



Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi (2013-2022)

Bibliometric Analysis of Digital Human Resources Management Studies (2013-2022)

Oday ALKAHLOUT ^{1*}

¹ Sakarya Üniversitesi, oday46kh@gmail.com, ORCID:0000-0002-3581-3592

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 14.09.2023

Makale Kabul/Accepted: 27.11.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1359880

Öz

Günümüzde dijital insan kaynakları yönetimi, küresel pazarlarda rekabet eden şirketlerin ilgi odağı haline gelmekte ve en nitelikli çalışanları ve diğerlerini işe almaktan şirketin kaderini etkileyen kararların alınmasında önemli rol oynamaktadır. Bu çalışmada, belirli bir disiplindeki araştırmacıların veya kurumların belirli bir dönemde, belirli bir disiplinde ürettikleri yayınların sayısal bir analizini elde edebileceğimiz için son zamanlarda birçok araştırmacı tarafından kullanılan bir yöntem olan bibliyometrik analiz yöntemi benimsenmiştir. Dijital insan kaynakları yönetimi ile ilgili 1113 yayının analiz edilmesi amaçlanan bu çalışmada, makaleler Scopus veri tabanından temin edilmiştir.2013-2022 yılları arasındaki dönem belirlenmiş ve sadece idari ve sosyal bilimler ana dalları seçilmiştir. Yayın yıllarındaki makale sayısına, en çok kullanılan ve anahtar ve ana kelimelere, bu alanda yayınlanan yayın yapan yazarlar, ülkeler, dergiler ve üniversiteler arasındaki ilişkiye göre analiz edilmiştir. Araştırmada görseller ve şekilleri çizmek için internette ücretsiz bir program olan VOSviewer kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi, Bibliyometrik Analiz, Scopus.

Jel Kodları: M12, M54, O15.

Abstract

Today, digital human resources management is becoming the focus of attention of companies competing in global markets and plays an important role in making decisions that affect the fate of the company, from recruitment the most qualified employees and others. In this study, the bibliometric analysis method, which is a method used by many researchers recently, has been adopted since we can obtain a numerical analysis of the publications produced by researchers or institutions in a certain discipline in a certain period. In this study, which aims to analyze 1113 publications on digital human resources management, the articles were obtained from the Scopus database. The period between 2013 and 2022 was determined and only the administrative and social sciences majors were selected. It has been analyzed according to the number of articles in the publication years, the most used and key and main words, the relationship between the authors, countries, journals and universities published in this field. VOSviewer was used to draw the maps, which is a free program available on the Internet.

Keywords: Digital Human Resources Management, Bibliometric Analysis, Scopus.

Jel Codes: M12, M54, O15.

1. GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin ve dijitalleşmenin idari süreçlere kazandırılması, idari çalışma tarzında meydana getirdiği değişim, etkinliği ve performansı nedeniyle gerçek bir devrim olduğu söylenebilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi her kurum için önemli olduğundan ve kurumun diğer bölümleri ve departmanları üzerindeki etkisi nedeniyle, işin kalitesi ve insan kaynakları yönetimindeki verimliliği doğrudan organizasyonun tüm bölümlerine yansımaktadır. İnsan kaynakları yönetimi ve dijitalleşme birleştirildiğinde, bu durum organizasyona olumlu ve net bir şekilde yansıtacak ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı yaratacaktır. Dolayısıyla, günümüz dünyasındaki tüm kurumlar ve hükümetler bilgi teknolojisindeki bu teknolojik gelişime ayak uydurmaya ve bunu mümkün olan en iyi şekilde yararlanmaya çalışmaktadır.

Dijital teknolojinin gelişmesi ve küreselleşmenin yaygınlaşması, kurum ve kuruluşlar arasında kâğıt dosyaların dijital dosyalara dönüştürülmesi konusunda bir rekabet meydana getirmiştir. Artık işletme sahipleri, yöneticileri ve çalışanları arasındaki ilişkiler, internetin iç ve dış ağları aracılığıyla yürütmektedir. Bunların yanında pazarlama, finansman, muhasebe ve operasyon fonksiyonlarının dijital işletmelere dönüşmesi insan kaynakları yönetiminin de dijital dönüşmesini zorunlu kılmıştır (Genç, 2016: 64).

Dünya genelinde hâkim olan rekabet ortamı, operasyon yönetiminden pazarlama yönetimi ve diğer tüm uzmanlık alanlarına kadar farklı sektörlerde yer alan işletmeleri dijitalleşmeye yöneltmiştir. Bu gelişmeleri takiben insan kaynaklarında da dijital değişim ve dönüşüm başlamıştır. Ancak bu gelişmeler, insan unsurunu ihmal etmek anlamına gelmemektedir. Çünkü dijital İKY hem şirketlerde hem de insan kaynakları biriminde insan faktörünün gelişimi ile yakından ilgilidir. Çalışanlara yeni fırsatlar, beceriler ve mevcut gelişime uygun yönergeler sağlar. Ayrıca dijital İKY, yönetici ve çalışanların birlikte çalışmasını kolaylaştıran işletme yönetimi faaliyetlerine bir miktar yerleşme katmaktadır (Kovancı, 2022).

