



JOEEP

e-ISSN: 2651-5318
Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeep>

Araştırma Makalesi • Research Article

İnsan Kaynakları Analitiğinin Bibliyometrik Analizi: Web Of Science İncelemesi

Bibliometric Analysis of Human Resources Analytics: Web of Science Review

Mehmet Seyhan^{a,*}^a Dr. Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 27410, Gaziantep / Türkiye
ORCID: 0000-0002-7943-4543

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 15 Şubat 2024

Düzeltilme tarihi: 6 Mart 2024

Kabul tarihi: 22 Mayıs 2024

Anahtar Kelimeler:

İnsan Kaynakları Analitiği

Bibliyometri

WoS

ARTICLE INFO

Article history:

Received: Feb 15, 2024

Received in revised form: March 6, 2024

Accepted: May 6, 2024

Keywords:

Human Resources Analytics

Bibliometrics

WoS

ÖZ

Bu araştırmada İnsan Kaynakları Analitiği alanının durumu ve gelişimi bibliyometrik inceleme aracılığıyla ortaya konulmuştur. Bu amaca yönelik olarak Web of Science veri tabanında yer alan konuyla ilgili 1996-2023 yılları arasında yayımlanan 192 çalışma derlenerek sayım ve içerik analizlerine tabi tutulmuştur. Alanda en etkili ülkeler Çin, Hindistan ve ABD olurken Türkiye kendisine ilk on arasında yer bulmuştur. İstanbul Teknik Üniversitesinin bu konuda yaptığı katkılar çalışmanın bulguları arasındadır. İçerik analizlerine göre performans kavramı alan için önemini korumaya devam ederken analitik hiyerarşi prosesi ve strateji gibi kavramların ilerleyen dönemlerde daha fazla ön plana çıkması muhtemeldir.

ABSTRACT

In this research, the status and development of the Human Resources Analytics field is revealed through bibliometric analysis. For this purpose, 192 studies on the subject published between 1996-2023 in the Web of Science database were compiled and subjected to counting and content analysis. While the most influential countries in the field are China, India and the USA, Turkey has found itself among the top ten. The contributions of Istanbul Technical University in this regard are among the findings of the study. According to content analysis, while the concept of performance continues to maintain its importance for the field, concepts such as analytical hierarchy process and strategy are likely to come to the fore in the future.

1. Giriş

İşletmelerin varlıklarını devam ettirmelerini sağlayan en temel unsur olarak insan kaynağının önemi aşikardır. Ancak bu kaynağın yönlendirilmesiyle alakalı sorunların büyük bir kısmı halen cevaplanmış olmaktan uzaktır. Sorunların azalmasının aksine değişen sosyo – kültürel koşullar beraberinde yenilerinin gelmesine sebep olmaktadır. İşte bu sorunların tespitini hedefleyen İnsan kaynakları analitiği kavramı uzun yıllardır mevcut olsa da (Cappelli, 2017; Huselid, 2018; Marler ve Fisher, 2013), özellikle akademik çevreden yeterli ilgiyi görememiştir. (Ellmer ve Reichel, 2021). Mevcut literatürün incelenmesi, uygulamada İK

Analitiğinin nispeten yeni bir İKY yaklaşımı olması nedeniyle (Marler ve Boudreau, 2017), stratejik konumu ve katkısından operasyonel çıktıklarına kadar İK'nın organizasyona sağlayabileceği katma değeri ortaya koymaktadır (Marler ve Boudreau, 2017). İK Analitiği en yalın haliyle; veriye dayalı İK karar verme uygulaması olarak ifade edilebilir. Bu uygulama, verilerden (İK'nın sağladığı veriler, işletme içi ve/veya dış veriler) yararlanarak stratejik veya operasyonel İK sorunlarının ele alınmasını içerir. Sorunlar ele alınırken izlenecek güzergah; sorunun tanımlanması, inceleme altındaki belirli İK konusu için araştırma tasarımı, veri yönetimi, veri analizi, veri

* Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: mseyhan35@gmail.com

Atf/Cite as: Seyhan, M. (2024). İnsan Kaynakları Analitiğinin Bibliyometrik Analizi: Web Of Science İncelemesi. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 9(1), 124-131.

This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors.

yorumlama ve iletişim, gelecek eylem planı ve değerlendirmedir. Bu süreç nispeten basit ve kullanışlı olsa da akıllara şu soru gelmektedir. İK Analitiği neden hak ettiği ilgiyi görmemektedir? Sebeplerden birisi uygulamaların katma değer sağlamadaki başarısızlıkları olabilir. Ancak bu başarısızlığın temelinde uygulayıcıların sürece yaklaşımları yatmaktadır. Özellikle kısa vadede dönüş alınamayan veya ölçütleri kesin sınırlarla sayısallaştırılmayan uygulamaların meşruiyet sorunu da hem uygulayıcıları hem de akademisyenleri bu noktada çekimser bırakmaktadır.

