

İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme alanının bibliyometrik analizi

Bibliometric analysis of the field of training and development in human resources management

Fuat Man¹, Canan Yılmaz² ve Mehmet Nurullah Kurutkan³

¹Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İKY Bölümü, Sakarya, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7135-8320>

²Arş. Gör. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İKY Bölümü, Sakarya, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2618-3215>

³Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Düzce, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3740-4231>

Makale Bilgisi	Öz
Araştırma Makalesi Gönderilme: 5 Eylül 2022 Düzeltilme: 19 Aralık 2022 Kabul: 30 Aralık 2022 Anahtar kelimeler: Eğitim ve geliştirme, İnsan kaynakları yönetimi, Bibliyometrik analiz, İKY	<p>Bu çalışmada eğitim ve geliştirme alanının WoS'daki görünümünün bibliyometrik analiz çerçevesinde sunulması amaçlanmıştır. Veriler WoS Core Collection veri tabanından alınarak R tabanlı Bibliometrix, VOSviewer ve SciMAT programlarıyla incelenmiştir. Çalışmada toplam 309 makale incelenip bulgular; performans analizi, bilgi yapıları analizi ve motor temalar şeklinde üç ana başlıkta raporlanmıştır. Sonuçta en fazla yayını olan dergi <i>International Journal of Training and Development</i> (28), en fazla etkileyen disiplin psikoloji, en fazla yayın yapan yazarlar Nicholas Clarke ve Xavier L. Audet (6), en fazla atıf yapılan yazar Kurt Kraiger (22), en fazla yayın yapan üniversite Southampton Üniversitesi (9) ve en fazla yayın yapan ülke ABD olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ilk dönemde "human resources management" motor tema iken, sonraki dönemde "self-efficacy", "firm performance", "antecedent", "stress", "antecedent" ve "training" motor temalar olmuştur.</p>
Article Info	Abstract
Research Article Received: 5 September 2022 Revised: 19 December 2022 Accepted: 30 December 2022 Keywords: Training and development, Human resources management, Bibliometric analysis, HRM	<p>This study aims to present the view of the education and development field in WoS within the framework of bibliometric analysis. The data were taken from the WoS Core Collection database and analyzed with R-based Bibliometrix, VOSviewer, and SciMAT programs. In the study, a total of 309 articles were examined, and the findings have been reported under three main headings: performance analysis, information structure analysis, and motor themes. As a result, the journal with the most publications is the <i>International Journal of Training and Development</i> (28), the most influential discipline is psychology, the most published authors are Nicholas Clarke and Xavier L. Audet (6), and the most cited author is Kurt Kraiger (22), the most published University of Southampton (9) and the country with the highest number of publications were found to be the USA. In addition, while "human resources management" was the engine theme in the first period, "self-efficacy," "firm performance," "antecedent," "stress," "antecedent," and "training" were the engine themes in the next period.</p>

1. Giriş

19. yüzyılın ortalarında yazılan *Komünist Parti Manifestosu*'nun yazarları, tanıklık ettikleri değişimin çapı ve derinliğini anlatabilmek için "katı olan her şeyin buharlaşmakta" olduğunu düşünüyorlardı (Marx ve Engels, 2018). Elbette o dönemi, kendisinden önceki dönemle kıyaslayınca, değişimi ancak bu şekilde tanımlamak gerekiyordu: o kadar köklü bir değişim ki, kadim hiçbir kurumun yerinde kalamadığı bir değişim. Ancak 21. yüzyılda yaşanan değişimi tanımlamak, buharlaşmanın kat be kat ötesini ifade eden bir kavrama gereksinim duyulmaktadır. Böyle bir kavram arayışına girmek bu çalışmanın sınırlarını aşmaktadır, burada vurgulamaya çalıştığımız şey günümüzde yaşanan değişimin, 19. yüzyıl ortalarındaki değişime kıyasla çok daha "baş döndürücü" bir nitelik taşıdığıdır. Değişime vurgu yaparak başlama sebebimiz değişimin kaçınılmaz olarak "domino etkisi" potansiyeli

* İhtiyaç duyulan veri seti Web of Science'dan elde edilmiştir. Çalışmada hiçbir kişisel bilgi ya da paylaşım yer verilmemiştir. Açık hesaplardan elde edilen veri seti bibliyometrik analizlere tabi tutularak değerlendirilmiştir. Bu nedenle kişisel veriler olmadığı için etik kurul iznine gereklilik yoktur. Tüm sorumluluk yazara aittir.

Kaynak göster: Man, F., Yılmaz, C. & Kurutkan, M. N. (2023). İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme alanının bibliyometrik analizi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 9 (1), 15-35. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.1170762>

taşması veya kayıtsız kalınamayacak bir dalgaya yol açmasıdır. Hele ki bu değişimin muhatapları örgütler olunca, bireysel seviyede alınabilecek “eski zamanda kalma” tercihi, onlar için oyunun dışında kalmayı kabullenmek anlamına gelmektedir. Kısacası, örgütler ancak bu değişimi takip edebildikleri ve kendilerini buna uydurabildikleri veya güncel kalabildikleri sürece varlıklarını devam ettirebilmektedirler. Bu güncellemeyi mümkün kılan fonksiyon İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)’nin eğitim ve geliştirme faaliyetleridir.

Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin temelde iki düzeyde uyumlaştırma sağladığını söylemek mümkündür. Bunlardan ilki çalışanla iş arasındaki uyumu sağlamak, yani çalışanı yapacağı işe uygun yetkinliklerle donatmak, diğeri makro düzeyde örgütü ana stratejilerini gerçekleştirebilecek duruma getirmektir. Bu geniş bağlamlardan bakıldığında eğitim ve geliştirme alanının birçok alt konuyu içerebileceği tahmin edilecektir. Nitekim bunu, alan yazına bakıldığında da görmek mümkündür. Alandaki çalışmalara bakıldığında öncelikle eğitimin önemi ve faydalarına odaklanan (Aguinis ve Kraiger, 2009; Latham, 1988) çalışmalardan, eğitimi, onun doğru biçimde tasarlanması ve uygulanmasıyla ilgilenen bir bilim olarak ele alan çalışmalara (Salas vd., 2012); eğitimin iyileştirilmesinden (Evans vd., 2006) iş birliği gruplarına (Fuller vd., 2005; Tynjälä, 2013); iş yeri eğitiminin son yüz yıldaki gelişimine odaklanan çalışmalardan (Bell vd., 2017) eğitim ve geliştirme yatırımlarının etkinliğine (Sung ve Choi, 2014; Urbancová vd., 2021) ve eğitim hizmetlerinin dış kaynaklardan tedarik edilmesine odaklanan (Gainey ve Klass, 2003) araştırmalara; formel olmayan öğrenmenin koşullarından (Kyndt vd., 2009) motivasyonun, eğitime katılım üzerindeki etkisine (Noe vd., 2010; Tharenou, 2001) ve öğrenme ve gelişim olanaklarının sağlanmasının iş tatmini üzerindeki etkileriyle (Rowden ve Conine, 2005) eğitimde mobil teknolojinin kullanılması (Hardyman vd., 2013) konularına kadar geniş bir alt temalar yelpazesine odaklanan çalışmalar bulunmaktadır.

Bu denli geniş alanın daha rafine durumunu ortaya koymak ancak bibliyometrik incelemeyle mümkün olacaktır. Dolayısıyla burada gerçekleştirmeye çalışacağımız amaç da bu olacaktır. Bu bağlamda öncelikle eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin ne anlama geldiğini ve kısa tarihini sunacak ardından *Web of Science (WoS)*’da bu alanla ilgili makalelerin bibliyometrik analizi yapılacaktır. Bu analiz söz konusu alanın WoS’deki yazınının önemli makalelerini, dergilerini, yazarlarını ve kurumlarının görülmesini sağlayacaktır. Bu sonuçlar, özellikle bu alanın araştırmacıları için alanın gelişiminin görülmesi adına önem teşkil etmektedir.

2. Literatür taraması

Günümüz iş dünyasında işletmeler yeni teknoloji kullanımı, küreselleşme, bilgi yönetimi ve dijitalleşme nedenleriyle dönüşüm yaşamaktadırlar. Bu dönüşümde işletmeler varlığını çalışanları aracılığıyla rekabet üstünlüğü sağlayarak sürdürebileceklerdir. Bu noktada rekabet üstünlüğü sağlamak isteyen işletmeler çalışanların eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yatırım yapmaktadırlar (Subba-Rao, 2009). Bu alanın ekonomik büyüklüğü, alanın ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Bu konuda yayınlanan raporlar başta ABD olmak üzere eğitim ve geliştirme yatırımlarının küresel büyüklüğünün 350 milyar doları aştığını; projeksiyonlar ise 2030 yılına kadar bu büyüklüğün 450 milyar dolar olacağını göstermektedir. Son araştırmalara göre sadece ABD’de bu alanda yapılan harcamaların büyüklüğünün 90 milyar doları; Kuzey Amerika’daki harcamaların büyüklüğünün ise 160 milyar doları aştığı görülmektedir (AMR, 2022; Bouchrika, 2020; Training Industry, 2022; Training Magazine, 2021). Birleşik Krallık’a bakılacak olursa, Eğitim Bakanlığı’nın yayınlamış olduğu bir rapora göre Birleşik Krallık’ta işverenlerin çalışanlarının gelişimi için yaptıkları harcamaların büyüklüğü 40 milyar sterlini aşmaktadır (Winterbotham vd., 2020). Türkiye’de durum nedir? Bu sorunun cevabını vermek ne yazık ki kolay değildir, çünkü Türkiye’de bu tür spesifik veriler bulmak neredeyse mümkün değildir. Türkiye Eğitim ve Geliştirme Platformu’nun (TEGEP) ancak yakın zamanlarda sunmaya başladığı eğitim ve geliştirme raporları sadece tarama kapsamındaki örgütlerin ortalama harcamalarını ve bunu da ABD verileri ile kıyaslayarak vermektedir. TEGEP (2020)’in bu değerli verisine göre; ortalama kurum eğitim bütçesi 2 milyon TL civarında; kişi başı eğitim harcaması ise 600 TL (bu rakam ABD’de 1000 dolar civarındadır) civarındadır. Bu bağlamda, eğitim ve geliştirme alanının önemini, onun ekonomik büyüklüğü üzerinden göstermek için bu rakamlar yeterlidir.

Eğitim ve geliştirme kavramının çok çeşitli tanımları bulunmaktadır. Eğitim ve geliştirmenin temel tanımı, çalışanın belirli işi yapmak için bilgi ve becerilerini artırma eylemi olduğunu ifade etmektedir (Flippo, 1984). Bu tanıma ek olarak eğitim ve geliştirme; işletmelerin çalışanlarının işleriyle ilgili öğrenme yetkinliklerini geliştirmek ve öğrendiklerini hem mevcut işlerinde hem de gelecekteki işlerinde yaratıcı şekilde kullanmak için planlanan uygulamalar olarak tanımlanmaktadır (Noe, 2002). Bir başka tanıma göre eğitim ve geliştirme, işletmeye yeni katılan veya mevcut çalışanların başarılı iş performansı için gereken işle ilgili bilgi, beceri veya davranışları kazanmalarına yardımcı olan faaliyettir (Dessler, 2001). Kısaca eğitim ve geliştirme, bireyin belirli görevi veya işi yeterli şekilde yerine getirmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve tutumların sistematik olarak geliştirilmesidir.

(Armstrong, 2001). Tanımlamalardan yola çıkarak eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin işletmeler açısından oldukça önemli olduğunu söylenebilir.

Eğitim ve geliştirme Taylor (1911) tarafından, her görev için en iyi çalışanların seçilmesini ve ardından kapsamlı bir eğitim yapılmasının savunulmasıyla gündeme gelmiştir. Taylor'a paralel olarak Munsterberg (1913) çalışmalarıyla I. Dünya Savaşı sırasında askeri ve askeriyede yer alan sivil personelin eğitim ve geliştirilmesine yönelik bir dizi faaliyeti teşvik etmiştir. Bugün kullandığımız anlamda eğitim ve geliştirme kavramıysa Amerika tarafından I. ve II. Dünya Savaşları sırasında geliştirilmiştir. 1950'lerde belirli sayıda kuruluş çalışanlarına eğitim ve geliştirme faaliyetleri uygulamaya başladı (Feldman, 2000). Bu dönem General Electric tarafından Crotonville Yönetim Geliştirme Enstitüsü kurularak çalışanlara yönelik eğitim ve geliştirme faaliyetleri sunulmuştur (Gerberman, 2000). 1960'ların başında MacDonald da bu eğilimi takip ederek çalışanlarının eğitimi için Hamburger Üniversitesi'ni kurmuştur (Feldman, 2000). 1970'li yıllarda işletmelerin geleceğe yönelik plan yapmaları ve yeni çalışanlarına gelecekte üst düzey pozisyonlar için eğitim ve geliştirme faaliyetleri sağlamaları önerilmiştir (Moses, 1999).

