaman içinde dalgalanmalar göstermektedir. Özellikle 2019 yılı, 61 makale ile incelenen dönem içinde en yüksek yayın sayısına ulaşılmaktadır. 2021 ve 2023 yılları arasında ise sürekli bir artış gözlenmekte, bu dönemde yayınlanan makale sayısı nispeten yüksek kalmaktadır. Bu artış, yetenek yönetimi alanına olan araştırma ilgisinin arttığını ve bu konunun iş dünyası ile akademik çevrelerdeki öneminin yükseldiğini göstermektedir. 2024 yılında ise 52 makale ile bir önceki yıla göre azalma gözlemlenmektedir, bu durum araştırma trendlerindeki değişikliklerden veya diğer dışsal faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Bu dağılım, yetenek yönetimi alanındaki bilimsel gelişmelerin zaman içinde nasıl evrildiğini ve hangi yıllarda öne çıktığını ortaya koymaktadır.

Grafik 1

Yetenek Yönetimi Makalelerinin Yıllara Göre Dağılımı

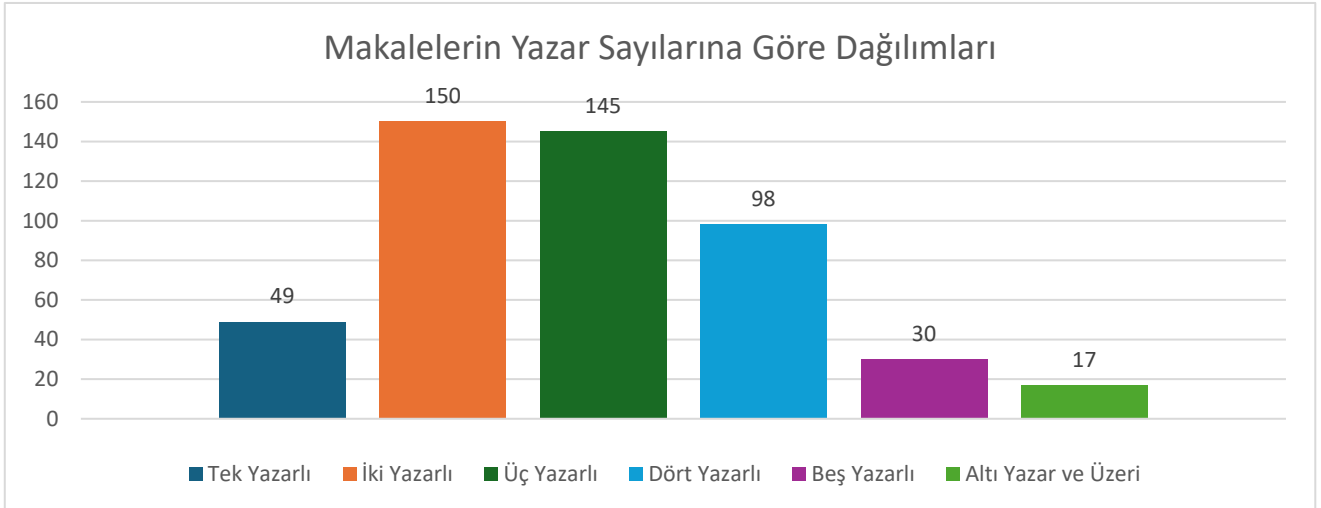


3.2. Makalelerin Yazar Sayılarına Göre Dağılımı

Yetenek yönetimine yönelik toplam 489 makalenin yazar sayısına göre dağılımı incelenmiştir. Grafik 2 incelendiğinde, en fazla yayının iki yazar tarafından gerçekleştirildiği tespit edilmiştir; iki yazarla yazılan makale sayısı 150 olarak belirlenmiştir. Bunu takiben, üç yazar ile yazılan çalışmaların 145 makale ile ikinci sırada yer aldığı görülmektedir. Dört yazar tarafından gerçekleştirilen makaleler ise 98 adet olup önemli bir paya sahip bulunmaktadır. Tek yazar tarafından kaleme alınan makalelerin sayısı 49 olup, daha az sayıda makale tek yazar tarafından yazılmıştır. Beş yazar ile yazılan makaleler 30 adetle temsil edilmektedir. Altı yazar ve üzeri tarafından yazılan makalelerin sayısı ise yalnızca 17 olarak belirlenmiştir. Bu dağılım, yetenek yönetimi konusundaki çalışmaların genellikle işbirlikçi bir yaklaşımla yürütüldüğünü ve en çok iki veya üç yazarın ortak çalışmalarıyla gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır.