İK analitiğine ilişkin literatür katkılarının çoğu özellikle son on yılda sunulmuştur. İnsanların İK analitiğini nasıl tanımlayabileceğine dair bir dizi önemli nokta ve perspektife değinilmiştir. İK analitiği, insanlarla ilgili karar alma ve eylemleri yönlendirmeye yönelik gerçeklere dayalı bir yaklaşımdır (Bassi, vd., 2010; Davenport ve Harris, 2007). Sübjektif değerlendirmeler veya bakış açıları yerine objektif gerçeklerin ve mantıksal analizlerin kullanılması yöneticilere, kurumsal başarı için çalışanları yönlendirmek için ihtiyaç duyulan anlaşılır bilgileri sağlayabilir. İK analitiği, ilgili verilerin analizi ve görselleştirilmesi için mantıksal ve sistematik yöntemleri benimser (Van den Heuvel ve Bondarouk, 2017). İş analitiğinin temel kurumsal yetenek olarak evrimine paralel olarak, İKY de stratejik kararları geliştirmek için ileri veri analizi ve görselleştirme modellerinin ve tekniklerinin benimsenmesini giderek artan oranda kullanmaktadır ve böylece yöneticilerin ve üst düzey karar vericilerin ihtiyaçlarına hizmet etmektedir. İK analitiği, farklı süreç ve uygulamaları içerir ve insanlarla ilgili riskleri, performans özelliklerini, katılımı ve kültürü analiz etmek ve kariyer yollarını belirlemek için İK ve iş ile ilgili verileri bir araya getirdiği için güçlü bir disiplinler arası yapıya sahiptir (Bersin vd., 2016).

Her ne kadar faydalı ve uygulanabilir olsa da yeterince irdelenmemiş olması İK analitiği ile ilgili meşruiyet ve geniş çaplı kullanımla alakalı sorunlar oluşturmaktadır. Bu kaygıların giderilmesi için uygulamaların daha fazla anlaşılmasına ve bilgi birikimindeki eksikliklerin tespit edilerek bu boşluklara yönelik çalışmalara yön vermek adına, alanın mevcut durumu ile alakalı sistematik literatür taramalarına ihtiyaç vardır.

2. Literatür

Akademisyenler ve uygulayıcılar tarafından sağlanan farklı İK analitiği tanımlarının incelenmesi, alanın karakterizasyonunda dikkate alınması gereken tamamlayıcı perspektiflerin ve unsurların belirlenmesine olanak sağlar. İK analitiğine ilişkin olarak:

“Personeli ilgilendiren kararları ve eylemleri yönlendirmek için verilerin, istatistiksel ve niceliksel analizlerin, açıklayıcı ve tahmine dayalı modellerin ve gerçeklere dayalı yönetimin kapsamlı kullanımı” (Davenport & Harris, 2007)

“Veriye dayalı karar almayı mümkün

kılmak için İK sermayesi ve organizasyonel performansla ilgili verilerin tanımlayıcı, görsel ve istatistiksel analizleri kullanan, bilgi teknolojisinin mümkün kıldığı bir İK uygulaması” (Marler & Boudreau, 2017)

“İnsan sermayesi yönetimi uygulamalarının iş hedefleri üzerindeki etkisini ölçmek için teknolojinin yardımıyla veriler, ölçümler, istatistikler ve bilimsel yöntemler” (Kryscynski vd. 2017)

gibi tanımlar yer almaktadır.

Yukarıdaki tanımlar İK analitiği ile ilgili bir takım temel unsurları vurgulamaktadır: insanlarla ilgili karar alma süreçlerinde kanıt dayalı bir yaklaşımdır, İK verilerinin sistematik analizi ve görselleştirilmesi yöntemlerini benimser, yöneticilerin ve üst düzey karar vericilerin ihtiyaçlarına hizmet eder, geniş bir potansiyel etki yelpazesine sahip, çok aşamalı ve birden çok uygulamalı bir çalışmadır. Bu tür hususların karakterizasyonu zaman içinde ve teknolojinin ilerlemesi ve kuruluşların İK analitiğinin önemi konusunda artan farkındalığıyla bağlantılı olarak gelişmiştir. Zamanla, işletmeler için artan stratejik önemi ve dijital teknolojilerin gelişmesi nedeniyle İK analitiğinin anlamı ve süreci önemli ölçüde değişime uğramıştır. İşletmelerin sorması gereken sorular “ne oldu” veya “neler oluyor”dan tahminlemeye yönelik olarak “ne yapmalıyım”a evrilmiştir. (Lepenioti vd., 2020;).

Tahmine dayalı analitik, veriden türetilen içgörüler ve kararlarla ilgilidir ve süreç/iş akışı verilerini analiz edebilen, tahminler ve senaryolar yapabilen istatistiksel teknikleri, veri madenciliği ve gelişmiş algoritmaları içerir. Tahmine dayalı analitikler daha sonra, kullanılabilirliğe veya büyük ve çeşitlendirilmiş İK verilerine dayanan, İK'nın performansı optimize etmek ve İKY karar verme sürecini tamamen yeniden şekillendirmek için opsiyonlar sunan kuralcı analitik yaklaşımlara yol açmıştır (Fitz-Enz ve Mattox II, 2014). Doğal olarak teknolojiler zamanla gelişip daha gelişmiş analitik biçimlerini desteklerken, İK analitiğinin gelişimi basit kronolojik bir evrim olarak değil, bir sıçrama evrimi olarak tanımlanmalıdır. Dolayısıyla farklı analitik biçimleri veya "türleri" (yani tanımlayıcı, tahmine dayalı, kuralcı) daha belirgin ve bütünleşmiş İK analitiği girişimlerine ve süreçlerine uyarlanabilir ve aslında kuruluşlar tarafından benimsenebilir.

