



Araştırma Makalesi / Research Article

Yetenek Yönetimi Konulu Çalışmaların Bibliyometrik Analizi

Kevsir Özyaşar¹, İsmail Bakan²

Öz

Bu araştırmada; yetenek yönetimi araştırmalarında en etkili kanalların (yazarlar, makaleler, dergiler, kurumlar, anahtar kelimeler ve ülkeler) hangileri olduğu, yetenek yönetimi çalışmalarının nasıl kümelendiği, en çok hangi araştırma akışlarının ilgi gördüğü konularına değinilmiştir. Günümüz işletmeleri için önem arz eden bu konu nicel verilerle ele alınarak, ilgili literatüre daha derin bir bakış sağlaması hedeflenmiştir. Çalışmaların WoS alanlarına göre dağılımına bakıldığında 1.345 çalışma ile en çok araştırmanın yönetim (%82.31) alanında yapıldığı görülmüştür. En üretken yazar 37 çalışmasıyla Scullion, Hugh olurken en çok atıf alan çalışma Collings'in (2009) "Strategic talent management: A review and research agenda" başlıklı makalesi olmuştur. Ülkelerin atıf analizine bakıldığında Amerika Birleşik Devletleri 8.730 atıfla birinci sırada iken kurumların atıf sıralamasında ise, Tillburg Üniversitesi 1.809 atıfla birinci olmuştur. Ayrıca, Collings (2009) çalışmasında 799 atıfla bibliyografik eşleşme analizinde de ilk sırada yer almıştır. Bu çalışma geçmişteki yetenek yönetimi tartışmasının daha kapsamlı ve objektif bir şekilde incelenmesini ve anlaşılmasını sağlamıştır. Yetenek yönetimi kavramı üzerine yapılan bu bibliyometrik analiz çalışmasının, ulusal ve uluslararası alandizinde ilk olması, bu çalışmanın özgün kısmını temsil etmektedir. Araştırmada sadece Web of Science veri tabanını kullanılmış olması bu çalışmanın kısıtlı yönünü ifade etmektedir. Bu alandaki araştırmacıların yetenek yönetimi üzerine yapacakları çalışmalarda Scopus, TR Dizin vb. veri tabanlarından da istifade etmeleri ilgili alanyazını zenginleştirecektir.

Anahtar Kelimeler: Yetenek yönetimi, Yetenek, Bibliyometrik analiz, VOSviewer, Veri görselleştirme.

Bibliometric Analysis of Studies on Talent Management

Abstract

In this research; The topics that are most effective in talent management research (authors, articles, journals, institutions, keywords and countries), how talent management studies are clustered, and which research streams attract the most attention are discussed. This issue, which is important for today's businesses, is addressed with quantitative data, aiming to provide a deeper look at the relevant literature. When looking at the distribution of studies according to WoS fields, it was seen that the most research was conducted in the field of management (82.31%) with 1,345 studies. While the most productive author was Scullion and Hugh with 37 works, the most cited work was Collings' (2009) article titled "Strategic talent management: A review and research agenda". When looking at the citation analysis of countries, the United States ranked first with 8,730 citations, while in the citation ranking of institutions, University of Tillburg ranked first with 1,809 citations. Additionally, it ranked first in the bibliographic matching analysis with 799 citations in Collings' (2009) study. The fact that this bibliometric analysis study on the concept of talent management is the first in the national and international field represents the original part of this study. The fact that only the Web

¹ Arş. Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, E-mail: kevserozyasar@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3682-7574

² Prof. Dr., Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, E-mail: ibakan63@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8644-8778

of Science database was used in the research expresses the limitation of this study. Researchers in this field will use Scopus, TR Dizin, etc. in their studies on talent management. Using databases will enrich the relevant literature.

Keywords: Talent management, Talent, Bibliometric analysis, VOSviewer, Data visualization.

1. GİRİŞ

İşlerin sürekli değişen doğası, dünyada yetenek kıtlığı ve insanların üretkenliği ile ilgili konuları gündeme getirmektedir. Küreselleşen firmalar, zaman içinde farklı ekonomi ve sektörlerde insanlara yönelik arz ve talebin dalgalanması nedeniyle ellerinden gelen en iyi yeteneği bulma konusunda sürekli baskıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Yetenek kıtlığının firmaların büyüme modellerine kısıtlamalar getirdiği ve bazı büyük kuruluşlarda yetenek yönetimi stratejilerini olumsuz etkilediği görülmektedir. İstihdam sorunlarının öngörülmesi ve proaktif yönetimi işletmeler için önemli bir konudur (Hatun, 2010: 8). Sürekli değişen bir bağlamın ardından, işletmeler zaman içinde hayatta kalmalarını sağlamayı amaçlayan bir dizi prosedür uygulamaya başlamıştır. Bu prosedürler zamanla, daha düz yapıları, yeni örgütlenme biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Günümüzde vasıflı çalışanların birçok kuruluş için kıt bir kaynak haline geldiği görülmektedir. Bu nedenle firmalar, günümüzün dar pazarında bulabilecekleri en iyi yetenekleri işe alıp insan kaynaklarına yatırım yapmaya çalışmaktadırlar (Clemons, 2021).

Eskiden firmalar kuruluş yerlerini değerlendirirken sadece maliyetleri değil aynı zamanda farklı pazarlara yakınlığı da dikkate almaktaydılar. Günümüzde firmalar, yetenek kaynağını da lokasyon kararlarında önemli bir unsur olarak görmektedirler. Yüksek değere sahip ve yüksek kalibreli yönetsel yeteneklere büyük bir talep olduğu bilinmektedir (Handfield-Jones vd., 2001). Yeteneğin geliştirilmesi ve elde tutulması artık firmaların rekabet edebilirlikleri veya dayanıklılıkları için en önemli konulardan biri olarak kabul edilmektedir (Battisti vd., 2023; Gallardo-Gallardo vd., 2020). Ayrıca, demografik ve teknolojik düzeyde meydana gelen hızlı değişimlerin geleneksel yetenek yönetimi uygulamaları üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Kitto, 2023).

Firmaların içinde faaliyet gösterdiği dış bağlam hem daha rekabetçi hem de daha karmaşık hale gelmiştir. Firmaların iç bağlamı da bunu takip etmektedir. Bu bağlamda, firmaların iş ortamının getirdiği değişikliklere hızlı bir şekilde uyum sağlamaları ve aynı zamanda radikal bir dönüşüme ihtiyaçları vardır. Böylece istikrar dönemi yerini hızlı değişimlerin ve çalkantıların yaşandığı bir döneme bırakmıştır. Üstelik eski homojen işgücü, çeşitli kuşakların, renklerin ve milliyetlerin birlikte çalıştığı ve örtüştüğü, heterojen bir işgücü haline gelmiştir. Daha önce dikkate alınmayan yetenek sorunları artık dikkat gerektirmektedir (Di Prima vd. 2024: 2).

Yetenek yönetimi konusu; firmadaki, ekonomik ve demografik değişikliklerin yanı sıra firma içindeki organizasyonel, davranışsal ve tutumsal faktörler göz önünde bulundurularak incelenmelidir. Firmaların değişen günümüz koşullarına uyum sağlayabilmesi ve dijitalleşmenin başarılı bir şekilde uygulanmasını sağlamak için personel eğitimine yatırım yapması, çalışanları güçlendirmesi, organizasyon kültürünü değiştirmesi gerekmektedir. Daha önce yetenek büyük ölçüde insan kaynakları alanının bir parçası olarak görülüyordu. Artık iş gücü heterojenliği ve hızlı değişen, hızlı ortamlarla karakterize edilen bir çağda yetenek, üst düzey yönetim, bölüm yöneticileri ve insan kaynakları için kurumsal bir endişe kaynağı haline gelmiştir (Collings, 2014). Yetenek yönetimi önemli bir konudur ve sadece insan kaynaklarının konusu değildir; işlemenin tüm seviyeleri bu süreci en iyi şekilde yönetebilmek için sürece dahil olmalıdır. Organizasyon düzeyindeki bir yetenek yönetimi perspektifinin yüksek düzeyde bir olgunluk gerektirdiği görülmektedir (Hatun, 2010: 14).

Yetenek yönetimi günümüzde büyük ilgi görmektedir; bu nedenle birçok işletme, yetenekli çalışanların başarı için en temel kaynak olduğu ve yetenekli çalışanları çekme ve elde tutma sürecinin giderek daha önemli bir strateji haline geldiğinin farkına varmış ve yetenek yönetimini benimsemişlerdir (Al-Kasasbeh, 2016). Sonuç olarak yetenek yönetimi, sahip oldukları teknoloji ve altyapı ne olursa olsun, aynı modern

teknolojiyi uygulamasalar bile, işletmelerin rakipler arasındaki konumunun geliştirilmesinde önemli bir rol oynamakta ve bu süreçte insan faktörü ayırt edici unsur olmaya devam etmektedir (Wiblen, 2019).

2. YETENEK YÖNETİMİ

Yetenek yönetimi, işletme çalışanlarının işyerinde başarıya ulaşmak için potansiyellerini ve becerilerini geliştirme, yüksek performans sergileme ve mesleki gelişime odaklanmalarına olanak sağlayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Clark, 2019). Noe ve arkadaşlarına göre (2017), yetenek yönetimi, işletmeler tarafından yetenekli insanları çekmek, geliştirmek ve elde tutmak için uygulanan sistematik, stratejik ve organize bir çabadır. Yetenek yönetimi, organizasyonel başarıyı artırmak için gerekli beceri ve yeterliliklere sahip yüksek performanslı çalışanları çekmeyi, geliştirmeyi ve elde tutmayı amaçlayan kritik bir stratejik fonksiyon olarak ortaya çıkmıştır (Sivathanu ve Pillai, 2020). Davies ve Davies (2011) tarafından yapılan bir araştırmaya göre yetenek yönetimi, bir işletme içinde yetenekli bireylerin belirlenmesi, geliştirilmesi ve elde tutulmasına yönelik dinamik ve sistematik bir süreçtir. İşletmeler yıllardır yetenekleri çekme ve elde tutma konusunda ciddi zorluklar yaşamaktadır (Dries, 2013). Bu nedenle, katılım ve elde tutma politikalarının uygulanmasının ilk doğrudan faydası olan personel değişiminin açığa çıkartacağı maliyetleri azaltmanın yanı sıra organizasyonel performansı olumsuz yönde etkileyen yüksek personel değişim oranının da düşük seviyelere çekilmesine olanak sağlamasıdır (Ellehuus 2012: 85).