Grafik 2

Yetenek Yönetimi Makalelerinin Yazar Sayılarına Göre Dağılımı



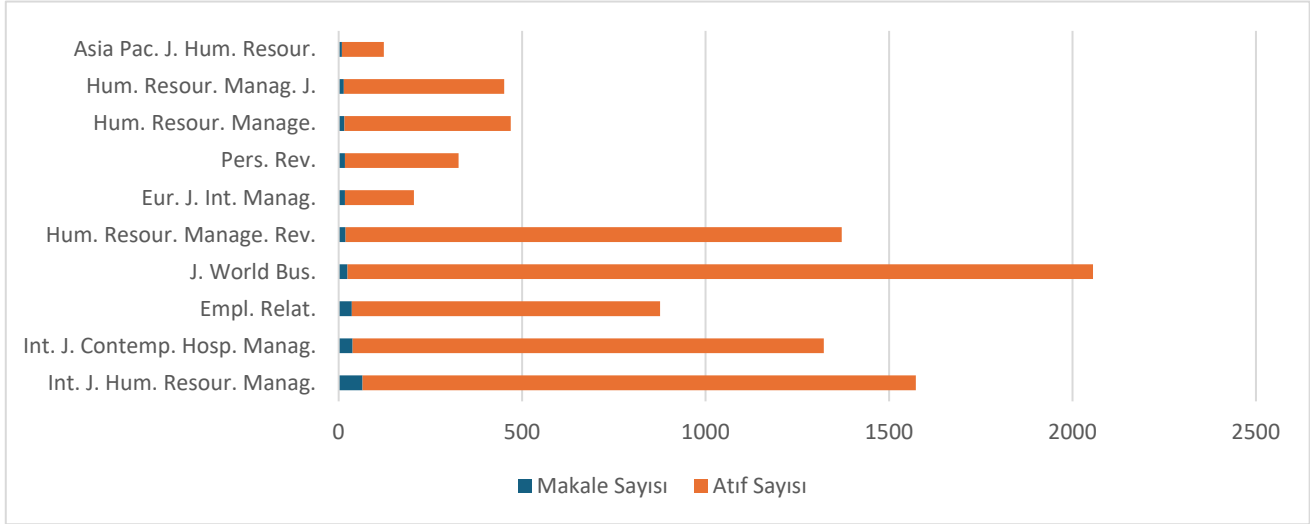
3.3. Akademik Dergilere Göre Makale ve Atıf Sayıları

Bu analizde toplam 489 makale incelenmiş ve bu makalelerin yayınlandığı dergiler arasından en çok yayına sahip olan ilk 10 dergi belirlenmiştir. Grafikte 3'te yetenek yönetimi alanında en fazla makaleye sahip olan dergilerin yayınladıkları makale sayıları ve bu makalelere yapılan atıf sayıları karşılaştırılmaktadır. International Journal of Human Resource Management, 65 makale ile en fazla yayına sahip dergi olarak öne çıkmaktadır ve 1508 atıf almıştır. International Journal of Contemporary Hospitality Management ve Employee Relations sırasıyla 38 ve 36 makale ile diğer önemli dergiler arasında yer almakta olup, bu dergiler de yüksek atıf sayılarıyla dikkat çekmektedir. Özellikle Journal of World Business, 24 makale yayınlamasına rağmen 2032 atıf ile makale başına

en yüksek atıf oranlarından birine sahiptir. Grafik, dergilerin hem akademik üretkenliklerini hem de makalelerinin bilimsel etkilerini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu analiz, yetenek yönetimi literatüründe hangi dergilerin daha fazla yayın yaparak alanın gelişimine katkıda bulunduğunu ve bu yayınların bilimsel etkisini gösteren önemli bulgular sunmaktadır.