İK analitiği, günümüzde iş sonuçları üzerinde kanıtlanmış etkisi, operasyonel ve stratejik karar almada güçlü etkisi ve kurumsal sınırlar ötesinde veri ve bilişim altyapılarıyla yaygın entegrasyonu olan, giderek daha yerleşik bir disiplin haline gelmiştir (Van den Heuvel ve Bondarouk, 2017). İnsan kaynakları senaryolarında büyük verinin, dijital teknolojilerin ve veri bilimi tekniklerinin yükselişleriyle birlikte (Edwards, 2019), belirli insan kaynakları analitiği yetenekleri oluşturma ihtiyacı ve potansiyeli artmıştır

(Kryscynski vd., 2017). Özellikle büyük veri, işe alım sürecinin her aşamasına ve işe alım, satın alma, geliştirme ve elde tutma dahil olmak üzere tüm iş gücü planlama ve yönetim döngüsüne (Isson ve Harriott, 2016) uygulanabilir.

Uygulamada giderek artan popülaritesine rağmen İK analitiğinin akademik çevrede ne durumda olduğunun araştırılması bu çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Devam eden kısımda bu amaca yönelik olarak gerçekleştirilen faaliyetler ve bu faaliyetlerin çıktıları yer almaktadır.

3. Metodoloji

Araştırmada İK analitiğine ilişkin olarak yayımlanmış akademik çalışmaların incelenmesi suretiyle alana ilişkin çıkarımlar yapılması hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda Web of Science veri tabanında yer alan İngilizce dilinde yazılmış ve süreçleri tamamlanmış ("early access"ler de dahil edilmiştir) bilimsel makaleler derlenmiştir. Derleme sürecinde kullanılan filtreler aşağıda verilmiştir. Aşağıdaki filtrelere ek olarak yayın dili olarak İngilizce seçilmiştir. Ayrıca yayın türü olarak makale sınırlaması getirilmiştir.

TI=("human resource*" OR "employee select*" OR

"employee churn") AND ("analytic*") NOT ("meta-analyt*" OR "meta analyt*")

OR AK=("human resource*" OR "employee select*" OR "employee churn") AND ("analytic*") NOT ("meta-analyt*" OR "meta analyt*")

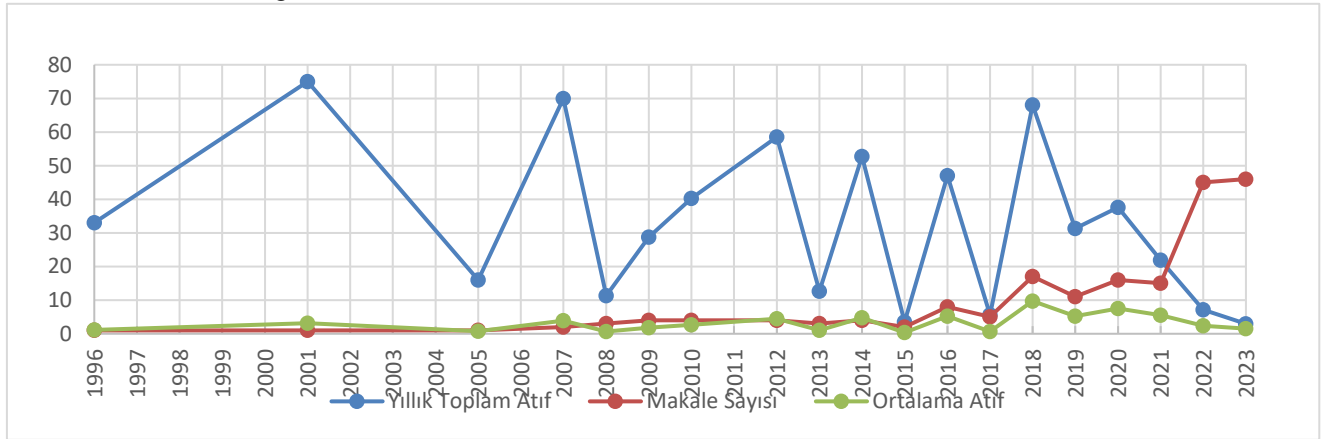
OR KP=("human resource*" OR "employee select*" OR "employee churn") AND ("analytic*") NOT ("meta-analyt*" OR "meta analyt*")

İlk arama sonucunda 1996-2023 yılları arasında yayımlanmış 234 esere ulaşılmıştır. Bu yayınların konuyla doğrudan bağlantılı olup olmadıklarının araştırmacı tarafından kontrol edilmesiyle 192 çalışmadan oluşan bir veri seti elde edilmiştir. Oluşturulan veri seti sayım ve içerik analizlerine tabi tutulmuştur. Analiz aşamasında R platformunda Biblioshiny uygulaması kullanılmıştır.