Etkili yetenek yönetimi uygulamaları çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve genel iş memnuniyetini artırmaya katkıda bulunur (Saks ve Gruman, 2011). Yetenek yönetimi organizasyondaki idari sürecin hayati bir bölümüdür; özellikle yetenekli insan kaynağı organizasyonun başarılı olmasını ve mükemmelleşmesini sağladığı için bir dizi insan kaynakları uygulamalarını içerir. Belki de organizasyonun yetenek yönetimi konusundaki sorunu, yetenek yönetiminin, hedeflere ulaşılması ve rekabet konumunu korumasını sağlayacak şekilde nasıl uygulanacağıdır (Abu-Darwish vd., 2022: 201). Stratejik ve proaktif bir yetenek edinme stratejisi, kurumun istenen becerilere, yeterliliklere ve kültürel uyuma sahip adayları çekmesini sağlayarak yüksek performanslı ve motive olmuş bir iş gücüne katkıda bulunacaktır (Rehman vd., 2022). Çalışanların, kurumun en iyi yetenekleri seçme ve işe alma konusundaki kararlılığına tanık olmaları, kurumun vizyon, misyon ve değerlerine olan inançlarını güçlendirecektir (Ulrich vd., 2013). Yetenekli bireylerin organizasyon içinde varlığı, sağlıklı bir rekabet duygusunu teşvik eder ve performans çitasını yükseltir, mevcut çalışanları sürekli olarak gelişmeye ve rollerinde başarılı olmaya motive eder (Di Prima vd. 2024: 5). Yeteneği korumaya ve geliştirmeye odaklanan yetenek yönetimi, çalışanların iş tatmini, motivasyonu, bağlılığı ve liderlere olan güvenleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Harvey vd., 2002).

Kurumsal bir yetenek yönetimi planının geliştirilmesi, her çalışanın, kabul edilen tanımlar ve yeterlilik performansı ve potansiyeline ilişkin ölçümler çerçevesine dayalı olarak değerlendirilmesini gerektirir. Bu temel/kurumsal yeterlilikler, her çalışanın başarısı ve dolayısıyla tüm organizasyonun başarısı için hayati önem taşıyan davranış/beceri/değer beklentileridir (Bayarri ve Berger 2004: 23). Yetenek yönetiminin amacı, bir organizasyonun kurum çapındaki yeteneklerini firmanın stratejisine bağlamaktır (Hatun 2010: 31). Kuruluşlar, çalışanlarının gelişimine yatırım yaparak onlara öğrenme, büyüme ve beceri geliştirme fırsatları sunduğunda, bireyler arasında değer ve amaç duygusunu teşvik eder (Chen vd., 2021). Bir firmanın yetenek yönetimi programının olgunluğu, yetenek yönetiminin kapsamının bireysel düzeydeki yeteneklere mi yoksa organizasyona mı odaklanacağını belirleyecektir. Yeteneğin kapsamını genişletebilmek için kuruluşların, yetenekleri çekme, geliştirme ve elde tutma gibi konuların firmanın genel iş stratejisinin başarısı için kritik stratejik faktörler olarak görüldüğü bir yetenek yönetimi stratejisi uyguladıklarından emin olmaları gerekir. Bir işletmenin yetenek geliştirme girişimleri, eğitim programları, koçluk, mentorluk ve kariyer geliştirme fırsatları sunması, çalışanlarının yeteneklerini önemsedğini ve değer verdiğini göstermektedir (Nicolas-Agustin vd., 2024). Böylelikle, çalışanların, kuruluşlarının mesleki gelişimlerine

ve ilerlemelerine olanak sağladığını algıladıklarında kendilerini motive ve bağlı hissetme olasılıkları daha yüksek olacaktır (Do ve Shipton, 2019).

Öte yandan kritik pozisyonların belirlenmesi aynı zamanda kuruluşların eğitim ve yedekleme planlaması gibi yetenek yönetimi faaliyetlerini belirli rollere uyarlamasına ve kilit pozisyonlar için yeteneklerin yetiştirilmesine ve stratejik bir odaklanma sağlanmasına olanak tanır (Collings ve Mellahi, 2009). Bu stratejik yaklaşım, çalışanlara, katkılarının kuruluşun başarısı için gerekli olduğunu işaret ederek motivasyonlarını ve bağlılıklarını daha da artırır (Sparrow ve Makram, 2015). Yetenek incelemesi sırasında, incelenen kişilerin elde tutulma stratejilerinin değerlendirilmesi önemlidir. Bireylerin temel motivasyonlarını anlamak, zorlukları ortaya çıkaran ve ilgiyi sürdüren projeleri belirlemek, bireylerden diğer meslektaşlarına mentorluk yapmalarını istemek ve bireylerin bilgilerini paylaşmaları için başka yollar bulmak, insanları motive etmeye yardımcı olabilir (Hatun, 2010: 44).

Yetenek yönetimi, bir organizasyonun insan sermayesi aracılığıyla değerli, nadir ve taklit edilmesi zor kaynakları nasıl üretebileceğine ve sürdürebileceğine odaklanır. Bunu yaparken, yetenek yönetimi bireysel çalışan seviyesinden ziyade organizasyonel seviyedeki yeteneğe odaklanmaya başlamalıdır. Başka bir deyişle, bir bireyin yeteneğinin firmayı nasıl destekleyebileceğini sormak yerine, yetenek yönetimi, bir organizasyonun yetenek yapısının insanları cezbederek, geliştirerek ve elde tutarak sürdürülebilir bir rekabet avantajından nasıl yararlanabilir konusuna odaklanmalıdır (Hatun 2010: 28).

3. MATERYAL ve YÖNTEM

Bibliometrik analiz genel olarak veri tabanı seçimi, veri toplama ve temizleme ve veri analizi olmak üzere üç aşamadan oluşur (Zou vd., 2018). Yetenek yönetimi konusunda bibliyometrik analiz yapmayı amaçlayan bu çalışma için 13.06.2024 tarihinde, All fields kısmına “Talent management” yazılmıştır. Bu tarama sonucunda toplam 2.960 çalışmaya ulaşılmıştır. 2024 yılı henüz bitmediği için çalışmaya dahil edilmemiştir. 2024 yılı çalışmaları veri setinden çıkartıldığında 2.822 çalışma kalmıştır. Son olarak; bu çalışmada işletme ve yönetim alanlarındaki çalışmaların dağılımını görebilmek için, Web of Science (WoS) kategorilerinden “management”, “business” ve “economy” başlıkları altındaki çalışmalar seçilmiş olup diğer çalışmalar araştırmanın dışında bırakılmıştır. Bu filtrelerin sonucunda 1.634 çalışma veri setine dahil edilmiştir. Elde edilen veriler VOSviewer (versiyon, 1.6.20; Van Eck ve Waltman, 2010) yazılımı ile analiz edilmiştir. Ayrıca WoS’tan çekilen verilerle tablolar hazırlanarak yetenek yönetimi konusu detaylı bir şekilde kaleme alınmıştır.

Literatürdeki çok sayıda kaynak göz önüne alındığında; belgeleri tek tek ayırmak çok zaman alabilir. Özellikle yapılan çalışmaların sayıları da giderek artmakta olduğu göz önüne alındığında; geleneksel yöntemler kullanılarak bir disiplinin gelişimini takip etmek zorlaşmaktadır (Zou ve Vu, 2019). Bibliyometri, belirli bir konuya sahip tüm belgeleri iletişim, sayı, kalite, verimlilik, gelişim ve alıntılar açısından açıklamaya yönelik bir ölçüm analizidir (Nobanee vd., 2021). Konuları değerlendirmek ve konular arasında bağlantı kurmak için niceliksel ölçüm yöntemlerini kullanır. Bu nedenle bu çalışmada bibliyometrik analiz kullanılmıştır. Bibliyometrik yaklaşım bu anlamda değerlidir çünkü büyük miktarda veriden bir araştırma alanının özünün çıkarılmasına olanak sağlar. Bilgi yapısının araştırılması, araştırma alanlarının geliştirilmesi ve araştırma konusunun disiplinlerarasılığının incelenmesi noktasında önem arz eder (Pauna vd., 2018).

Bibliyometrik analiz, iki temel metodolojiye bölünmesiyle ayırt edilir: bunlar performans analizi ve bilim haritalamasıdır (Al Rousan ve Khasawneh, 2023). Performans analizi, yayın sıklıkları ve alıntı ölçümlerinden elde edilen bibliyografik göstergeleri kullanarak yazarlar, yayınlar, kurumlar ve ülkeler dahil olmak üzere bilimsel araştırmanın çeşitli bileşenlerini sistematik olarak değerlendirmeye hizmet eder. Buna

karşılık, bilim haritalaması, ağırlıklı olarak bilimsel kuruluşlar arasındaki karmaşık ağları ve bağlantıları açıklamaya adanmış analitik bir tekniktir. Bu yöntem, tanımlanmış bir akademik araştırma alanı içinde var olan entelektüel bağlantıları ve yapısal ilişkileri inceleyerek bilimsel bağlantı noktasını araştırır (Gaviria-Marin vd., 2019; Liu, 2024: 3).

Tablo 1. Araştırma Detayları

KRİTER	TANIM
Kullanılan Kaynak	Web of Science (WoS)
Yıl aralığı	2002 - 2023
Araştırma terimleri	All fields – “talent management”
Analize dahil edilen araştırmalar	Web of science alanlarından “management”, “business”, “economy” başlıkları atındaki çalışmalar veri setine dahil edilmiştir.
Analizin dışında bırakılan araştırmalar	2024 yılı araştırmaya dahil edilmemiştir.
Örneklem büyüklüğü	2.960 araştırma.
Referans büyüklüğü	1.634 araştırma.

