



Journal of Recreation and Tourism Research

Journal home page: www.jrtr.org

ISSN:2148-5321

DOI: 10.31771/jrtr.2019.24

YETENEK YÖNETİMİNİN BİBLİYOMETRİK HARİTALAMA İLE İNCELENMESİ

Birsen ÇEVİK ÜNLÜ^a 

Gamze ALP^b 

^a Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Antalya, Türkiye (birsencevik@akdeniz.edu.tr)

^b Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Antalya, Türkiye (gamzealp@akdeniz.edu.tr)

ARTICLE HISTORY

Received:

24.07.2019

Accepted:

29.08.2019

Anahtar Kelimeler:

Ağ grafıği
Bibliyometrik
Yetenek yönetimi

ÖZ

1973-2018 yılları arasında yetenek yönetimi kavramını inceleyen uluslararası yayınların bibliyometriğinin sütun ve ağ grafikleri ile sunulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda WOS veri tabanından “yetenek yönetimi” kavramı başlık sekmesine göre taranarak elde edilen 635 doküman değerlendirilmeye alınmıştır. En fazla araştırmanın 2016 yılında yapıldığı, en fazla atfın “IJHRM” dergisine yapıldığı ve ülkeler bazında Çin’in dokümanlarda en fazla adı geçen ve en yüksek yayın sayısına sahip, ABD’nin ise diğer ülkelerden en fazla atıf verilen ülke olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dokümanların çoğunluğunda yetenek yönetimi, yetenek, performans, yenilik ve insan kaynakları yönetimi gibi yazar anahtar kelimelerin kullanıldığı ve en fazla atıf alan yazarın Stahl (2012) olduğu belirlenmiştir.

ABSTRACT

It is aimed to present the bibliometrics of international publications examining the concept of talent management with column and network graphs between 1973 and 2018. Accordingly, 635 documents obtained from the WOS database by scanning the concept of “talent management” according to the title tab were evaluated. It is concluded that the most research was conducted in 2016, the most citations were made to the journal “IJHRM”, China has the highest number of named and highest number of publications in documents and the USA is the most cited country from other countries. In the majority of documents, author keywords such as talent management, talent, performance, innovation and Human Resources Management were used and the author who received the most citations was Stahl (2012).

Keywords:

Network graphics
Bibliometric
Talent management

Article Type: Research Paper

***Sorumlu Yazar:** Birsen ÇEVİK ÜNLÜ

E posta: birsencevik@akdeniz.edu.tr

GİRİŞ

Teknoloji, yenilikler, küreselleşme, rekabetin gelişmesi vb. durumlar birçok alanı değişime ve farklılaşmaya yönlendirmektedir. Bu alanlardan biri de insan kaynakları alanında meydana gelen değişimler olarak ifade edilebilir. İnsan kaynakları yönetimi, eski adıyla personel yönetimi olarak bilinmekteydi. 1960'lı yıllardan itibaren daha verimli ve daha fazla kazanmanın yolunun yalnızca makinelerden geçmediği ve insan unsurunun da oldukça önemli olduğu fikri yayılmaya başlamıştır. Bu anlamda işletmeler geçmişten farklı bir bakış açısı yakalayarak, çevresel değişimlere ayak uydurabilmek, karını artırabilmek ve en önemlisi değer yaratabilmek için “insan” unsuruna önem vermeye başlamışlardır (Tunçer, 2012; Sezer ve Ak, 2017).

İnsan unsurunun ön plana çıkmasıyla bireye ilişkin olay ve olguların bir bütün halini alması gerektiği düşüncesi ağır basmıştır (Bilgin, Taşçı, Kağnıcıoğlu, Benligiray ve Tonus, 2008). Günümüzde daha da önemli hale gelen insan kaynakları yönetiminde; motivasyon, yükselme, kariyer yönetimi, personel değerlendirmesi, hizmet içi eğitim, ücret yönetimi, ödüllendirme, disiplin vb. farklı uygulamaları da bünyesine almıştır (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2010). Bu uygulamalardan birinin de yetenek yönetimi olduğu ifade edilebilir. Yetenek yönetimi son yıllarda önem kazanan bir konu olarak görülmüştür. Aynı zamanda hem işletmeler hem de akademik alanda bu kavrama olan ilgi artmıştır (Sheehan, Grant ve Garavan, 2018; Gallardo-Gallardo, Thunnissen ve Scullion, 2017; Tatoglu, Glaister ve Demirbag, 2016; Gallardo-Gallardo ve Thunnissen, 2016; Sparrow ve Makram, 2015; Al Ariss, Cascio ve Paauwe, 2014; Meyers ve van Woerkom, 2014; Nijs, Gallardo-Gallardo, Dries, ve Sels, 2014; Schiemann, 2014; Minbaeva ve Collings, 2013). Rekabet üstünlüğü sağlama konusunda; kişilerin işe alınma, eğitilme, yeteneklerini geliştirme ve nihayetinde bu yeteneklerden en verimli şekilde yararlanma arzusu işletmeleri yetenek savaşlarına yöneltmiştir.