1980'lerde, maksimum sayıda kuruluş, çalışanlarının eğitimine ve gelişimine önem vermiştir. Uluslararası düzeyde farklı şirketler, çalışanlarına beceri ve yeteneklerini geliştirmeleri için eğitim ve gelişim programı sunmuştur. 90'larda çalışanların becerilerini değişen işlere uygun hale getirmeleri için eğitim ve geliştirme faaliyetleri hız kazanmıştır (O'Herron ve Simonsen, 1995). Bu dönem toptan satış mağazası olan JC Penny, çalışanların işlerinin gerektirdiği yetenek ve becerileri kazanmalarını desteklemek için sanal üniversite geliştirmiştir (Garger, 1999). Akabinde U.S. Tsubaki, işletmelerin organizasyonel ve bireysel ihtiyaçlarını karşılayan eğitim ve geliştirme programları sağlamak ve hesaplamak için UST Üniversitesi'ni kurmuştur (Callahan, 2000). Tüm bu gelişmelerin ardından Kottke (1999), eğitim ve geliştirme programlarının, kuruluşların işlerini kurumsal düzeyde geliştirdikleri uygun yapı ve temel yeterliliklerden oluşması gerektiğini tanımlamıştır.

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri, işletmelerin amaçlarına kısa sürede ulaşmak için kullandıkları önemli uygulamalardandır (Bingöl, 2013). Eğitim ve geliştirme programlarının temel amacı, minimum zamanda minimum maliyetle maksimum kâr ve üretim sağlamak için çalışanların yetkinliklerini geliştirmektir. Çalışan tatmininin sağlanması, bireysel verimliliğin ve işletmenin performansının üst seviyeye çıkarılması amaçlanmaktadır. Özetle eğitim ve geliştirme faaliyetleri çalışanın işini etkili yapmasını sağlamaktadır (Özdemir, 2020). Eğitim ve geliştirme programlarının temel hedefi, organizasyonun misyonunu yerine getirmek ve çalışanların organizasyonun kültürünü öğrenmelerini desteklemektir (Gerberman, 2000). Bu hedefler, öğrenme fırsatlarını kolaylaştırarak ve örgüt kültürünü destekleyerek işletmenin stratejik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaktadır (Kottke, 1999). Kısaca eğitim ve geliştirme faaliyetleri, yetenekli ve istekli işgücünün kuruluşta mevcudiyetini sağlamaya çalışmaktadır.

İşe yerleştirilen başarılı adayların görevlerini etkin şekilde yerine getirebilmeleri için eğitim ve geliştirme faaliyetlerine ihtiyaçları vardır (Aswathappa, 2000). Üretim ve hizmet sektöründe kendine yer bulan eğitim ve geliştirme faaliyetleri, gelişen dünyanın hızına ayak uydurabilmek, gelişmeleri ortaya çıkar çıkmaz takip edebilmek ve işletme kalitesini artırmak açısından büyük bir öneme sahiptir. Kısaca eğitim ve geliştirme faaliyetleri işletmelere fark yaratma noktasında katkı sağlamaktadır (Çorum ve Öge, 2018). Eğitim ve geliştirme programları işletme ve bireyin karşılıklı olarak beklentilerini dengelemekte ve her iki taraf için de koşullarının iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır.

3. Yöntem

İhtiyaç duyulan veri seti Web of Science'dan elde edilmiştir. Çalışmada hiçbir kişisel bilgi ya da paylaşım yer verilmemiştir. Açık hesaplardan elde edilen veri seti bibliyometrik analizlere tabi tutularak değerlendirilmiştir. Bu nedenle kişisel veriler olmadığı için etik kurul iznine gereklilik yoktur. Bibliyometrik analizde başvurulan temel iki teknik, performans analiziyle bilim haritalama teknikleridir. Çalışmanın verilerini sunmadan önce, verileri okurken başvurmamız gereken bazı referans bilgileri burada kısaca özetlemekte fayda vardır.

Performans analizi: İncelenen alandaki araştırma bileşenlerinin irdelenmesine dayanır. Farklı bileşenlerin (ör. yazar, üniversite) performanslarını ortaya koymak isteyen araştırma girişimleri, bibliyometrinin bu yönünü kullanırlar (Donthu vd., 2021; Öztürk, 2021).

Bilim haritalama: Araştırma bileşenleri arasındaki ilişkilere odaklanır. Bu teknik, araştırma bileşenleri arasındaki entelektüel etkileşimler ve yapısal bağlantıları ortaya koymaya çalışan araştırma girişimleri için uygun bir yöntemdir. Bilim haritalamanın alt teknikleri arasında *atıf analizi*, *ortak atıf analizi*, *kaynakça eşleşmesi*, *ortak kelime analizi* ve *ortak yazar analizleri* bulunur. *Atıf analizi*, bir yayının başka bir yayına göndermede

bulunmasının, bu yayınlar arasındaki entelektüel bağlantıları yansıttığı varsayımına dayanmaktadır. Bu analizde bir yayının etkisi, ona yapılan atıf sayısıyla belirlenir. Bu analizle, söz konusu alandaki etkili yayınlar belirlenir. “İki çalışmanın birlikte alıntılanma sıklığı” anlamına gelen *ortak-atıf analizi*, sıklıkla birlikte atıf alan yayınların tematik olarak benzer oldukları varsayımına dayanır. Bu analizle araştırma alanının entelektüel yapısı ortaya konulur. İki ayrı yayın, üçüncü bir farklı yayının kaynakçasında görünüyorsa söz konusu iki yayın ortak-atıf ağında birbiriyle bağlantılı hale gelir. *Kaynakça eşleşmesi*, “iki farklı çalışmanın kaynakçalarının benzerliğini ifade eder” ve ortak referansları içeren yayınların içerik olarak da benzer olabilecekleri varsayımına dayanır. *Ortak-kelime analizinde* inceleme birimi kelimelerdir. Bu teknik ilgili araştırmanın asıl içeriğine odaklanır. Burada başlıkta, özetle, anahtar kavramlarda ve metnin kendisinde kullanılan kelimelere odaklanılır. Son olarak *ortak-yazar analizinde* araştırma alanındaki araştırmacılar arasındaki etkileşimlere odaklanır. Başka bir ifadeyle, araştırmacılar arasındaki entelektüel iş birliklerini ortaya çıkarmaya çalışır (Bağış, 2021; Donthu vd., 2021).

Bu çalışmada kullandığımız yazılımlardan biri olan Bibliometrix Biblioshiny yazılımı ise bibliyometrik analizi, yazılımın kendi arayüzü ile paralel biçimde iki ana analiz grubu altında sınıflandırmaktadır. Söz konusu yazılımı kullanacağımız için ilgili yazılımın kendi kullanıcı bilgi notunda ortaya koymuş olduğu sınıflandırmayı Tablo 1’de göstermekte fayda vardır (Ahmi, 2022; Aria ve Cuccurullo, 2022).

Tablo 1. Biblioshiny arayüzünün bibliyometrik analiz tasnifi

Bibliyometrik analiz			
Analiz düzeyi	Alan	Bilgi yapıları	
	Metrikler	Yapı	Bibliyometrik teknik
Kaynaklar	Bredford Yasası H İndeks Kaynak dinamikleri En ilgili kaynaklar	Kavramsal	Ortak kelime
Yazarlar	En ilgili yazarlar Yazar başına yıllık üretim Lotka Yasası H İndeks En ilgili kurumlar Ülkeler	Entelektüel	Ortak atıf
Yayınlar	En fazla atıf alan yayınlar En fazla atıf alan referanslar Kelimeler	Sosyal	İş birliği

Kaynak: Aria ve Cuccurullo, 2022.

Böylece aşağıda sunacağımız bulguların hem genel olarak bibliyometrik analizdeki hem de Biblioshiny’deki tasnifte hangi alana düştüğünü takip etmek mümkün olacaktır. Ancak takdir edileceği üzere tüm bu başlıklarla ilgili verileri burada sunmak, makalenin sınırlarını aşacağından mümkün olduğunca alanın genel görünümü ile ilgili rafine/sınırlı çerçeve sunacağımızı belirtmekte fayda vardır. Buradaki başlıklar ayrı çalışmaların konusu olabileceği unutulmamalıdır. Bibliyometrik analiz, bilim haritalama, bilimsel bilginin istatistiksel açıdan araştırılmasını izin veren bir yöntemdir. Kavramsal yapıda, bilimin ne hakkında konuştuğu sorusuna odaklanarak kavramın ana tema ve eğilimlerini belirlemeye çalışılır. Entelektüel yapıda ise yazarın çalışması belirli bilimsel topluluğu nasıl etkiler sorusuna cevap aranır (Cuccurullo vd., 2016). Literatürde “Eğitim ve geliştirme” alanını inceleyen bibliyometrik çalışma tespit edilememiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın araştırma soruları şunlardır:

1. “Eğitim ve geliştirme” alanını konu edinen yayınların performans göstergeleri incelenebilir mi? Bu soruya cevap için yıllık yayın sayıları, Bradford yasasına göre core dergiler, dergilerin h indeksi değerleri, ülkelerin yayın sayıları ve bu konuda çalışması olan yazarların h indeksi değerleri analizleri yapılmıştır.
2. “Eğitim ve geliştirme” alanı konusunda yapılmış yayınların bilgi yapısı (knowledge base) ve belirli dönemlere göre motor temaları net şekilde belirlenebilir mi? Bu soruya cevap vermek adına kavramsal yapı için ortak kelime analizi ve trend konular analizi, entelektüel yapı analizi için ortak atıf ve histografi haritası analizi, sosyal yapı analizi için iş birliği ağları analizi gerçekleştirildi. Ayrıca temaların merkezilik ve dansite değerlerine göre dağılımı için SciMAT analizleri yapıldı. Son olarak bilimsel gelişim haritası çıkartıldı.

Bu çalışmayla özellikle “Eğitim ve geliştirme” çalışmalarının ana fikir olarak ne yönde toplandığını, şimdiye kadar yapılmış çalışmaların ne yönde geliştiği ve bilimi hangi yönde etkilediğini, hangi ülkelerin ve yazarların “Eğitim ve geliştirme” alanında öne çıktığını belirlemek için bilimsel haritalama tekniğine başvurulmuştur.

Veri tabanı: Geniş ve derinlemesine araştırmaların yer aldığı disiplinlerin incelenmesi zahmetlidir. Çok sayıda makale yayınlandığı için süreci takip etmek zorlaşmaktadır. Bu durumla baş etme yollarından biri de bibliyometridir. Bibliyometrik analiz (BA), bilgi alanlarının biçimsel özelliklerini incelemek için matematiksel ve istatistiksel yöntemler kullanılmaktadır (Mora vd., 2017). BA, atıf analizi (CA; Citation Analysis), anahtar kelimelerin birlikte oluşumu (Co-Occurrence veya Co Word Analysis), ortak atıf analizi (CCA; Co Citation Analysis) veya ortak yazarlık (Co Authorship) analizi gibi çeşitli yaklaşımları içerir (Kurutkan ve Orhan, 2018). BA, mevcut makalelerin açıklanması, nitel ve nicel açıdan incelenmesine yönelik bir yöntem uygular. Bu çalışmada kullanılan ham veriler, Web of Science (WoS) veri tabanından toplanmıştır. Scopus ve Google Scholar gibi birçok uluslararası markalı veri tabanına rağmen, WoS veri tabanı en yüksek araştırma standartlarına sahiptir (Merigó vd., 2015) Belirli konuları analiz etmek için bibliyometrik yöntemi kullanan birçok makalede, WoS veri tabanı popülerdir (Akbari vd., 2021; Gülhan ve Kurutkan, 2021; Mulet-Forteza vd., 2019; Zhu vd., 2021).

Arama stratejisi ve verilerin elde edilme süreci: Bu çalışmada, 1980-2021 tarihleri arası yayınlanmış çalışmalar analiz edilmiştir. Çalışmanın veri setini oluşturan makaleler Web of Science Core Collection veri tabanından elde edilmiştir. Arama yapılırken “AND” ve “OR” bağlaçları kullanılmış; ilgili anahtar kelimeler makale başlığında aratılmıştır. Arama Stratejisi sonucunda 25/04/2022 tarihli arama sonucuna göre 309 makale tespit edilmiştir. Dahil etme ve hariç tutma kriterleri belirlenmiştir. Arama stratejisi: "training and development" (Title) or "workplace learning" (Title) and 2022 (Exclude – Publication Years) and Articles or Review Articles (Document Types) and English (Languages) and Management or Business or Industrial Relations Labor or Psychology Applied or Public Administration or Social Sciences Interdisciplinary or Psychology Multidisciplinary or Psychology or Economics (Web of Science Categories). Elde edilen ham veriler duplikasyon açısından gözden geçirilmiş ve DOI numarası açısından tekrarlanan çalışma olup olmadığı incelenmiş, tekrarlanan yayının olmadığı tespit edilmiştir. Ham veriler R tabanlı ve ücretsiz bir program olan Bibliometrix, VOSviewer ve SCİMAT programları ile analiz edilmiştir.

Analiz teknikleri ve kullanılan yazılımlar: Bu çalışmada atıf analizi kullanılmaktadır. Atıf analizi belirli alanın akıllı yapısını sunmak için gerçekleştirilir ve benzer şekilde akademisyenlere sık bahsedilen belgeleri sağlayarak bilgi tabanı yapısını tanımları için yetki verir (Pasadeos vd., 1998).