Dijitalleşme sürecinde “başarıya giden yol zor ve sonsuz derecede uzundur.” Dijitalleşme bir “değişim ve uyum” sürecidir. Bu süreçte; kısa vadeli plan ve seçimler değil, değişime yönelik uzun vadeli karar ve projeler önemlidir. Bu nedenle şirketlerin her biriminde dijital dönüşüm, bilinçli bir şekilde yönetilmeli, şirket kültürü içerisinde tüm kademelere iletilmelidir (Feda, 2016: 82).

Bu çalışma, dijital insan kaynakları yönetimi alanındaki güncel bilgiye ulaşmak isteyen araştırmacılar, yöneticiler ve öğrenciler için değerli bir kaynak olma potansiyelini taşımaktadır. Ayrıca, bu çalışmanın dijitalleşme ve insan kaynakları yönetimi arasındaki bağlantıları daha iyi anlamamıza katkıda bulunarak, gelecekteki araştırmalar ve uygulamalar için yeni ufuklar açma potansiyeli taşıdığını vurgulamak önemlidir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yönetimi, kurumların performansını artırmanın en temel yoludur. İnsan kaynakları; kişilerin sahip oldukları bilgi, deneyim, yetenek ve becerileri üzerinden kurumun yükselmesi ve ilerlemesinde önemli bir rol oynar. Yenilik yapma, gelişme ve kurumun genel performansının seviyesini yükseltmesi gibi yararlar sağlar. Dolayısıyla İKY

uygulamaları, sürdürülebilir kurumsal gelişimin kaynağı ve eğitim kurumlarında yönetsel yaratıcılığın temelini oluşturmaktadır (Rawi, 2017).

Web teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte kuruluşlar, internet aracılığıyla idare edilen insan kaynakları yönetimine bağımlı hale geldi. Bu sayede dijital insan kaynakları birimi, insan kaynakları yönetimini başta çalışan ve yönetici pozisyonları konusunda uygulamaya geçirdi. Diğer taraftan insan kaynakları dijital yönetimi, insan kaynakları ile ilgili tüm sistemlerin üst düzeyde uygulaması da demektir. Zira bu, insan kaynakları bilgilerine geniş ölçekte kolay erişim sağlamanın yanı sıra bu bilgileri yönetmek için birçok fırsat sunmaktadır (Touahri 2015: 45). Çalışanlara ilişkin fonksiyonların uygulanmasında çeşitli internet kanallarının kullanılması, işletmelerin dijital insan kaynakları yönetimine verdikleri önemin düzeyini göstermektedir. Bu sayede, bilgi teknolojileri, insan kaynakları faaliyetlerinin her alanında planlanıp uygulanabilmektedir. Ayrıca, kurumlar içinde değer yaratmayı amaçlayan İKY ile bilgi teknolojileri arasında bir bütünleşme ve uyum mekanizması meydana getirmektedir. Bunların yanı sıra dijital İKY sistemi işlemleri hızlandırır, hataları ve maliyetleri azaltır. Online olarak gerçekleşen işlemler, insan kaynakları prosedürlerinin takibini ve izlenmesini de geliştirmektedir (İbrahimağaoğlu, 2023: 84)

İnsan kaynakları yönetimi, sanayi devriminin başlangıcına kadar uzanan birçok gelişme ve aşamadan geçmiştir. Bu aşamalardan geçerken günümüze kadar birkaç isim almıştır (Abdel-Rahman, 2019: 210). İlk yıllarda bu alanda yapılan uygulamalar basit nitelikliydi ve işgücünün temel ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlıyordu. İşgücüne yönelik yapılan uygulamalar sanayi devrimi ile gelişmeye başladı. Bu alanda yapılan çalışmalar için özel Amerikan şirketlerinde "Personel Yönetimi" terimi kullanılıyordu. O dönemde konuya yönelik ilgi, istihdama ve en iyi işçiyi seçip doğru yere yerleştirme ihtiyacına yönelmiştir. Sonraki yıllarda "Endüstri İlişkileri"nin gelişimi ile birlikte uygulamalar daha çok işçi sendikaları ile ilişkilendirildi. Çalışanların psikolojik durumları ve kişisel sorunları göz ardı edildiğinden, insan unsurunun öneminin giderek daha fazla fark edilmesi ve yaratıcı enerjisini tam olarak elde etmek için ihtiyaçlarını karşılamaya çalışması sonucunda "Personel Yönetimi" ve "İnsan İlişkileri" kavramları kullanılmaya başlanmıştır. "İnsan Kaynakları Yönetimi" terimi ise ilk olarak, 1990 yılında o dönemde yönetim alanında uzmanlaşmış en büyük kuruluş olan American Association for Personnel Management'ta kullanılmış ve önceki terimlere alternatif olarak ortaya çıkmıştır (Namsha, 2007: 18).

