



STRATEJİK BEŞERİ SERMAYE ALANININ ORTAYA ÇIKIŞI: ORTAK ATIF
ANALİZİ

The Emergence of the Strategic Human Capital Field: A Co-Citation Analysis

İsmail Çağrı DOĞAN¹

¹Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Organizasyon Bölümü, Ankara, icdogan@aybu.edu.tr, orcid.org/0000-0001-7875-0897

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:
08.04.2023

Kabul/Accepted:
15.09.2023

DOI:

10.18069/firatsbed.1279558

Anahtar Kelimeler

Stratejik Beşeri Sermaye,
Beşeri Sermaye,
Bibliyometrik Analiz, Atf
Analizi, Ortak Atf Analizi

Keywords

Strategic Human Capital,
Human Capital,
Bibliometric Analysis,
Citation Analysis, Co-
citation Analysis

ÖZ

Bu çalışmada işletme alanında stratejik beşeri sermaye adı altında yapılan çalışmaların bu alanındaki alt alanlar içerisindeki konumunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Sonrasında ise işletme biliminin en önde gelen dergilerinde stratejik beşeri sermaye başlığı ile yayınlanmış makaleler temel alınarak bu alanın entelektüel yapısının analiz edilmesi hedeflenmiştir. Bu çalışmayı gerçekleştirmek için İşletme Okulları Birliği Akademik Dergi Rehberi'ne (ABS/4*-4-3) göre dünyanın en prestijli işletme dergilerinde toplam 472 makale belirlenmiştir. Bu makaleler atıf ve ortak-atıf analizi bibliyometrik analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Atıf ve ortak atıf analizlerinin sonucu olarak beşeri sermaye alanının 2018 yılı sonrasında strateji ve stratejik insan kaynakları yönetimi alanlarından bağımsız bir bilimsel araştırma alanı olarak ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bulguları dâhilinde stratejik beşeri sermaye çalışmalarının bireylerin bilgi, beceri tecrübeleri gibi özelliklerinin hangi işletme seviyesinde (birey, takım veya firma) tartışılması gerektiği ve bu özelliklerin nasıl sürdürülebilir rekabet avantajına dönüştürülebileceği konularında yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Son olarak alanla ilgili yapılabilecek diğer çalışmalarla ilgili yönlendirmeler yapılmıştır.

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the position of the studies carried out under the name of strategic human capital in the field of business among the sub-fields in this field. Subsequently, the intellectual structure of this area is analyzed based on articles published under the title of Strategic Human Capital in leading business journals. To conduct this study, a total of 472 articles were identified in the most prestigious business journals in the world, according to the Association of Business Schools' Academic Journal Guide (ABS/4*-4-3). These articles were analyzed using bibliometric methods such as citation and co-citation analysis. As a result of the citation and co-citation analyses, it was found that human capital emerged as a scientific research area independent of strategy and strategic human resource management after 2018. The study's findings indicate that Strategic Human Capital studies focus on discussing individuals' characteristics such as knowledge, skills, and experiences at which business level (individual, team, or firm) and how these characteristics can be transformed into sustainable competitive advantage. Finally, directions for further research in this area are provided.

Atıf/Citation: Doğan, İ. Ç. (2023). Stratejik Beşeri Sermaye Alanının Ortaya Çıkışı: Ortak-Atıf Analizi. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 3, 1267-1279.

Sorumlu yazar/Corresponding author: İsmail Çağrı DOĞAN, icdogan@aybu.edu.tr

1. Giriş

Peter Drucker (2001), "Yeni Toplum" adlı eseri ile ilgili bir makalede, "bir sonraki toplum bilgi toplumu olacaktır. Bilgi, temel kaynak haline gelecek ve bilgi çalışanları işgücünde baskın bir grup olacaktır" ifadeleriyle insan faktörünün önemini vurgulamıştır. Barney (1991), Skaggs ve Youndt (2004) gibi bazı kaynaklar da işletmeler için soyut varlıkların (tecrübe, yetenek) somut varlıklardan daha önemli olduğunu ve soyut kaynakların sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmede kritik bir rol oynadığını belirtmiştir.

Beşeri sermaye, bireylerin işle ilgili bilgi, beceri, tecrübe ve diğer özelliklerini ifade eder (Becker 1964; Ployhart, 2006). Performans ile doğrudan ilişkilendirilen bu kavram, kaynaklara dayalı görüş içerisinde kendine yer bulmuştur (ör. Barney, 1991, Coff, 1999 ve Barney vd., 2001). Bu görüş altında firmaların rekabet avantajı sağlamalarındaki en önemli iç kaynaklardan biri olarak görülen beşeri sermaye ve bu beşeri sermayeye bağlı performans arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar, bu bağlantıyı farklı düzeylerde (birey, takım veya firma), farklı disiplinlerle birlikte ve farklı konseptlerde (sektörlerde) değerlendirilerek bir beşeri sermayenin işletmeler için önemini ortaya koymaya çalışmışlardır (Barney, 1991; Ployhart, 2006).

Bilimsel bir alan belirli bir olgunluğa eriştiğinde, bu alanla uğraşan bilim insanlarının ilgilerini bu alanın entelektüel yapısı üzerine çevirmeleri sıkça rastlanan bir durumdur. Bu şekilde alanın mevcut durumu tespit edilerek ortaya konabilecek ve gelecekle ilgili bu alanla ilgilenen araştırmacılara yönlendirmeler yapılabilecektir. Bu doğrultuda, Becker'in "Beşeri Sermaye" adlı eserinde 1964'te beşeri sermayeyi kuramsallaştırmasından ve kaynaklara dayalı görüş'ün yazarı Barney'in 1991'de bu kavramı strateji alanının bir konusu haline getirmesinden bu yana kayda değer bir süre geçmesine ve bu alan üzerine bir dizi literatür taraması yapmasına rağmen alanın bibliyometrik yöntemlerle entelektüel yapısının araştırılması şu ana kadar mevcut değildir. Bu çalışmada öncelikle atıf/ortak atıf bibliyometrik analiz yöntemleri ile stratejik beşeri sermaye kavramının bir araştırma alanı olarak varlığı ortaya konulmaya çalışılacaktır. Ardından ise bu alanın entelektüel yapısını ortaya çıkararak ve tarihsel evrimi hakkında mevcut boşluğun tamamlanması amaçlanmaktadır. Böylece alanın geleceği ile ilgili öngörüler ortaya konacaktır.

2. Stratejik Beşeri Sermaye

Stratejik beşeri sermaye, firmaların beşeri sermayelerinin bireysel çıktılar veya farklı düzeylerdeki performans çıktılarıyla nasıl değer elde edebileceğini analiz eden bir alandır (Wright, Coff & Moliterno, 2014; Delery & Roumpi, 2017). Bu alana en önemli katkıyı, stratejik insan kaynakları yönetimi alanı ile stratejik yönetim alanlarındaki akademisyenler birlikte sağlamıştır (Crook vd., 2011; Liu, Van Jaarsveld, Batt & Frost, 2014; Nyberg & Wright, 2015; Kryscynski & Ulrich, 2015). Ayrıca, organizasyonlarda davranış gibi farklı alt dallardan akademisyenler de bu alana katkı sağlamışlardır (Nyberg & Wright, 2015).

Beşeri sermaye ve performans arasında bir bağlantı kurma konusundaki ilk katkı, Barney'in kaynaklara dayalı görüşü tanıttığı makalesiyle (1991) ortaya atılmıştır. Yazar çalışmada, firmaların bir temel yetkinlik oluşturarak sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabileceğini ileri sürmüş ve oluşturulması gereken temel yetkinliğin üç önemli unsurdan birinin beşeri sermaye olduğunu dile getirmiştir. Temel yetkinlik sağlanabilecek diğer iki faktör ise organizasyonel ve fiziksel kaynaklardır. Barney ve Wright'ın (1998) birlikte yaptığı bir çalışmada ise beşeri sermayeyi yönlendirmek için yapılan insan kaynakları yöntemleri ile işletme üst planlarını birbiri ile paralel hareket etmesinin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayacağını açıklamıştır.