4. Bulgular

Performans analizi, bilgi yapıları ve motor temalardan olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır.

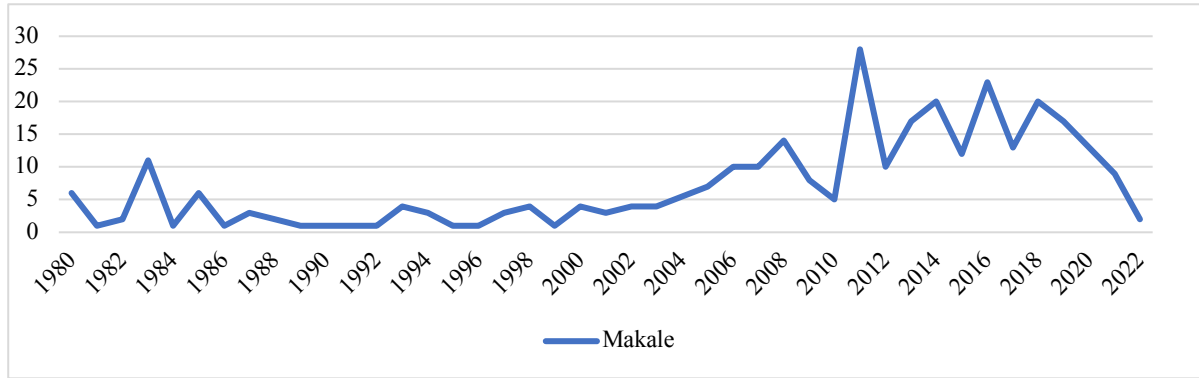
4.1. Performans analizi

Çalışmada analiz edilen 309 makale incelenmiş ve görselleştirilmiştir. Makalelere ait temel bilgiler, yıllık makale üretimi, “en ilgili” dergiler, kaynakçalarında en fazla görülen dergiler, Bradford yasasına Zone 1 bölgesine düşen dergiler, en fazla yayın yapan yazarlar, ana veride en fazla atıf yapılan yazarlar, en çok yayını bulunan üniversiteler, en fazla yayını olan ülkeler, en fazla atıf alan makaleler ve künyeleri ve en sık kullanılan kelimelerden oluşmaktadır. WoS veri tabanından “training and development” ve “workplace learning” anahtar kavramlarını makale başlıklarında kullanan İngilizce yazılmış çalışmalar tarandığında çoğu dergi makalesi olan 309 çalışma listelenmiştir. Bu çalışmalar 1980-2021 yılları arasındaki çalışmalarını içermektedir. Bu çalışmada kullandığımız verilerle ilgili genel bilgiler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Yayınlar ile ilgili temel bilgiler

Bilgiler	Oranlar	Bilgiler	Oranlar
Genel bilgiler		Belge içerikleri	
Zaman aralığı	1980-2021	Anahtar kelime sayısı	440
Kaynaklar	166	Yazarların kullandığı anahtar kelimeler	501
Belge sayısı	309	Yazar	
Yıllık ortalama yayın sayısı	13,3	Toplam farklı yazar sayısı	571
Her yayının ortalama atıf sayısı	15,22	Toplam yazar görünümü	653
Her yayının yıllık ortalama atıf sayısı	1,272	Tek yazarlı yayın sayısı	94
Kaynak sayısı	11779	Çok yazarlı yayın sayısı	477
Belge türü		Yazar iş birlikleri	
Makale sayısı	241	Yayın başına tek yazarlı yayın sayısı	112
Makale; kitap bölümü	52	Yazar başına yayın sayısı	0,541
Makale; erken erişime açık	3	Yayın başına yazar sayısı	1,85
Makale; bildiri metni	4	Yayın başına ortak yazar sayısı	2,11
İnceleme	8	İş birliği endeksi	2,42
İnceleme; kitap bölümü	1		

Şekil 1. Yıllık makale üretimi



Burada ele aldığımız zaman aralığındaki (1980-2021) makale üretim hacmine bakıldığında yıllık üretimin 2005 yılına kadar yatay seyrettiğini ve bu tarihten sonra anlamlı biçimde arttığı görülmektedir.

Kaynaklar (dergiler): Burada sınırlandırdığımız anahtar kelimelere göre WoS’da en fazla yayını görülen dergilere bakıldığında, *International Journal of Training and Development*’ın 28 yayınlı ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Daha sonra sırasıyla *Human Resource Development International* dergisi 17 yayınlı 2. sırada; *Training and Development Journal* 13 yayınlı 3. sırada ve *European Journal of Training and Development* dergisi ise 12 yayınlı 4. sırada yer almaktadır. Aşağıda bu alanda en fazla yayın yayınlayan 11 derginin (son üçünün yayın sayısı 5 olduğu için 11. dergi de listeye eklenmiştir) listesi görülmektedir. Listeye bakıldığında bu alanda en fazla yayın yapan ilk 5 derginin, tamamen bu alan için kurulmuş dergiler olduğu görülmektedir. Bu ifadenin anlamı, İKG’nin İKY içindeki konumu açısından önem taşımaktadır. Eğer bilimsel alanın özerkliğinin önemli göstergesi, söz konusu alana özel bilimsel dergiler ise buradaki liste İKG alanıyla ilgili önemli bir veri olarak okunabilir. En ilgili dergi listesindeki ilk 20 derginin 14’ünün doğrudan bu alanla ilgili dergiler olması, bu verinin önemini daha da belirgin hale getirmektedir.

Tablo 3. Eğitim ve geliştirme alanı ile en çok yayın yapan dergiler

Dergiler	Yayın sayısı
International Journal of Training and Development	28
Human Resource Development International	17
Training and Development Journal	13
European Journal of Training and Development	12
Human Resource Development Quarterly	8
Human Resource Management	7
International Journal of Human Resource Management	6
Public Personnel Management	6
Performance Improvement Quarterly	5
Personnel	5
Training & Development	5

Tablo 4. Makalelerin kaynaklarında en fazla görülen dergiler

Kaynaklar-Dergiler	Görüntü sayısı	Dergi etki faktörü
Journal of Applied Psychology	591	7,4
Personnel Psychology	204	7,0
Academy of Management Journal	198	10,1
The International Journal of Human Resources Management	183	5,5
Academy of Management Review	146	12,6
Human Resource Development Quarterly	146	4,0
International Journal of Training and Development	115	2,0
Journal of Management	102	11,0
Human Resource Management Journal	101	5,0
Human Resource Development International	96	1,2

Alanın beslendiği diğer alanları anlamının yolu, söz konusu alanda yapılan yayınların referanslarını incelemektir. Burada en fazla gönderme yapılan “kaynaklar” (dergi, kitap vb. anlamında) ilgili alanın şekillenmesinde

hangi diğer alanların etkili olduğunu gösterir. Biblioshiny, veri tabanındaki tüm yayınların referanslarını inceleme imkânı vermektedir. Böylece İKG alanındaki yayınların en fazla hangi “kaynaklara” gönderme yaptığını görme imkânımız olmaktadır. Bu çalışma kapsamında incelediğimiz 309 yayının kaynakçalarında en fazla görünen olan “kaynaklar”ın listesi Tablo 4’te görülmektedir. Bu veriler, İKG alanını en fazla etkileyen bilimsel disiplinler şeklinde okunabilir. Buna göre Psikoloji alanıyla ilgili dergilerin açık ara en fazla kaynakçalarda yer alan kaynaklar olduğu görülmektedir. Daha sonra ise işletme yönetimiyle İKY alanının dergileri listede görülmektedir. İlk on kaynağın görüldüğü listede İKG alanı ilgili 3 dergi adı görülmektedir.

En etkili kaynakları tanımlamada kullanılan referans Bradford yasasıdır. Bu referans alandaki merkezi (“core”) dergilerin hangileri olduğunu göstermektedir. Buradaki 309 makalenin kaynağına bakıldığında bu referansa göre, en etkililerinin sıralandığı bölge “birinci bölge” olmak üzere dergilerin üç bölgede sıralandığını görüyoruz. İlk bölgede (Zone 1) yer alan dokuz derginin, burada incelediğimiz 309 makalenin 1/3’ünü (%33) kapsadığını görüyoruz. Birinci bölgede yer alan dergi listesini Tablo 5’te görebilirsiniz. Geri kalan 207 makale ise 2. ve 3. Bölge-lerde yer alan 157 farklı dergide yayınlanmıştır.

Tablo 5. Birinci bölge dergileri (Bradford Yasası)

Dergi	Sıralama	Frekans	Kümülatif
International Journal of Training and Developmant	1	28	28
Human Resource Development International	2	17	45
Training and Development International	3	13	58
European Journal of Training and Development	4	12	70
Human Resource Development Quarterly	5	8	78
Human Resource Management	6	7	85
International Journal of Human Resource Management	7	6	91
Public Personnel Management	8	6	97
Performance Improvement Quarterly	9	5	102

Yazarlar: Bu alanda en fazla yayın yapan yazarlara bakıldığında, burada referans olarak kullanılan veri tabanındaki en üretken ilk on yazarın listesi aşağıdaki gibidir. Eğitim ve geliştirme konusunda en fazla yayın yapan yazarlar listesinde ilk iki sırada 6 makale ile Nicholas Clarke ve Xavier Llinàs Audet; 4 makaleyle sırasıyla Knud Illeris ile Joris Van Ruysseveldt gelmektedir (tablo 6). Listedeki dikkat çeken husus, en üretken yazarların çoğunun, ana dili İngilizce olmayan ülkelerdeki üniversitelerden gelen araştırmacılar tarafından yazılmış olmasıdır.

Tablo 6. En fazla yayın yapan yazarlar

Yazar	Çalıştığı kurum	Makale sayısı
Nicholas Clarke	Kent	6
Xavier Llinàs Audet	Politécnica de Catalunya	6
Knud Illeris	Aarhus	4
Joris Van Ruysseveldt	Open Universiteit Nederland	4
Jin Nam Choi	Seoul National	3
Alan Coetzer	Edith Cowan	3
Josep-Oriol Escardibul	Barcelona	3
Donald L. Kirkpatrick	Wisconsin	3
Kurt Kraiger	Memphis	3

Tablo 7. En fazla atıf yapılan yazarlar

Yazar	Atıf Sayısı
Kurt Kraiger	22
Scott I. Tannenbaum	17
Nicholas Clarke	15
Herman Aguinis	13
Raymond A. Noe	9
Paula Crouse	8
Wendy Doyle	8
Jeffrey D. Young	8
Gary Yukl	8
Jin Nam Choi	7

Alana en fazla katkıda bulunan yazarları görebileceğimiz diğer parametre, alınan atıf sayılarıdır. Bu çalışmada kullanılan ana veriyi oluşturan 309 yayının kaynakçalarına bakıldığında, en fazla gönderme yapılan ilk on yazarın listesi aşağıdaki gibidir. Yukarıdaki listede yer alan iki araştırmacının (Kurt Kraiger ve Nicholas Clarke), bu listede

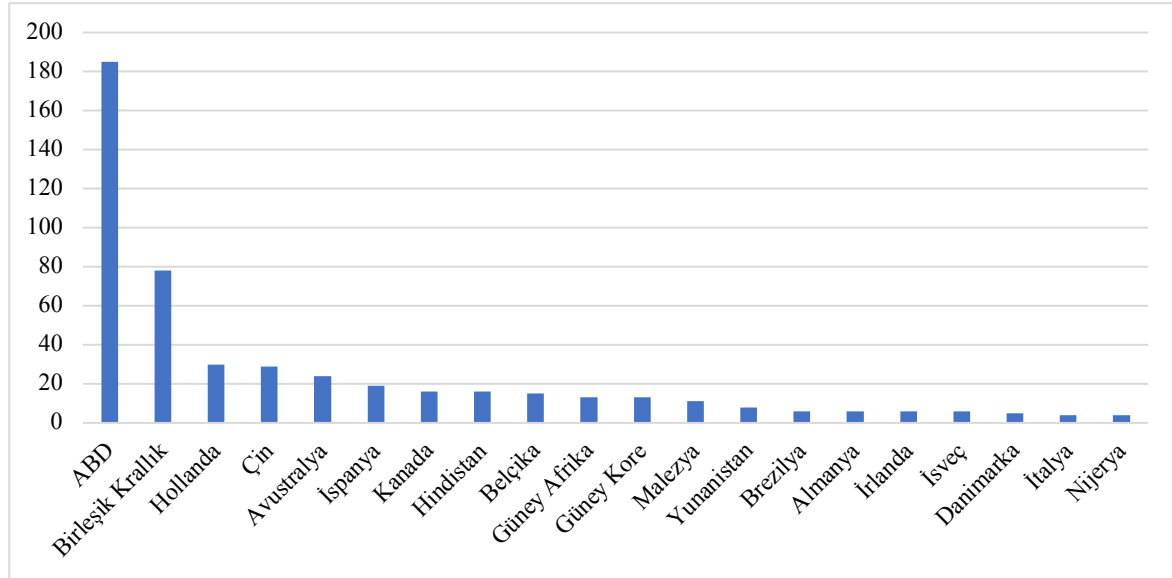
de yer aldığı görülmektedir. Ayrıca bu listede ATD'nin yakın zamanlarda TEGEP tarafından Türkçeye çevrilen çalışmasını (ASTD, 2014; ASTD, 2020) saymazsak, Türkçedeki en kapsamlı eğitim ve geliştirme kitabının yazarı Noe'nin (2009, 2019) ismi de görülmektedir.