Grafik 3

Yetenek Yönetimi Makalelerinin Yayınlandığı Dergiler ve Toplam Atıf Sayıları

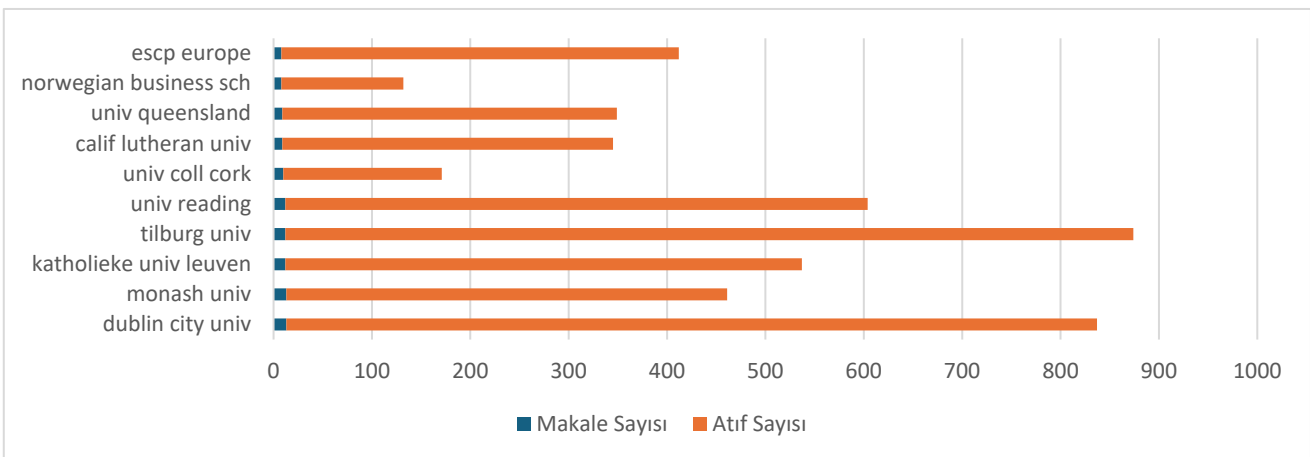


3.4. Üniversitelere Göre Toplam Makale ve Atıf Sayıları

Yetenek yönetimi makalelerin yayınlandığı üniversiteler arasından en çok yayına sahip olan ilk 10 üniversite belirlenmiştir. Grafikte 4'te, üniversitelerin yetenek yönetimi üzerine yayınladıkları makale sayıları ve bu makalelere yapılan atıf sayıları karşılaştırmalı olarak sunulmaktadır. Dublin Şehir Üniversitesi, Manas Üniversitesi ve Tilburg Üniversitesi gibi kurumlar en fazla makale yayımlayan üniversiteler arasında öne çıkmaktadır. Dublin Şehir Üniversitesi, 13 makale ve 824 atıf ile en yüksek atıf sayısına sahip üniversite olarak dikkat çekmektedir. Bu üniversiteler, yalnızca makale sayısı bakımından değil, aynı zamanda bu makalelerin bilimsel etki düzeyleriyle de öne çıkmaktadır. Grafik, makale üretkenliği ile bu yayınların akademik etkisini kıyaslama imkânı sunmaktadır. Özellikle atıf başına düşen makale oranları değerlendirildiğinde, belirli üniversitelerin yayınladıkları çalışmaların yetenek yönetimi literatürüne katkı sağlayan önemli kaynaklar olduğu görülmektedir.