21. yüzyıl ile birlikte İKY önemli gelişmelere sahne olmuştur. İKY en basit şekli ile personel işlerini yönetme görevinden İK geliştirme görevine evrildi. Bu çerçevede insan kaynakları, örgütsel hedeflere ulaşmasını sağlayan ve rekabet avantajı kazandıran bir zenginlik olduğu ilkesinden hareketle "insan sermayesi" veya "entelektüel sermaye" olarak adlandırılmaya başlandı. Böylece modern teknoloji çağında başarı ve rekabet için en önemli faktörler haline gelmiştir (Barakhlia, 2018: 34).

Dolayısıyla bireylerin kurumlara bakış açısı, indirgenmesi gereken bir maliyet unsuru olmaktan çıkıp, kurumun yatırım yapılması ve değeri arttırılması gereken bir varlığı olarak kabul edilmeye doğru değişmiştir. Bu değişiklik, insanların kuruluşun kaynaklarından biri olarak görülmesine yol açmıştır. Bu nedenle bir örgütün bilgi ve beceri düzeyi yüksek insan kaynağına sahip olması durumunda örgütün bu değerini koruması gerektiği söylenebilir (Alzahrani, 2021). Dijital insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları

süreçlerinde teknolojik çözümler kullanarak veri analitiği, yapay zekâ, bulut bilişim, mobil uygulamalar ve diğer dijital araçlarla birlikte çalışmaktadır (Öztürk ve Karahançer, 2021). Ayrıca, çeşitli teknolojik programların kullanımı ile canlı sohbet, video konferans ve benzeri uygulamalar aracılığıyla çalışanların birbirleriyle iletişim kurmaları ve birlikte koordine olmaları için fırsatlar sunmaktadır (Halid vd., 2020).

Bibliyometri, araştırmacıların daha önceki yıllarda yayınlanmış verilerden çalışmalarını analiz etmek için kullanabilecekleri bir dizi istatistiksel ve matematiksel tekniği içeren bir araştırma alanıdır (McCain, 1990).

“Bibliyometri” terimi, ilk olarak 1969 yılında Alan Pritchard tarafından ortaya atılan bir kavramdır. Pritchard, bibliyometriyi analiz ederek bu iletişimin süreçlerini ve bir bilim olarak analiz eder. Bilim dalının gerçekliğine ve gelişimine rehberlik etmek için matematiksel ve istatistiksel yöntemlerin uygulanması olarak tanımlar (Lawani, 1981).

Bu çalışma, dijital insan kaynakları yönetimi alanında yüksek etkili dergilerde yayınlanan çalışmalar bağlamında dijital insan kaynakları yönetimindeki güncel konulara ışık tutmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle araştırma döneminin son 10 yılını kapsayan 2013 -2022 yılları arasında yapılan çalışmalar ele alınmıştır. Araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

- WoS veri tabanında 2013-2022 yılları arasında dijital IKY dergilerinde kaç makale yayınlandı?
- Dijital insan kaynakları yönetimi ile ilgili yayınlanan makalelerde en sık kullanılan anahtar kelimeler nelerdir ve aralarındaki bağlantılar nelerdir?
- Dijital insan kaynakları yönetimi ile ilgili en fazla sayıda çalışmaya sahip ülkeler hangileridir ve ülkeler arasındaki bağlantılar nasıldır?
- Dijital insan kaynakları yönetimi konusunda en çok yayınlanan dergiler ve üniversiteler hangileri?
- En çok atıf alan yazarlar kimlerdir ve aralarındaki bağlantılar nasıldır?

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışma, teoride ve uygulamada sıklıkla kullanılan "dijital insan kaynakları yönetimi" kavramının mevcut durumunu ve yapısını keşfetmenin yanı sıra akademisyenler, çalışanlar ve yöneticiler için pratik sonuçlar sunarak literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu, en kabul edilebilir veri tabanlarından biri olan 12 Şubat 2023 tarihli Scopus veri tabanındaki dergilerde 2013-2022 yılları arasında yayınlanan makaleler analiz edilerek yapılmıştır. Scopus, 20.000 derginin bilimsel, teknik, tıbbi ve sosyal disiplinlerdeki uzmanlar tarafından değerlendirildiği, 5.000'den fazla yayıncıdan yaklaşık 22.000 başlığı kapsayan, hakemli akademik dergilerde yayınlanan makalelerin özetlerini ve referanslarını içeren bir veri tabanıdır.

Bu veri tabanından elde edilen veriler VOSviewer yazılımı yardımıyla bibliyometrik analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir. Analiz stratejisi olarak şu adımlar izlenmiştir: Veriler Scopus web sitesinden alınmış ve 2013-2022 arası dönem belirlenmiştir. Daha sonra diğer disiplinler

çıkartılarak sadece işletme ve sosyal bilimler onaylanmıştır. Böylece 1113 yayın elde edilmiştir.

3.2. Veri Analizi

Bu literatür taramasında, en yaygın kullanılan içerik analizi yöntemi olması, büyük miktarda verinin verimli bir şekilde işlenmesine olanak sağlaması ve sağlam ve iyi tanımlanmış teorilere dayalı olması nedeniyle bibliyometrik analiz yöntemini kullanmayı amaçlamaktadır (Zhu ve Wang, 2018). Bibliyometri, istatistiksel ve matematiksel teknikleri kullanan bir çalışma dalı olarak, araştırmacıların yayınlanmış verileri analiz etmek için kullanabilecekleri bir dizi yöntem olarak tanımlanmaktadır (Pritchard, 1969).