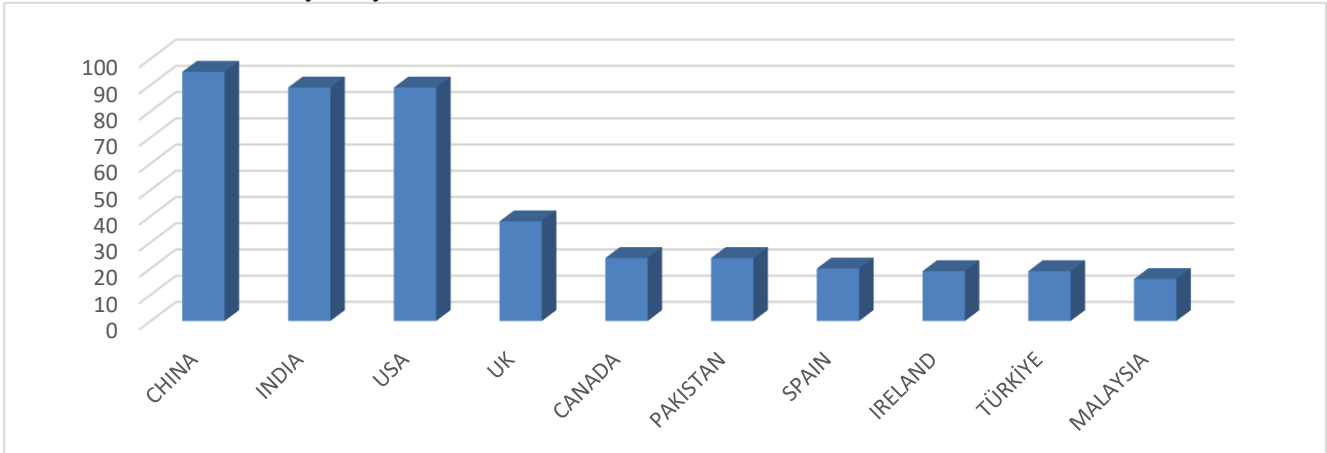
3.1. Bulgular

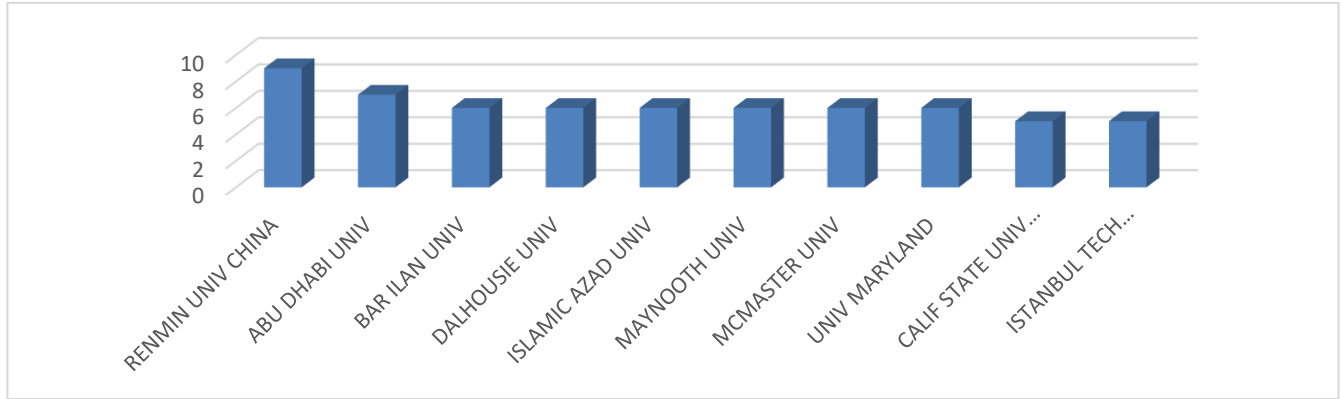
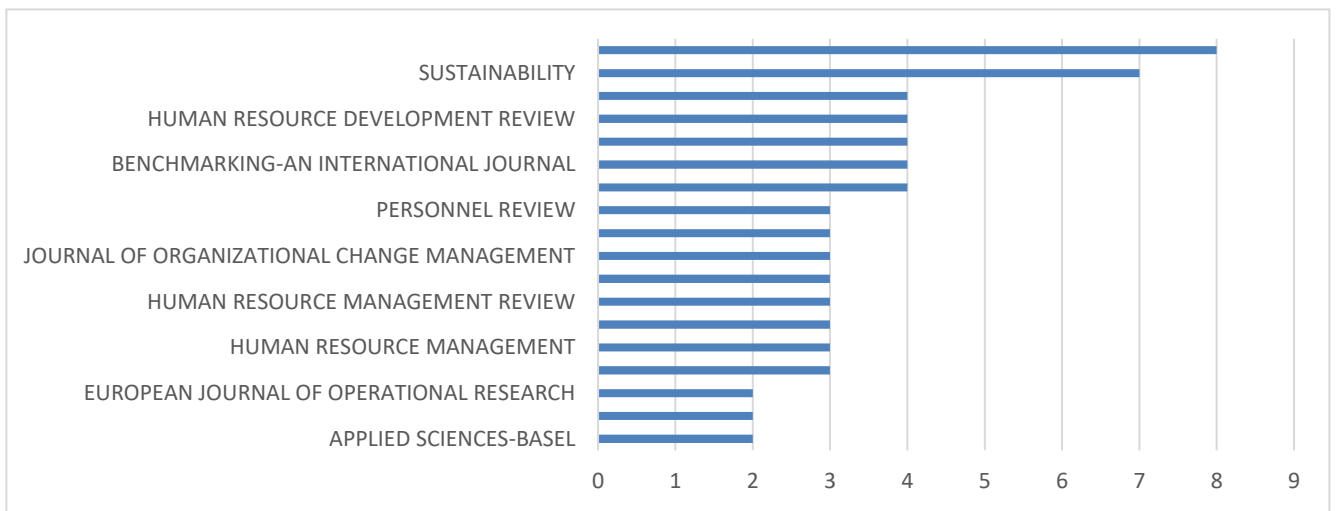
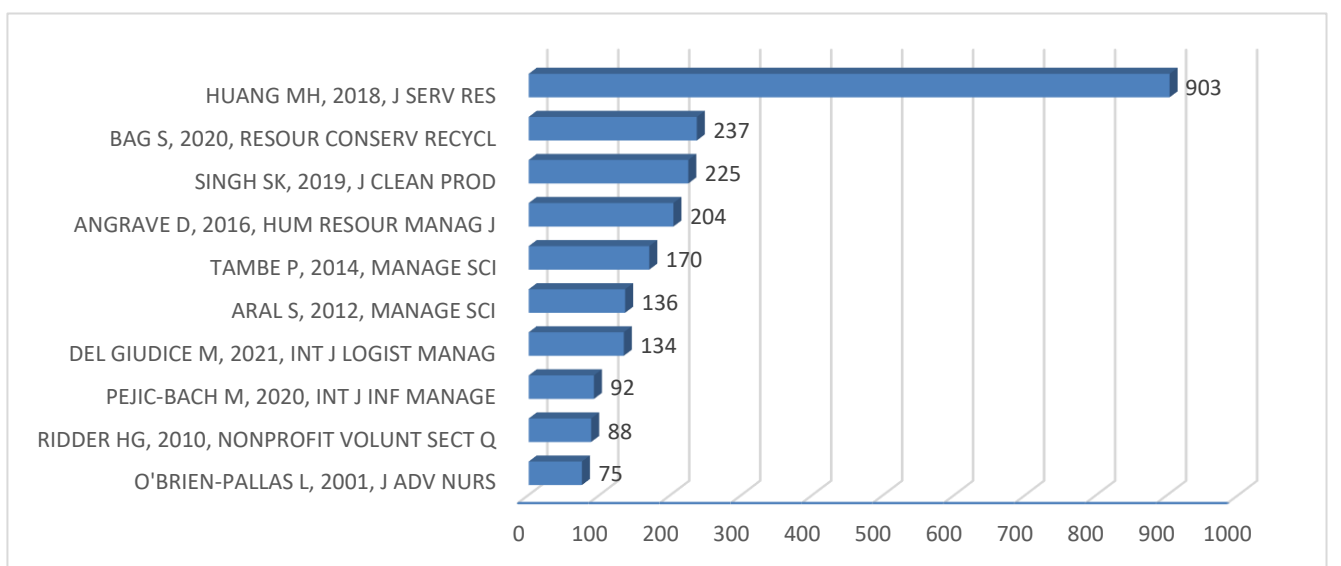
İncelenen bağlamda ilk yayın tarihi 1996 olarak tespit edilmiştir. 2017 yılına gelene değin yayın sayıları yıllara göre oldukça düşük düzeyde gerçekleşirken özellikle 2021 yılında oldukça belirgin bir ivmelenme söz konusudur.