Grafik 4

Üniversitelerin Yetenek Yönetimi Makale ve Atıf Sayıları



3.5. Ülkelere Göre Toplam Makale ve Atıf Sayıları

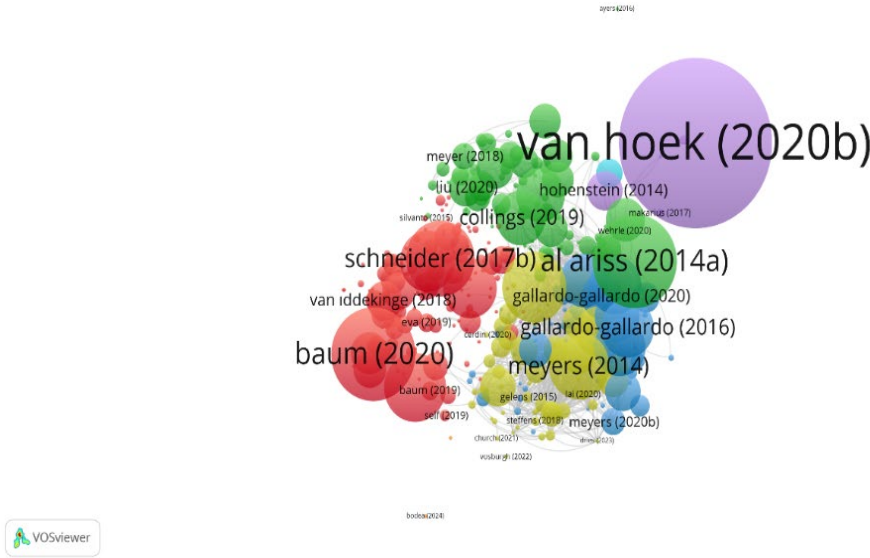
Bu çalışmada yetenek yönetimi makalelerin yayınlandığı ülkeler arasından en çok yayına sahip olan ilk 20 ülke belirlenmiştir. Ülkelerin toplam makale sayısı ve atıf sayısını içeren sonuçlar incelendiğinde, yetenek yönetimi üzerine yapılan araştırmalarda elde edilen önemli bulgular Grafik 5'te verilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere hem yüksek makale sayıları hem de atıf sayılarıyla bu alanda en etkili ülkeler olarak tespit edilmiştir.

3.7. Makaleler Bazında Bibliyometrik Bağlanma Ağı

Makaleler bazında bibliyografik bağlanma ağı, makaleler arasındaki ortak referanslar üzerinden bir bağlantı haritası elde etmek için kullanılmaktadır. Bu analiz, bireysel makaleler arasındaki tematik benzerlikleri ve bilimsel bağları görselleştirerek literatürdeki araştırma eğilimlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada yapılan bibliyografik bağlanma analizinde minimum atıf sayısı 3 olarak belirlenmiş ve 489 makaleden 395 tanesi bu kriterlere uygun bulunarak çalışmaya dahil edilmiştir. Elde edilen harita Şekil 2’de verilmiştir. Haritada 7 farklı küme tespit edilmiş ve bu kümeler, makalelerin atıf yaptıkları ortak referanslara göre gruplandırıldığını göstermektedir. Toplamda 389 makalenin analize dahil edildiği ve bu makaleler arasında 32.536 bağlantının olduğu, bu bağlantıların toplam gücünün ise 103.663 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, çalışmanın ele aldığı araştırma alanlarında belirli tematik alt grupların ve alt disiplinlerin varlığını ortaya koymaktadır. Özellikle van Hoek (2020) ve Meyers (2020) gibi düğümlerin literatürde merkezi ve etkili çalışmaları temsil ettiğini, bu çalışmaların diğer makalelerle sıkı bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Kümelerin büyüklükleri ve yoğunlukları, literatürde bazı temaların daha geniş bir şekilde ele alındığını ve bu alanların daha fazla çalışıldığını işaret etmektedir.