İşletmelerde insan kaynakları uygulamalarının işletme performansı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar beşeri sermayenin performans üzerindeki etkisine farklı bir yön kazandırmıştır (Wright & McMahan, 1992; Wright, Dunford & Snell, 2001; Wright & McMahan, 2011; Delery & Roumpi, 2017; Wright & Ulrich, 2017). Huselid'in (1995) bu alanda ilk çalışmaları yapan akademisyenlerden biridir. Huselid çalışmada, işletmelerin yüksek performanslı iş sistemleri (YPİS) ile performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonuçları, uygulanan sistemlerin orta vadede verimlilik ile personel devir hızı üzerinde, kısa ve uzun vadede ise işletme performansı üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmalarda beşeri sermaye kelime olarak geçerse de bireylerin bilgi, beceri veya tecrübe gibi unsurlarını araştırdığı için stratejik beşeri sermaye alanına temel olmuştur (Nyberg & Wright, 2015; Crook vd., 2011).

Ployhart (2006) ilerlemelere rağmen hâlâ geliştirilmeye muhtaç olan "çalışanların davranışlarının ve beşeri sermayelerinin bir bütün halinde işletme performansı üzerinde etkisi nedir?" sorusunu çalışan edinme (Staffing) bağlamında cevaplamıştır. İmalat sektöründe yapılan bir başka çalışmada, yazarlar beşeri

sermayenin işletmeye özel, soyut ve karmaşık yapısından dolayı bir sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kaynağı olabileceğini öne sürmüşlerdir (Hatch & Dyer, 2004). Eğitime vurgu yapan araştırmacılar, personel devir hızı yüksek olan firmaların rekabet üstünlüğü sağlamakta zorluk çektiğini kanıtlamışlardır. Bowen ve Ostroff (2004) ise güçlü insan kaynakları sistemlerinin personel özelliklerini arttırdığını ve bu özelliklerin bir havuz oluşturarak firma etkinliğini yükselttiğini izah etmiştir.

Armstrong ile Shimizu (2007) insan kaynakları uygulamalarının geniş bir tanımını performansla ilişkilendirmenin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Coff ve Kryscynski (2011) bireysel beşeri sermayenin firma performansını etkileyen bir mikro temel olduğunu vurgulayarak bu ihtiyacı gidermiştir. Wang, He ve Mahoney (2009) ise Firmalara özgü beşeri sermaye tanımını kullanarak bu ihtiyacı karşılamıştır. Firmalara özel beşeri sermaye, rakipler tarafından taklit veya transfer edilmesinin zor olduğu bir tanımlama olarak öne çıkmaktadır. (Sturman, Walsh & Cheramie, 2008; Sherer, 2011; Campbell, Coff & Kryscynski, 2012).

Firmaya özgü beşeri sermaye tanımlamasının yanı sıra, Görev Bazlı Beşeri Sermaye kavramı da literatürde yer almaktadır. Gibbons ve Waldman (2004) tarafından ortaya atılan bu tanımlama, beşeri sermayenin performans için önemli bir faktör olabilmesi için görev özelinde geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Araştırmacılar, beşeri sermayenin bir işletme, bir alana veya sektöre özel olabileceğini iddia ederek, Smith'in (1776) iş bölümü kavramına referans vermiştir. Bu tanımlamaların ardından, Schulz, Chowdhury ve Van de Voort (2013) görev sayısının fazlalığı nedeniyle firmaya özel tanımlamanın noksan olduğunu, uygun tanımlamanın görev bazlı yapılmasının doğru olacağını savunmuşlardır.

Çalışanların beşeri sermayesinin yanı sıra yöneticilerin ve yardımcılarının beşeri sermayesi de işletme performansı için önemli bir rol oynamaktadır. Castanias ve Helfat (2001) yöneticilerin sahip olduğu beşeri sermayelerinin firmalar için kritik olduğunu belirten öncü çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmaların ardından, farklı araştırmacılar, yönetici beşeri sermayesinin işletme performansına olumlu etkileri olduğunu incelemişlerdir (ör., Khanna, Jones & Boivie, 2014). Mackey (2008) yöneticiler üzerine yapılan araştırmalardaki metodolojik yanlışları eleştirerek farklı bir yöntem tavsiye etmiş ve yöneticilerin sahip olduğu beşeri sermayelerinin sektör ve diğer işletme unsurlarından daha fazla bir performans etkisi olduğunu savunmuştur.

Yönetici ve yardımcılarının beşeri sermayesi, işletme performansı açısından önemli bir konudur ve Castanias ve Helfat (1991, 2001) bu konuda öncü araştırmacılarıdır. Farklı çalışmalar yönetici beşeri sermayesinin firmanın performansını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Mackey (2008) performans üzerinde etkisi olan birçok unsurdan en önemlisinin yöneticinin beşeri sermayesi olduğunu belirtirken, Khanna, ve arkadaşları (2014) yöneticilerin bilgi işleme yükünün performans üzerinde etkili olduğunu ve fazla sayıda yöneticinin işletmenin performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca yöneticilerin beşeri ve sosyal sermayelerinin pozisyon üzerindeki etkileri de araştırılmıştır (Krause, Semadeni & Withers, 2016).

Bir işletmenin her düzeyinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulguların ardından, beşeri sermayenin çoklu seviyelerde incelenmesi gündemdeki yerini korumaktadır (ör., Wright, Coff & Moliterno, 2014; Kryscynski & Ulrich, 2015; Ployhart, Weekley & Baughman, 2006). Ployhart ve Moliterno (2011) tarafından beşeri sermaye, birbirine bağlı çoklu bir yapıda farklı seviyelerde kavramsallaştırılmış ve takım seviyesindeki beşeri sermayenin önemine vurgu yapılmıştır. Bu tanıma dayanarak, Crocker ile Eckardt (2014) Amerika beyzbol sektöründe oyuncular ve antrenörler ile ilgili bir araştırma gerçekleştirerek, bu grupların birbirlerinin performansı üzerinde olumlu katkıları tespit etmiştir.

Beşeri sermayenin performans bağlantıları üzerine yapılan çalışmalar farklı seviyelerde, tanımlamalarla ve kavramlarla yapılmıştır ve bu çalışmalar alanın bilgi birikimini arttırmıştır. Ancak, bu çalışmaların sonrasında özellikle strateji ve insan kaynakları yönetimi alanlarına bağlı bir alt alan olarak varlığı henüz tespit edilmemiştir. Ayrıca bu alandaki çalışmaların entelektüel yapısı araştırılmamıştır. Eğer böyle bir alt alan var ise bu alt alanın tespiti ve entelektüel yapısının araştırılması; bu alanda çalışan araştırmacıların belirlenmesi, kullanılan anahtar kelimelerin neler olduğunun anlaşılması, kullanılan kavramların ve bu kavramların tanımlarının ortaya çıkarılması, eğer varsa birbiri ile benzer tanımların tek bir isimde kullanılması ve bu alanda yapılabilecek yeni çalışmalarla ilgili önerilerin bulunması gibi birçok konuda stratejik beşeri sermaye alanına ilgi duyan araştırmacılara yardımcı olacaktır.