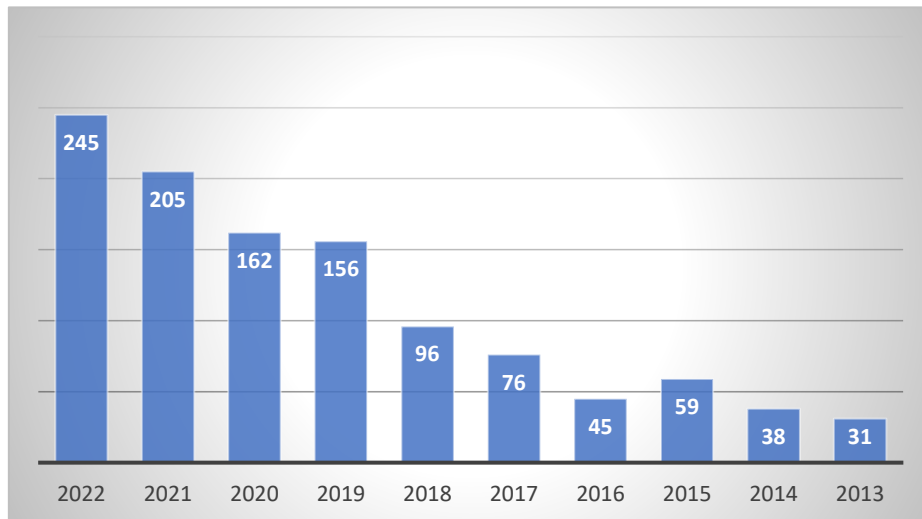
VOSviewer programı, etkileşimleri analiz etmek ve dijital insan kaynakları yönetimi ile konuyla ilgili yayınlanan ana anahtar kelimeler, ülkeler ve uluslararası dergiler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için kullanılmıştır. Haritalar aynı programla çizilmiş, gruplara farklı renk ve boyutlarda daireler ve ilişkilere göre daireleri birleştiren çizgiler gösterilmiştir. Yayın dergi tablo verileri de aynı programdan elde edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Yayınların Yıllara Göre Analizi

Bu çalışmada, dijital insan kaynakları yönetiminin gelişimi üzerine yapılan bir analizde, özellikle yayın yıllarına odaklanılarak detaylı bir değerlendirme gerçekleştirilmiştir. Yapılan incelemeye göre, 2013 ile 2022 arasındaki dönemde, bildiri konusu olarak dijital insan kaynakları yönetiminin önemli bir yer edindiği görülmektedir. Aşağıdaki Şekil 1'deki veriler incelendiğinde, 2023 yılının henüz tamamlanmamış olması nedeniyle bu yılın istatistiksel analiz dışında tutulduğunu göstermektedir.

Bu süre zarfında, konuyla ilgili yayınlanan bildirimlerin sayısındaki artış, dijital insan kaynakları yönetimi konusunun giderek daha fazla ilgi çektiğini ve araştırıldığını göstermektedir.



Şekil 1. Yayınların Yıllara Göre Dağılımı (2013-2023)

Yukarıdaki Şekil 1'deki verilerden 2013-2022 yılları arasında yapılan çalışmaların günümüze kadar giderek arttığı görülmektedir. Her yıl bir önceki yıla göre daha fazla ilgi gören dijital

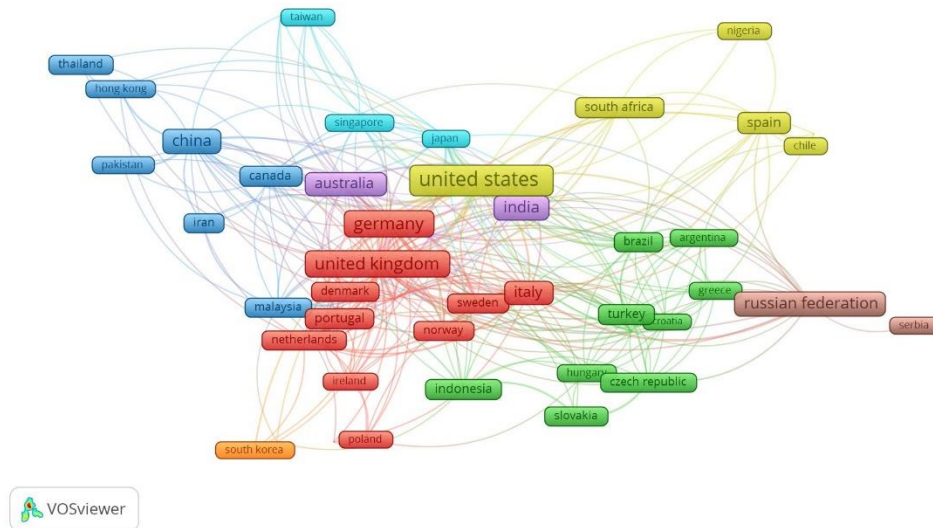
insan kaynakları yönetimi konusunda en fazla çalışma yapılmıştır, örneğin 2018 ile 2019 arasında 60 çalışmalık bir artış vardır. Bu, incelenen dönemde iki yıl arasındaki en büyük artıştır. 2022 yılı 245 yayının ile en çok yayınlanan yıldır.