Yazarlarla ilgili bakılabilecek diğer gösterge, onların hangi kurumlara mensup olduklarıdır. Araştırmacıların buldukları üniversitelere bakmak, alanda etkili olan kurumların hangileri olduğunu görmemizi sağlar. Buna göre burada işlediğimiz verideki en üretken kurumları gösteren tablo 8 aşağıdadır. Southampton Üniversitesi, 9 yayınlı listenin başında yer almaktadır. En üretken yazarlar listesinden farklı olarak bu listede ağırlıklı olarak resmi dili İngilizce olan ülkelerin bulunduğunu görebiliyoruz.

Tablo 8. En fazla yayını bulunan üniversiteler

Üniversite Adı	Yayın Sayısı
Southapton	9
George Washington	5
Leuven Katolik	5
Texas A&M	5
Barcelona	5
London	5
Michigan	5
Catalonia Polytechnic	5
Aarhus	4
Bocconi	4
Colorado Devlet	4
Edith Cowan	4
Indiana	4
Louisiana Devlet	4
Ohio Devlet	4
Hong Kong	4
Illinois	4
Limerick	4
Wisconsin	4

Şekil 2. En fazla yayını olan ülkeler



Şekil 2' deki grafik, bu alanda en fazla yayın üreten ilk 20 ülkeyi göstermektedir. Bu listede "görünen" toplam yazar sayısının (494) yarısından fazlası (%53) ABD ve Birleşik Krallık ülkelerindeki kurumlardan bulunmaktadır. ABD tek başına bu sayının yaklaşık yüzde 40'ına denk gelmektedir. Kısacası Birleşik Krallık ile –ve özellikle- ABD bu alandaki üretimde başat rol oynamaktadır. Diğer ayrıntı da her ne kadar bu sınırlı listede görünmüyor olsa da Türkiye'nin tam listede 4 frekans değeriyle Nijerya'nın iki sıra altında bulunuyor olmasıdır. Bu bilgilerden sonra en fazla alıntılanan ülkeler listesinde de ABD (2704 kez) ile Birleşik Krallığın (653 kez) çıkması olağan bir durum olacaktır.

Yayınlar: En fazla atıf alan yayınlara bakıldığında Aguinis ve Kraiger'in (2009) eğitim ve geliştirme literatürünün taramasına dayanan ve temelde eğitimin bireyler, iş grupları, örgütler ve toplum açısından faydalarını inceledikleri 2009 tarihli makalesinin 501 atıf aldıkları görülmektedir. Makalenin yayınlandığı derginin resmî web sayfasında ilgili makalenin metriklerine bakıldığında Crossref atıflarının 600 civarında olduğu görülmektedir. Burada incelediğimiz veri bağlamında en fazla atıf alan ilk on yayının listesi Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9. En fazla atıf alan makaleler ve künyeleri

Makale başlığı	Yazarlar	Yayımlandığı dergi	Toplam atıf
Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society	Herman Aguinis, Kurt Kraiger	Annual Review of Psychology, Vol. 60, 2009	501
Training and Development in Work Organizations	Scott I. Tannenbaum, Gary Yukl	Annual Review of Psychology, Vol. 43, 1992	374
The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice	Eduardo Salas, Scott I. Tannenbaum, Kurt Kraiger, Kimberly A. Smith-Jentsch,	Psychological Science in the Public Interest, Vol. 13, 2012	368
Mentorship: A Career Training and Development Tool	David Marshall Hunt, Carol Michael	Academy of Management Review, Vol. 8, 1983	305
100 years of training and development research: What we know and where we should go	Bradford S. Bell, Scott I. Tannenbaum, J. Kevin Ford, Raymond A. Noe, Kurt Kraiger	Journal of Applied Psychology, Vol. 102(3), 2017	142
Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations	Sun Young Sung, Jin Nam Choi	Journal of Organizational Behavior, Vol. 35, 2014	114
The relationship of training motivation to participation in training and development	Phyllis Tharenou	Journal of Occupational and Organizational Psychology Vol. 2001 (74)	103
Workplace Learning Environment and its Relationship with Learning Outcomes in Healthcare Organizations	Nicholas Clarke	Human Resource Development International, Vol. 8(2), 2005	84
The Outsourcing of Training and Development: Factors Impacting Client Satisfaction	Thomas W. Gainey, Brian S. Klaas	Journal of Management, Vol. 29(2), 2003	83
Human Resource Training and Development	Gary P. Latham	Annual Review of Psychology, Vol. 39, 1988	78
Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society	Herman Aguinis, Kurt Kraiger	Annual Review of Psychology, Vol. 60, 2009	501
Training and Development in Work Organizations	Scott I. Tannenbaum, Gary Yukl	Annual Review of Psychology, Vol. 43, 1992	374

Listenin ikinci sırasında yine aynı dergide yayınlanmış ve örgütlerde eğitim ve geliştirme ana hatlarını anlatan *Training and Development in Work Organizations* başlıklı makale yer almaktadır (Tannenbaum ve Yukl, 1992). WoS verilerine göre 374 atıf aldığı görülen makalenin, derginin web sayfasındaki metriklerine göre Crossref atıf sayısı 457 olarak gösterilmektedir. En fazla atıf alan yayınlar listesinde Salas ve arkadaşlarının (2012), örgütlerin neden eğitim ve geliştirme bilimine gereksinim duydukları sorusunu cevapladıkları çalışmaları üçüncü sırada; Hunt ve Michael (1983)'in mentorluğu inceledikleri çalışmaları ise dördüncü sırada yer almaktadır. Bu tabloda alanla ilgili önemli bilgiler göze çarpmaktadır. Psikoloji alanının eğitim ve geliştirme alanındaki ağırlığı burada kendisini göstermektedir. En fazla atıf alan ilk beş yayının dördü psikoloji dergilerinde yayınlanmıştır. Hatta üç yayın hariç geri kalan tüm yayınlar (örgütsel davranış da psikoloji ile ilişkilendirirsek) psikoloji dergilerinde yayınlanmıştır. Ayrıca Tablo 7 yazarlar arasındaki ortak çalışma eğilimlerini de kısmen göstermektedir. En fazla atıf alan ilk üç yayında ortak yazarlar (Tannenbaum ve Kraiger) yer almaktadır.

Kelime analizi: Yayınlarla ilgili bakılması gereken diğer veri, söz konusu yayınlarda en fazla kullanılan kelimelerle ilgili analizdir. Tablo 10'da yayınların başlıklarında, anahtar kelimelerinde ve özetlerinde en fazla kullanılan ilk on kelimeyi veya kelime grubunu görüyorsunuz.

Kelime analizi, İKG literatüründeki tartışmayı yansıtmaktadır. İKY'nin eğitim fonksiyonunun çeşitli biçimlerde adlandırıldığını biliyoruz (ör. eğitim ve geliştirme, çalışan eğitimi, işyeri eğitimi, öğrenme ve gelişme vs.). Bazı yazarlar, eğitimin (*training*) temelde kurumlarla ilgili olduğunu veya kurumu çağrıştırdığını, dolayısıyla eğitim denildiğinde çalışanların "gönderildiği" programların ima edildiğini halbuki değişim gerekiyorsa bunun ancak

“öğrenme” ile gerçekleştirilebileceğine yönelik çıkarımlarda bulunmaktadır. Dolayısıyla her ne kadar genelde pratisyenler “eğitim ve geliştirme” kavramını kullanma eğilimindeyseler de son zamanlarda “öğrenme”ye olan vurgu artmış durumdadır (Harrison, 2009; Hinton, 2013). Nitekim Tablo 8’de de “öğrenme” kavramının her üç sütunda da başlarda yer aldığını görebiliyoruz. Ancak yine de alanın asıl tanım çerçevesini oluşturan üç kavramın (eğitim, geliştirme, öğrenme) başka kelimelerle oluşturduğu kombinasyonların Tablo 8’de belirgin biçimde yer kapladığını görüyoruz.

Tablo 10. En sık kullanılan kelimeler

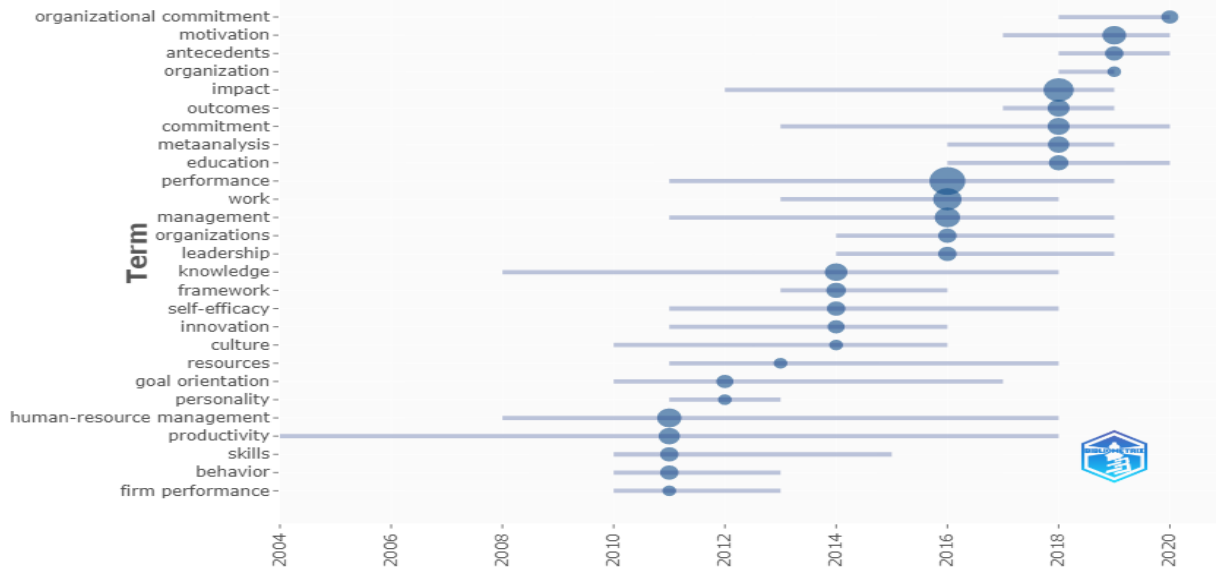
Anahtar kelimelerde		Başlıklarda		Özetlerde	
Workplace Learning (işyeri öğrenmesi)	41	Workplace Learning (işyeri öğrenmesi)	89	Training (eğitim)	551
Training and Development (eğitim ve geliştirme)	36	Briefing Training (brifing eğitimi)	21	Learning (öğrenme)	414
Training (eğitim)	17	International Briefing (uluslararası brifing)	21	Development (geliştirme)	409
Development (geliştirme)	7	Development Practices (geliştirme uygulamaları)	11	Workplace (işyeri)	214
Management Development (yönetim geliştirme)	7	Employee Training (çalışan eğitimi)	7	Study (inceleme)	197
Human Resource Management (insan kaynakları yönetimi)	6	Human Resource (insan kaynağı)	7	Research (araştırma)	180
Job Satisfaction (iş tatmini)	6	Job Satisfaction (iş tatmini)	5	Employees (çalışanlar)	134
Human Resource Development (İnsan Kaynağının Geliştirilmesi)	5	Leadership Training (liderlik eğitimi)	5	Paper (makale)	125
Learning (öğrenme)	5	Management Training (yönetim eğitimi)	5	Findings (bulgular)	118
Australia (Avustralya)	4	Development Programs (geliştirme programları)	4	TD (kısaltma: eğitim ve geliştirme)	117
China (Çin)	4	Exploratory Study (keşfedici araştırma)	4	Performance (performans)	116
Employee Development (çalışanların geliştirilmesi)	4	Informal Workplace (informel işyeri)	4	Organizations (örgütler)	103
Informal Learning (informel öğrenme)	4	Supervisory Training (denetim eğitimi)	4	Management (yönetim)	95
Performance (performans)	4	Corporate Training (şirket eğitimi)	3	Data (veriler)	88
Reflection (düşünme)	4	Development Activities (geliştirme aktiviteleri)	3	Human (insan)	82
Culture (kültür)	3	Effective Supervisory (etkili denetim)	3	Practices (uygulamalar)	82
Effectiveness (etkililik)	3	Financial Performance (mali performans)	3	Purpose (amaç)	82
Financial Performance (mali performans)	3	Firm Performance (firma performansı)	3	Employee (çalışan)	77
Firm Performance (firma performansı)	3	Human Resources (insan kaynakları)	3	Implications (çıkarımlar)	77
Human Capital (insan sermayesi)	3	Learning Outcomes (öğrenme çıktıları)	3	Job (iş)	77

Şekil 3’te alanda yıllar itibariyle trend olan konuları görüyoruz. Bu şekil de alanın amaçları düşünüldüğünde beklenebilecek bazı kavramları göstermektedir. Bilindiği gibi eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin –her ne kadar proaktif yönü bulursa da- temeldeki amacı performans açığının giderilmesidir. Dolayısıyla performans ve verimlilik kavramlarının çok uzun süre trend konular olması anlaşılabilir.