Kaynak: Web of Science veritabanı üzerinden elde edilen veriler ile yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Yetenek yönetimi araştırmasının sistematik bibliyometrik analizi ve görselleştirilmesi, VOSviewer kullanılarak gerçekleştirilmiştir. VOSviewer, ağ verilerine dayalı olarak oluşturma, görselleştirme ve keşfetmeye yönelik bir bibliyometrik araçtır. VOSviewer, ortak yazarlık, alıntılar, ortak oluşum, bibliyografik eşleştirme veya ortak alıntı bağlantılarından oluşan ağlar oluşturarak araştırma alanındaki büyüyen eğilimleri değerlendirmek için WoS veritabanından içe aktarılan dosyaları doğrudan çalıştırabilir (Mishra vd., 2022; Liu, 2024: 4).

VOSviewer yazılımı en çok alıntı yapılan makaleleri vurgular ve alıntıların taslak görselleştirme grafiklerini sunar (Thelwall, 2008). Bibliyometri, literatürden toplanan verileri analiz etmek için nicel araçları kullanır. Çalışma alanındaki çeşitli araştırma bileşenlerinin ve konularının performansını araştırmak ve ayrıca araştırma bileşenleri ve konuları arasındaki ilişkilerin haritalandırılmasına yardımcı olmak için kullanılır (Cobo vd., 2015). Böylece çeşitli alıntı istatistikleri ve bibliyometrik göstergeler aracılığıyla bir alanın gelişiminin ve tematik yapısının incelenmesine yardımcı olur (Valtakoski, 2020). Büyük miktarda veriyi yönetme yeteneği ve niceliksel yapısı, yazar önyargısının ortadan kaldırılmasını kolaylaştırır (Sigala vd., 2021). Bu nedenle bibliyometrik yöntemler inceleme çalışmaları için idealdir (Huang vd., 2022).

WoS, en iyi temel bilim, sosyal bilimler, sanat ve beşeri bilimler dergilerini takip eden yüksek kaliteli bir veri tabanıdır (Fetscherin ve Heinrich, 2015). 70 dilde ve 151 araştırma kategorisinde 22.000'den fazla dergiyi ve 50 milyon yayını değerlendirmektedir (Merigo vd., 2015). Kapsamlılığı ve üst düzey kalitesi nedeniyle WoS, Google Akademik, SCOPUS gibi diğer veritabanlarına tercih edilmiştir (Shah vd. 2019: 1024).

Bu bilgiler ışığında bu çalışmada aşağıda belirtilen araştırma sorularına cevap verebilmek amaçlanmıştır:

1. Yetenek yönetimi kavramı ile yapılan araştırmaların yıllara göre dağılımı nasıldır?
2. Yetenek yönetimi kavramı ile yapılan yayınların disiplinlere göre dağılımı nasıldır?
3. Yetenek yönetimi çalışmalarının WoS indekslerine göre dağılımı nasıldır?
4. Yetenek yönetimi çalışmalarının yayınevlerine göre dağılımı nasıldır?

5. Yetenek yönetimi çalışmalarının ortak yazarlık analizi nasıl dağılım göstermiştir?
6. Yetenek yönetimi alanında çalışma yapan yazarların atıf analizi nasıl dağılım göstermiştir ve en çok atıf alan 10 yazar kimdir?
7. Yetenek yönetimi ile alakalı en çok çalışması olan 10 yazar kimdir?
8. Yetenek yönetimi alanında çalışma yapan ülkelerin atıf analizi dağılımı nasıldır?
9. Yetenek yönetimi kavramı ile alakalı en çok yayın yapan 10 ülke hangileridir?
10. Yetenek yönetimi alanında çalışma yapan kurumların atıf analizi dağılımı nasıldır ve en çok yayın yapan 10 kurum hangileridir?
11. Yetenek yönetimi çalışmalarında anahtar kelimelerin kullanım sıklıkları nasıl dağılım göstermektedir?
12. Yetenek yönetimi çalışmalarında metinlerin bibliyografik eşleşme analizi nasıl dağılım göstermiştir?
13. Yetenek yönetimi çalışmalarında yazarların bibliyografik eşleşme analizi nasıl dağılım göstermiştir?
14. Yetenek yönetimi çalışmalarında ortak alıntı analizi nasıl bir dağılım göstermiştir?

4. ANALİZ ve BULGULAR

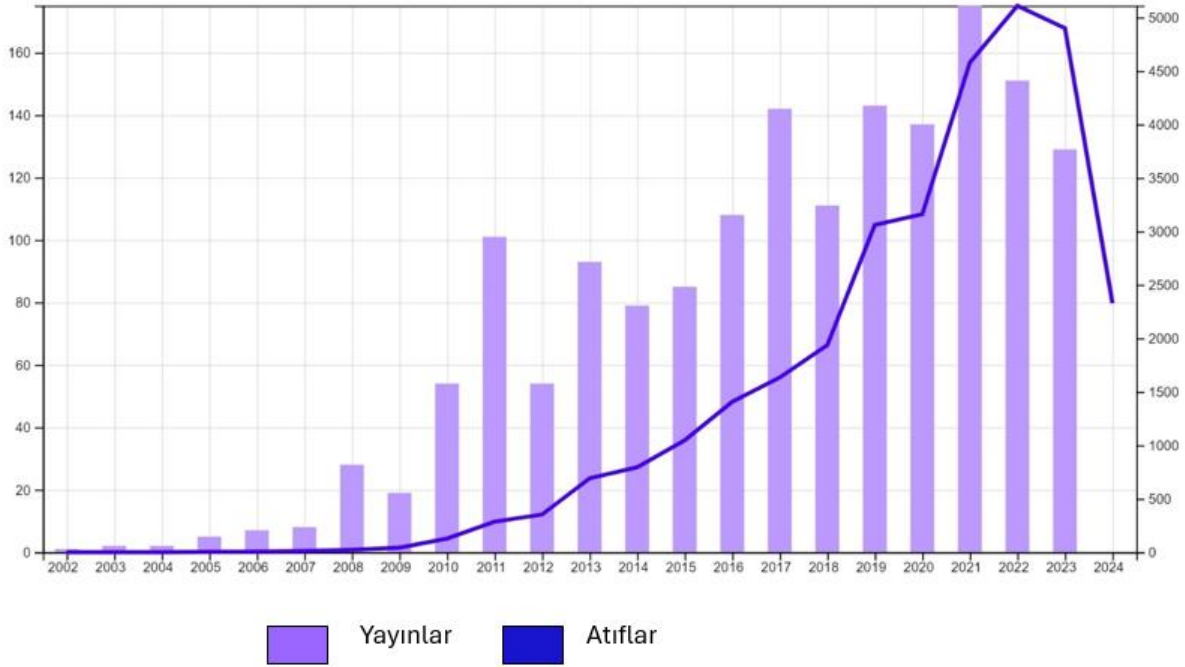
Tablo 2’de yetenek yönetimi kavramına yönelik yapılan araştırma sonucu, yıllara göre çalışma sayıları ve atıf sayıları görülmektedir. İlk çalışmanın 2002 yılında yazılan “Achieving return on critical talent in technology-intensive organizations” başlıklı makale olduğu görülmektedir. 2002 yılından günümüze kadar geçen sürede hem çalışma sayılarında hem de atıf sayılarında artış olduğu gözlemlenmektedir. Yetenek kavramı ile alakalı en çok çalışma yapılan yıl 2021 (175) yılı iken, en çok atıf sayısına ise 2022 (5.110) yılında ulaşılmıştır.

Tablo 2. Yetenek Yönetimi Kavramı İle Yapılan Araştırmaların Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Çalışma sayısı	Toplam atıf sayısı	Yıl	Çalışma sayısı	Toplam atıf sayısı
2023	129	4.900	2012	54	353
2022	151	5.110	2011	101	286
2021	175	4.579	2010	54	128
2020	137	3.160	2009	19	42
2019	143	3.060	2008	28	23
2018	111	1.936	2007	8	11
2017	142	1.634	2006	7	5
2016	108	1.407	2005	5	3
2015	85	1.047	2004	2	0
2014	79	794	2003	2	0
2013	93	691	2002	1	0

Kaynak: Web of Science veritabanı üzerinden elde edilen veriler ile yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Şekil 1’de ise yayın ve atıf bazında yıllara göre dağılımı grafik üzerinde görmek mümkündür. Araştırmacıların bu alana ilgisinin arttığını gösteren yıllık araştırma eğilimlerini göstermektedir. Büyüyen araştırma eğilimi, daha fazla araştırmacıyı bu alana katkıda bulunmaya teşvik edecek ve böylece yetenek yönetimi çalışmalarının benimsenmesi ve performansı artacaktır.



Şekil 1. Yetenek Yönetimi İle İlgili Yayın ve Atıfların Yıllara Göre Dağılımı

Yetenek yönetimi kavramıyla alakalı yapılan çalışmaların WoS kategorilerine göre dağılımı Tablo 3'te görülmektedir. Bu kısımda, ağırlıklı olarak yönetim, işletme ve ekonomi alanında yapılan çalışmaların dağılımı görülmek istenmiştir. Uygulanan filtreler sonucu; en çok çalışmanın “Yönetim” (1.345) alanında yapıldığı görülmektedir. İkinci sırada 529 çalışma ile “İşletme” ve üçüncü sırada 155 çalışma ile “Ekonomi” alanı dikkat çekmektedir. Burada bir hususu belirtmekte fayda var; filtreler uygulanmadan önce de yönetim alanı yine en çok çalışmanın yapıldığı alan olarak dikkat çekmektedir.