4.2. Yayınların Ülkelere Göre Analizi

Dergilerde yayınlanan makaleler ülkelere göre incelendiğinde toplam 127 ülkeden makalelerin çoğunun 160 makale ile Amerika Birleşik Devletleri'nden yazarlara ait olduğu belirlenmiştir. Ardından aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi İngiltere ikinci sırada gelir sonra, Almanya ve Rusya sıra ile gelmektedir.

Tablo 1. En Çok Yayınlanan Ülkeler

Ülke	Yayın sayısı
Amerika Birleşik Devletleri	160
İngiltere	92
Almanya	90
Rusya	86
Çin	81
Hindistan	69
Avustralya	61
İtalya	55
İspanya	37
Güney Afrika	33
Kanada	32
Portekiz	30
Endonezya	28
Fransa	27
Türkiye	25



Şekil 2. Ülkeler Arası Bağlantılar

VOSviewer yazılımı ile yapılmış olan analiz sonucunda 127 ülkeden en az 5 makaleye sahip ülkeler arasındaki ortak çalışmalar arasındaki ilişkilerin haritası çıkartılmıştır. Ortak çalışma

yapılan 51 ülkeden 5 küme oluşmuştur (Şekil 2). İlk kümede (kırmızı), İngiltere, Almanya, Danimarka, Portekiz, Hollanda, İrlanda, Norveç, İsveç, İtalya ve Polonya gibi ülkeler bulunmaktadır. İkinci kümede (yeşil), Türkiye, Hırvatistan, Brezilya, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Arjantin, Endonezya, Slovakya gibi ülkeler yer almaktadır. Üçüncü kümede (mavi), Çin, Kanada, Tayvan, İran, Hong Kong, Pakistan, Japonya, Singapur ve Tayland bulunmaktadır. Dördüncü kümede (sarı) ABD, Güney Afrika, İspanya ve Şili gibi yer almaktadır. Son olarak Rusya Federasyonu, Sırbistan ile kahverengi rengini alıyor ve Rusya ile hem Amerika, Çin, İngiltere, Hindistan ve diğer birçok ülke arasında güçlü bağlar var.

4.3. Yayınların Dergilere Göre Analizi

Dijital insan kaynakları yönetimi konusunda en fazla sayıda yayın barındıran dergilere baktığımızda (Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University dergisinde) 11, (University of Johannesburg) dergisinde 9 yayın olduğunu göstermektedir. Scopus web sitesi üzerinden dijital insan kaynakları yönetimi konusunda yayınlanan 160 dergi bulunmaktadır ve bunların çoğunu aşağıdaki tabloda göstermektedir (Tablo 2).

Tablo 2. İlk 15 Dergide Yer Alan Yayın Sayıları

Yayıncı adı	Yayın sayısı
Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University	11
University of Johannesburg	9
University of South Africa	9
RMIT University	8
Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen	7
Monash University	7
University College London	7
Sapienza Università di Roma	7
Istanbul Medipol Üniversitesi	7
University of Oxford	6
Plekhanov Russian University of Economics	6
Saint Petersburg State University	6
Ural Federal University	6
Università degli Studi di Salerno	5
Harvard University	5

4.4. Yayınların Anahtar Kelimelere Göre Analizi

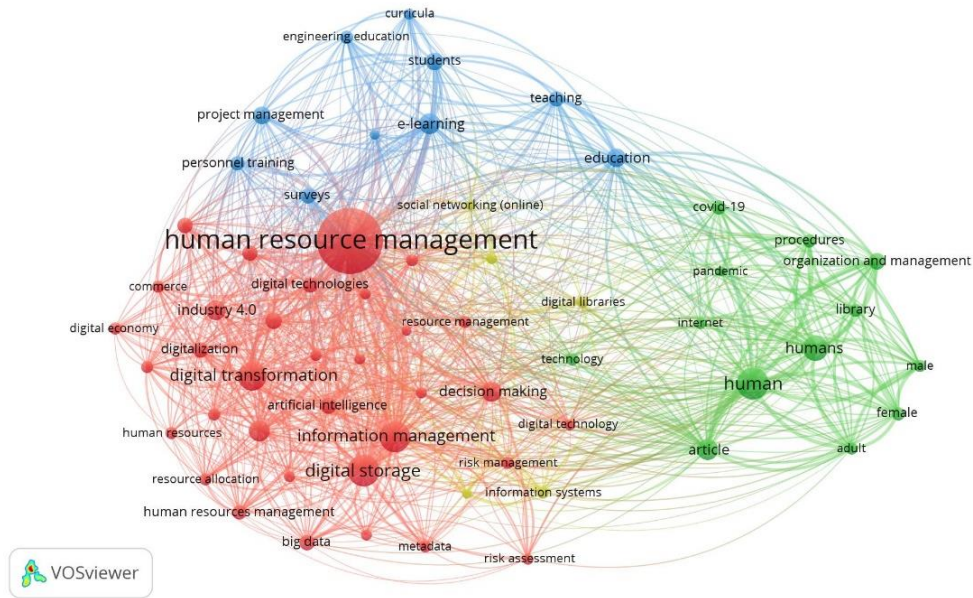
Yazarların kullandığı anahtar kelimelere göre dergilerde yayınlanan makalelere bakıldığında toplam 7335 anahtar kelime içerisinde en çok kullanılan kelime grubu (insan kaynakları yönetimi) kelimesi tespit edilmiştir. Ayrıca (insan) (bilgi yönetimi) gibi en çok kullanılan kelimeleri ve diğer anahtar kelimeleri aşağıdaki Tablo 3'te görebilmekteyiz.