McKinsey ve Company'nin (uluslararası yönetim danışmanlığı şirketi) 1997 ve 2000 yıllarındaki araştırmaları yetenek savaşlarının kavramsallaşmasına neden olmuştur. Aslında yetenek için savaş bir iş gerçeği halini almıştır (McKinsey ve Company, 2001). Kısaca yetenek savaşları dönemi ve öncesini karşılaştırmak gerekirse eskiden; insanlar şirketlere ihtiyaç duymakta, makineler, sermaye ve coğrafya rekabet avantajı sağlamakta, iyi yetenekler bazı farklar yaratmakta, işler daha az ve güvenli, çalışanlar ise sadakatli ve örgütlerin önerdiği standart ücretleri kabul etmekteydiler. Fakat yeni koşullarla birlikte; örgütler insana ihtiyaç duymakta, yetenekli insanlar rekabet avantajı sağlamakta, iyi yetenekler büyük fark yaratmakta ve çalışanlar daha fazla ücret talep edebilmektedirler (Michaels, Handfield-Jones ve Axelrod, 2001).

Yapılan literatür araştırmasında 21. yy. yöneticilerinin karşılaştığı stratejik konulardan biri olan (Mellahi ve Collings, 2010) yetenek yönetimi kavramıyla ilgili bibliyometrik bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu amaçla araştırma kapsamında yetenek yönetimi konusunda yapılan akademik çalışmaların bibliyometriklerinin sütun ve ağ grafikleri ile sunulması amaçlanmıştır. Bibliyometrik araştırmalarda incelenecek yayınların anahtar kelimeleri, konuları, kurumları, ülkeleri, yazarları ve kaynakları gibi (Karakuş, Ersözlü ve Clark, 2019) belirli özellikler analiz edilerek sınıflandırılmış çeşitli bulgular elde edilmektedir (Garfield, 1972). Daha karmaşık bibliyografik analiz yöntemlerinden faydalanmak isteyen araştırmacılar ise, aynı verileri kullanarak ağ haritaları oluşturabilir, bu haritaları görselleştirebilir ve bibliyografik ağları analiz edebilirler (Karakuş, Ersözlü ve Clark, 2019). Gelecekte yapılması planlanan bilimsel çalışmalara yol haritası olması ve incelemeye konu olan bilim dalının zaman içerisinde gösterdiği gelişimin takibine olanak sunması bakımından da bu çalışmalar araştırmacılara fayda sağlamaktadır. Bu anlamda çalışmanın amacı, yetenek yönetimi kavramını inceleyen çalışmaların en çok hangi yıllarda yapıldığı, en yüksek yayın ve atıf sahibi ülkelerin belirlenmesi, en çok hangi yazar ve kaynakların atıf aldığı sorularına cevap vermektir. Bununla birlikte akademik çalışmaları tanımlamak için kullanılan anahtar kelimelerin, dokümanların, kaynakların ve ülkelerin oluşturduğu bilişsel yapının tespiti için ağ haritaları oluşturulmuştur. Tüm bilgiler ışığında uluslararası yazında bu çalışmanın hem literatürdeki boşluğu doldurarak ilgili yazına katkı sağlayacağı hem de bu alanda çalışan araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir. Bu hususta 1973-2019 yılları arasında yetenek yönetimi kavramı ile ilgili WOS (Web of Science) veri tabanında yayınlanmış dokümanların incelenmesi amaçlanmaktadır.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Yetenek kavramı tarihsel süreçte farklı anlamlarda kullanılmıştır (Tansley, 2011). Eski İngilizce'de “denge”, Eski Yunanca'da para birimi olarak kullanılan “talent” kelimesi 1800'lerde ise bireyin bir şeyi yapmak istemesi anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Bu kavram Eski Fransızca'da ise “istek” ve “arzu” gibi anlamlarda

kullanıma sahiptir (Gallardo-Gallardo, Dries ve González-Cruz, 2013). Altınöz (2009: 4) yetenek kavramını, “bireyin potansiyel olarak herhangi bir konuda neleri daha iyi yapabileceği konusundaki becerisini ifade etmektedir” şeklinde tanımlamıştır. Gallardo-Gallardo vd. (2013) yetenek kavramını nesnel (doğuştan gelen beceriler) ve öznel (performans açısından ilk %10 içinde olan çalışanlar) açıdan değerlendirmiştir. Yetenek kavramı iyi yöneticilere göre ise, devamlılığı olan ve üretkenliğe aktarılabilir bir duygu, düşünce veya davranış kalıbı olarak tanımlanabilir (Buckingham ve Coffman, 2007: 75). Doğan ve Demiral (2008) ise “talent” kelimesinin triumph (başarı), ability (kabiliyet), leadership (liderlik), easiness (pratiklik), new-fangled (yaratıcılık) ve time (zaman) kavramlarından oluştuğunu belirtmiştir.