Şekil 3’deki grafiğe göre en istikrarlı şekilde trend olan kavram productivity (verimlilik) kavramıdır. En trend kavramlar ise organizational commitment (organizasyonel bağlılık), motivation (motivasyon) ve antecedent (öncül) kavramlarıdır. Bilindiği gibi “eğitim ve geliştirme” kavramlarından ilki daha dar alana gönderme yapar. Yani tespit edilen bilgi ve beceri açıklığının giderilmesi için hazırlanan veya tasarlanan öğrenme faaliyetleri eğitim kavramıyla ilgilidir. Geliştirme ise eğitim programıyla giderilemeyecek veya halledilemeyecek ve daha uzun vadelere işaret eden, daha yumuşak becerilerle ilgilidir. Özellikle son iki kavramın, yani en güncel kavramların bağlılık ve motivasyonla ilişkili olması, eğitim ve geliştirme faaliyetleri içinde sadece dar teknik konuların değil, yumuşak becerilerin ve kültürel konuların da alandaki önemini göstermektedir. Bu tespit aynı zamanda bilgi

yönetimi içindeki eğilimi de yansıtmaktadır. Bilindiği üzere bilgi yönetimi disiplininin erken dönemleri, tamamen bilgi teknolojileri çerçevesinde alana yaklaşmaktayken daha sonra alanın sosyal boyutunun önemi de keşfedilmiştir (Hislop, 2013).

Şekil 3. Trend konular



4.2. Bilgi yapıları

Biblioshiny, bilgi yapıları bölümünde üç yapıyı analiz etme imkânı sağlamaktadır. Bunlardan ilki söz konusu bilim alanının temelde nelerden söz ettiğini, ana temaların ve trendlerin neler olduğunu gösteren *kavramsal yapıdır*. İkincisi, yazarın çalışmalarının söz konusu bilim camiasını nasıl etkilediğini gösteren *entelektüel yapıdır*. Sonuncusu ise yazarların, kurumların ve ülkelerin ne düzeyde birbirleriyle etkileşimde olduklarını gösteren *sosyal yapı* göstergesidir (Aria ve Cuccurullo, 2022). Aşağıda eğitim ve geliştirme alanının bilgi yapılarını sunmaya çalışacağız.

Kavramsal yapı: Yayınlardaki kavram veya kelimeler arasındaki ilişkileri temsil eder. Bir yayında birlikte kullanılan kelimeler ağla ilişkilidirler. Kavramsal yapı, araştırma alanında nelerin, hangi konuların önemli olduğunu ve en son nelerin çalışıldığını ortaya çıkarmada kullanılabilir (Aria ve Cuccurullo, 2022). Kavramların veya kelimelerin birlikte kullanımlarını görebilmek için ortak kelime bulunabilirlik analizi (co-occurrence network) yapmak gerekiyor.

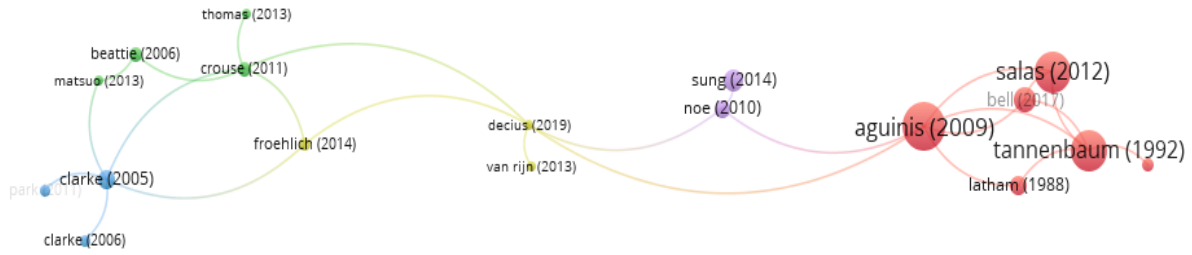
Şekil 4 Ortak Kelime Bulunabilirlik Analizi (Co-word Occurrence Analysis)



Bu görselde her ne kadar yedi kelime kümesi bulunsa da merkezde üç önemli küme (mavi-yeşil-kırmızı) bulunmaktadır. Bu haritanın gösterdiği husus, yukarıda alan adıyla ilgili yapmış olduğumuz yoruma uygun düşmektedir. Her kümede birbiriyle ilişkili kavramları görmekteyiz, buna göre sadece eğitim (*training*) ve öğrenme (*workplace learning*) kümelerine bakıldığında ilkinin mavi kümeyle daha yakın olduğu; uygulama ve sonuçlara yönelik kavramların (İK uygulamaları, firma performansı, İKY) da burada bulunduğu; öte yandan kırmızı kümede daha genel, yumuşak ve kültür bağlantılı kavramların toplandığı görülmektedir.

Entelektüel yapı analizi: Bu başlık altında iki tür analiz yapılmaktadır. Bunlardan ilki ortak atıf analizidir. Eğitim ve geliştirme alanının yayınlar referans alındığında ortak atıf harita görseli Şekil 5’deki gibidir.

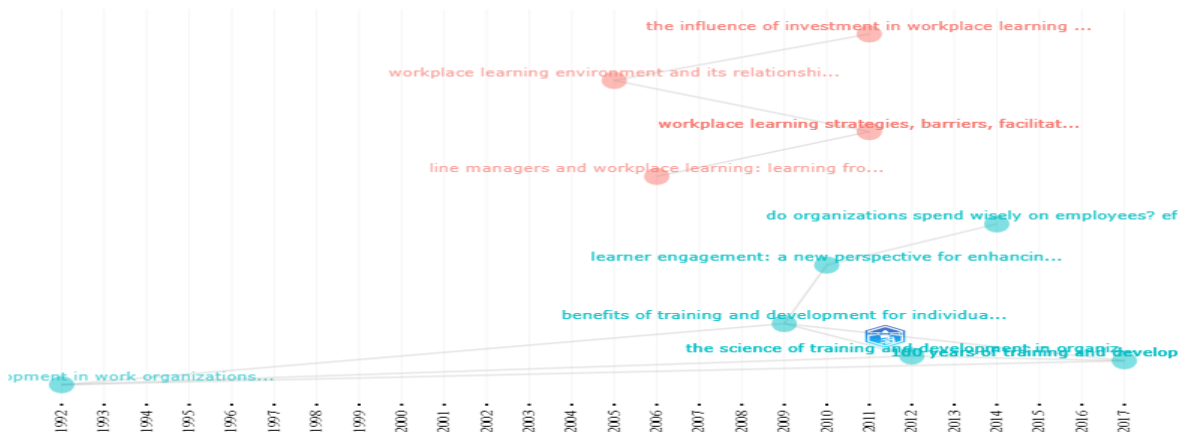
Şekil 5. Ortak-atıf analizi



Ortak atıf analizinde analiz birimi olarak atıf sayısı 20 ve üzeri olan makaleler seçilmiştir. Buna göre beş ana küme belirlenmiştir. Alanda en çok atıf yapılan çalışmalar kırmızıyla gösterilmiştir. En büyük nod, Aguinis’in 2009 tarihli çalışmasıyla Tannenbaum’un 1992 tarihli çalışmalarıdır. En çok atıf alan çalışmaların büyük çoğunluğu kırmızı kümededir. Uç kavramları birleştiren ve aracılık görevi gören küme ise sarı renkle gösterilen kümedir. Bu kümedeki en büyük üç nodun işaret ettiği yayınların aynı zamanda yukarıda en fazla atıf alan yayınlar olduğu görülmektedir (bkz. *Yayınlar* bölümü).

Entelektüel yapı başlığı altında yapılan diğer analiz alandaki kavramların tarihsel süreçte izini sürmeye yönelik histografik haritalamadır. Bu haritalamada her bir yol/patika araştırma konusunu ve onunla ilgili anahtar yazarları veya yayınları gösterir. Böylece alandaki patikaları ve bu patikaları oluşturan temaların tarihsel süreçte birbirleriyle bağlantılarını görme imkânı doğmaktadır. Eğitim ve geliştirme alanının histografik haritası (yayın başlıklarına göre) Şekil 6’da gösterilmektedir.

Şekil 6. Histografik haritası

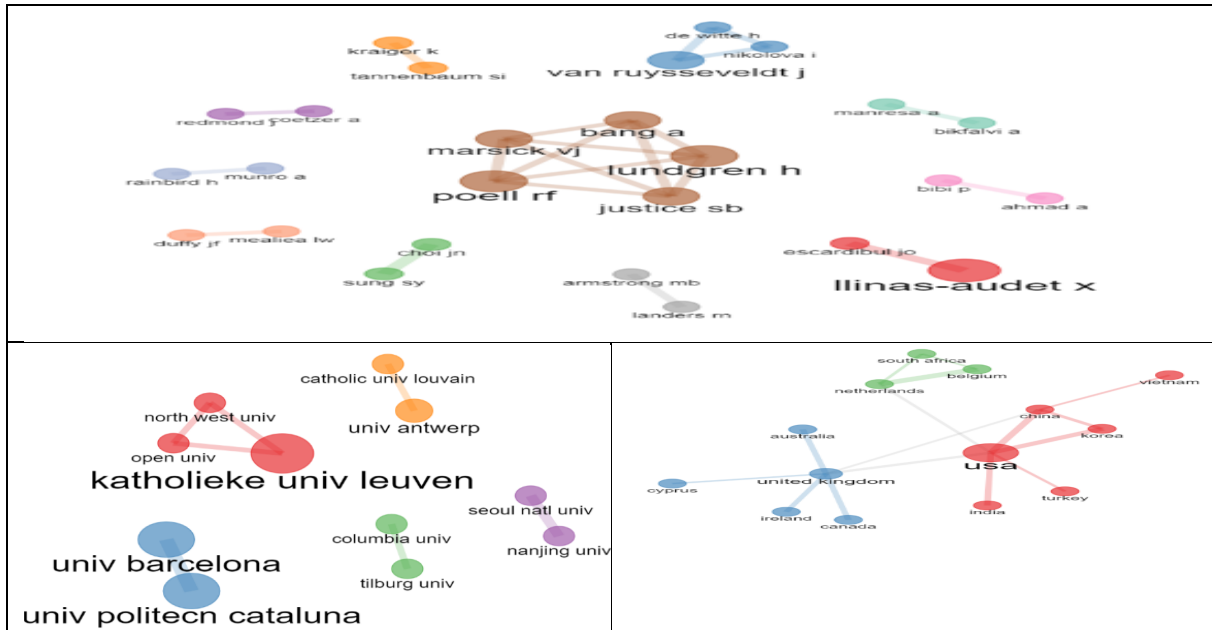


Bu haritada temelde iki patika görülmektedir. İlki (mavi hat) daha uzun geçmişi olan ve geleneksel olarak da alanı adlandıran “eğitim ve geliştirme” başlıklı çalışmaları göstermektedir. Daha yakın tarihli ikinci patika (kırmızı hat) “workplace learning” kavramını kullanan çalışmalardan oluşmaktadır. Bu hatlara bakıldığında, kırmızı hattaki başlıkların, eğitim yatırımının etkisine, iş yeri öğrenmesinin çevresine, bu öğrenmenin stratejilerine ve engellerine ve nihayet hat yöneticilerinin bu eğitimdeki yerlerine işaret ettikleri görülmektedir. İkinci hatta ise başlıkların çalışanlara yapılan eğitim harcamalarına, çalışan bağlılığına, eğitimin faydalarına, bilimsel alan olarak eğitime ve yine bu alanın yüz yıllık geçmişine işaret ettikleri görülmektedir.

Sosyal yapı analizi: Bu analizle yazarların, kurumların veya ülkelerin iş birliklerini görmek mümkündür. Eğitim ve geliştirme alanıyla ilgili bu her üç alanın iş birliklerini gösteren görseller aşağıdadır. Şeklin birinci kısmında yazarlar arasındaki iş birliği temsil edilmektedir. Görsellerdeki dairelerin büyüklüğü bu alanda yazılan makale sayısıyla orantılı şekilde büyümektedir. Tam ortada kahverengiyle gösterilen iş birliği alanında Poell, Lundgren, Marsick, Bang ve JUSTice yazarları arasında ortak makale yazma bakımından iş birliği sayısı diğer kümelerle göre daha yoğun şekilde gerçekleşmiştir. İş birliği grubunda yazar sayısı en yüksek olan renk grubu kahverengi iş birliği kümesidir. Mavi renkle gösterilen kümede üç yazarın iş birliği görselleştirilmiştir. Diğer renk kümeleri ise iki ortak yazarlı metinlerden oluşmaktadır.