Tablo 3. En Sık Kullanılan Anahtar Kelimeler

Anahtar kelimeler	Tekrar sayısı
Human Resource Management/insan kaynakları yönetimi	407
Digital Storage/Dijital Depolama	122
Human/insan	122
Information Managment/bilgi Yönetimi	113
Digital Transformation/dijital dönüşüm	102

Digital learning/Dijital eğitim	63
Article/Makale	62
knowledge management/Bilgi yönetimi	60
decision making /Karar verme	57
industry 4.0/endüstri 4.0	55
Education/eğitim	52
project management/proje Yönetimi	45
Students/öğrenciler	45
artificial intelligence/yapay zeka	43

Tablo 3'te gözükmeyen diğer anahtar kelimelerle birlikte, 7335 anahtar kelime arasındaki bağlantılarını yapabilmek için VOSViewer ile anahtar kelimeler analiz edilmiştir. Anahtar kelimeler arasında anlamlı bağlantı grupları oluşturmak amacıyla bir kelimenin en az 20 kez tekrar edilmiş olmasına karar verilmiştir. En az 20 kez tekrar edilme kriterini sağlayan 62 kelime arasındaki ilişkilere bağlı olarak 6 ana küme oluşmuştur. Oluşan bağlantılar Şekil 2'de görülmektedir.



Şekil 3. Anahtar Kelimeler Arasındaki Bağlantılar

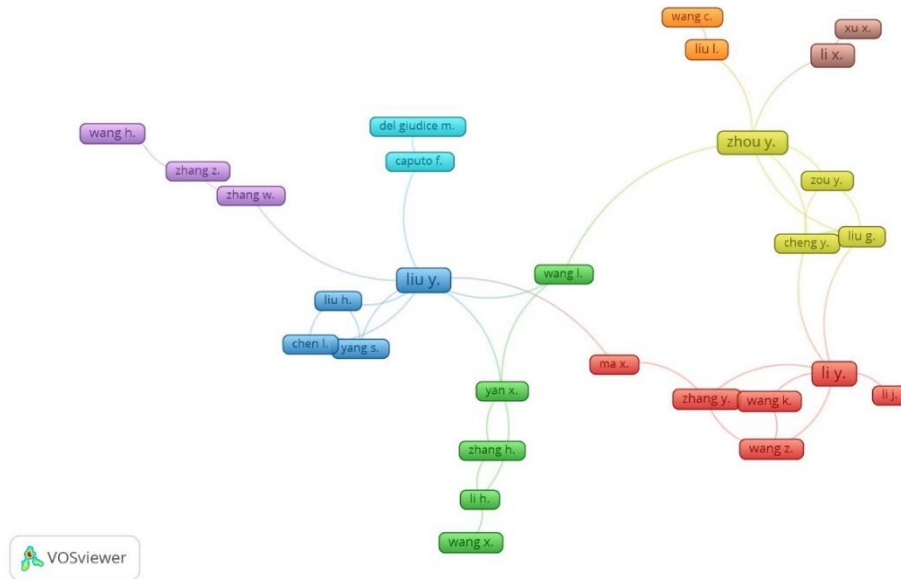
Anahtar kelimeler arasındaki bağlantılara bakıldığında kırmızı, mavi, yeşil ve sarı daireler çıkmakta, aynı renklerdeki bağlantılar kelimeler arasındaki ilişkileri göstermektedir. Renk grupları 3 gruptan oluşmaktadır. Birinci grup (kırmızı renk) insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları, karar verme, bilgi yönetimi, dijital depolama, yapay zekâ ve endüstri 4.0 gibi kelimeleri içermektedir. İkinci grup (mavi), proje yönetimi, dijital eğitim, teknoloji, eğitim ve mühendislik eğitimi gibi kelimeleri içermektedir. Yeşil olan üçüncü grup insan, insan, makale, kütüphane, yönetim ve organizasyon, Covid 19, internet gibi kelimeleri içermektedir. Dijital kütüphane, bilgi sistemi, bilgi ve iletişim gibi diğer gruplar arasındaki ilişkiyi gösteren bazı kelimelerin sarı renkte görüldüğünü not etmektedir.