Grafik 1. Alan Üretkenliği



Grafik 2. Ülkelere Göre Yayın Sayısı



Grafik 3. Kurumlara Göre Makale Sayısı**Grafik 4. Dergilere Göre Makale Sayısı****Grafik 5. Aldıkları Atıflara Göre En Etkili Eserler**

Grafik 1'de yayın sayılarının yıllara göre değişiminin yanı sıra atıf düzeyleri de verilmiştir. Bilişim teknolojilerindeki gelişimin İK alanında daha fazla etkin hale gelmesiyle daha fazla yayın için imkan ortaya çıkmıştır.

Grafik 2'de yayınların yazarlarının ülkelerine göre dağılımı

verilmiştir. Çin, Hindistan ve ABD bu alanda başı çekerken Türkiye'de kendisine ilk 10'da yer bulmuştur. Elbette ilk üçün şekillenmesinde ilgili ülkelerin araştırmacı sayısının da etkili olduğu düşünülebilir.

Grafik 3'te yazarların bağlı oldukları kurumlara göre elde edilen üniversite sıralaması verilmiştir. İstanbul Teknik

Üniversitesi ilgili bağlamda en çok yayın üreten kurumlar arasında ilk onda yer almaktadır.

Alanda gerçekleştirilen çalışmaların yayınlandığı dergilere göre sıralaması Grafik 4'te verilmiştir. International Journal of Manpower dergisi listede 8 yayınlı ilk sırada yer alırken Sustainability dergisi 7 yayınlı ikinci sırada bulunmaktadır.

İncelenen eserlerin almış oldukları atıflarla göre sıralaması grafik beşte yer almaktadır. Grafik beşe göre en fazla atıf alan eser Huang MH (2018) tarafından kaleme alınmıştır.