3. Materyal ve Metot

Bu çalışmada, Zupic ve Čater (2015) tarafından geliştirilen bir bibliyometrik yöntem kullanılarak bilimsel haritalama yapılmıştır. Bu yöntem, araştırma tasarımı, bibliyometrik veri toplama, analiz ve görüntüleme adımlarından oluşan bir iş akışı izlemektedir.

3.1. Araştırma Tasarımı

Bu çalışmada, ilgili alanı belirlemek amacıyla bilgi tabanı (knowledge base) kullanılmıştır. Bunun yanı sıra, atıf ve ortak atıf analizleri gibi ağ analizi yöntemleri, Zupic ve Čater (2015) tarafından önerilen uygun yöntemler olarak seçilmiştir.

Atıf analizi, bir alandaki makale veya kitap gibi kaynakların başlıklarını, yazarlarını ve kaynak başlıklarını sayarak, alıntılarının sıklığını hesaplayan matematiksel ve istatistiksel bir analiz yöntemidir (Ramos-Rodríguez ve Ruiz-Navarro, 2004). Bu belirlenmiş alanda en fazla atıf alan eserler ise en değerli eserler olarak kabul edilmektedir (Zupic ve Čater, 2015).

Ortak atıf, farklı iki eserin birlikte alınan atıf sayısını ifade eder (McCain, 1990; Small, 1973). Ortak atıf analizi ise birlikte atıf alan akademik çalışmalar arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedefler ve bu çalışmalar arasında benzerliklerin ve aynı alanda olmasına rağmen birlikte atıf almayan çalışmaların farklılıklarını anlama fırsatı sunar (Köseoğlu, Şehitoğlu ve Craft, 2015).

3.2. Bibliyometrik Veri Toplama

Bu aşamada, bibliyometrik verilerin (arama kriterleri, uygun dergilerin seçimi, filtreleme ve alıntılarının eşik değeri filtrelemesi) uygun bir veri tabanından seçilmesi ve verilerin aktarılması için yapılan seçimler yapılmıştır.

3.2.1. Kullanılacak Veri Tabanının ve Dergilerin Seçimi

Çalışmada, önde gelen işletme bilimleri dergilerini belirlemek için İşletme Okulları Birliği Akademik Dergi Kılavuzu (ABSJL) kullanılmıştır (Wood ve Peel, 2015). Bu kılavuz, işletme fakültelerinden akademisyenlerin katılımıyla oluşturulmuştur ve birçok üniversite, akademisyenlerinin yayın performansını bu kılavuzdaki puanlamayı temel alarak değerlendirmektedir. Seçilen dergiler, kılavuzda bulunan dergiler arasından, 3, 4 ve 4* puan alan dergiler olarak belirlenmiştir.

3.2.2. Makalelerin Seçilmesi

Seçilen makalelere ve bu makalelerle ilgili bilgiye erişim, "web of science" (www.webofscience.com) internet sitesi üzerinden sağlanmıştır. Web of Science (WoS; önceden Web of Knowledge olarak bilinir), akademik dergilerden, konferans tutanaklarından ve diğer belgelerden referans ve alıntı verileri sağlayan birden çok veritabanına (genellikle internet aracılığıyla) erişim sağlayan ücretli bir erişim platformudur. İnternet sitesi, kılavuzda yer alan dergilerin tamamını arşivleyerek, istenilen formatta düzenlenip analize hazır hale getirerek indirme imkânı sunmaktadır. Bir alanın entelektüel yapısını inceleyen başka çalışmalarda da veri tabanı benzer yöntemle oluşturulmuştur. (ör. Ramos-Rodríguez ve Ruiz- Navarro, 2004).

Makalenin yazım tarihi baz alınarak, belirlenen dergilerin ilk sayılarından 2018 yılının son ayına kadar olan yayınları incelenmiştir. Bu dergilerdeki makaleler, "Stratejik Beşeri Sermaye" anahtar kelimesiyle taranmış ve başlık, anahtar kelime ve özet bölümleri içerisinde bu anahtar sözcüğü bulunduran 472 makale tespit edilmiştir. Daha sonra, bu makaleler gerçekten stratejik beşeri sermaye ile ilgili olup olmadıklarını kontrol etmek için en azından özet bölümleri okunarak incelenmiştir. Sonuç olarak, araştırmaya 472 makale dâhil edilmiştir.

3.2.3. Verilerin Hazırlanması

Araştırmada kullanılan 472 çalışmanın gerekli bilgileri (kaynakça, özet, anahtar kelime listesi vb.), "Web Of Science" sitesindeki "veri" sekmesi kullanılarak elde edilmiş ve kaynakça metni dosyasında yer alan çalışmalar, ortak atıf sayılarına göre düzenlenmiştir.

3.3. Analiz

Çalışmada, bibliyometrik analiz için Excel ve BibExcel tercih edilmiştir. İnternet sitesinden sağlanan veri dosyası, sıklık analizi yöntemiyle incelenmiş, ardından yazım ve kodlamadaki hatalar düzeltilmiş ve son olarak kodlama farklılıkları tek bir hale getirilmiştir.

472 makalenin 25.652 referansı olduğu tespit edilmiştir. Analizi görüntülemek için belirlenen ortak atıf sayısı 20'dir. Bu ölçüte uyan referans sayısı 109'dur. Bu kriteri sağlayan referansların listesi, Ek 1'de sunulmuştur. Bu analiz için uygun bibliyometrik yazılım Microsoft Excel ve BibExcel kullanılmıştır. Analiz dosyası, Web of Knowledge internet sitesinden alınan sıklık analizi ile incelenmiş, yazım hataları ve kodlama hataları düzeltilmiştir.

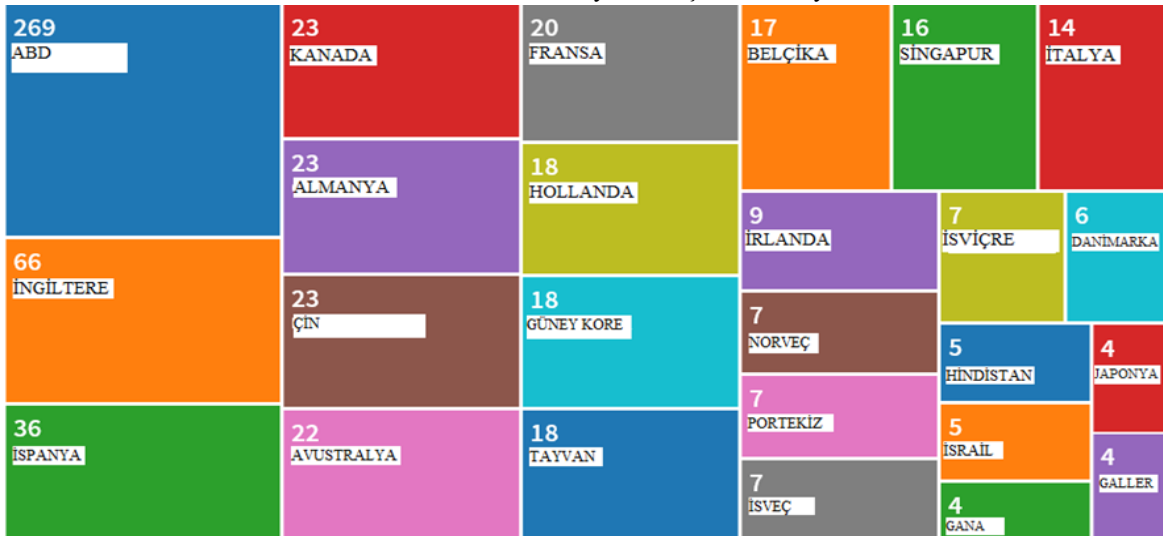
Araştırmada yer alan 472 makale toplamda 25 dergide yayınlanmıştır. Bu makalelerin %11'lik bölümü (54 adet) Strategic Management Journal'da (SMJ), %10'u (51 adet) International Journal of Human Resource Management'da (IJHRM) yer almaktadır. Bu dergileri Human Resource Management (HRM), Journal of Management (JOM) ve Journal of Business Research (JBR) izlemektedir. Tablo 1'de makalelerin yer bulduğu dergiler gösterilmiştir.