Şeklin sol alt tarafında toplamda beş iş birliği resmedilmiştir. Katholieke, Open ve North West üniversitesi aralarında iş birliği yapmıştır. En çok iş birliği sayısına sahip olan renk mavi kümedir. Barcelona Üniversitesi ile Catalonia Polytechnic arasında iş birliği sayısı en fazla olduğu için nodlar diğer kümelerle göre daha büyüktür. Son olarak ülkeler arası iş birliğinde üç ana küme bulunmaktadır. Bütün kümeler arasında iş birliği yana tek ülke ise ABD'dir. İkinci sırada olan İngiltere ise iki renk kümesindeki ülkelerle iş birliği yapmıştır. Türkiye ABD'nin de dâhil olduğu kümede ABD ile iş birliğine gitmiştir.

Şekil 7. İş birliği ağları (yazar, kurum ve ülke)



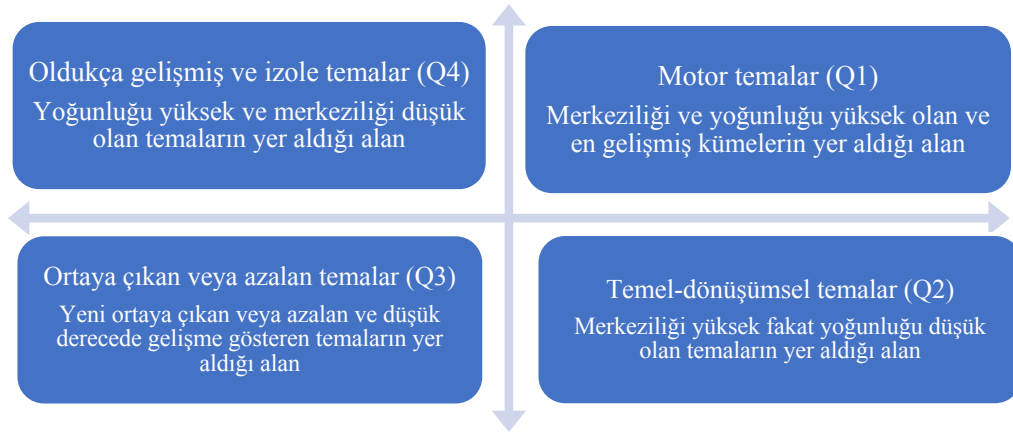
4.3. Motor temalar (SciMAT analizleri)

Bu bölümde temaların merkezilik ve dansite değerlerine göre dağılımı için SciMAT analizleri yapıldı. Son olarak bilimsel gelişim haritası çıkartıldı. Thematic Map Analysis: Anahtar kelime ağına kümeleme algoritması uygulanarak, belirli etki alanının farklı temalarını vurgulamak mümkündür. Her küme/tema, Stratejik veya Tematik harita olarak bilinen belirli alan üzerinde temsil edilebilir (Cobo vd., 2011). Merkezilik, temanın tüm araştırma alanındaki önemi, yoğunluk temanın gelişiminin ölçüsü olarak okunabilir. Sınırlamalar: Her anahtar kelime yalnızca temayla ilişkilidir. Belge kategorizasyonu için temaların kullanılması mümkün değildir. Meta bilgileri ortaklaşa analiz etmek mümkün değildir. Her nod bir ağ bilgisini temsil eder. Nodun adı, daha yüksek görülme değerine sahip kelimedir. Nodun boyutu, küme kelime oluşumlarıyla orantılıdır. Nodun konumu, kelimenin merkezilik ve yoğunluk derecelerine göre ayarlanır.

Buna göre motor temalar, ilgili alanda en çok çalışılan ve en gelişmiş temalardır. Temel ve dönüşümsel temalar (Q2), diğer dış temalarla ilişkileri en yüksek olan fakat kendi içinde fazla gelişmemiş olan temaları gösterir. Yani bu alandaki temalar, araştırma alanıyla ilgili olduğu düşünülse de hala tam olarak gelişmemiştir. Yayın sayılarının artması ve çok sayıda atıf alması gerekmektedir. Ortaya çıkan veya azalan temalar (Q3), ilgili alanda zayıf veya marjinal olarak gelişmiş temalardır. Bu bölgeye düşen kelimelerin yorumlanması uzmanlık gerektirmektedir. Hangi kavramın ölmekte olduğu veya yeni ortaya çıktığı profesyonel bilgi eşliğinde değerlendirilmelidir. Oldukça gelişmiş veya izole temalar (Q4) ise, ilgili alanda diğer dış temalarla ilişkileri fazla olmamasına rağmen kendi içinde oldukça fazla gelişmiş temalardır. Bu temalar ilgili alanda iyi gelişmiş olarak kabul edilir, ancak alan için marjinal öneme sahiptir. SciMAT programıyla yapılan analizin işlem süreci, Kurutkan ve Terzi'nin (2022) analiz

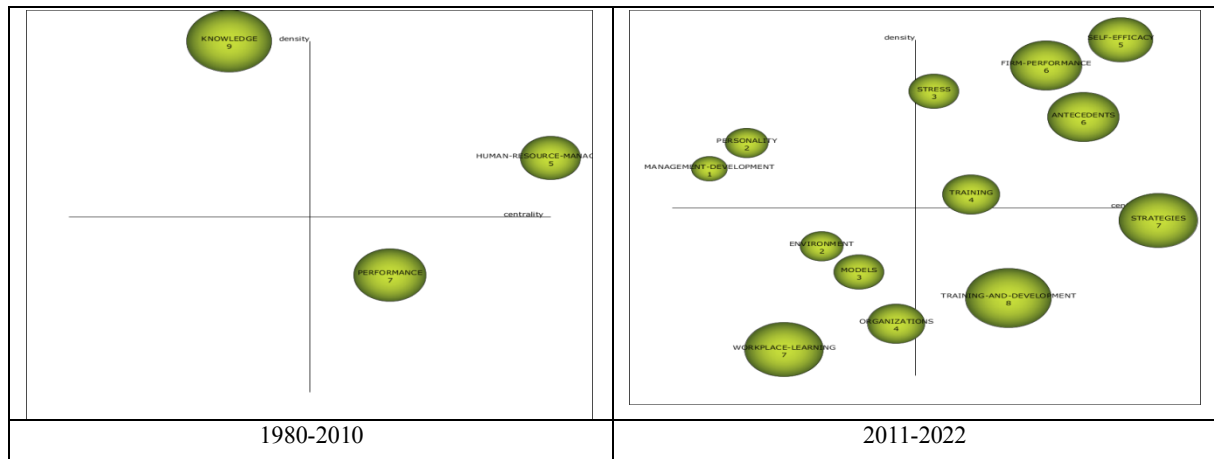
sürecindeki adımları birebir takip edilmiştir. Ayrıca SciMAT (Cobo ve ark. 2012) yazılımını geliştiren kişilerin analiz adımları rehber olarak takip edilmiştir.

Şekil 8. Dört tema alanı



Kümeler arasındaki ilişkiler ve düğümlerin belirlenmesi için anahtar kelimelerin birlikte oluşumları analiz edilmiştir. Anahtar kelimelerin oluşumlarının analizi için SciMAT yazılımındaki co-occurrence matrisi kullanılmıştır. Temalar arasındaki benzerlik “equivalence indeksine” göre hesaplanmıştır. Kümeleme yapabilmek için temalar arasındaki bağlantı ağlarını oluşturmak için kullanılan “Simple Centers Algorithm” opsiyonu seçilmiştir. Kümelerin ağını tanımlamak için ağ boyutu 12 (maksimum) ve 2 (minimum) olarak kullanılmıştır. Kümeler, yoğunluğun (dikey eksen) iç bağlayıcı kuvveti ölçtüğü ve merkeziliğin (yatay eksen) bir kümeyi diğer kümelerle bağlamının yoğunluğunu ölçtüğü stratejik diyagramda çizilmiştir. Stratejik diyagramlarda yer alan temalar, merkezilik ve yoğunluk özelliklerine göre yerleşmektedir. Merkezilik özelliği temanın dışsal ilişkileriyle ilgili olmakla birlikte diyagramdaki diğer temalarla ilişki düzeyi yüksek olan temalar diyagramda sağ tarafa yaklaşmaktadır. Temanın gelişmişliğini gösteren yoğunluk özelliği temanın içsel ilişkileriyle ilişkilidir ve kendi içinde ilişki düzeyi yüksek olan temalar diyagramda yukarıya doğru yaklaşmaktadır. Temalar merkezilik ve yoğunluk değerlerine göre stratejik diyagramda dört çeyrek alana yerleşmektedir. Alanların hangi temaları ifade ettiği Şekil 9’da verilmiştir.

Şekil 9. Dönemlere göre motor temalar



1980-2010 ve 2011-2022 yıllarına göre dilimleme yapılarak dönemlere göre motor temaların gelişim süreci incelenmiştir. İlk dönemde 194 kelime bulunurken ikinci dönemde 707 kelime bulunmaktadır. İkinci dönemde hayatını devam ettirebilen kelime sayısı 79 olup %41 oranındadır. Şekil 13’te görüldüğü gibi ilk dönemde toplamda üç ana tema ön plana çıkmıştır. “Human Resource Management (İnsan kaynakları yönetimi)” motor tema iken “Performance (performans)” temel ve dönüşümsel tema özelliğine sahiptir. “Knowledge (bilgi)” bu dönemde izole ve oldukça gelişmiş bölgede konumlanmıştır. 2011-2022 yıllarında “self-efficacy (öz-yeterlilik)”, “stress (stres)”, “antecedents (öncüller)”, “firm-performance (firma performansı)”, “Strategies (stratejiler)”, “Training (eğitim)”, “workplace-learning (işyerinde öğrenme)”, “Training-and-development (eğitim ve geliştirme)”, “models (modeller)”, “organizations (organizasyonlar)”, “Environment (çevre)”, “management-development (yönetim geliştirme)” ve “personality (kişilik)” kümeleri ana temaları oluşturmaktadır. Toplamda ikinci dönemde 13 tema

ön plana çıkmıştır. Motor temalar “self-efficacy (öz-yeterlilik)”, stress (stres)”, “antecedents (öncüller)”, “firm-performance (firma performansı)”, “Strategies (stratejiler)” ve “training (eğitim)” temalarıdır. İzole temalar “management-development (yönetim geliştirme)” ve “personality (kişilik)” temalarıdır. “Strategies (stratejiler)” ve Training-and-development (eğitim ve geliştirme)” temaları temel ve dönüşümsel temalardır. “Models (modeller)”, “organizations (organizasyonlar)”, “Environment (çevre)”, ve “workplace-learning (işyerinde öğrenme)”, ise ortaya çıkan veya önemi azalan temaları oluşturmaktadır.

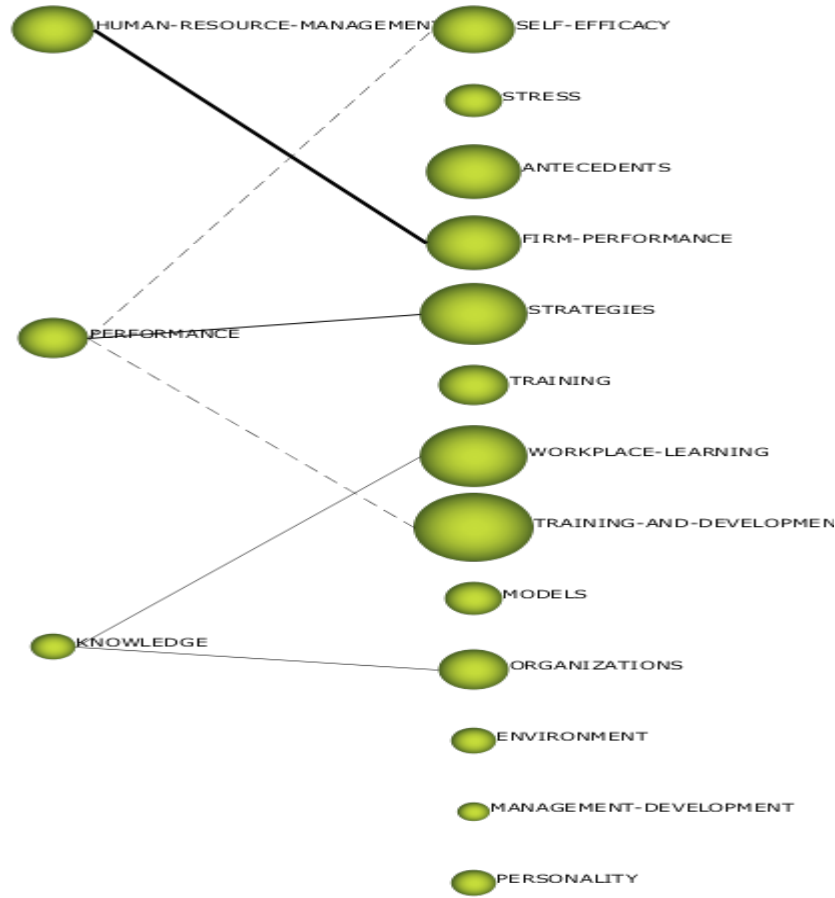
Tüm bu verinin ne anlama geldiğini yorumlamada Han ve arkadaşlarının (2017) İKG alanın 1960 yılından sonraki yaklaşık elli yıllık gelişimiyle ilgili yaptıkları çalışma oldukça önemli bir perspektif sunmaktadır. Söz konusu çalışma İKG alanının dönemselsel olarak nasıl tanımlandığını ve nelere odaklandığına bakarak alanın bir tür evrimine bakmakta ve bu analizle bizim burada gösterdiğimiz kaymaları anlamlandırmada yardımcı olmaktadır. İlgili çalışma söz konusu elli yıllık dönemdeki üç kırılmaya işaret etmektedir. Bunlardan ilki, alanın henüz akademik olarak oluşum evresi sayılabilecek ilk yıllarında vuku bulmuştur. Bu ilk evrede alan henüz karmaşık ve yerleşmemiş görüntü çizmekte ve temelde *bireye* odaklanmaktadır. İkinci evrede bu odak bireyden örgüte kaymaktadır. Bunun anlamı artık *örgüt performansının* merkeze gelmiş olmasıdır. İlgili çalışmanın son evrede işaret ettiği hususlar 2000’li yılların başlarından itibaren çokça vurgulanan küreselleşme, uluslararasılaşma ve çevresel meselelerle ilgili birtakım kavramlardır. Bu evrimsel analiz doğrultusunda Şekil 12’ye bakıldığında, harita üzerindeki nodları anlamlandırmak zor olmayacaktır. Buradan hareketle örneğin performans kavramının Q2 bölgesinden Q1 bölgesine kayışını; Q3 bölgesindeki *iş yeri öğrenmesi* kavramının yok olmakta olan bir kavram değil de yükselişteki bir kavram olduğunu ve aynı bölgedeki çevre kavramının anlamını da kavramak mümkün olmaktadır.