3.2. İçerik analizleri

Bu kısımda elde edilen veri seti üzerinde gerçekleştirilen içerik analizleri yer almaktadır. İçerik analizleri vasıtasıyla alandaki önemli kavramların birbirleriyle olan etkileşimleri ve zaman içerisindeki değişimleri ortaya konulmuştur

Şekil 1. Kelime Bulutu



Şekil 1'de kelime bulutu analizinin çıktısı yer almaktadır. Kavramların kullanım sıklığına bağlı olarak ölçeklerinin değiştiği ve merkezi iliklerine bağlı olarak konularının değiştiği kelime bulutuna göre -temel arama terimleri olması sebebiyle doğrusal bir durum olarak-human resource management ve performance kavramları en belirgin kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

İçerik analizlerinde arama terimlerinin kullanılmasıyla ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. İlk görüşe göre arama terimleri veri setinde baskın bir karakterle etki sahibi olacağından setten çıkarılarak analizlerin yapılması yönündedir. İkinci yaklaşımda ise bu terimlerin araştırmanın merkezinde olması ve diğer kavramlarla etkileşimlerinin daha iyi anlaşılması için sette kalması gerektiği yönündedir. Bu çalışmada bahsedilen yaklaşımlardan ikincisi tercih edilmiştir.

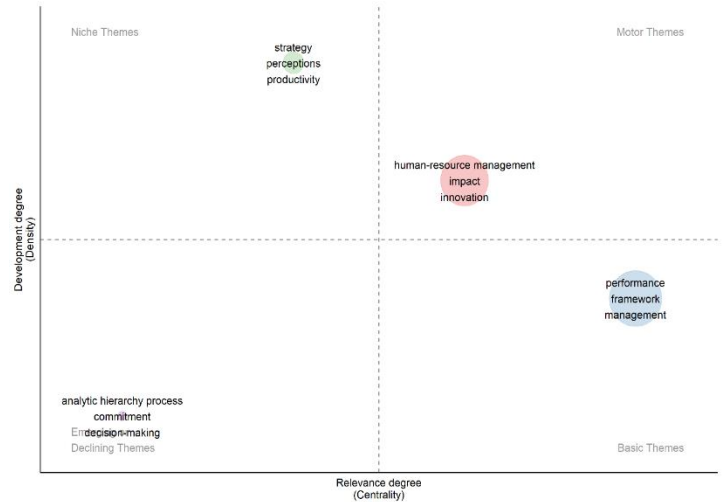
Bu kavramların birbiriyle olan etkileşimlerinin sayısallaştırıldığı ve bir ağ olarak tasarlandıktan sonra bağlantılarının hesaplamaya tabi tutulduğu ağ analizinin sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır. Tablo 1'de yer alan betweenness (arasındalık) sütunu ağ içerisinde diğer kavramlar arasında köprü vazifesi taşımalarına göre değer almaktadır. Closeness (yakınlık) sütunu ise oluşan kümelerle kavramlar arasındaki mesafeyi temsil etmektedir.

Pagerank ise kavramın veri setinde ne sıklıkta kullandığı ile alakalı bir göstergedir. Pagerank sıralamasına göre human resource management kavramı veri setindeki en etkili kavram olurken arasındalık sıralamasına bakıldığında performance kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Bu temel arama terimlerinin yanı sıra big data analytics innovation gibi kavramların da ilk sıralarda yer alması dikkat çekici bir husustur.

Tablo 1. Ağ Analizi

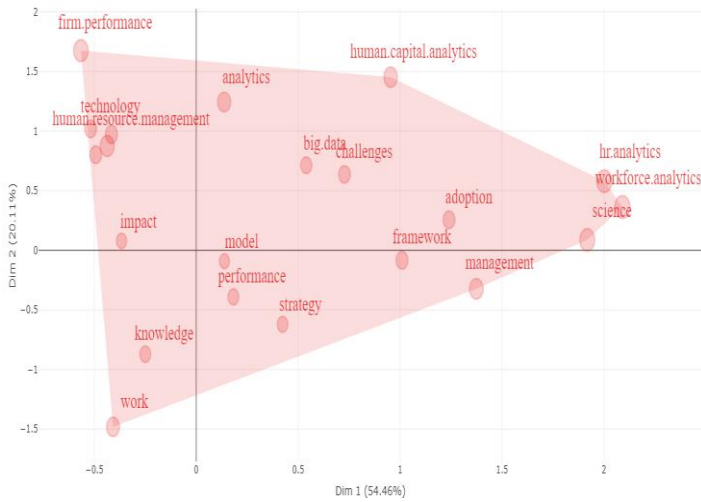
Node	Betweenness	Closeness	PageRank
human-resource management	172.460	0.016	0.076
performance	212.382	0.017	0.074
framework	80.071	0.014	0.049
impact	99.208	0.014	0.048
management	51.827	0.014	0.042
big data analytics	61.291	0.015	0.041
challenges	35.086	0.014	0.039
innovation	29.911	0.013	0.038

Şekil 2. Tematik Harita



Şekil 2'de incelenen kavramların düşünüş trendinde mi yükseliş trendinde mi niş alanlarda mı yoksa temel alanlarda mı olduğuna ilişkin gerçekleştirilen tematik haritalandırma analizi yer almaktadır. Bu şekilde incelendiğinde dikkat çeken bir husus olarak strateji algı ve üretkenliğin niş bölgede yer alması ifade edilebilir.