4.5. Yayınların Yazarlara Göre Analizi

Yazar sayısı 3306 olan yayınları yazarlarına göre incelediğimizde en çok yayın yapan yazarın 5 yayını Li Y. olduğunu ancak sadece 3 kez alıntı yaptığını görülmektedir. Ardından yazar Liu Y. 5 yayını ve 72 atıf ile ardından Li X. 4 yayını ve 66 atıf ile gelmektedir. İlk dört yazarın Doğu Asya'dan olduğunu görülmektedir. Atıf sayıları açısından tabloya bakıldığında, en çok alıntı yapan yayıncının 209 kez Bag S., ardından 193 kez Kaye J. olduğunu görülmektedir.

Tablo 4. En Çok Yayın Yapan Yazarlar

Yazar	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı
Li Y.	5	3
Liu Y.	5	72
Li X	4	66
Zhou Y.	4	5
Edirisinghe R.	3	91
Fabbri T.	3	7
Fedorova A	3	6
Gillum S.	3	17
Gupta M.	3	7
Kumar N.	3	15
Bag S.	2	209
Kaye J.	2	193



Şekil 4. Ortak Yazarlık Analizi Sonuçları

3306 yazar arasındaki bağlantıların net olarak görülebilmesi için herhangi bir yazar için kriterler en az iki yazarla tanımlanmış ve bu koşulu sağlayan 171 yazar arasında bir görsel çizilmiştir (Şekil 4). Elde edilen sonuçlar göz önüne alındığında, yukarıdaki şekilde

gösterildiği gibi 8 grup vardır. İlk üç yazar arasında ilişki yoktur. Yazar Liu Y. Farklı gruplardan 8 diğer yazarla en büyük ilişkilerin sahibidir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada 2013-2022 yılları arasında doğrudan Scopus veri tabanında dijital insan kaynakları yönetimi konulu çalışmalara yer veren dergilerde yayınlanan makalelerin bibliyometrik yöntemle incelenmesi amaçlanmış olup, yayın sayısı 1113'tür. Yıllar ve her yıl yayınlanan makale sayıları incelendiğinde her yıl bir önceki yıla göre artış olduğu ve çalışmaların yarısından fazlasının son 3 yılda yapıldığı dikkat çekmektedir. VOSviewer programı, dijital insan kaynakları yönetimi konusunda yayın yapan en büyük dergileri ve üniversiteleri analiz etmek, haritalandırmak ve belirlemek için kullanıldı ve 11 yayınlı en çok -(Peter the Great St. Petersburg Polytechnic Üniversitesi) yayınlanmıştır, (University of Johannesburg) 9 yayınlı ikinci sıradadır.

Dergilerde yayınlanan anahtar kelimeleri incelediğimizde üç renge ayrılan üç ana grup bulunmaktadır (insan kaynakları yönetimi) ve (dijital depolama, insan, bilgi yönetimi, dijital dönüşüm, dijital eğitim, endüstri 4.0) kelimelerinin kullanıldığı dikkat çekmektedir. En çok kullanılan kelimelerdi ve onlar üzerinde en çok araştırmaların odak noktasıdır. Bir diğer önemli yöntem ise bu alanda araştırma eksikliği ve doldurulması gereken bir boşluk olduğunu ve bu alanda yapılacak çalışmaların literatüre katkı sağlayacağını ve zenginleştirmeye çalışacağını kanıtlamaktır.

Dünya genelinde dijital insan kaynakları yönetimi konusundaki ilk yayınları yapan ülkelerin Amerika ve İngiltere olması, bu ülkelerin hem ekonomik açıdan gelişmiş olmaları hem de dünya genelinde en yaygın olarak kullanılan dillere sahip olmalarıyla ilişkilidir. Amerika ve İngiltere, bilgi ve teknoloji alanındaki lider rolleriyle öne çıkmaktadır. Özellikle, günümüzdeki hızlı teknolojik gelişmelerin temelini atan sanayi devriminin İngiltere'de ortaya çıkması ve bu süreçte Harvard Üniversitesi'nin önemli bir rol oynamış olması, bu ülkelerin dijital yönetim alanındaki liderliğinin tarihî bir bağlamını yansıtmaktadır (Kaufman, 2014).

Almanya ve Çin'in bu sıralamada yer alması, küresel düzeyde teknoloji ve endüstriye yaptıkları katkılarla bilinirliklerini artırmış ülkeler olmalarından kaynaklanmaktadır. Her iki ülke de ekonomik açıdan güçlü bir konumda bulunmakta ve dijital dönüşüm süreçlerine öncülük etmektedir.

Çeşitli ülkeler arasında gerçekleşen ortak çalışmalar, coğrafi, kültürel ve dilsel bağlardan kaynaklanan işbirlikleri ve bağlantıları göstermektedir. Örneğin, Amerika ve İngiltere gibi kıta üzerinde bulunan ülkeler arasındaki bağlantılar, İspanya, Meksika ve Şili gibi farklı coğrafi bölgelerdeki ülkeler arasındaki işbirliklerinden farklılık göstermektedir. Bu durum, dijital insan kaynakları yönetimi konusundaki küresel çabaların ve araştırmaların sadece coğrafi değil, aynı zamanda kültürel ve dilsel etkenlere de bağlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, Amerika ve İngiltere'nin öncü rolleri, gelişmiş ülkelerin dijital insan kaynakları yönetimi konusundaki liderliğini yansıtmakta, ancak çeşitli ülkeler arasındaki işbirliği ve bağlantılar, bu alandaki çalışmaların geniş bir perspektife dayandığını göstermektedir. Yazarlara göre analizleri incelediğimizde ilk yazarların Li Y. olduğunu sıraya gelip sonra Liu Y. , Li X. ve Zhou Y. sıralanmaktadır, ülkelerin analizin yapıldığında listenin başına doğu