Şekil 2

Makaleler Bazında Bibliyografik Bağlanma Ağı



3.8. Dergiler Bazında Bibliyografik Bağlanma Ağı

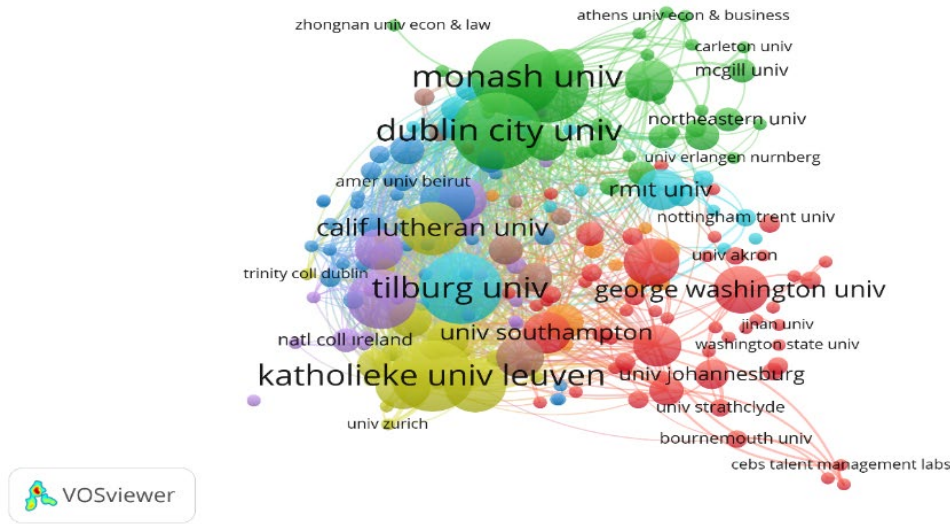
Dergiler bazında bibliyografik bağlanma analizi ilgili makalelerin yayınlandığı dergiler veya diğer yayın kaynakları üzerinden yapılmaktadır. Bu analiz, dergiler arasındaki benzerlikleri ve hangi dergilerin ilgi araştırma alanına daha çok yoğunlaştığını göstermektedir. Dolayısıyla bu analiz ile literatürdeki temel yayın kaynaklarının haritası çıkarılmaktadır. Yapılan kaynak bazlı bibliyografik bağlanma analizinde, minimum 2 makale ve minimum 2 atıf kriterleri doğrultusunda 118 kaynaktan 60 tanesinin bu kriterlere uygun olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen harita Şekil 3’te verilmiştir. Haritada 60 farklı kaynağın, 5 ana küme etrafında gruplandırıldığı ve toplamda 1.492 bağlantı ile birbirleriyle ortak referanslar üzerinden ilişkilendirildiği görülmektedir. Toplam bağlantı gücünün 117.060 olması, bu kaynakların akademik literatürde birbirine ne kadar sıkı bir şekilde bağlı olduğunu göstermektedir. Özellikle International Journal of Human Resource Management ve International Journal of Contemporary Hospitality Management gibi dergiler, diğer kaynaklarla yoğun ilişkiler içinde olup literatürde merkezi bir rol oynamaktadır. Farklı renklerle gösterilen kümeler, dergilerin tematik yakınlıklarına göre gruplandırıldığını ve belirli araştırma alanlarında yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Bu harita, kaynaklar arasındaki tematik benzerlikleri ve akademik etkileşimleri görselleştirerek ilgili literatürde hangi dergilerin ön plana çıktığını göstermektedir.

3.10. Akademik Kurumlar Bazında Bibliyografik Bağlanma Ağı

Akademik kurumlar bazında bibliyografik bağlanma analizi, üniversiteler, araştırma enstitüleri ve diğer akademik kurumları arasındaki ilişkilerin ortak referanslar üzerinden görselleştirilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Bu analiz ile hangi kurumların ilgili konuya yoğunlaştığını, hangi kurumların literatürde daha etkili olduğu belirlenmektedir. Bu çalışmada yapılan analizde, minimum 2 makale ve minimum 2 atıf kriterlerine göre 744 kurumdan 198'inin bu şartları sağladığı tespit edilmiş ve elde edilen harita Şekil 5'te verilmiştir. Haritada bu 198 kurum, 8 ana küme etrafında gruplanmış olup, aralarındaki 16.702 bağlantı ve toplam 335.727 bağlantı gücü, kurumlar arasındaki bilimsel iş birliklerinin oldukça güçlü olduğunu göstermektedir. Özellikle Monash University, Dublin City University ve Katholieke Universiteit Leuven gibi kurumlar, haritada merkezi konumda yer alarak, literatürde daha fazla atıf alan ve diğer kurumlarla sıkı akademik bağlantılar kuran kurumlar olarak öne çıkmaktadır. Farklı renklerle gösterilen kümeler, belirli tematik alanlarda çalışan kurumların yoğunlaştığını ve bu alanlardaki iş birliklerinin güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu harita, akademik dünyada etkili olan kurumların birbirleriyle olan bilimsel etkileşimlerini ve iş birliklerini görselleştirerek, hangi kurumların ve araştırma alanlarının öne çıktığını net bir şekilde göstermektedir.