Şekil 3'te veri seti üzerinde gerçekleştirilen faktör analizinin sonuçları yer almaktadır. En temel olarak gösterilebilecek bu kavramların birbirlerine göre ağırlıklarının yatay bir düzlemde konumlandırılmasıyla edilen bu faktör analizi sonuçlarına göre performans kavramı yine en temel kavramlar arasında yer almaktadır. Bunun haricinde big data, human capital analytics ve adoption gibi kavramların düzlemin aynı boyutunda olması da bir diğer dikkat çekici husustur.

Şekil 3. Faktör Analizi

4. Sonuç

Sonuç olarak insan kaynakları analitiği, İK yönetimi alanında kuruluşların yetenekleri çekme, elde tutma ve geliştirme biçiminde dönüştürücü bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu makalede vurgulandığı gibi, veriye dayalı içgörülerin insan kaynakları uygulamalarına entegrasyonu, işletmelerin daha bilinçli kararlar almasına, iş gücü performansını optimize etmesine ve stratejilerini kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirmesine olanak tanır. Performansın İK uygulamaları için taşıdığı önem bu araştırmada elde edilen bulgularda da görülmektedir. Gerçek ve Gerçek (2022)'nin çalışmasında elde ettiği bulgulara benzer olarak performans kavramı İnsan kaynakları alanının temelinde yer almaya devam etmektedir.

İK analitiğinin gelişen vizyonu, insan sermayesinin tüm potansiyelini açığa çıkarmak için teknolojiden ve gelişmiş analitik araçlardan yararlanmanın önemini vurgulamaktadır. İşletmeler, verilerin gücünden yararlanarak çalışan davranışları hakkında daha derin bir anlayış kazanabilir, kalıpları belirleyebilir ve işe alım, çalışan katılımı ve yetenek geliştirme gibi alanlardaki zorlukları proaktif bir şekilde ele alabilir. Özellikle faktör analizi sonuçlarında ortaya çıkan bağlılık gibi kavramların daha fazla irdelenmesi ihtiyacı bu hususa işaret etmektedir.

Ayrıca, İK yönetimine yönelik daha stratejik ve proaktif bir yaklaşıma doğru geçiş, işletmelerin gelecekteki işgücü eğilimlerini tahmin etmelerine ve zamanın gerisinde kalmamak için önleyici kararlar almalarına olanak tanıyan tahmine dayalı analitiğin benimsenmesinde açıkça görülmektedir. Bu sadece operasyonel verimliliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda İK'yı genel iş başarısını artırmada stratejik bir değer olarak konumlandırır. Tematik haritalandırma analizine göre henüz niş niteliği taşıyan strateji-İK ilişkisinin geliştirilmesinin gerekliliği çalışmanın bulguları arasında yer almaktadır.

İK analitiği gelişmeye devam ettikçe, insan kaynaklarının

hem niceliksel hem de niteliksel yönlerine değer veren bir işyerini geliştirmek için veriye dayalı içgörülerini insan muhakemesi ile birleştiren dengeli bir yaklaşım gerekli olacaktır.

Özetle, insan kaynakları analitiği, işletmelere daha çevik, duyarlı ve insan odaklı ortamlar yaratma araçları sağlayarak işin geleceğini şekillendirmede önemli bir aracı temsil etmektedir. Her ne kadar bu araştırma kapsamında gözlenmese bile Korkmaz ve Gültekin (2023)'ün işaret ettiği yeşil İK kavramı da işletmelerin uzun vadede görmezden gelemeyecekleri bir gerçeklik olarak karşımıza çıkacaktır. Bu paradigma değişikliğini İK uygulamalarında benimsemek sadece bir zorunluluk değil, aynı zamanda yetenek yönetiminin sürdürülebilir iş başarısının merkezinde yer aldığı bir çağda işletmelerin başarılı olması için bir fırsattır. İK kendi başına bir birim olarak değerlendirildiği müddetçe etkin bir işgücüne sahip olmak uzak bir ihtimal olmaya devam edecektir. Ağ analizinin sonuçlarından yordanaacağı üzere İK-yönetim ilişkisi performans, inovasyon, zorluklarla mücadele gibi birçok kavramda işletmelere yarar sağlayacak bir yaklaşımdır.

Bu araştırmanın kısıtları arasında Web of Science veri tabanının temel kaynak olarak kullanılması başı çekmektedir. Günümüz şartlarında akademik bilginin geçerliliği konusunda en etkin veri kaynağı olması ve künye faaliyetlerinin düzgünlüğü bu tercihe sebep olmuştur. Yayın dilinde sadece İngilizcenin kullanılması diğer bir kısıttır. Ancak üretilen bilimsel çalışmaların oldukça büyük bir kısmının bu dilde yapılıyor olması bu duruma gerekçe olarak gösterilebilir.

Gelecek dönemde yapılacak çalışmalarda farklı veri tabanlarının dahil edildiği bir araştırmanın gerçekleştirilmesi alanla ilgili bilgi birikiminin artmasına katkıda bulunacaktır. Ayrıca İK ile bağlantı kurabilecek strateji, sürdürülebilirlik, örgütsel iklim, liderlik, vb. farklı bağlamların bir araya getirildiği çalışmaların gerçekleştirilmesi alanın gelişimine ve anlaşılmasına katkıda bulunabilir.