Tablo 3. Yetenek Yönetimi Kavramı ile Yapılan Yayınların Disiplinlere/Araştırma Alanlarına Göre Dağılımı

Web of science alan kategorileri	Çalışma sayısı	%
1 Yönetim	1,345	82.31
2 İşletme	529	32.38
3 Ekonomi	155	9.49
4 Endüstriyel İlişkiler	140	8.57
5 Uygulamalı psikoloji	128	7.83
6 Konaklama Eğlence Spor Turizmi	52	3.18
7 Finans	29	1.78
8 Kamu Yönetimi	24	1.47
9 Yöneylem Araştırması Yönetim Bilimi	19	1.16
10 Eğitim Araştırmaları	18	1.10

Kaynak: Web of Science veritabanı üzerinden elde edilen veriler ile yazarlar tarafından hazırlanmıştır. *Analize tabi tutulan çalışma sayısı

Veri tabanlarındaki indeksler araştırmacılara çeşitli yönleriyle öngörü sağlamaktadır. İlgili indekste yapılan çalışma sayıları, atıf sayıları bir nevi indeksin tercih edilebilirliğini göstermektedir. Tablo 4 verilerine göre; yetenek yönetimiyle alakalı en çok çalışma yapılan indeks, 668 çalışmayla, Social Sciences Citation Index (SSCI) olmuştur. Devamında ise; ikinci sırada 483 çalışma ile Emerging Sources Citation Index (ESCI) ve üçüncü sırada 307 çalışma ile Book Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH) yer almaktadır.

Tablo 4. Yetenek Yönetimi Çalışmalarının WoS İndekslerine Göre Dağılımı

Web of science indeksleri	Çalışma sayısı	% 1.634
Social Sciences Citation Index (SSCI)	668	40.88
Emerging Sources Citation Index (ESCI)	483	29.56
Book Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH)	307	18.79
Conference Proceedings Citation Index – Social Science & Humanities (CPCI-SSH)	181	11.08
Conference Proceedings Citation Index – Science (CPCI-S)	27	1.65
Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED)	14	0.86
Book Citation Index – Science (BKCI-S)	4	0.25

Kaynak: Web of Science veritabanı üzerinden elde edilen veriler ile yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

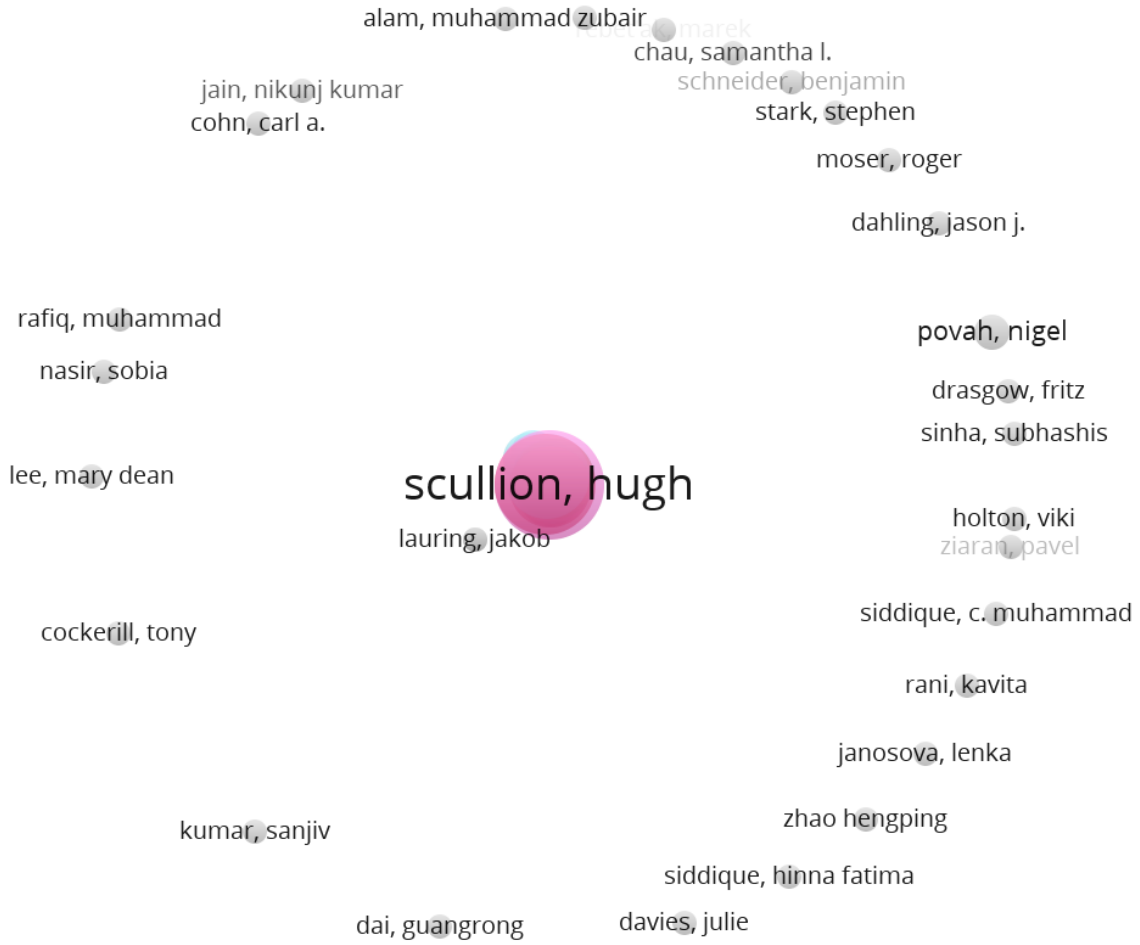
İndeksler kısmında belirtildiği gibi, yayınevleri de özellikle araştırmacılar için önemlidir. Zira bu alanda hem kaynak araştırması yapan hem de çalışmalarını göndermek isteyen araştırmacılara genel bir portre çizecektir. İlk üç yayınevine bakıldığında; Emerald Group Publishing (372), Taylor & Francis (168) ve Wiley (148) dikkat çekmektedir.

Tablo 5. Yetenek Yönetimi Çalışmalarının Yayınevlerine Göre Dağılımı

Sıra	Yayınevi	Çalışma sayısı	% 1.634
1	Emerald Group Publishing	372	22.77
2	Taylor & Francis	168	10.28
3	Wiley	148	9.06
4	Elsevier	139	8.51
5	Springer Nature	112	6.85
6	Routledge	57	3.49
7	Sage	51	3.12
8	Igi Global	44	2.69
9	Aosis	42	2.57
10	Gower Publ Co	35	2.14

Kaynak: Web of Science veritabanı üzerinden elde edilen veriler ile yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Ortak yazarlık analizi; etkili yazarları, aktif kurumları ve ülkeleri belirlemek ve bunların ilişkilerini incelemek için gerçekleştirilmiştir. Ortak yazarlık göstergesi, hangi yazarların daha yüksek üretkenliğe ve iş birliğine sahip olduğunu göstermeyi amaçlamaktadır. En etkili yazarların belirlenmesine, belgelere ve



Şekil 3. Yazarların atıf analizi

WoS'tan elde edilen bilgiler doğrultusunda en çok atıf alan 10 yazara bakıldığında, "Strategic talent management: A review and research agenda" başlıklı makalesi ile Collings ve Mellahi (772) ilk sırada dikkat çekmektedir. Tablo 6'daki araştırmacılar yetenek yönetimi konusundaki araştırmaları ile dikkat çekmektedir. Yetenek yönetimi ile ilgili araştırma yapacak olan akademisyenlerin öncelikle bu araştırmalara göz atmasında fayda olacaktır. Zira bu araştırmalar yetenek yönetimi konusuna alakalı genel bir portre çizilmesini sağlayacaktır. Yine önemli bir veri kaynağı olarak, Tablo 7'de yetenek yönetimi alanında en çok çalışma yapan 10 yazar görülmektedir.

Tablo 6. En Çok Atıf Alan İlk 10 Yazar

Yayın adı	Yazar adı	Tarih	*TAS
1 Strategic talent management: A review and research agenda	Collings, DG and Mellahi, K	2009	772

2	Research opportunities for a more resilient post-COVID-19 supply chain - closing the gap between research findings and industry practice	Van Hoek, R	2020	417
3	Using corporate social responsibility to win the war for talent	Bhattacharya, CB; Sen, S and Korschun, D	2008	429
4	Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research	Tarique, I and Schuler, RS	2010	428
5	Performance management and employee engagement	Gruman, JA and Saks, AM	2011	351
6	The role of the corporate HR function in global talent management	Farndale, E; Scullion, H and Sparrow, P	2010	333
7	What is the meaning of 'talent' in the world of work?	Gallardo-Gallardo, E; Dries, N and González-Cruz, TF	2013	283
8	The psychology of talent management: A review and research agenda	Dries, N	2013	255
9	Talent management: Current theories and future research directions	Al Ariss, A; Cascio, WF and Paauwe, J	2014	254
10	Six Principles of Effective Global Talent Management	Stahl, GK; Björkman, I; (...); Wright, P	2012	250

Kaynak: Web of Science veritabanı üzerinden elde edilen veriler ile yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

* Toplam Atıf Sayıları (TAS) hesaplanırken 2024 yılı atıfları çıkartılarak hesaplanmıştır.