Tablo 1: İlgili Makalelerin Yayınlandığı Dergiler



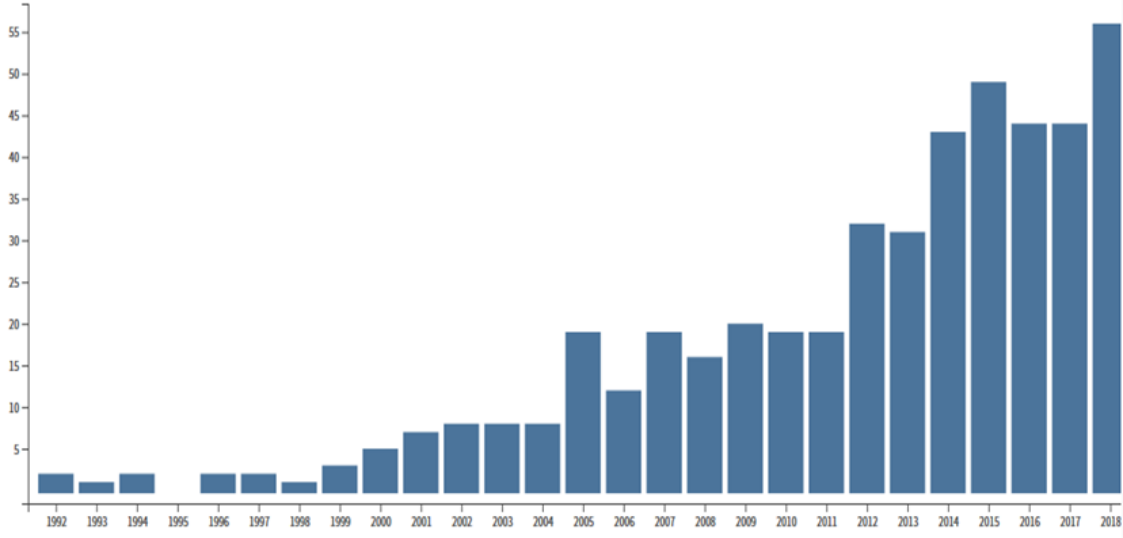
Bu alanda yayınlanan 472 makalenin büyük çoğunluğu, %56'sı olan 269 adeti ABD'de yayınlanmıştır. İngiltere ise 66 makaleyle ikinci sırayı almıştır. Diğer önemli ülkeler arasında İspanya, Kanada ve Almanya yer almaktadır. Bu bilgiler, Tablo.2'te yer bulmaktadır.

Tablo 2: Ülkelere Göre Yayınlanmış Makale sayıları



Yapılan arama sonucunda elde edilen 472 makaleden ilki 1992 yılında yayınlanan Chatterjee'nin çalışmasıdır. 2018 yılına gelindiğine ise yapılan çalışma sayısı her yıl artarak 55'e ulaşmıştır. JOM dergisinin 2011 yılında yayımlanan "Research Based View" özel sayısı, 2014'te tekrar yayımlanan "Strategic Human Capital" özel sayısı ve Strategic Management Journal'ın 2017'de Milano'da düzenlediği "Strategic Human Capital" konferansı, 2012, 2015 ve 2018'deki hızlı artışların nedeni olarak görülebilir. Bu özel sayılar ve konferanslar, Stratejik Yönetim ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi alanlarında çalışan akademisyenlerin ilgisini çekmiş ve Stratejik Beşeri Sermaye kavramı, hem strateji hem de insan kaynakları alanında önemli bir konu haline gelmiştir. Tablo 3'te, yıllara göre Stratejik Beşeri Sermaye alanında yapılan yayın sayıları gösterilmektedir.

Tablo 3: Yıllara Göre Stratejik Beşeri Sermaye Yayın Sayıları



472 makaleyi kapsayan araştırmada, en fazla sayıda makalede adı geçen yazar Ployhart olmuştur ve toplam 13 çalışmada yer almıştır. Ployhart'ı, adı 10 çalışmada geçen Wright takip etmektedir. Lepak ve Campbell ise sırasıyla 9 ve 6 makalede adı geçen yazarlardır. Ek 4'te en fazla yayını olan yazarların tam listesi yer almaktadır.

3.4. Görüntüleme

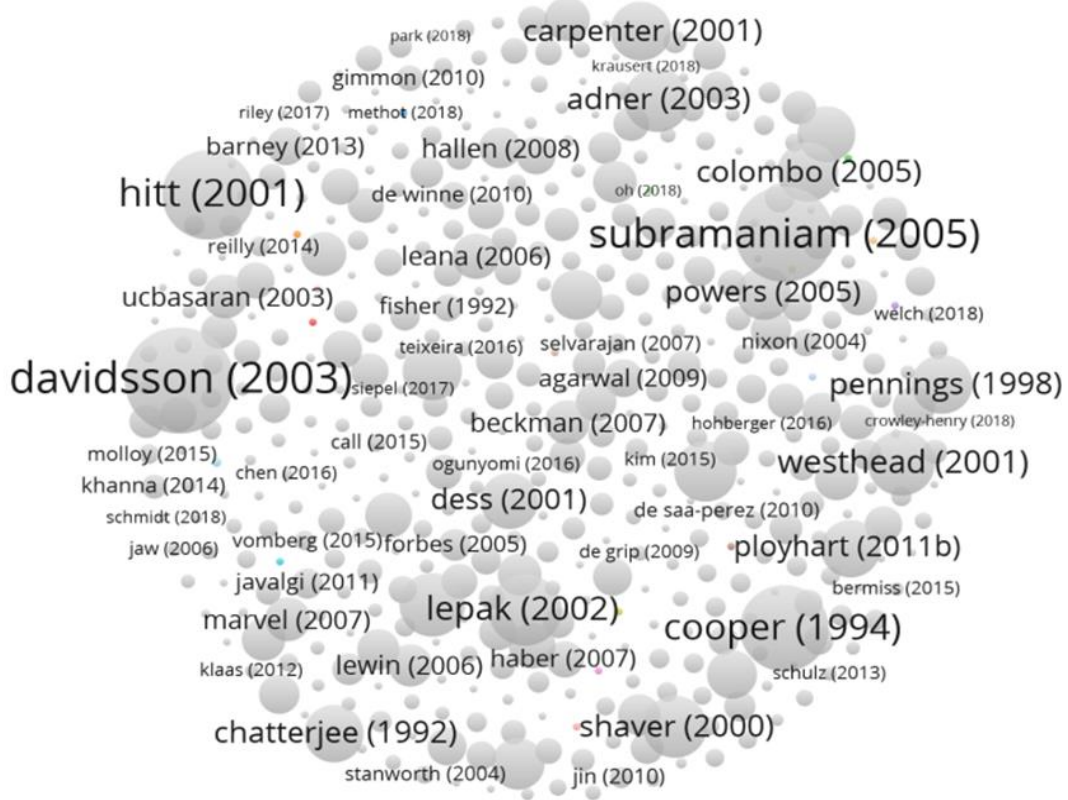
Bu çalışmada, alandaki aktörler arasındaki ortak atıfların ilişkisini görselleştirmek için tercih edilen yöntem ağ analizi görüntüleme yöntemidir. Bu yöntem, alandaki bağlantı gücünü gösteren ve evrendeki grupları otomatik olarak tanımlayan VOS viewer yazılımı kullanılarak uygulanmıştır. Böylece, alandaki aktörler arasındaki ilişkiler görselleştirilerek ağ yapısı analiz edilmiştir.