Şekil 5

Akademik Kurumlar Bazında Bibliyografik Bağlanma Ağı

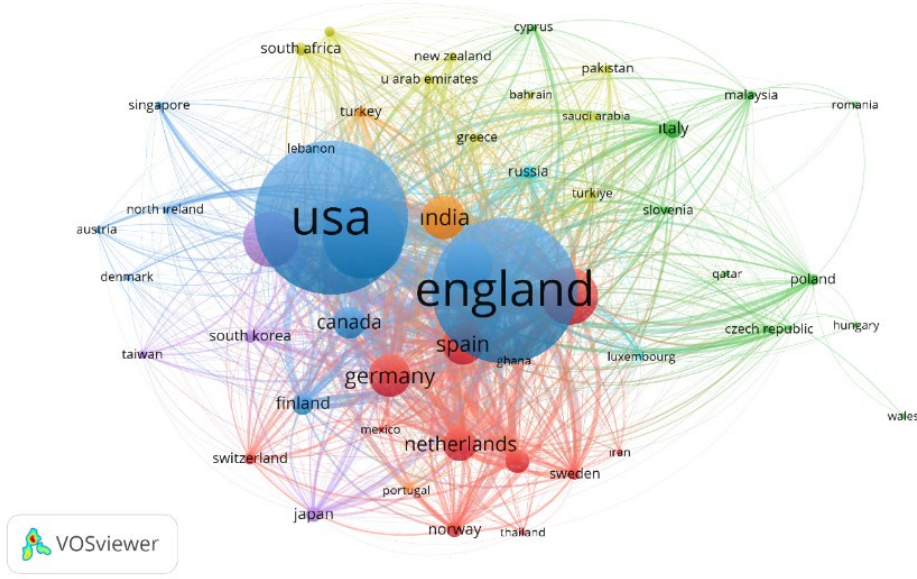


3.11. Ülkeler Bazında Bibliyografik Bağlanma Ağı

Ülkeler bazında bibliyografik bağlanma analizinde ülkeler birim olarak ele alınarak ülkeler arasındaki bilimsel iş birlikleri referanslar üzerinden görselleştirilmektedir. Bu analiz, ülkeler arasındaki akademik iş birliklerinin ne kadar güçlü olduğu, hangi ülkenin literatürde kilit bir rol oynadığı ve küresel bilimsel ağların nasıl şekillendiğini anlamak için kullanılmaktadır. Bu çalışmada yapılan analizde, minimum 2 makale ve minimum 2 atıf kriterlerine göre 74 ülkeden 52'sinin bu şartları sağladığı tespit edilmiş ve elde edilen harita Şekil 6'da verilmiştir. Haritada bu 52 ülke, 7 ana küme etrafında gruplanmış olup, ülkeler arasında 1.286 bağlantı ve 449.950 toplam bağlantı gücü olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ülkeler arasındaki bilimsel iş birliklerinin güçlü olduğunu göstermektedir. Özellikle ABD, İngiltere, Almanya ve Hindistan gibi ülkeler, literatürde daha fazla atıf alan ve diğer ülkelerle sıkı akademik bağlantılar kuran merkez ülkeler olarak öne çıkmaktadır. Farklı renklerle gösterilen kümeler, belirli tematik alanlarda çalışan ülkelerin daha fazla iş birliği yaptığını ortaya koymaktadır. Bu harita, uluslararası bilimsel iş birliklerinde hangi ülkelerin ve araştırma alanlarının öne çıktığını görselleştirerek, akademik dünyada etkili olan ülkelerin etkileşimlerini net bir şekilde göstermektedir.

Şekil 6

Akademik Kurumlar Bazında Bibliyografik Bağlanma Ağı



Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, 2014-2024 yılları arasında yetenek yönetimi alanında gerçekleştirilen akademik çalışmalar bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde, yetenek yönetimi literatürünün hızlı bir gelişim gösterdiği ve özellikle insan sermayesi, liderlik gelişimi ve iş gücü dinamikleri gibi kavramların merkezi bir yer edindiği tespit edilmiştir. Ayrıca, COVID-19 pandemisinin iş dünyası üzerindeki etkileri, literatürde önemli bir araştırma konusu haline gelmiş ve pandeminin organizasyonlardaki yetenek yönetimi stratejilerini nasıl şekillendirdiği üzerine yoğunlaşan çalışmalar öne çıkmıştır. Bu bulgular, yetenek yönetimi literatürünün güncel sorunlara hızla adapte olduğunu ve bu alandaki akademik ilginin çeşitlendiğini göstermektedir.

Bu çalışmada, yetenek yönetimi alanının önde gelen araştırmacılarını ve odaklanılan başlıca konuları net bir şekilde ortaya koyarak literatürde hangi çalışmaların akademik etki yarattığını görmek amacıyla, son on yılda yetenek yönetimi alanında en çok atıf alan ilk 15 makale, yıllara, yayımlandıkları dergilere, yazarlarına, atıf sayılarına ve ele aldıkları konulara göre Tablo 1'de sunulmuştur. Bu tablonun katkısı iki yönlü olarak değerlendirilmektedir. İlk olarak, yetenek yönetimi alanında sıklıkla atıf alan temel eserlerin izlenebilir bir haritasını sunmakta ve araştırmacılara alandaki ana eğilimleri belirlemede rehberlik etmektedir. İkinci olarak, literatürde öne çıkan konu başlıklarını vurgulayarak, gelecekteki çalışmalar için potansiyel araştırma alanlarını ve literatürdeki boşlukları göstermektedir.