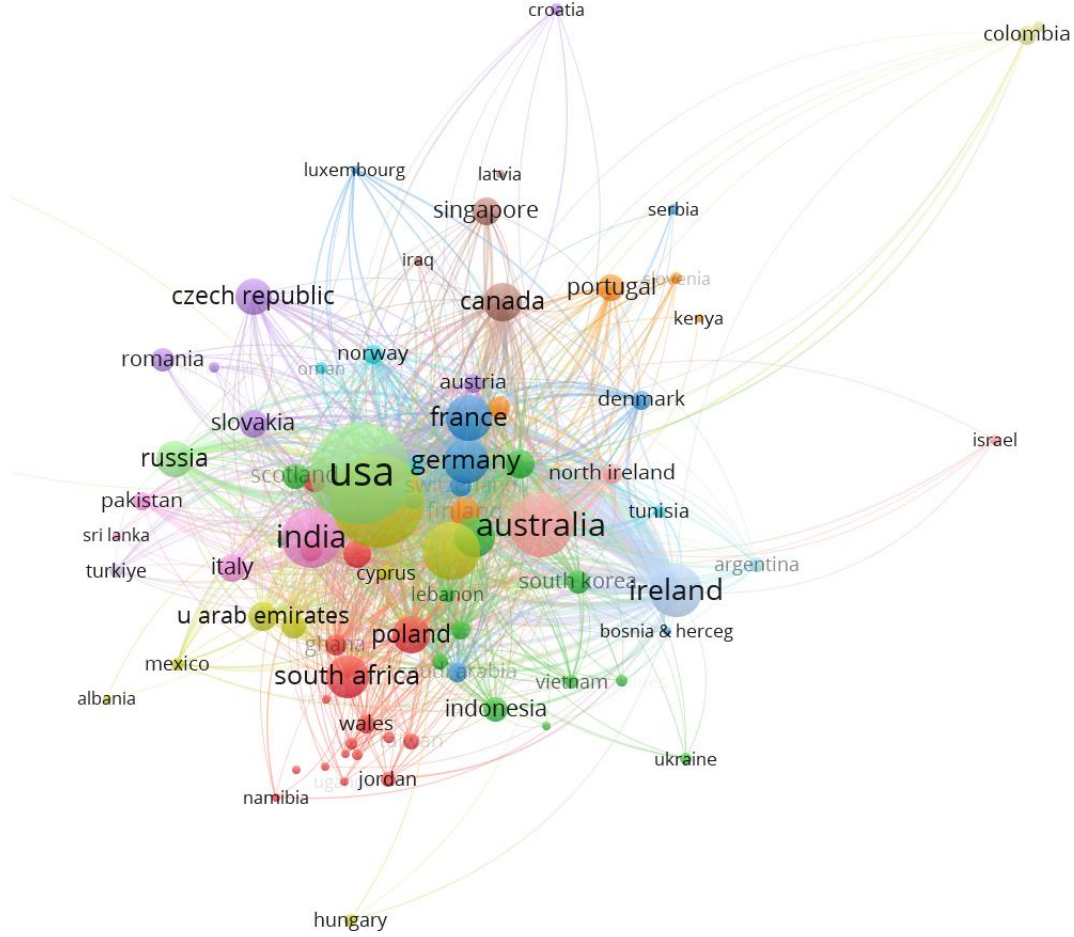
Tablo 7. Yetenek Yönetimi ile Alakalı En Çok Çalışması Olan İlk 10 Yazar

Sıra	Yazar soyadı, adı	Çalışma sayısı	% 1.634
1	Scullion, Hugh	37	2.26
2	Collings, David G	35	2.14
3	Sparrow, Paul	22	1.35
4	McDonnell, Anthony	22	1.35
5	Dries, Nicky	20	1.22
6	Vaiman, Vlad	19	1.16
7	Latukha, Marina	18	1.10
8	Mupepi, Mambo Governor	17	1.04
9	Brewster, Chris	15	0.92
10	Wiblen, Sharna	13	0.80

Kaynak: Web of Science veritabanı üzerinden elde edilen veriler ile yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Kuruluşların ve ülkelerin atıf analizi, gelecekteki araştırmacıların araştırmalarını yürütebilecekleri başlıca araştırma yerlerini belirlemelerine yardımcı olacaktır. Tablo 8’de ilk 10 ülkenin yayın ve atıf sayıları görülmektedir. Listeye bakıldığında; Amerika Birleşik Devletleri 8.730 atıfla birinci sırada iken, ikinci sırada 8.620 atıf sayısı ile İngiltere, üçüncü sırada ise 3.644 atıf sayısı ile Avustralya görülmektedir. Ayrıca

WoS verilerinde yetenek yönetimi çalışmalarına destek veren kurum ve kuruluşlara bakıldığında; National Natural Science Foundation of China Nsfc'nin 10, Ministry of Education Culture Sports Science and Technology Japan Mext'in 6, Japan Society for the Promotion of Science'in 6, Spanish Government'ın 5, European Union Eu'nun 5, Ministry of Science and Technology Taiwan'ın 3 çalışmaya destek verdikleri görülmüştür.



Şekil 4. Ülkelerin atıf analizi

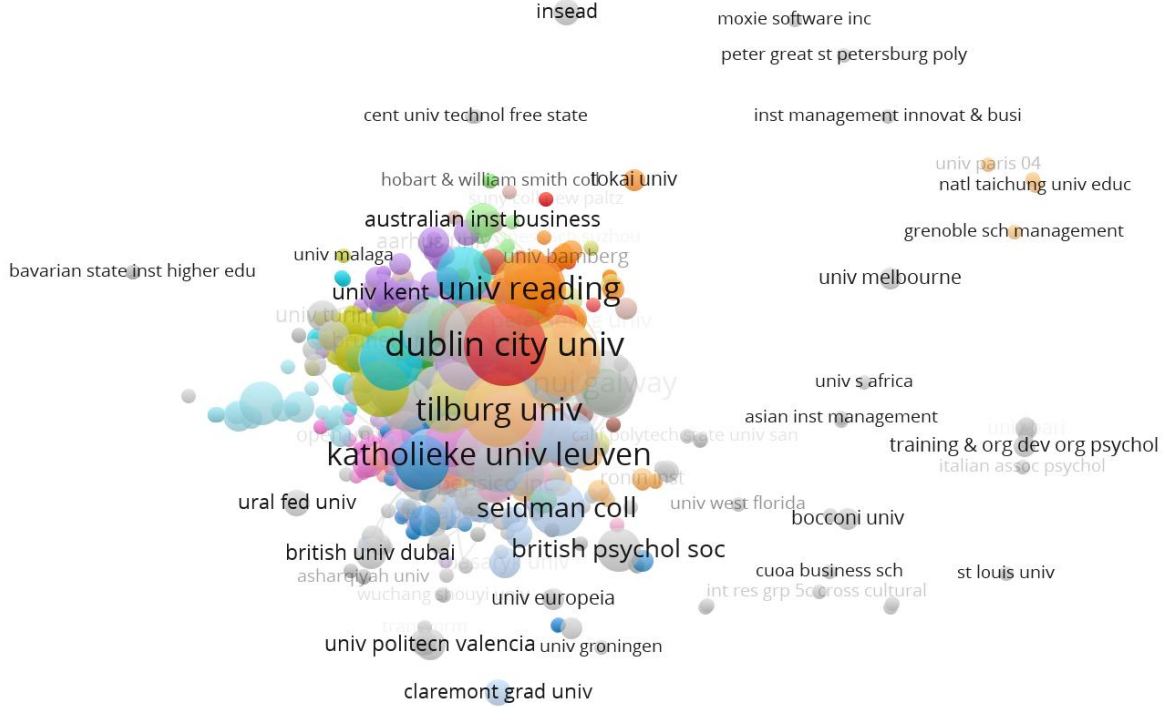
Tablo 8. Yetenek Yönetimi Kavramı ile Alakalı En Çok Yayın Yapan 10 Ülke

Sıra	Ülke	Yayın sayısı	Atıf sayısı
1	Amerika Birleşik Devletleri	332	8.730
2	İngiltere	291	8.620
3	Avustralya	135	3.644
4	Hindistan	119	1.611
5	Çin	109	1.099
6	İrlanda	92	4.927
7	Fransa	71	1.602
8	Almanya	68	1.643

9	Güney Afrika	63	765
10	İspanya	57	1.858

Kaynak: Web of Science veritabanı üzerinden elde edilen veriler ile yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Kurumların atıf analizinde, yetenek yönetimi alanında en az iki atıfı ve en az iki çalışması olan 447 kurum olduğu görülmüştür. Bu kurumlar toplamda 21 kümede dağılmıştır. Dublin City Üniversitesi ve London Üniversitesi 27'şer çalışma ile birinciliği paylaşmaktadır. Üçüncü sırada ise, Ollscoil Na Gaillimhe University of Galway 26 çalışma ile yer almaktadır.