Bedelsiz olarak indirilip kullanılabilen Vos viewer yazılımı, çalışmaların görselleştirilmesinde kullanılan bir araçtır. Bu görselleştirme yönteminde, her akademik çalışma bir çember ile temsil edilir ve çemberin büyüklüğü o çalışmanın aldığı atıf sayısı ile doğru orantılıdır. Çemberleri birleştiren çizgilerin kalınlığı, o çalışmalar arasındaki bağlantının gücünü ifade ederken, çemberler arasındaki çizgilerin fazlalığı ve çemberlerin yakınlığı ise çalışmaların ortak atıf ilişkisini gösterir. Ayrıca, her çemberin rengi, o dairenin ait olduğu akademik alanı temsil eder. Bu görselleştirme yöntemi, Leung, Sun ve Bai (2017) ile Koseoğlu, Okumus, Doğan ve Law (2019) gibi çalışmalarda kullanılmıştır.

3.4.1. Atıf Analizinin Bulguları

Gözden geçirilen yayınlardan tespit edilen 25.632 atıf, 17.102 farklı akademik yayına yapılmıştır. Bu sayı, ilgili alanda ve bu alana destek veren diğer alanlarda yapılan toplam yayın adetini yansıtmaktadır. Bu sonuçlar, Stratejik Beşeri Sermaye'nin önemine ve yaygınlığına işaret etmektedir ve ileride yapılacak çalışmalar için geniş bir araştırma potansiyeli vadetmektedir.

Ayrıca, Stratejik Beşeri Sermaye konusundaki 472 makalenin kaynakçasında en çok atıf alan çalışma, Davidsson ve Honig'in (2003)'dir ve 1384 atıf almıştır. Bu çalışmanın ardından 1055 atıf ile Subramaniam ve Youndt'un (2005) çalışması gelmektedir. Hitt ve arkadaşlarının (2001) makalesi 882 atıf ile üçüncü sıradadır. Dördüncü olarak ise Cooper ve arkadaşlarının (1994) 812 atıfı makalesi yer almaktadır. İlgili yayınların haritası Şekil 1'te gösterilmektedir.



Şekil 1: Stratejik Beşeri Sermaye Evreninin Atıf Görünümü

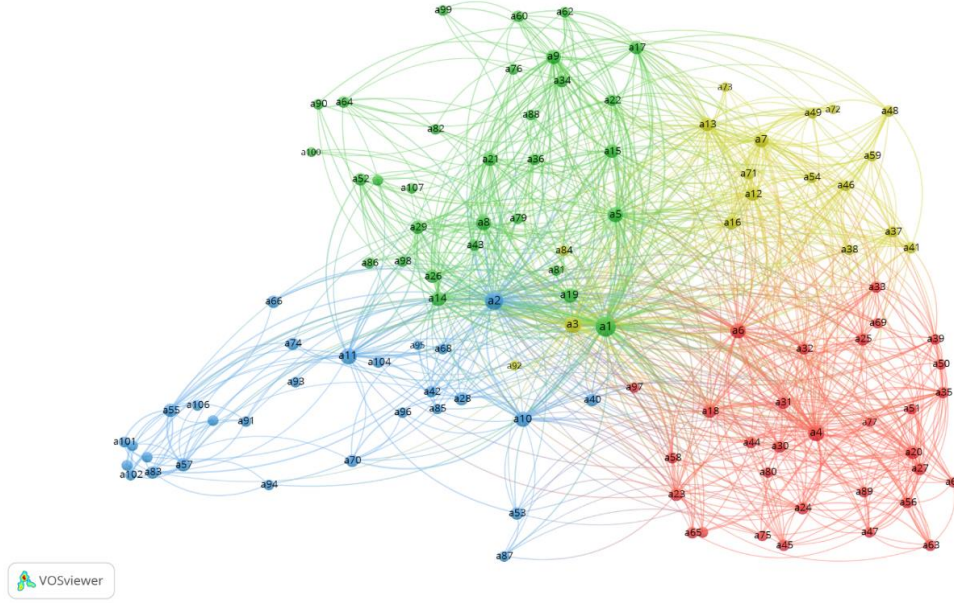
3.4.2. Ortak Atıf Analizi Bulguları

25.632 atıf içeren veri seti, Stratejik Beşeri Sermaye alt alanının yaygın olduğu alanlar arası ilişkileri analiz etmek için kullanılmıştır. Bu analiz için öncelikle birçok bilimsel çalışmada yapıldığı gibi bilimsel çalışmalar arası ortak atıfların belirlenmesi yöntemi kullanılmıştır (Leung, Sun & Bai, 2017); (García-Lillo, Úbeda-García & Marco-Lajara, 2016); (McCain, 1990). Bu yöntemle en etkili üç çalışmanın sırasıyla; Barney (1991), Becker (1964) ve Hitt, Bierman, Shimizu ve Kochhar (2001) olduğu tespit edilmiştir. İlk sırada yer alan Barney'in (1991) çalışması, temel yetkinliklerin tanımlandığı çalışma olarak öne çıkmaktadır. Becker'in (1964) beşeri sermaye isimli kitabı, alanın ismini veren çalışmadır ve tespit edilen çalışmalar arasında bu çalışmadan sadece bir tane daha eski çalışma bulunmaktadır. Hitt ve arkadaşlarının (2001) çalışması ise Beşeri Sermaye'nin performans etkisinin araştırıldığı öncül çalışmalardan biridir. Son olarak, Poyhart ve Moliterno'nun (2011) beşeri sermayeyi bir stratejik unsur olarak değerlendirip bu kavramı beşeri sermaye kaynakları olarak isimlendirdiği makalesi, bu alandaki önemli çalışmalardan biri olarak öne çıkmaktadır.