Çalışma sonuçlarına göre, ABD ve İngiltere, yetenek yönetimi literatüründe en fazla katkı sağlayan ülkeler olarak öne çıkmaktadır. Bu ülkelerdeki akademik kurumların ve araştırmacıların, literatürde büyük bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, yetenek yönetimi alanındaki araştırmaların coğrafi çeşitliliği sınırlı kalmış ve Batı merkezli çalışmaların hâkim olduğu bir literatür yapısı ortaya çıkmıştır. Bu durum, farklı kültürel bağlamlarda yetenek yönetimi uygulamalarının yeterince incelenmediğini göstermektedir.

Türkiye özelinde konuyla ilgili WoS veri tabanı kullanılarak yapılan taramada, SSCI kapsamında Türkiye'den yalnızca 5 makalenin yer aldığı ve bu makalelerin tamamının 2024 yılına ait olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'nin SSCI kapsamındaki düşük makale sayısı, sınırlı araştırma bütçeleri, uluslararası iş birliklerinin eksikliği ile açıklanabilir. Sosyal bilimlerde uluslararası standartlarda yayın üretimi için araştırma fonlarının artırılması, uluslararası ortaklıkların güçlendirilmesi ve akademik yazım kapasitesinin geliştirilmesi önemlidir. Bu eksikliklerin giderilmesi, Türkiye'nin akademik görünürlüğünü ve etkinliğini artıracaktır.

Yapılan analizler, yetenek yönetimi alanında iş birliği ağlarının genişlediğini ve bu alandaki çalışmaların çoğunlukla iki veya üç yazarın ortak katkılarıyla gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır. Akademik iş birliklerinin artması, disiplinler arası çalışmaların yaygınlaşmasına olanak sağlayabilir ve yetenek yönetimi alanındaki teorik birikimin derinleşmesine katkıda bulunabileceği değerlendirilmektedir. Özellikle dijitalleşmenin hız kazandığı ve

iş yapma biçimlerinin değiştiği günümüzde, yetenek yönetimi araştırmalarının bu yeni çalışma koşullarına uyum sağlaması önem taşımaktadır.

Araştırmanın bulguları, yetenek yönetimi literatüründe belirli kavramların ön plana çıktığını ve bu kavramların ilerleyen yıllarda daha fazla ilgi görebileceğini göstermektedir. Bu araştırma, yalnızca Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan "Business" ve "Management" alanlarına odaklanmış olup, diğer veri tabanlarında yer alan çalışmalar ve farklı disiplinlerdeki yetenek yönetimi araştırmaları kapsam dışında bırakılmıştır. Ayrıca, inceleme sadece makale türündeki yayınlarla sınırlı kalmıştır. Bu sınırlılıklar göz önüne alındığında, gelecekteki çalışmaların daha geniş veri tabanları ve disiplinleri kapsayacak şekilde yapılması, literatürdeki genel eğilimleri daha kapsamlı bir şekilde anlamaya katkı sağlayabilir. Ayrıca, farklı disiplinlerin yetenek yönetimi alanındaki etkilerini daha iyi anlamak için disiplinler arası araştırmaların teşvik edilmesi, alana yeni bakış açıları kazandırabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı	Çalışma, etik kurul onayı gerektirmemektedir.
Çıkar Çatışması	Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.
Teşekkür veya Destek Beyanı	Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.
Yazar Katkıları	Çalışmaya birinci yazar %50 oranında, ikinci yazar %50 oranında katkı sağlamıştır.