Bundan sonraki kısımda alanın bilimsel gelişim haritası verilecektir. Tematik gelişim haritasında, temaların yer aldığı kümelerin büyüklüğü, ilgili temayla daha fazla yayın olduğunu, çizgilerin kalınlığı temalar arası ilişkilerin düzeyini ve tema adlarıyla aynı anahtar kelimelerin kullanıldığını göstermektedir. Aynı haritadaki kesikli çizgiler tema adlarının dışında farklı ortak kelimelerin kullanıldığını göstermektedir (Cobo vd., 2011). Aşağıdaki grafiğe bakıldığında birinci dönemin teması olan insan kaynakları yönetimi (Human Resource Management) temasının firma performansı (firm performance) temasına dönüştüğü ve bu tema altında kendine yer bulabildiği görülmüştür. Performans (performance) teması ise stratejiler (strategies) temasını besleyen bir temaya dönüşmüştür. Bilgi (knowledge) teması işyerinde öğrenme ve organizasyon (workplace learning ile organization) temalarını besleyen bir damar halini almıştır. Performans (performance) teması ise öz yeterlilik (self efficacy) teması ile ilişkili bir temadır. Diğer bütün temaların birinci dönemle bağı bulunmamaktadır. Yani geçmiş kökenlerine bakıldığında birinci dönemle ilişkisi olmayan kavramlar güncel kavramlar olarak değerlendirilebilir. Ayrıca son olarak ikinci dönemde kendine başat bir yer bulan temalar büyükten küçüğe doğru “eğitim ve geliştirme (training-and-development)”, “işyerinde öğrenme (workplace-learning)”, “stratejiler (strategies)”, firma performansı (firm performance) ve öncüller (antecedent)” temalarıdır.

En fazla üretimin 2011 yılında (28 yayın) yapıldığını ve 2018’den sonra başlıklarında anahtar kelimelerimizi kapsayan yayın sayısının azaldığını görüyoruz. Bu azalmanın sebebini öğrenmek için WoS kataloğunda ikinci tarama yapılmıştır. Bu taramanın stratejisi: Key Words: Topic, "training and development" OR "workplace learning"; NOT Publication Years: 2022. Document Types: Articles or Review Articles. Web of Science Categories: Management or Business or Psychology Applied or Industrial Relations Labor. Languages: English. Link: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/83996e81-fc49-4c55-964a-b62254acca91-404c7cc6/date-descending/1>. İlk taramada sadece başlıklarda yaptığımız incelemeyi bu kez konu (topic) bazında yaptık ve yayın sayısında değişikliğin olup olmadığına baktık.

Yayın sayısında değişiklik yoksa bunun, başlıklarda tercih edilen kavramlardaki değişimle açıklanabileceğini düşündük. Yeni taramayı son yılları kapsayacak şekilde yaparak, en yeni tarihli 500 makaleyi inceledik. Buna göre 2017 ile 2021 yıllarının toplam yayın sayısı: 92, 85, 84, 93, 85. Bu sayıların grafiğinin yatay seyrettiğini söyleyebiliriz. Yine bu ikinci analizde başlıklarda tercih edilen kavramlara bakıldığında en fazla tercih edilen ifade çifti listesindeki ilk beş sıra: human resource, resource management, workplace learning, management practices, HRM practices. Görüldüğü üzere workplace learning her ne kadar halen listede yer alsada da tek başına (yani training olmadan) durmakta ve dolayısıyla yukarıda gösterilen yayın düşüş eğiliminin bu çalışmanın ilk arama stratejisindeki anahtar kelimelerle ilgili olduğu söylenebilir. Nitekim bu ikinci taramada, başlıklarda tercih edilen kelime çiftleri listesinin ilk 20’sinde training kavramı yer almamaktadır. Learning (informal learning) 6. sırada; development (resource development) ise 7. sırada yer almaktadır. Kısacası bu durumun alandaki kavramsal kaymadan kaynaklandığını ve bu kaymanın da eğitim kavramından öğrenme kavramına doğru olduğunu söylemek mümkündür. Bu kavramsal kaymayı Google Ngram’da da net olarak görmek mümkündür.

Şekil 10. Bilimsel gelişim haritası (1980-2010/2011-2022)



Sınırlılıklar: Tüm araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada da sınırlılıklar bulunmaktadır. Her şeyden önce, eğitim ve geliştirme makalelerini bulmak ve tanımlamak için çok sayıda terim ve kelime kullanılmıştır. Yeni kavramsallaştırmalar ve yeni isimlendirmeler zamanla ortaya çıkmaktadır. Bu kelimelerin kabullenme ve sıklıkla kullanılması süreci zaman gerektirmektedir. Örneğin araştırmacının doğası göz önüne alındığında, farklı anahtar terimler, araştırmacının sonuçları üzerinde etkisi olabilecek farklı makaleleri ortaya çıkarabilir. Gelecekteki çalışmalar, farklı bibliyometrik analizler kullanarak eğitim ve geliştirme konusunu araştırabilir. Alanın entelektüel yapısı çalışılabilir. Kümeleme analizlerinde kullanılan teknikler sayesinde farklı kümelenmeler ortaya çıkabilir.

5. Sonuç ve değerlendirme

Bu bölümde çalışmanın bir tür kısa özetini sunmak yerine bazı çıkarımlara işaret etmek istiyoruz. Öncelikle bu çalışmanın son derece mütevazı amaçla yola çıktığı unutulmamalıdır. Bu mütevazılık elbette çalışmanın önemini azaltmamaktadır. Özellikle eğitim ve geliştirme alanının Türkçe literatürdeki sınırlılığı göz önüne alındığında buradaki amacımız daha da önem kazanmaktadır. 20. yüzyılda, günümüzde bile olgunlaşmalarını tamamlayamamış birçok bilimsel disiplin ortaya çıkmıştır. Veyahut da görece olarak önemli bir geçmişe sahip bazı disiplinlerden özerkleşen yeni alanlar ortaya çıkmıştır. İKY'nin yönetim bilimleri ile ilişkisi veya İKY içindeki dar alanların (örneğin eğitim ve geliştirme) hem İKY ile hem de yönetim bilimleri veya başka disiplinlerle ilişkisi bu açıklamaya tam olarak oturmaktadır. Dolayısıyla bu yeni veya genç alanlar (ister İKY ister İKG bağlamında düşünelim) kimlik oluşturma sürecinde (örneğin teorik çerçeveler oluşturmak, kendi kavramlarını türetmek vs.) doğal olarak geriden gelmektedirler. Hikâyenin çevre ülkelere ulaşması ise biraz daha gecikmeli şekilde gerçekleşmektedir. Sözü buradan Türkiye'ye getirmek istiyoruz. Yakın zamana kadar İKY, ancak başka disiplinlerin şemsiyesi altında var olabilen bir alandı. Dolayısıyla bu alanın literatürü, çok basitleştirerek söyleyecek olursak, ilgili derslerde okutulmak üzere hazırlanmış ve aynı başlığı taşıyan ders kitaplarıyla sınırlıydı. Bu ders kitaplarının da büyük ölçüde benzer içeriği sunduklarını herhalde vurgulamaya gerek yoktur. Bu içerik genelde İKY'nin fonksiyonlarından oluşmaktadır. Bu makalede ele alınan eğitim ve geliştirme alanı da bu fonksiyonlardan bir tanesidir. Tüm bu bilgileri sunma sebebimiz, görece olarak dar veya spesifik bir alanın Türkçe'deki literatürünün ne denli sınırlı

olabileceğini okuyucuya anlatabilmektedir. Dolayısıyla alanın bir tür haritasını sunma iddiasındaki çalışma bu bağlamda önem arz etmektedir.

Türkçe literatürde yukarıda sözünü etmiş olduğumuz İKY'ye veya İKG'ye kıyasla nispeten daha yerleşik hale gelmiş alanlarda son zamanlarda çok sayıda bibliyografik çalışma yayınlanmaktadır (örneğin 2022 yılında gerçekleştirilen *Yönetim ve Organizasyon Kongresi*'nin nihai programında belirli alanların/konuların bibliyometrik analizini yapan sekiz bildiri görülmektedir). Bu alanlarda aslında Türkçe literatürün görünümü ayrıca merak uyandıran bir konu olmakla birlikte mevcut yazılımlar ne yazık ki örneğin *DergiPark* gibi platformlardan veri işlemeye uygun değildir. Konuyu bu noktaya getirme sebebimiz, özellikle Türkçe literatürü sınırlı olan İKG gibi alanların WoS vb. veri tabanlarına dayalı analizlerinin alanın araştırmacılarından, öğrencilerine ve hatta uygulayıcılarına kadar geniş bir okuyucu kesimine değerli bir alan haritası sunma potansiyeli taşımasındandır. Aynı önemin genel olarak İKY alanı için de vurgulanabileceğini söyleyebiliriz.

Bu makalede temelde İKG veya eğitim ve geliştirme alanına bibliyometrik analizin iki temel ayağını oluşturan performans analizi ve bilim haritalama odaklarından bakmış olduk. Daha derinlemesine bir yaklaşım tercih eden bibliyometrik analizler, bu her iki odağın altında yer alan başlıklardan sadece bir veya birkaçına bile odaklanabilirken bazı çalışmalar alanın genel görünümünü sunmak istedikleri için daha yüzeysel ve genel resim sunabilmektedirler. Bu makale, yukarıda kısaca gerekçeleri ifade edilmeye çalışıldığı gibi, alanın genel görüntüsünü ortaya koymaya çalışmakta ve İKG alanının ilgililerine kabaca alanın en önemli yazarlarını, dergilerini, kurumlarını, entelektüel iş birliklerini, trend konularını, zaman içinde alandaki konulardaki kaymaları vb. göstermektedir. Her ne kadar bu tür bir analiz pratisyenlere de alanı tanıtmaktaysa da özellikle lisansüstü çalışmalar yapan öğrencilerle araştırmacılar açısından çok daha işlevsel bir araç sunmaktadır. Zira bu tür araştırma pratiğini kendi başına bir amaç değil de herhangi bir konuda yapılan bir araştırma için araç olarak kullanma alışkanlığı, araştırmacıları konunun çevresinden geçme riskinden kurtaracak ve onları konuyla ilgili literatürün tam ortasından geçirecektir.

Kaynakça

- Aguinis, H. ve Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474. doi: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163505
- Ahmi, A. (2022). *Bibliometric analysis using R for non-coders: A practical handbook in conducting bibliometric analysis studies using Biblioshiny for Bibliometrix R package*. Malaysia: Pixabay.
- Akbari, M., Foroudi, P., Khodayari, M., Fashami, R. Z., ve Shahriari, E. (2021). Sharing your assets: A holistic review of sharing economy. *Journal of Business Research*, 140, 604-625. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.11.027
- AMR. Allied Market Research. (2022). Corporate training market. (2022, 17 Temmuz). Erişim adresi: <https://www.alliedmarketresearch.com/corporate-training-market-A06445#:~:text=The%20global%20corporate%20training%20market,impact%20on%20corporate%20training%20market>.
- Aria, M., ve Cuccurullo, C. (2022). Biblioshiny: Bibliometrics for no coders. (2022, 1 Mayıs). Erişim adresi: <https://bibliometrix.org/biblioshiny/assets/player/KeynoteDHTMLPlayer.html#0>
- Armstrong, M. (2001). *A handbook of human resource management practice*. (8th ed.). India: Kogan Page.
- ASTD. (2014). *ASTD handbook: The definitive reference for training & development*. USA: ATD Press.
- ASTD. (2020). *ASTD el kitabı eğitim ve gelişim için kapsamlı bilgi kaynağı*. İstanbul: TEGEP.
- Aswathappa, K. (2000). *Human resource and personnel management*. New Delhi: Tata Mcgraw-Hill Publishing.
- Bağış, M. (2021). Bibliyometrik araştırmalarda kullanılan başlıca analiz teknikleri in O. Öztürk ve G. Gürler (Ed.), *Bir literatür incelemesi aracı olarak bibliyometrik analiz* (97–110). Ankara: Nobel.
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., ve Kraiger, K. (2017). 100 years of training and development research: What we know and where we should go. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305–323. doi: 10.1037/apl0000142.supp
- Bingöl, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi* (10. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Bouchrika, I. (2020). 68 Training industry statistics: 2021/2022 data, trends & predictions, (2022, 17 Temmuz). Erişim adresi: <https://research.com/careers/training-industry-statistics#expenditure>
- Callahan, B. (2000). Life-long learning pays off. *Industrial Distribution*, 89 (5), 116-134.
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E. ve Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402.
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., ve Herrera, F. (2012). SciMAT: A new science mapping analysis software tool. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 63(8), 1609-1630.