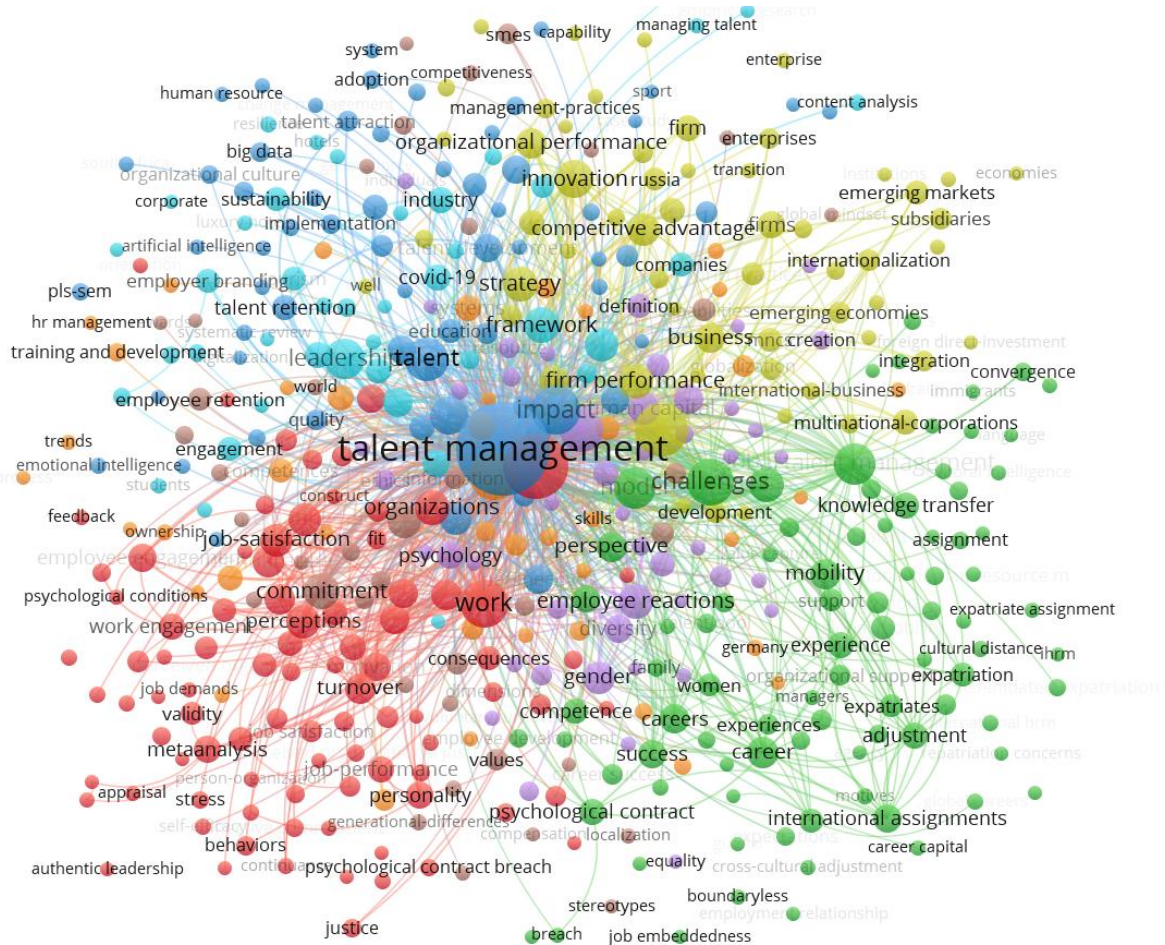
Şekil 5. Kurumların Atıf Analizi

Tablo 9. En Çok Yayın Yapan İlk 10 Kurum

Sıra	Kurum adı	Çalışma sayısı	% 1.634
1	Dublin City University	27	1.65
2	University of London	27	1.65
3	Ollscoil Na Gaillimhe University of Galway	26	1.59
4	Saint Petersburg State University	24	1.47
5	Lancaster University	22	1.35
6	Pennsylvania Commonwealth System of Higher Education Pcshe	22	1.35
7	Tilburg University	22	1.35
8	University of Reading	22	1.35
9	Ku Leuven	21	1.29

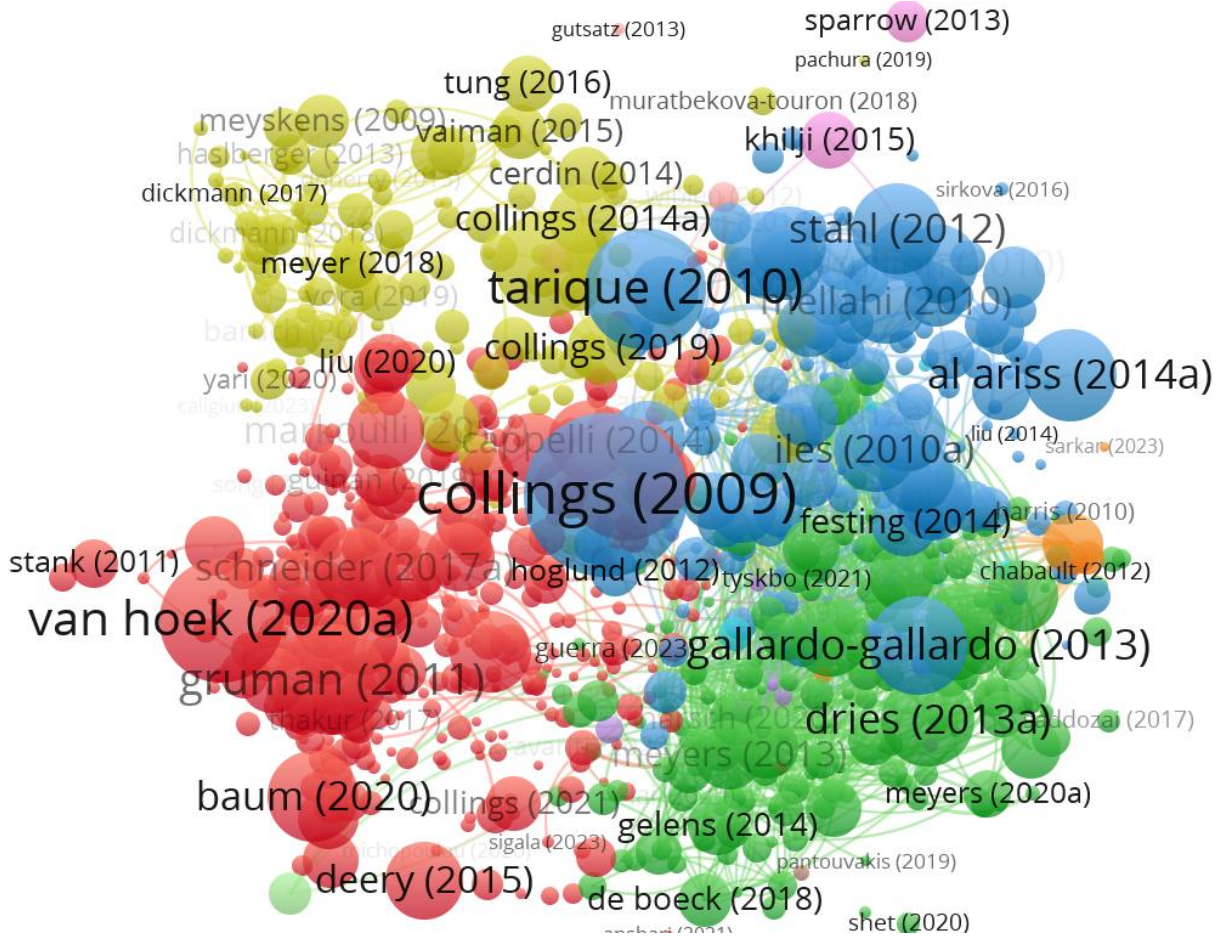
Kaynak: Web of Science veritabanı üzerinden elde edilen veriler ile yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Bu kısımda incelenen anahtar kelimeler, yazarların yayınlarının başlık, özet ve anahtar kelimeler bölümlerinde kullandıkları anahtar kelimelerdir. Bir terimin diğer terimlerle birlikte görünme sıklığına birlikte oluşum denir. Anahtar kelime kullanımı, önceki yayınlardaki bir modeli ortaya çıkarır ve gelecekte ön plana çıkabilecek alanları tahmin eder; bu, araştırmacıların henüz üzerinde çalışılmamış konuları belirlemesine yardımcı olabilir (Li vd., 2017; Oladinrin vd., 2023: 515). Anahtar kelimeler, belirli disiplinlerin belirli bir dönemdeki araştırma sıcak noktalarını ve eğilimlerini yansıtabilir (Huang vd., 2022). Yüksek frekanslı anahtar kelimeleri görebilmek için anahtar kelimelerin eş oluşum analizi yapılmıştır. En az beş defa (anahtar kelime sıklık eşiği 5 olarak ayarlandı) tekrarlanan anahtar kelimeler şeklinde analiz yapıldığında 471 kelime, 8 küme ve 16.783 bağlantı olduğu görülmüştür. “Talent management” kavramı, bu ağın çekirdeği olarak görülmektedir. Talent management kelimesi 814 kez tekrarlanarak 4.692 toplam bağlantı gücüyle dikkat çekmektedir. Hemen akabinde en sık tekrarlanan kelimelere bakıldığında “performance” kelimesi 306 tekrarla ikinci sırada, “human resource management” 175 tekrarla üçüncü sırada yer aldığı görülmüştür.



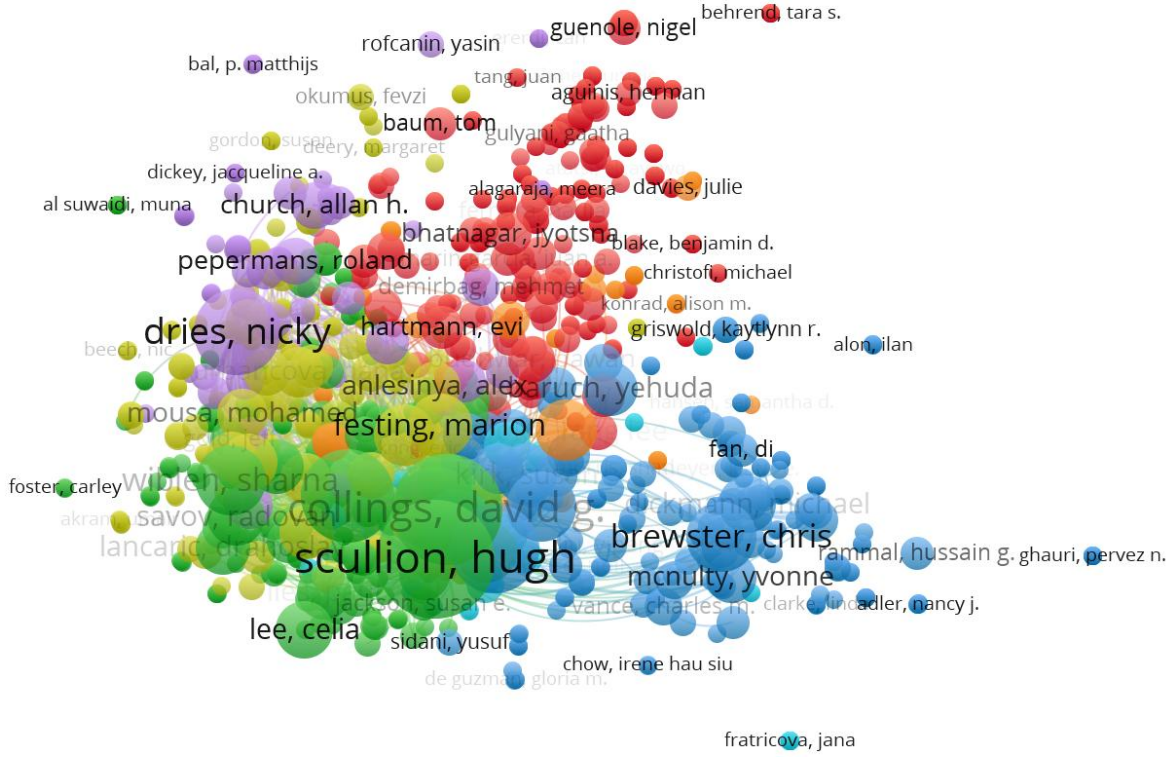
Şekil 6. Anahtar kelimelerin kullanım sıklıkları

Metinlerin bibliyografik eşleşme analizinde her bir kümeyi analiz etmek için bibliyografik birleştirme ve alıntı analizi kullanılarak özdeş bir tablo ve şekil üretilir (Nobanee vd., 2023: 5). Atıf eşiği 3 seçildiğinde 1.634 çalışmadan 945'e düştüğü görülmüştür. Collings (2009) çalışmasında, 799 atıfla bibliyografik eşleşme analizinde ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada Van Hoek (2020) 461 atıfla, üçüncü sırada ise Bhattacharya (2008) 450 atıf sayısı ile dikkat çekmektedir.