Kaynakça

- Al Ariss, A., Cascio, W. F., & Paauwe, J. (2014). Talent management: Current theories and future research directions. *Journal of World Business*, 49(2), 173-179. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.001>
- Baum, T., Mooney, S., Robinson, R., & Solnet, D. (2020). COVID-19's impact on the hospitality workforce – New crisis or amplification of the norm?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(9), 2813-2829. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0350>
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 305-331. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091314>
- Castañeda, K., Sánchez, O., Herrera, R. F., & Mejía, G. (2022). Highway planning trends: A bibliometric analysis. *Sustainability*, 14(9), 1-33. <https://doi.org/10.3390/su14095544>
- Collings, D. G. (2014). Integrating global mobility and global talent management: Exploring the challenges and strategic opportunities. *Journal of World Business*, 49(2), 253-261. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.009>
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective. *Journal of Management*, 45(2), 540-566. <https://doi.org/10.1177/0149206318757018>
- Cooke, F. L., Saini, D. S., & Wang, J. (2014). Talent management in China and India: A comparison of management perceptions and human resource practices. *Journal of World Business*, 49(2), 225-235. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.006>
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453-472. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0538>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>

- Festing, M., & Schäfer, L. (2014). Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective. *Journal of World Business*, 49(2), 262-271. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.010>
- Gallardo-Gallardo, E., Nijs, S., Dries, N., & Gallo, P. (2015). Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis. *Human Resource Management Review*, 25(3), 264-279. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.003>
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). Mapping talent development: definition, scope and architecture. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 5-24 <https://doi.org/10.1108/03090591211192601>
- Jooss, S., McDonnell, A., & Skuza, A. (2023). Middle managers as key talent management stakeholders: Navigating paradoxes. *European Management Review*, 21(2). <https://doi.org/10.1111/emre.12587>
- Khilji, S. E., Tarique, I., & Schuler, R. S. (2015). Incorporating the macro view in global talent management. *Human Resource Management Review*, 25(3), 236–248. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.001>
- Kraus, S., Bouncken, R. B., & Yela Aránega, A. (2024). The burgeoning role of literature review articles in management research: An introduction and outlook. *Review of Managerial Science*, 18(2), 299-314. <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00729-1>
- Krishnan, T., & Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*, 27(3), 431-441. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.10.003>
- Lewis, Robert E., ve Robert J. H. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-54. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- Meyers, M. C., & van Woerkom, M. (2014). The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda. *Journal of World Business*, 49(2), 192-203. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.003>
- Pranckutė, R. (2021). Web of Science (WoS) and Scopus: The titans of bibliographic information in today's Academic World. *Publications*, 9(1), 1-59. <https://doi.org/10.3390/publications9010012>
- Schiemann, W. A. (2014). From talent management to talent optimization. *Journal of World Business*, 49(2), 281-88. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.012>
- Scullion, H., Collings D. G., & Gunnigle P. (2007). International Human Resource Management in the 21st Century: Emerging themes and contemporary debates. *Human Resource Management Journal*, 17(4), 309-19. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2007.00047.x>
- Shamim, S., Zeng, J., Shariq, S. M., & Khan, Z. (2019). Role of big data management in enhancing big data decision-making capability and quality among Chinese firms: A dynamic capabilities view. *Information & Management*, 56(6), 103-135. <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.12.003>
- Sparrow, P. R., & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, 25(3), 249-263. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.002>
- Sparrow, P. (2019). A historical analysis of critiques in the talent management debate. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.05.001>
- Thakurta, R. (2024). A work system theory perspective on talent management and systems. *Systems Research and Behavioral Science*. <https://doi.org/10.1002/sres.3007>
- Tierno, N. R., Cruz, T. F. G., & Martinez, J. L. (2017). An overview of qualitative comparative analysis: A bibliometric analysis. *Journal of Innovation ve Knowledge*, 2(1), 15-23. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.12.0>

- Tigre, F. B., Curado, C., & Henriques, P. L. (2022). Digital leadership: A bibliometric analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 40-70. <https://doi.org/10.1177/15480518221123132>
- Vaiman, V., Scullion, H., & Collings, D. (2012). Talent management decision making. *Management Decision*, 50(5), 925-41. <http://dx.doi.org/10.1108/00251741211227663>
- Van Hoek, R. (2020). Research opportunities for a more resilient post-COVID-19 supply chain – Closing the gap between research findings and industry practice. *International Journal of Operations & Production Management*, 40(4), 341-355. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-03-2020-0165>
- Wang, X., Fang, Z., ve Sun, X. (2016). Usage patterns of scholarly articles on Web of Science: A study on Web of Science usage count. *Scientometrics*, 109(2), 917-926. <https://doi.org/10.1007/s11192-016-2093-0>