Kaynakça

- Bassi, L. J., Carpenter, R., & McMurrer, D. (2010). *HR Analysis Handbook* (pp. 11, 13–14) Amsterdam.
- Bersin, J., Collins, L., Mallon, D., Moir, J., & Straub, R. (2016). *People analytics gaining speed*, Deloitte Insights.
- Cappelli, P. (2017). There's no such thing as big data in HR. *Harvard Business Review*, 2, 2-4.
- Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2007). *Competing on analytics: The new science of winning*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Edwards, M. R. (2019). HR metrics and analytics. (In): M. Thite (Ed.), *E-HRM: Digital approaches, Directions and Applications*. Routledge.

- Ellmer, M., & Reichel, A. (2021). Staying close to business: the role of epistemic alignment in rendering HR analytics outputs relevant to decision-makers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2622-2642.
- Fitz-Enz, J., & John Mattox, II. (2014). *Predictive analytics for human resources*. John Wiley & Sons.
- Gerçek, M., & Gerçek, R. G. (2022). İnsan kaynakları yönetimi çalışmalarının bibliyometrik analizi (2017-2021). *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(4), 816-832.
- Huselid, M. A. (2018). The science and practice of workforce analytics: Introduction to the HRM special issue. *Human Resource Management*, 57(3), 679-684.
- Isson, J. P., & Harriott, J. S. (2016). *People analytics in the era of big data: Changing the way you attract, acquire, develop, and retain talent*. John Wiley & Sons.
- Krscynski, D., Reeves, C., Stice-Lusvardi, R., Ulrich, M., & Russell, G. (2018). Analytical abilities and the performance of HR professionals. *Human Resource Management*, 57(3), 715-738.
- Korkmaz, M., & Gültekin, Z. (2023). “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi” Başlıklı Çalışmaların Web Of Science Veri Tabanına Dayalı Bibliyometrik Analizi. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 9(20), 461-481.
- Lepenioti, K., Bousdekis, A., Apostolou, D., & Mentzas, G. (2020). Prescriptive analytics: Literature review and research challenges. *International Journal of Information Management*, 50, 57-70.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26.
- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human resource management review*, 23(1), 18-36.
- Van den Heuvel, S., & Bondarouk, T. (2017). The rise (and fall?) of HR analytics: A study into the future application, value, structure, and system support. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(2), 157-178.

Extended Summary

Purpose

In this research, the status and development of the Human Resources Analytics field is revealed through bibliometric analysis. For this purpose, studies on the related subject in the Web of Science database were compiled and subjected to counting and content analysis.

Examining different definitions of HR analytics provided by academics and practitioners allows the identification of complementary perspectives and elements that should be considered in the characterization of the field. HR analytics. The expression can be defined as “the comprehensive use of data, statistical and quantitative analysis, descriptive and predictive models, and fact-based management to guide decisions and actions involving personnel” (Davenport & Harris, 2007).

Despite its increasing popularity in practice, investigating the status of HR analytics in the academic environment constitutes the main problematic of this study. The following section includes the activities carried out for this purpose and the outputs of these activities.

Method/Findings

The research aimed to make inferences about the field by examining academic studies published on HR analytics. In line with this goal, scientific articles written in English and whose processes have been completed (“early access” are also included) in the Web of Science database have been compiled. The filters used in the compilation process are given below. In addition to the filters below, English has been selected as the article language. Additionally, “articles” and “early access” are limited as publication type.

TI=(("human resource*" OR "employee select*" OR "employee churn") AND ("analytic*") NOT ("meta-analyt*" OR "meta analyt*"))

OR AK=(("human resource*" OR "employee select*" OR "employee churn") AND ("analytic*") NOT ("meta-analyt*" OR "meta analyt*"))

OR KP=(("human resource*" OR "employee select*" OR "employee churn") AND ("analytic*") NOT ("meta-analyt*" OR "meta analyt*"))

As a result of the first search, 234 works were found between 1996-2023. A data set consisting of 192 studies was obtained by checking whether these publications were directly related to the subject or not. The created data set was subjected to counting and content analysis. During the analysis phase, the Biblioshiny application was used on the R platform.

While China, India and the USA lead in this field, Turkey also found a place in the top 10. Of course, it can be thought that the number of researchers in the relevant countries is also effective in shaping the top three.

Istanbul Technical University is among the top ten

institutions that produce the most publications in the relevant context.

International Journal of Manpower magazine ranks first with 8 publications, while Sustainability journal ranks second with 7 publications.

According to the word cloud, where the scales of the concepts change depending on the frequency of use and their positions change depending on their centrality, the concepts of human resource management and performance appear as the most prominent concepts - as a linear situation since they are basic search terms.

While the concept of human resource management is the most effective concept in the data set according to the Pagerank ranking, it is seen that the concept of performance comes to the fore when looking at the ranking. It is noteworthy that, in addition to these basic search terms, concepts such as big data analytics innovation also rank at the top.

Conclusion

In summary, human resources analytics represents an important tool in shaping the future of work by providing organizations with the tools to create more agile, responsive and people-centered environments. Embracing this paradigm shift in HR practices is not only an imperative, but also an opportunity for organizations to thrive in an era where talent management is at the heart of sustainable business success.

Conducting a study that includes different databases in future studies will contribute to increasing knowledge in the field.