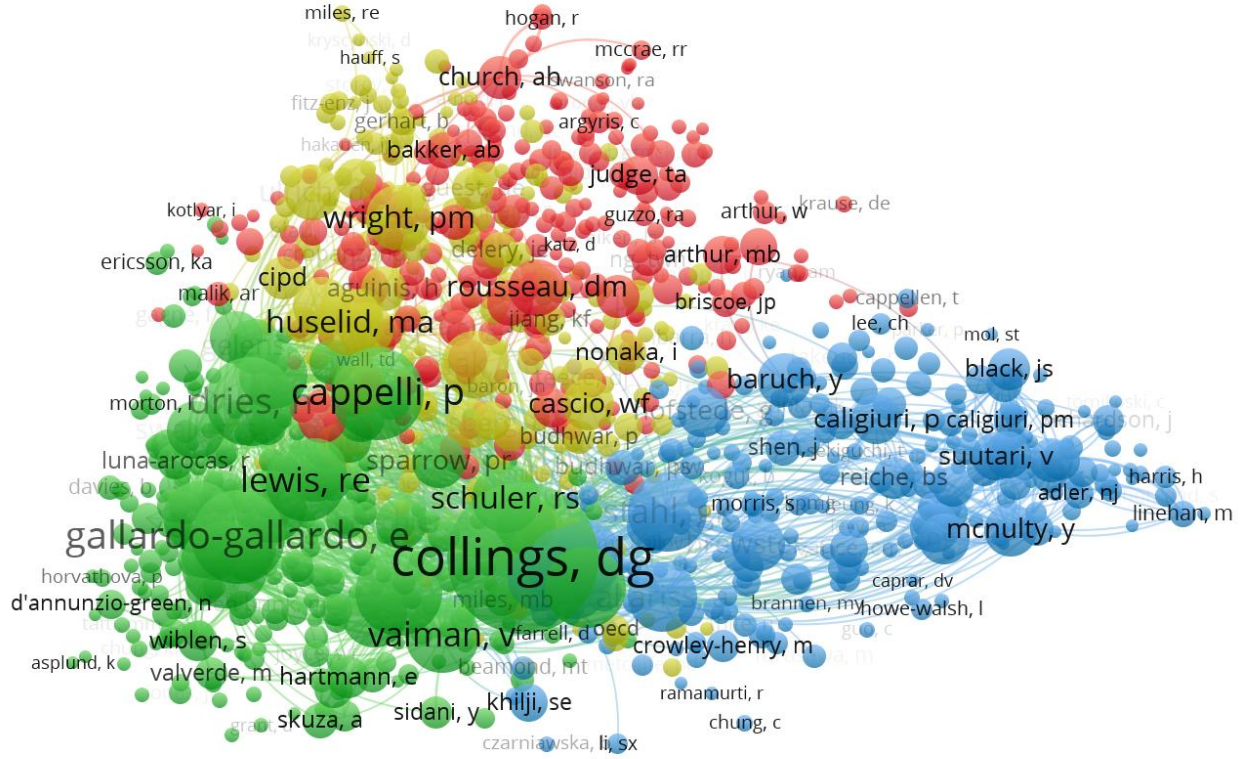
Şekil 7. Metinlerin Bibliyografik Eşleşme Analizi

Yazarların bibliyografik eşleşme analizinde, farklı yazarlar arasındaki bağlantılar, aynı araştırma yayınlarına ne ölçüde atıfta bulunulduğu değerlendirilerek belirlenir. Birbiriyle ilgisiz iki yazarın aynı yayınlardan ne kadar sık alıntı yapması, aralarındaki ilişkinin o kadar güçlü olmasını sağlar (Van Eck ve Waltman, 2010; Ding vd., 2013). Ayrıca, VOSviewer araştırma makalelerini benzer konu, tema veya alana göre kümelere dağıtır (Shah vd., 2019: 1025).



Şekil 8. Yazarların Bibliyografik Eşleşme Analizi

Bibliyometrik ortak atıf analizi, bir makalenin diğer makaleler tarafından ne sıklıkta alıntılandığını analiz ederek araştırma makaleleri ve konuları arasındaki bağlantıları gösteren bir meta-analitik araçtır ve yazarların verilen alanın yapısına ilişkin net bir görüş elde etmelerini sağlar (Zupic ve Cater, 2015). Ortak alıntı, iki öge (referanslar, yazarlar ve ülkeler dahil) arasındaki ilişkiyi analiz etmek için kullanılır. Ortak atıf analizi, atıf yapılan referanslara, atıf yapılan kaynaklara ve atıf yapılan yazarlara dayalı olarak gerçekleştirilir. Üçüncü bir yayımda birlikte alıntılanan iki belgenin tekrarını araştırmayı hedefler. Ortak alıntı yapılan iki belge, araştırmacıların o konu alanındaki farklı araştırma konularını tanımasını sağlar (Nobanee vd. 2023: 10). Yapılan yazarların ortak alıntı analizinde; 970 yazar toplamda 5 kümeye bölünmüştür.



Şekil 9. Ortak Alıntı Analizi

5. SONUÇ, ÖNERİLER ve SINIRLILIKLAR

Bibliyometrik analiz, bir araştırma alanının gelişimini ve bilimsel bir alanın entelektüel yapısını yansıtan bir harita oluşturur. Bilim ve teknolojinin sınırlarını takip etmek, bilimsel keşif yönlerini göstermek ve araştırmacıların karar vermesine yardımcı olmak için değerli bir rehberdir (Nederhof, 2006). Elde edilen bulgular, araştırmacıların belirli bir araştırma alanının mevcut araştırma durumunu ve gelecekteki araştırma yönlerini daha iyi anlamalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, nesnel ve niceliksel olan bibliyometrik metodolojinin kullanılması, araştırmacıların sistematik incelemeler yaparken örneklem seçimi yanlılığından da kaçınmasını sağlamaktadır (Khan vd., 2021). Bir bilgi haritası oluşturmak ve yetenek yönetimi çalışmalarında en güncel ilerlemeleri ve öncü noktaları dahil etmek amacıyla ilgili literatür üzerinde niceliksel analiz yapmak için VOSviewer yazılımı kullanılmıştır. Bunların daha ilerleyen araştırmalar için rehber ve temel oluşturması amaçlanmaktadır. VOSviewer sıklıkla kümeleme, tematik ve kartografik analizler için kullanılmaktadır (Nobanee vd., 2021).

Yetenek yönetimi konusu, işletmelerde hem yöneticilerin hem de insan kaynakları uzmanlarının gündeminde olan önemli bir başlıktır. Şirketler yıllardır yetenekleri çekme ve elde tutma konusunda ciddi zorluklar yaşamaktadır (Dries, 2013). Yeteneği korumaya ve geliştirmeye odaklanan yetenek yönetimi, çalışanların temel yönleri, iş tatmini, motivasyon, bağlılık ve liderlere olan güven üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bazı yazarlar yeteneği üstün performansla tanımlamaktadır (Harvey vd, 2002). Bu nedenle, katılım ve elde tutma politikalarının uygulanmasının ilk doğrudan faydası, içerdiği doğrudan değişim maliyetlerine ek olarak, organizasyonel performansı olumsuz yönde etkileyen yüksek personel değişiminin olmaması gerçeğidir. Bu araştırma yöneticiler için bir el kitapçığı niteliğinde olmasa da bu alanda önemli

yazarların çalışmalarının okunması/faydalanılması noktasında yardımcı olabilir. Akademik açıdan bakıldığında ise; bu araştırma bilgi tabanını ortaya çıkarır ve araştırma alanının entelektüel yapısının anlaşılmasını geliştirir ayrıca bibliyografik yaklaşım önceki niteliksel çalışmaları tamamlar ve boşlukları görebilmek noktasında perspektif sağlar. Yetenek yönetimi tartışmasının kapsamlı ve objektif bir şekilde incelenmesini sağlar.

Bu araştırmada; yetenek yönetimi araştırmalarında en etkili kanalların (yazarlar, makaleler, dergiler, kurumlar, anahtar kelimeler ve ülkeler) hangileri olduğu, yetenek yönetimi çalışmalarının nasıl kümelendiği, en çok hangi araştırma akışlarının ilgi gördüğü konularına değinilmiştir. Belgeler, yazarlar, kaynaklar, kuruluşlar ve ülkeler üzerinde gerçekleştirilen kümeleme analizi, ana araştırma temaları arasında da bu alandaki dikkat çeken araştırma konularını ön plana çıkarmaktadır.