Asya'dan bir ülke olmamasına rağmen listede ilk yazarlar doğu Asya'dan belirlenmiştir. Ayrıca yazar Bag S. en çok alıntı yapılan yazardır. Son olarak, belirli yazarların çalışmalarının öne çıktığı ve alıntılarının diğer araştırmacılar tarafından sıkça kullanıldığı görülmektedir. Bu, bu yazarların dijital insan kaynakları yönetimi alanında önemli katkılarda bulduklarını ve bu alandaki çalışmaların temel referans kaynakları olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, dijital insan kaynakları yönetimi konusundaki gelecekteki araştırmalar için bir temel oluşturabilir ve bu alandaki literatüre katkı sağlamaya devam edebilir.

Bu çalışmanın elde ettiği bulgular, dijital insan kaynakları yönetimi alanında yapılan araştırmalara yeni bir bakış açısı getirmekte ve gelecekteki çalışmalar için bir temel oluşturmaktadır. Bu alandaki gelişmelerin takip edilmesi ve daha geniş kapsamlı araştırmalara yönelik çabalar, dijital insan kaynakları yönetimi konusundaki bilgi birikimini artırabilir ve bu alandaki uygulamalara değerli katkılarda bulunabilir.

KAYNAKÇA

- Abdel-Rahman Y. (2019). İnsan kaynakları yönetimi ve ticari organizasyonlarda dijital dönüşümün zorlukları. *Journal of Administrative and Economic Research*, (3), 207-219.
- Alzahrani, S. (2021). The impact of application of EHRM practices in achieving institutional excellence. *International Journal of Research and Studies Publishing*, (25), 97-146.
- Barakhlia. S. (2018). *Elektronik yönetimin insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mohamed Boudiaf Üniversitesi.
- Erdal, M. (2004). Bilişim teknolojilerinin öğrenmedeki yeri ve E-İnsan kaynakları yönetimi (E-HRM). Yazıcı S., (Ed.), *E-öğrenme: İnsan kaynakları eğitiminde stratejik dönüşüm içinde*. Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Feda, E. (2016). Dijital insan kaynaklarındaki değişimi anlatan "Dijital İK" e- kitabı yayınlandı. Kariyer. Net. <https://www.kariyer.net/website/BasinOdasi/BasinBultenDetay.aspx?bultenID=308>
- Genç Ç. (2016). E-İnsan kaynakları yönetiminde E-İşe alım süreci. *Anadolu Üniversitesi E-Kurgu İletişim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1), 64-85.
- Halid, H., Yusoff, Y. M., & Somu, H. (2020). The relationship between digital human resource management and organizational performance. *First ASEAN Business, Environment, and Technology Symposium*.
- İbrahimağaoğlu, Ö. (2023). Elektronik insan kaynakları yönetimi ile ilgili bir yazın taraması. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences*.
- Kaufman, B. E. (2014). The historical development of American HRM broadly viewed. *Human Resource Management Review*, 24(3), 196-218. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2014.03.003>
- Kovancı, Y. (2022). *Dijital dönüşümün işgücü piyasasına etkisi: sektörel ve mesleki istihdam açısından Türkiye üzerine uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.

- Lawani, S. M. (1981). Bibliometrics: Its theoretical foundations, methods and applications. *Libri*, 31(1), 294-315.
- McCain, K.W. (1990). Mapping authors in intellectual space: A technical overview, *Journal of the American Society for Information Science*, 41(6), 433-443.
- Namsha, S. (2007). *Küreselleşmeyle yüzleşmek için insan kaynakları yönetimi stratejisi ve bunun Riyad'daki sivil ve güvenlik kurumlarında uygulanma olasılığı, güvenlik bilimlerinde* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Naif Arap Güvenlik Bilimleri Üniversitesi.
- Öztürk, C. ve Karahançer, E. (2021). Elektronik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel güven ilişkisi: Siirt üniversitesi personeli örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 206-231.
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics. *Journal of Documentation*, 25, 348.
- Rawi, F. (2017). *The impact of human resource management practices on organizational capabilities* [Unpublished master's thesis]. Middle East University.
- Rewaya, H. (2005). *İnsan kaynaklarını planlamak ve geliştirmek için stratejik bir yaklaşım*, Kahire, Aldar aljamiye Evi.
- Touahri, F. (2015). *Cezayir kurumunda bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımının insan kaynaklarının performansı üzerindeki etkisi, Ticaret'teki elektrik üretim şirketi vaka çalışması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Oran Üniversitesi.
- Zhu, W., & Wang, Z. (2018). The collaborative networks and thematic trends of research on purchasing and supply management for environmental sustainability: A bibliometric review. *Sustainability*, 10(5), 1510. DOI: 10.3390/su10051510.