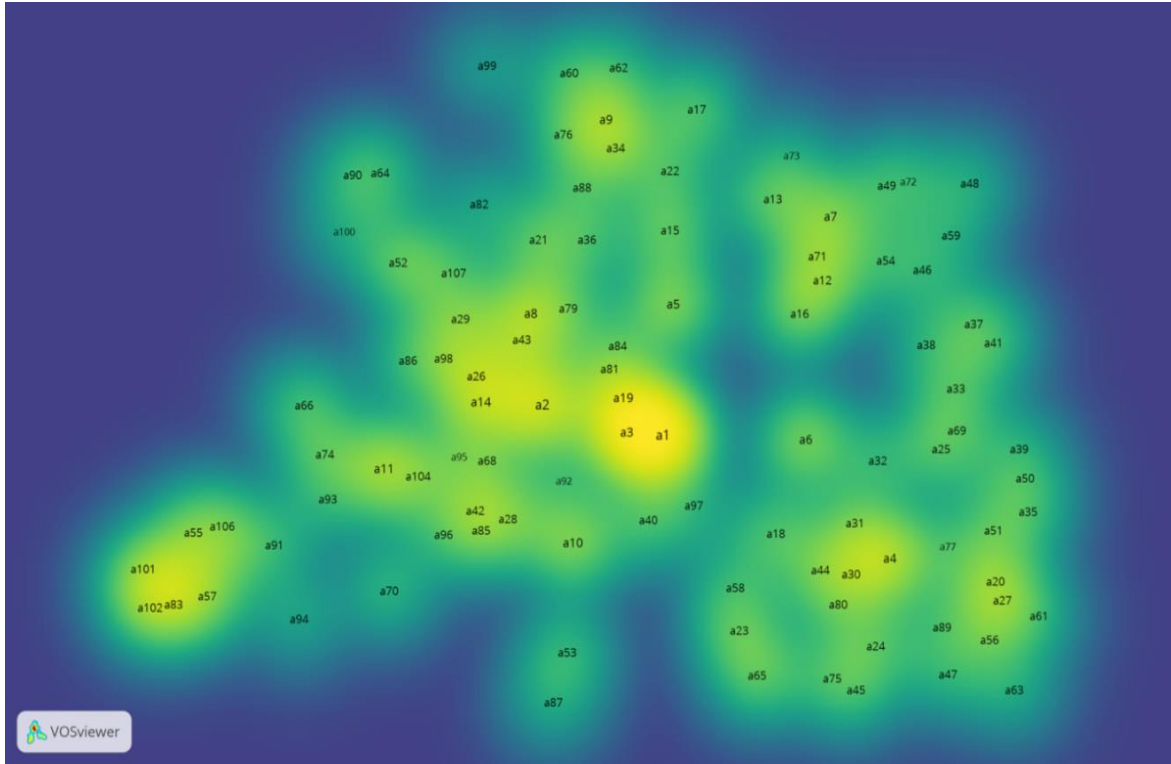
Bu çalışmada kullanılan yöntem, "Smart Local Moving" (SLM) adlı bir kümeleme analizi yöntemidir. Bu yöntem ile her dönemdeki atıflar ve bu atıflar arasındaki bağlantılar ortaya konmuştur (Waltman & Van Eck, 2013). İlk başta web kullanıcıları arasındaki ilişkileri ve web ortamında oluşan grupları belirlemek ve takip etmek için geliştirilmiş bu programın daha sonra, bilimsel yayın ilişkilendirme ve bilimsel cemaat tespiti için de kullanılabilen keşfedilmiştir (Waltman & Van Eck, 2013).

4. Stratejik Beşeri Sermaye Alanının Tespiti

Şekil 2' ve Şekil 3'te, Stratejik Beşeri Sermaye konusunu ele alan bilimsel makalelerin kaynakçaları arasındaki türdeşlik ilişkileri incelenmiştir. Şekil 2'te, 109 farklı çalışmanın her biri bir çemberle temsil edilmiştir. Çemberlerin birbirine olan yakınlığı, aldıkları ortak-atıf sayısı ile belirlenmektedir. Ne kadar çok ortak atıf varsa, çemberler birbirine o kadar yakındır. Her çemberin konumu ise diğer çalışmalardan aldığı atıflarla ilgilidir. Genellikle bir yayın, birlikte atıf aldığı diğer makalelerin bulunduğu bölgede yer almaktadır. Her çember, birlikte atıf aldığı makalelerin kümeleştiği bölgenin rengiyle belirtilmektedir.

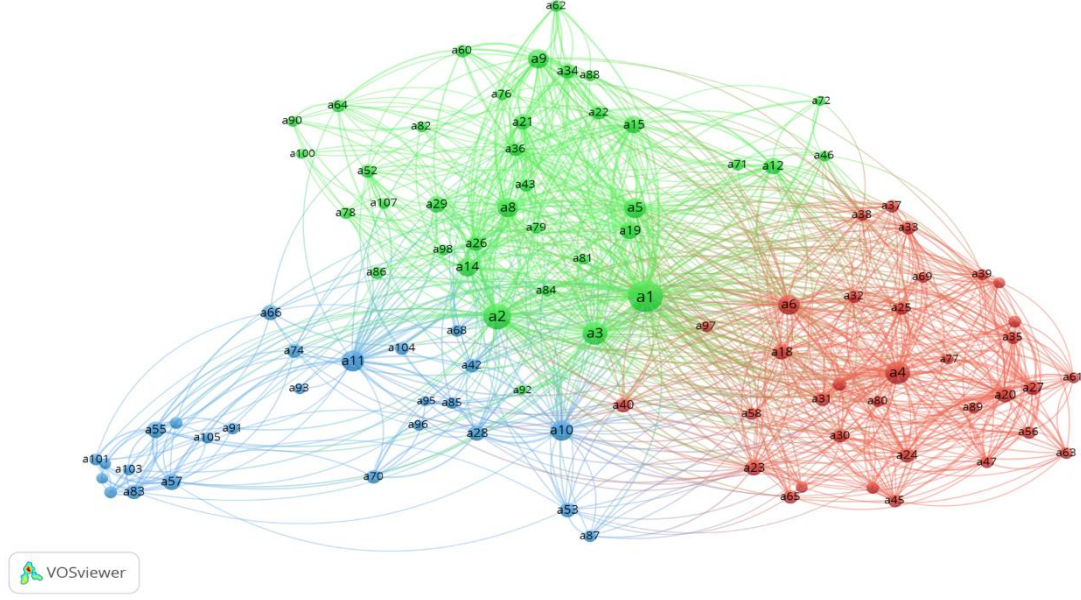


Şekil 2: Stratejik Beşeri Sermaye Evreninin Doğuşuna İşaret Eden Ortak Atıf Taraması (2018)

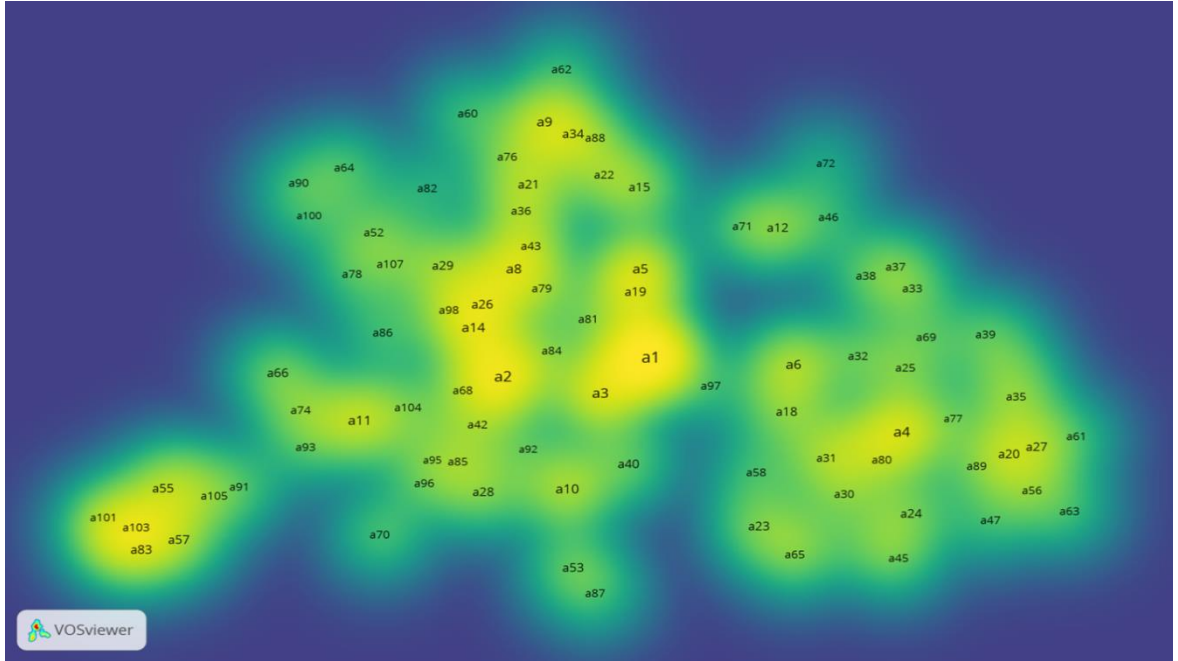


Şekil 3: Stratejik Beşeri Sermaye Alanının Yoğunluk Haritası (2018)

Görüldüğü üzere, Şekil 2 incelendiğinde, bağımsız bir bölgede sarı renkli çalışmaların 2018 sonlarında toplandığı açıkça anlaşılmaktadır. Benzer şekilde, 2010 sonuna kadar atıf alan çalışmalar kullanılarak tekrar oluşturulan harita Şekil 4 ve Şekil 5’de gösterilmiştir.