- Cuccurullo, C., Aria, M. ve Sarto, F. (2016). Foundations and trends in performance management. A twenty-five years bibliometric analysis in business and public administration domains. *Scientometrics*, 108, 595-611. doi: 10.1007/s11192-016-1948-8.
- Çorum, M. ve Öge, E. (2018). İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergisi*, 30, 10-26.
- Dessler, G. (2001). *A framework for human resource management* (2. Edition). Upper Saddle River New Jersey: Prentice-Hall.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N. ve Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133(September 2021), 285–296.
- Evans, K., Hodkinson, P., Rainbird, H. ve Unwin, L. (2006). *Improving workplace learning*. London: Routledge.
- Feldman, D. (2000). The Dilbert syndrome: How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. *American Behavioral Scientist*, 43, 1286-1301.
- Flippo, E.B. (1984). *Personnel management* (6th Edition). New York: McGraw Hill.
- Fuller, A., Hodkinson, H., Hodkinson, P. ve Unwin, L. (2005). Learning as peripheral participation in communities of practice: A reassessment of key concepts in workplace learning. *British Educational Research Journal*, 31(1), 49–68. doi: 10.1080/0141192052000310029
- Gainey, T. W. ve Klass, B. S. (2003). The outsourcing of training and development: Factors impacting client satisfaction. *Journal of Management*, 29(2), 207–229. doi: 10.1016/S0149-2063(02)00215-5
- Garger, E. M. (1999). Goodbye training, hello learning. *Workforce*, 78 (11), 35-42.
- Gerbman, R. V. (2000). Corporate Universities 101. *HR Magazine*, 45 (2), 101-106.
- Gülhan, P. Y. ve Kurutkan, M. N. (2021). Bibliometric analysis of the last 40 years of chest journal. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 9(4), 1507-1518.
- Han, S., Chae, C., Han, S. J. ve Yoon, S. W. (2017). Conceptual organization and identity of HRD: Analyses of evolving definitions, influence, and connections. *Human Resource Development Review*, 16(3), 294–319.
- Hardyman, W., Bullock, A., Brown, A., Carter-Ingram, S., ve Stacey, M. (2013). Mobile technology supporting trainee doctors' workplace learning and patient care: An evaluation. *BMC Medical Education*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/1472-6920-13-6>
- Harrison, R. (2009). *Learning and development*. London: CIPD.
- Hinton, S. (2013). Training versus learning and development. (2022, 7 Mayıs). Erişim adresi: <https://www.boyceca.com/boyce-newsfeed/training-versus-learning-and-development#:~:text=Learning and development is about,'L%26D' are used interchangeably.>
- Hislop, D. (2013). *Knowledge management in organizations: A critical introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- Hunt, D. M. ve Michael, C. (1983). Mentorship: A career training and development tool. *Academy of Management Review*, 8(3), 475–485.
- Kottke, J. L. (1999). Corporate universities: Lessons in building a world-class workforce (revised). *Personnel Psychology*, 52, 530-533.
- Kurutkan, M. N. ve Orhan, F. (2018). Kalite prensiplerinin görsel haritalama tekniğine göre bibliyometrik analizi. *Sage*, 1, 7-14.
- Kurutkan, M. N., ve Terzi, M. Sağlık hizmetlerinde dış kaynak kullanımının Bibliyometrik analizi. *Sağlık Bilimlerinde Değer*, 12(3), 417-431.
- Kyndt, E., Dochy, F. ve Nijs, H. (2009). Learning conditions for non-formal and informal workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 21(5), 369–383. doi: 10.1108/13665620910966785
- Latham, G. (1988). Human resource training and development. *Annual Review of Psychology*, 39(1), 545–582. doi: 10.1146/annurev.psych.39.1.545
- Marx, K. ve Engels, F. (2018). *Komünist manifesto*. (Çev. Bora, T.). İstanbul: İletişim.
- Merigó, J. M., Mas-Tur, A., Roig-Tierno, N. ve Ribeiro-Soriano, D. (2015). A bibliometric overview of the Journal of Business Research between 1973 and 2014. *Journal of Business Research*, 68(12), 2645-2653.
- Mora, L., Bolici, R. ve Deakin, M. (2017). The first two decades of smart-city research: A bibliometric analysis. *Journal of Urban Technology*, 24(1), 3-27.
- Moses, B. (1999). *Career planning mirrors social change*. Canadian: The Globe and Mail.
- Mulet-Forteza, C. Genovart-Balaguer, J., Mauleon-Mendez, E. Ve Merigó, J.M. (2019). A bibliometric research in the tourism, leisure and hospitality fields. *Journal of Business Research*, 101, 819-827.
- Munsterberg, H. (1913). *PsychoLogy and industrial efficiency*. Boston: Houghton Mifflin.
- Noe, R. (2009). *İnsan kaynaklarının eğitimi ve geliştirilmesi*. (Çev. Çetin, C.). İstanbul: Beta.

- Noe, R. (2019). *Employee training & development*. NY: McGraw Hill.
- Noe, R. A. (2002). *Employee training and development*. (2. Edition). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Noe, R. A., Tews, M. J. ve Dachner, A. M. (2010). Learner engagement: A new perspective for enhancing our understanding of learner motivation and workplace learning. *Academy of Management Annals*, 4(1), 279–315. doi: 10.1080/19416520.2010.493286
- O’Heron, P. ve Simonsen, P. (1995). Career development gets a charge at Sears Credit. *Personnel Journal*, 74(5),103-106.
- Özdemir, M. (2020). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi kuram uygulama teknik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Öztürk, O. (2021). Bibliometrik Araştırmaların Tasarımına İlişkin Bir Çerçeve in O. Öztürk ve G. Gürler (Ed.), *Bir Lİteratür İncelemesi Aracı Olarak Bibliometrik Analiz* içinde (254-296). Ankara: Nobel.
- Pasadeos, Y., Phelps, J. ve Kim, B. H. (1998). Disciplinary impact of advertising scholars: Temporal comparisons of influential authors, works and research networks. *Journal of Advertising*, 27(4), 53-70.
- Rowden, R. W. ve Conine, C. T. (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks. *Journal of Workplace Learning*, 17(4), 215–230. doi: 10.1108/13665620510597176
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K. ve Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 13(2), 74–101. doi: 10.1177/1529100612436661
- Subba-Rao, P. (2009). *Essentials of human resource management and industrial relations* (3rd Revised & Enlarged Edition). Himalaya: Publication House.
- Sung, S. Y. ve Choi, J. N. (2014). Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 393–412. doi: 10.1002/job
- Tannenbaum, S. I. ve Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology*, 43(February), 399–441.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper.
- TEGEP (2020). *Kurumsal Bouchrika* TEGEP Raporu.
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 599–621.
- Training Industry (2022). Size of the Training Industry, (2022, 17 Temmuz). Erişim adresi: <https://trainingindustry.com/wiki/learning-services-and-outsourcing/size-of-training-industry/>
- Training Magazine (2021). 2021 Training Industry Report, (2022, 17 Temmuz). Erişim adresi: <https://pubs.royle.com/publication/?m=20617&i=727569&p=20>
- Tynjälä, P. (2013). Toward a 3-P model of workplace learning: A literature review. *Vocations and Learning*, 6(1), 11–36. doi: 10.1007/s12186-012-9091-z
- Winterbotham, M., Kik, G., Selner, S., Menys, R., Stroud, S. ve Whittaker, S. (2020). *Employer skills survey 2019: Training and workforce development*, Research Report, November 2020, Government Social Research.
- Zhu, R., Liu, M., Su, Y., Meng, X., Han, S. ve Duan, Z. (2021). A bibliometric analysis of publication of funded studies in nursing research from Web of Science, 2008–2018. *Journal of Advanced Nursing*, 77(1), 176-188.

Extended abstract

Introduction

Training and development, one of the basic functions of human resources management (HRM), has very limited literature in Turk language. This study it is aimed to present the view of the field in Web of Science within the framework of bibliometric analysis.

A bibliometric study examining the field of "Training and development" could not be found in the literature in Turk language. Therefore, the research questions of this study are: 1. Can the performance indicators of the publications in the field of "training and development" be examined? 2. Can the knowledge base of the publications on the field of "training and development" and the engine themes according to certain periods be determined clearly?

Many studies in the literature examine the field of training and development. However, when the national and international literature is examined, very few studies examine the field of training and development with bibliometric analysis. As far as we know, there is no study in the national literature examining the field of training and development with bibliometric analysis. At this point, our study will especially contribute to the national literature.

Method

The data were taken from the Web of Science Core Collection database. The data were analyzed in units such as sources, authors, and documents with R-based Bibliometrix, VOSviewer, and SciMAT programs. Strategic diagram and thematic development maps were analyzed in two periods (1980-2010/2011-2022) covering the last 42 years. The study, 309 articles were examined and reported the findings under three main headings: performance analysis, knowledge structure analysis, and motor themes. To answer the first of the research questions, the annual number of publications, core journals according to Bradford's law, the h index values of the journals, the number of publications of the countries, and the h index values of the authors working on this subject were analyzed. To answer the second question, common word analysis and trend topics analysis were performed for the conceptual structure. Co-citation and histogram map analysis was carried out for intellectual structure analysis. Cooperation networks (author, institution, and country) analysis done for the social structure analysis. In addition, SciMAT analyses were performed for themes' distribution according to centrality and density values. Finally, the scientific development map was drawn.

Results

As a result, the journal includes the most publications in the field is the International Journal of Training and Development (28), the most influential discipline is psychology, the most published authors are Nicholas Clarke and Xavier L. Audet (6), and the most cited author is Kurt Kraiger (22), University of Southampton (9) and the most broadcasting country is the USA. While "human resources management" was the engine theme in the first period (1980-2010), "self-efficacy," "firm performance," "antecedent," "stress," "antecedent," and "training" themes became the engine themes in the next period. Firms that want to increase performance by making decisions based on data in HRM need to develop strategies on issues such as self-efficacy, antecedents, and stress in training and development. This article attempts to provide a general view of the area; in other words, this article provides information to those interested in the field of HRD; it shows generally, the most important authors, journals, institutions, intellectual collaborations, trend topics, shifts in the field over time, etc.

Discussion and conclusions

Considering its limitations in Turkish literature, our aim here becomes even more critical. In the 20th century, many scientific disciplines emerged that have not completed their maturation even today. Or, new fields appeared that became autonomous from some disciplines with a relatively important history. The relationship of HRM to management sciences, or the narrow areas of HRM (for example, training and development) to both HRM and management sciences or other disciplines, fits this description perfectly. Therefore, these new or young fields (whether we think of HRM or HRD) naturally lag in identity formation (for example, creating theoretical frameworks, deriving their concepts, etc.).

In this article, we have looked at the field of HRD or training and development from the focus of performance analysis and science mapping, which are the two main pillars of bibliometric analysis. Bibliometric analyses that prefer a more in-depth approach may focus on only one or even a few titles under both of these focuses. Some studies may present a more superficial and general picture because they want a public view of the field. This article

tries to show the general view of the field. To those interested in HRD, it shows roughly the most influential authors, journals, institutions, intellectual collaborations, trend topics, shifts in the field over time, etc. Although this type of analysis introduces the field to practitioners, it offers a much more functional tool, especially for postgraduate students and researchers, because the habit of using this type of research practice not as an end in itself but as a tool for research on this or that subject will save researchers from the risk of passing around the issue and will give them chance to pass through in the middle of the literature on the subject.

Yazarların katkı oranı

Yazarlar makalenin veri toplama, verilerin çözümlenmesi, raporlaştırma ve diğer aşamalarından eşit düzeyde sorumlu olduğunu beyan ederler.

Çıkar çatışması

Bu çalışmada yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması belirtilmemiştir.

Etik kurul onayı

İhtiyaç duyulan veri seti Web of Science'dan elde edilmiştir. Çalışmada hiçbir kişisel bilgi ya da paylaşım yer verilmemiştir. Açık hesaplardan elde edilen veri seti bibliyometrik analizlere tabi tutularak değerlendirilmiştir. Bu nedenle kişisel veriler olmadığı için etik kurul iznine gereklilik yoktur.