Bu araştırmanın analiz bulgularını derlemek gerekirse; en çok çalışma yapılan yıl 2021 (175) yılı iken, en çok atıf sayısının gerçekleştiği yılın 2022 (5.110) yılı olduğu görülmüştür. Çalışmaların WoS alanlarına göre dağılımına bakıldığında 1.345 çalışma ile en çok araştırmanın “yönetim” (%82.31) alanında yapıldığı görülmüştür. En üretken yazar 37 çalışmasıyla Scullion, Hugh olurken en çok atıf alan çalışma Collings’in (2009) “Strategic talent management: A review and research agenda” başlıklı makalesi olmuştur. Ülkelerin atıf analizine bakıldığında Amerika Birleşik Devletleri 8.730 atıfla birinci sırada iken kurumların atıf sıralamasında ise, Tillburg Üniversitesi 1.809 atıfla birinci olmuştur. Ayrıca, Collings (2009) çalışmasında 799 atıfla bibliyografik eşleşme analizinde de ilk sırada yer almıştır. Yetenek yönetimi konusu ile ilgili çalışmaların yıllar bazında yükselen istikrarlı ivmesinden hareketle gelecekte de konunun akademisyenlerin ve uygulayıcıların dikkatlerini çekme potansiyeline sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmada sadece Web of Science veri tabanının kullanılmış olması bu çalışmanın kısıtlı yönünü ifade etmektedir. Bu alandaki araştırmacıların yetenek yönetimi üzerine yapacakları çalışmalarda Scopus, TR Dizin vb. veri tabanlarından da istifade etmeleri ilgili alan yazını zenginleştirecektir.

KAYNAKÇA

- Abu-Darwish, N. J., Al-Kasasbeh, M. M., & Al-Khasawneh, M. M. (2022). The mediating role of cloud computing in the relationship between talent management and competitive advantages. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 32(2). 200-213.
- Al Rousan, R., & Khasawneh, N. (2024). Mapping 30 years of tourism and hospitality research in the Arab world: a review based on bibliometric analysis. *Tourism Review*, 79(6). 1280-1298.
- Al-kasasbeh, A. M., Halim, M. A. S. A., & Omar, K. (2016). E-HRM, workforce agility and organizational performance: A review paper toward theoretical framework. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(15). 0671-10685.
- Battisti, E., Graziano, E. A., Pereira, V., Vrontis, D., & Giovanis, A. (2023). Talent management and firm performance in emerging markets: a systematic literature review and framework. *Management Decision*, 61(9). 2757-2783.
- Bayarri, M. J., & Berger, J. O. (2004). The interplay of Bayesian and frequentist analysis.
- Chen: Y., Lee, A. Y. P., & Ahlstrom, D. (2021). Strategic talent management systems and employee behaviors: the mediating effect of calling. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(1). 84-108.
- Clark, R. C. (2019). *Evidence-based training methods: A guide for training professionals*. Association for Talent Development. Hutchinson Company, Mayfield, PA.
- Clemons, C. (2021). *Best Practice from Black Manager's Perceptions and Lived Experiences before and after Implementation of Diversity Management Programs*. Northcentral University.
- Cobo, M. J., Martínez, M. A., Gutiérrez-Salcedo, M., Fujita, H., & Herrera-Viedma, E. (2015). 25 years at knowledge-based systems: a bibliometric analysis. *Knowledge-based systems*, 80. 3-13.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, 19(4). 304-313.
- Collings, D. G. (2014). The contribution of talent management to organization success. *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement*. 247-260.
- Davies, B., & Davies, B. J. (2011). Talent management in education.
- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4). 272-285.
- Di Prima, C., Hussain, W. M. H. W., & Ferraris, A. (2024). No more war (for talent): the impact of HR analytics on talent management activities. *Management Decision*. DOI 10.1108/MD-07-2023-1198
- Ding, Z. Q., Ge, J. P., Wu, X. M., & Zheng, X. N. (2013). Bibliometrics evaluation of research performance in pharmacology/pharmacy: China relative to ten representative countries. *Scientometrics*, 96, 829-844.

- Do, H., & Shipton, H. (2019). High-performance work systems and innovation in Vietnamese small firms. *International Small Business Journal*, 37(7). 732-753.
- Ellehuus, C. (2012). Transforming business leaders into talent champions. *Strategic HR Review*, 11(2). 84-89.
- Fetscherin, M., & Heinrich, D. (2015). Consumer brand relationships research: A bibliometric citation meta-analysis. *Journal of Business Research*, 68(2). 380-390.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4). 457-473.
- Gaviria-Marin, M., Merigó, J. M., & Baier-Fuentes, H. (2019). Knowledge management: A global examination based on bibliometric analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 140. 194-220.
- Handfield-Jones, H., Michaels, E., & Axelrod, B. (2001). Talent management: A critical part of every leader's job. *Ivey Business Journal*, 66(2). 53-74.
- Harvey, J., Pettigrew, A., & Ferlie, E. (2002). The determinants of research group performance: Towards mode 2?. *Journal of Management Studies*, 39(6). 747-774.
- Hatum, A., Pettigrew, A., & Michelini, J. (2010). Building organizational capabilities to adapt under turmoil. *Journal of Change Management*, 10(3). 257-274.
- Hatum, A. (2016). *Next generation talent management: Talent management to survive turmoil*. Springer.
- Huang, X., Yang, Z., Zhang, J., Wang, R., Fan, J., Zhang, H., ... & Huang, H. (2022). A bibliometric analysis based on web of science: current perspectives and potential trends of SMAD7 in oncology. *Frontiers in cell and developmental biology*, 9. 712732.
- Khan, K. I., Nasir, A., & Saleem: (2021). Bibliometric analysis of post Covid-19 management strategies and policies in hospitality and tourism. *Frontiers in Psychology*, 12, 769760.
- Kitto, K., Hicks, B., & Buckingham Shum: (2023). Using causal models to bridge the divide between big data and educational theory. *British Journal of Educational Technology*, 54(5). 1095-1124.
- Li, C., Wu, K., & Wu, J. (2017). A bibliometric analysis of research on haze during 2000–2016. *Environmental Science and Pollution Research*, 24. 24733-24742.
- Liu, Y. (2024). Bibliometric Analysis of Weather Radar Research from 1945 to 2024: Formations, Developments, and Trends. *Sensors*, 24(11). 3531.
- Merigó, J. M., Mas-Tur, A., Roig-Tierno, N., & Ribeiro-Soriano, D. (2015). A bibliometric overview of the Journal of Business Research between 1973 and 2014. *Journal of Business Research*, 68(12). 2645-2653.
- Mishra, H. G., Pandita, S., Bhat, A. A., Mishra, R. K., & Sharma: (2022). Tourism and carbon emissions: A bibliometric review of the last three decades: 1990–2021. *Tourism Review*, 77(2). 636-658.
- Nederhof, A. J. (2006). Bibliometric monitoring of research performance in the social sciences and the humanities: A review. *Scientometrics*, 66(1). 81-100.

- Nicolás-Agustín, Á., Jiménez-Jiménez, D., Maeso Fernandez, F., & Di Prima, C. (2024). ICT training, digital transformation and company performance: an empirical study. *European Journal of Innovation Management*.
- Nobanee, H., Al Hamadi, F. Y., Abdulaziz, F. A., Abukarsh, L. S., Alqahtani, A. F., AlSubaey: K., ... & Almansoori, H. A. (2021). A bibliometric analysis of sustainability and risk management. *Sustainability*, 13(6). 3277.
- Nobanee, H., Alodat, A. Y., & Chakraborty, D. (2023). Mapping covid-19 and transportation: a taxonomical study using bibliometric visualisation. *Global Knowledge, Memory and Communication*. 2514-9342. DOI 10.1108/GKMC-06-2023-0187.
- Noe, R. A., & Ellingson, J. E. (2017). Autonomous learning in the workplace: An introduction. In *Autonomous learning in the workplace*. 1-11. Routledge.
- Oladinrin, O., Gomis, K., Jayantha, W. M., Obi, L., & Rana, M. Q. (2021). Scientometric analysis of global scientific literature on aging in place. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23). 12468.
- Pauna, V. H., Picone, F., Le Guyader, G., Buonocore, E., & Franzese, P. P. (2018). The scientific research on ecosystem services: A bibliometric analysis. *Ecological Questions*, 29(3). 53-62.
- Pillai, R., & Sivathanu, B. (2020). Adoption of AI-based chatbots for hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(10). 3199-3226.
- Rehman, S., Ullah, A., Naseem, K., Elahi, A. R., & Erum, H. (2022). Talent acquisition and technology: A step towards sustainable development. *Frontiers in Psychology*. 13. 979991.
- Shah: H. H., Lei, S., Ali, M., Doronin, D., & Hussain: T. (2020). Prosumption: bibliometric analysis using HistCite and VOSviewer. *Kybernetes*, 49(3). 1020-1045.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2017). Human resource management and employee engagement. In *A research agenda for human resource management*. 95-113. Edward Elgar Publishing.
- Sigala, M. (2021). A bibliometric review of research on COVID-19 and tourism: Reflections for moving forward. *Tourism Management Perspectives*. 40. 100912.
- Sparrow, P. R., & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human resource management review*. 25(3). 249-263.
- Thelwall, M. (2008). Bibliometrics to webometrics. *Journal of information science*. 34(4). 605-621.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. D. (2013). The state of the HR profession. *Human Resource Management*. 52(3). 457-471.
- Valtakoski, A. (2020). The evolution and impact of qualitative research in Journal of Services Marketing. *Journal of Services Marketing*. 34(1). 8-23.

- Van Eck, N. J., Waltman, L., Dekker, R., & Van Den Berg, J. (2010). A comparison of two techniques for bibliometric mapping: Multidimensional scaling and VOS. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*. 61(12). 2405-2416.
- Wiblen, S., & Marler, J. H. (2019). The human–technology interface in talent management and the implications for HRM. In *HRM 4.0 For Human-Centered Organizations*. 99-116. Emerald Publishing Limited.
- Zou, Q., Qu, K., Luo, Y., Yin, D., Ju, Y., & Tang, H. (2018). Predicting diabetes mellitus with machine learning techniques. *Frontiers in Genetics*. 9. 515.
- Zou, X., & Vu, H. L. (2019). Mapping the knowledge domain of road safety studies: A scientometric analysis. *Accident Analysis & Prevention*. 132. 105243.
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*. 18(3). 429-472.