Şekil 4. Stratejik Beşeri Sermaye Evreninin Doğuşuna İşaret Eden Web Ortak Atıf Taraması (2010)



Şekil 5. Stratejik Beşeri Sermaye Evreninin Yoğunluk Haritası (2010)

Program yardımı ile çizilen evrenlere göre 2010 yılı itibarı ile Stratejik Beşeri Sermaye'nin başlı başına bir çalışma alanı olduğunu gösteren hiçbir belirti görülmemektedir.

Son 12 yılda, birçok disiplinin katkısını sentezleyen ve Stratejik Yönetim ile Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi gibi disiplinlerden önemli ölçüde etkilenen Stratejik Beşeri Sermaye, bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmıştır. Bu alanda, bir işletme birimi düzeyinde beşeri sermaye, sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün temel yapı taşları (Micro-foundations), işletme özelinde beşeri sermaye kaynakları ve beşeri sermaye en çok çalışılan araştırma konularıdır. Ayrıca yapılan analizler, son 12 yılda beşeri sermaye performansı ile ilişkili araştırmaların hızla arttığını göstermektedir.

5. Stratejik Beşeri Sermaye Alanının Entelektüel Yapısı

Stratejik beşeri sermaye grubunu temsil eden sarı renkli grupta öne çıkan ilk çalışma Hitt ve arkadaşlarının (2001) (Ek liste: a3) beşeri sermayenin strateji ve performans üzerindeki direkt ve endirekt ilişkisini araştırdıkları çalışmadır. İkinci sırada ise Ployhart ve Moliterno'nun (2011) (a7) beşeri sermaye kaynakları görüşünü kavramsallaştırdıkları makaleleri gelmektedir. Bu makaleden sonra ise Coff ve Kryscynski'nin beşeri sermayeye dayalı rekabet avantajlarının mikro temellerini araştırdığı çalışma gelmektedir. Crook ve arkadaşlarının (2011) (a16) beşeri sermaye ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi meta analizi ile incelediği çalışmada bu grupta yer bulmuştur. Ayrıca Playhart ve arkadaşlarının (2014) (a48) gene beşeri sermaye kaynaklarını açıkladıkları bir diğer makalede bu grubun içerisinde yer almaktadır. Nyberg ve arkadaşları ise (2014) (a49) bu grupta yer alan literatür taraması çalışmalarında beşeri sermaye kaynaklarını birim seviyesinde incelemişlerdir.

Bu grupta yer alan bir diğer çalışma Barney ve Wright'ın (1998) (a12) insan kaynaklarının rekabet avantajı kazanmadaki rolünü inceledikleri makaledir. Gene İnsan kaynakları temelli bir çalışma olan Bowen ve Ostroff'un (2004) (a37) insan kaynakları yönetimi ile işletme performansı arasındaki ilişki insan kaynakları sistemlerinin gücünün nasıl etkilediğini araştırdıkları makale bu grupta yer bulmuştur. Bunlarla birlikte Jiang ve arkadaşlarının (2012) (a41) insan kaynakları yönetiminin işletme performansını nasıl etkilediğini meta analizi ile araştırdıkları çalışmada bu grupta yer almaktadır. Ayrıca Wright ve Mcmahan'ın (2011) (a59) beşeri sermayenin insan kaynakları çalışmalarında içerisindeki tanımlarını inceledikleri alanyazın taraması çalışmaları da bu grubun bir diğer üyesidir.

Wright, Coff ve Moliterno (2014) (a73) çalışmalarında beşeri sermayenin stratejik yönetim ve insan kaynakları alan yazınında birbirinden bağımsız ilerlemiş ayrı yapılarını birleştirmeye çalışmışlardır.

6. Sonuç

Bu çalışmada Stratejik Beşeri Sermaye kavramının yönetim bilimi odaklı en değer görmüş akademik dergilerdeki ABSJL (4*-4-3) yapısını araştırmak amaçlanmıştır. Bu amaca erişmek için sosyal ağ analizi yolu ile ortak atıf analiz uygulanmıştır. Bu çalışmanın bulguları ile stratejik beşeri sermaye alanının varlığı ortaya konmuş ve bu kavramın entelektüel yapısı tartışılmıştır.

Bu alanda bulunan çalışmalar teorik olarak beşeri sermayenin dayandığı iki alan yazın arasında dağılmıştır. Ancak bu çalışmalar bireylerin tekil veya grup halinde sahip olduğu beşeri sermayenin işletmelerin performanslarını nasıl etkileyeceğini ve bu işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajını nasıl yakalayacağını tartışmışlardır. Bu çalışmaların bir diğer ortak noktası ise beşeri sermayeyi işletmelerin sahip olduğu bir temel olarak görmüşlerdir. Böylece beşeri sermaye "Stratejik Beşeri Sermaye" olarak alan yazınında yerini almıştır.

7. Araştırmanın Sınırları ve Öneriler

Bu araştırmanın belirli bazı sınırlılıkları mevcuttur. Öncelikle araştırma yönetim alanındaki ABS listesine göre en önde gelen dergilerden yürütülmüştür. Bu alandaki diğer SSCI ve uluslararası dergilerdeki durumunu incelemek alanla ilgili daha geniş bir bilgi sağlayabilecektir. İkinci olarak bu araştırmada anahtar cümle olarak sadece "Stratejik Beşeri Sermaye" (Strategic Human Capital) terimi seçilmiştir. Bu alan ile ilgili terimlerin artırılması bu alandaki yapılmış diğer çalışmalarında analize katılmasına yardımcı olacaktır. Örneğin Beşeri Sermaye Kaynakları (Human Capital Resources) kavramının da bu analize dâhil edilmesi son dönemde bu alanda son dönemdeki çalışmalarında analize dâhil edilmesi açısından önemlidir. Son olarak bu analiz Stratejik Beşeri Sermaye terimi ile tanımlanan alandaki yayınların atıflarını incelemek üzere kurgulanmıştır. Ancak bunun yanında bu çalışmaların yazarlarının tanımlanacağı ve aralarındaki ilişki yapılarının ortaya konabileceği bir ortak yazar analizinin (co-authorship analysis) yürütülmesi bu alanın anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Kaynaklar

- Armstrong, C. E., & Shimizu, K. (2007). A Review of Approaches to Empirical Research on the Resource-Based View of the Firm. *Journal of Management*, 33(6), 959-986.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barney, J., Wright, M. & Ketchen Jr, D. J., (2001). The Resource-Based View of the Firm: Ten Years After 1991. *Journal of Management*, 27(6), 625-641.
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On Becoming a Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 37(1), 31-46.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*, NY. GS Becker.
- Bowen, D. E. & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM–firm Performance Linkages: The Role of the “Strength” of the HRM System. *Academy of Management Review*, 29(2), 203-221.
- Campbell, B. A., Coff, R. & Kryscynski, D., (2012). Rethinking Sustained Competitive Advantage from Human Capital. *Academy of Management Review*, 37(3), 376-395.
- Castanias, R. P. & Helfat, C. E. (1991). Managerial Resources and Rents. *Journal of Management*, 17(1), 155-171.
- Castanias, R. P. & Helfat, C. E. (2001). The Managerial Rents Model: Theory and Empirical Analysis. *Journal of Management*, 27(6), 661-678.
- Chatterjee, S., Lubatkin, M. H., Schweiger, D. M. & Weber, Y. (1992). Cultural Differences and Shareholder Value in Related Mergers: Linking Equity and Human Capital. *Strategic Management Journal*, 13(5), 319-334.
- Coff, R. W. (1999). When Competitive Advantage Doesn't Lead to Performance: The Resource-Based View and Stakeholder Bargaining Power, *Organization Science*, 10(2), 119-133.
- Cooper, A. C., Gimeno-Gascon, F. J. & Woo, C. Y. (1994). Initial Human and Financial Capital as Predictors of New Venture Performance. *Journal of Business Venturing*, 9(5), 371-395.
- Coff, R., & Kryscynski, D. (2011). Invited Editorial: Drilling for Micro-foundations of Human Capital-based Competitive Advantages. *Journal of Management*, 37(5), 1429-1443.
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen Jr, D. J. (2011). Does Human Capital Matter? A Meta-Analysis of the Relationship Between Human Capital and Firm Performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443.
- Crocker, A. & Eckardt, R., (2014). A Multilevel Investigation of Individual and Unit-Level Human Capital Complementarities, *Journal of Management*, 40(2), 509-530.
- Danese, P., Manfè, V., & Romano, P., 2018. A Systematic Literature Review on Recent Lean Research: State-of-the-art and Future Directions. *Int. J. Manag. Rev.* <https://doi.org/10.1111/ijmr.12156>.
- Davidsson, P. & Honig, B. (2003). The Role of Social and Human Capital Among Nascent Entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3), 301-331.
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic Human Resource Management, Human Capital and Competitive Advantage: Is the Field Going in Circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1-21.
- Drucker, P. (2001). The Next Society. *The Economist*, 1.
- García-Lillo, F., Úbeda-García, M. & Marco-Lajara, B. (2016). The Intellectual Structure of Research in Hospitality Management: A Literature Review Using Bibliometric Methods of the Journal International Journal of Hospitality Management. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 121-130.
- Gibbons, R. & Waldman, M. (2004). Task-Specific Human Capital. *American Economic Review*, 94(2), 203-207.
- Hatch, N. W., & Dyer, J. H. (2004). Human Capital and Learning as a Source of Sustainable Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 25(12), 1155-1178.
- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K. & Kochhar, R. (2001). Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms: A Resource-Based Perspective. *Academy of Management Journal*, 44(1), 13-28.
- Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J. & Baer, J. C. (2012). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-Analytic Investigation of Mediating Mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.
- Khanna, P., Jones, C. D. & Boivie, S. (2014). Director Human Capital, Information Processing Demands, and

- Board Effectiveness. *Journal of Management*, 40(2), 557-585.
- Köseoglu, M. A., Okumus, F., Dogan, I. C., & Law, R. (2019). Intellectual Structure of Strategic Management Research in the Hospitality Management Field: A Co-Citation Analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 78, 234-250.
- Köseoglu, M. A., Sehitoglu, Y., & Craft, J., (2015), Academic Foundations of Hospitality Management Research with an Emerging Country Focus: A Citation and Co-citation Analysis, *International Journal of Hospitality Management*, 45, 130-144.
- Krause, R., Semadeni, M. & Withers, M. C., (2016). That Special Someone: When the Board Views its Chair as a Resource, *Strategic Management Journal*, 37(9), 1990-2002.
- Krscynski, D., & Ulrich, D. (2015). Making Strategic Human Capital Relevant: A Time-Sensitive Opportunity. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 357-369.
- Leung, X. Y., Sun, J. & Bai, B. (2017). Bibliometrics of Social Media Research: A Co-citation and Co-Word Analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 35-45.
- Liu, X., Van Jaarsveld, D. D., Batt, R., & Frost, A. C. (2014). The Influence of Capital Structure on Strategic Human Capital: Evidence from US and Canadian Firms. *Journal of Management*, 40(2), 422-448.
- Mackey, A. (2008). The Effect of CEOs on Firm Performance. *Strategic Management Journal*, 29(12), 1357-1367.
- McCain, K. W. (1990). Mapping Authors in Intellectual Space: A Technical Overview. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 41(6), 433-43. Retrieved from [http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(199009\)41:6<433::AID-ASI11>3.0.CO;2-Q/full](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/(SICI)1097-4571(199009)41:6<433::AID-ASI11>3.0.CO;2-Q/full).
- Nyberg, A. J., Moliterno, T. P., Hale Jr, D. & Lepak, D. P. (2014). Resource-Based Perspectives on Unit-level Human Capital: A Review and Integration. *Journal of Management*, 40(1), 316-346.
- Nyberg, A. J., & Wright, P. M. (2015). 50 Years of Human Capital Research: Assessing What We Know, Exploring Where We Go. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 287-295.
- Ployhart, R. E. (2006). Staffing in the 21st Century: New Challenges and Strategic Opportunities. *Journal of Management*, 32(6), 868-897.
- Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the Human Capital Resource: A Multilevel Model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127-150.
- Ployhart, R. E., Weekley, J. A. & Baughman, K. (2006). The Structure and Function of Human Capital Emergence: A Multilevel Examination of the Attraction-Selection-Attrition Model. *Academy of Management Journal*, 49(4), 661-677.
- Ramos-Rodríguez, A. R., & Ruiz-Navarro, J. (2004). Changes in the Intellectual Structure of Strategic Management Research: A Bibliometric Study of the Strategic Management Journal, 1980–2000. *Strategic management journal*, 25(10), 981-1004.
- Schulz, E., Chowdhury, S., & Van de Voort, D. (2013). Firm Productivity Moderated Link Between Human Capital and Compensation: The Significance of Task-specific Human Capital. *Human Resource Management*, 52(3), 423-439.
- Sherer, P. D. (2011). Looking to the Future: Bringing Organizations Deeper into Human Capital Theory. *The Oxford Handbook of Human Capital*, 563-587.
- Skaggs, B. C. & Youndt, M. (2004). Strategic Positioning, Human Capital, and Performance in Service Organizations: A Customer Interaction Approach. *Strategic Management Journal*, 25(1), 85-99.
- Small, H., (1973). Co-Citation in the Scientific Literature: A New Measure of the Relationship Between Two Documents, *Journal of the American Society for Information Science*, 24(4), 265-269.
- Subramaniam, M. & Youndt, M. A. (2005). The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450-463.
- Sturman, M. C., Walsh, K., & Chermie, R. A. (2008). The Value of Human Capital Specificity Versus Transferability. *Journal of Management*, 34(2), 290-316.
- Waltman, L., & Van Eck, N. J. (2013). A Smart Local Moving Algorithm for Large-Scale Modularity-Based Community Detection. *The European physical journal B*, 86, 1-14.
- Wang, H. C., He, J., & Mahoney, J. T. (2009). Firm-Specific Knowledge Resources and Competitive Advantage: The Roles of Economic-and Relationship-based Employee Governance Mechanisms. *Strategic Management Journal*, 30(12), 1265-1285.
- Wood, G., & Peel, D. (2015). Association of Business Schools Academic Journal Guide 2015.
- Wright, P. M., Coff, R., & Moliterno, T. P. (2014). Strategic Human Capital: Crossing the Great Divide. *Journal of Management*, 40(2), 353-370.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource

- Management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human Resources and the Resource Based View of the Firm. *Journal of Management*, 27(6), 701-721.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring Human Capital: Putting ‘Human’ back into Strategic Human Resource Management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104.
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A Road Well Traveled: The Past, Present, and Future Journey of Strategic Human Resource Management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45-65.
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods*, 18 (3), 429–472.

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;

Bu çalışmanın yazar/yazarları, Etik Kurul İznine gerek olmadığını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.

3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.

4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