Yetenek kavramı tanımlarından yola çıkarak birkaç yetenek modelinden bahsetmek gerekirse; Gagné (2013) ve Renzulli (1978)’nin bakış açıları incelenebilir. Francoys Gagné (2013), yetenek terimini üstün yetenek ve yetenek olarak iki açıdan değerlendirmiştir. Yazar üstün yeteneği; bireyin çevresindekilerin en az %10’undan daha fazla bilgiye sahip olması ve eğitilmeden kazanılmış olan doğal yetenekler şeklinde ifade etmektedir. Yetenek ise; diğerlerinin en az %10’undan daha fazla bilgiye sahip olunması ve eğitimle geliştirilmiş üstün becerileri kapsamaktadır. Renzulli (1978) ise “Üstün Yeteneklilik Modeli”ni bir bireyin diğerlerinden daha yüksek zekaya sahip, sorumluluğundaki işleri tamamlama konusunda gerekli motivasyonunun mevcut ve yaratıcılık özelliklerinin önemli olması olarak tanımlamaktadır. Kısaca, zeka, motivasyon ve yaratıcılık kümelerinin kesiştiği noktada üstün yeteneklilikten bahsedilebileceğini ifade etmiştir.

Yetenek yönetimi kavramı, modern toplumlarda insan kaynaklarının gelişimini yansıtmaktadır. Önceleri, özellikle yönetici pozisyonundaki yetenekli bireyleri işe alma, elde tutma ve değerlendirme süreçlerine odaklanılmaktaydı (Al Ariss, Cascio ve Paauwe, 2014). Fakat zamanla insan kaynakları alanı daha da gelişerek net tanımlamalar ortaya çıkmıştır. Yetenek yönetimi; *“organizasyonun sürdürülebilir rekabet avantajına farklı katkılarda bulunan kilit pozisyonların sistematik olarak tanımlanmasını, bu rolleri doldurmak için yüksek potansiyele sahip yetenekli bireylerden oluşan yetenek havuzunun oluşturulması ve bu rollerin yerine getirilmesinde yüksek performansa sahip yeteneklerin geliştirilmesini içeren faaliyetler ve süreçler”* olarak tanımlanmaktadır (Collings ve Mellahi, 2009: 304). Yetenek yönetimi küresel ölçekte ise, stratejik ve kilit pozisyonlarda yetenekli çalışanların işe alınması, seçimi ve geliştirilmesi için organizasyonel çabalar olarak tanımlanmaktadır (Tafti, Mahmoudsalehi ve Amiri, 2017). Yetenek yönetimi yalnızca insan kaynaklarının sorumluluk alanı olarak algılanmamalı, örgütsel strateji olarak benimsenmelidir. Böylelikle yetenek yönetimi, üst yönetimin katkı ve destekleriyle tüm organizasyonu kapsayan bir sistem olarak işlevsellik kazanacaktır (Altınöz, 2009). Christensen Hughes ve Rog (2008) yetenek yönetiminin iki farklı açıdan önemini vurgulamıştır. Öncelikle başarılı bir yetenek yönetimi, örgütlerin etkin yeteneklerini koruması ve başarı sağlaması, diğeri ise temelde çalışanlarla ilgili olmasıdır. Ashton ve Morton (2005) iyi bir yetenek yönetiminin stratejik bir öneme sahip olduğunu ve temel yetkinliğe dönüştüğünde bir işletmeyi farklılaştırabileceğini ifade etmektedir.

Yetenek yönetimi yaklaşımın temelinde yer alan aşamalar incelendiğinde ilk olarak yetenek yönetimi bakış açısının benimsenmesi gerekmektedir. Çünkü rakipler karşısında üstünlük sağlama ve örgüt amaçlarının gerçekleştirilme noktasında yetenekli çalışanlar kilit öneme sahiptir ve sadece insan kaynakları departmanı değil diğer tüm departmanlar ve üst yönetim bu bakış açısına sahip olmalıdır. Bir diğer aşama ise yetenek yönetimi sisteminin kapsamının belirlenmesi olacaktır. Kimi bakış açısına göre bu yönetim anlayışı sadece üst yönetime yönelik uygulanırken, kimi yöneticiler ise tüm çalışanlara yönelik olmasını tercih edebilirler. Bu anlamda işletme amaçları doğrultusunda yetenek yönetiminin kapsamı şekillenecektir. Berger ve Berger (2003: 187) ise yeteneklerin yönetilmesinde üç tür yaklaşımdan bahsetmektedir:

- Rol tabanlı program; işletmenin başarısı için doldurulması ya da kritik hale getirilmesi zor olan belirli kilit konumlara odaklanır.
- Bireysel tabanlı program; ilerleme potansiyeli olan belirli insanlara odaklanmaktadır.
- Havuza dayalı program; organizasyon içinde birçok liderlik pozisyonundan herhangi birine girebilecek yüksek potansiyele sahip birden fazla kişiye odaklanır.

Ayrıca yetenek yönetimi stratejisi ile işletme stratejisi uyumlu hale getirilmelidir. Bir işletmenin kültür ve değerleri, işletmenin uzun ve kısa dönem amaçları, işletmenin gelecek planları ile mevcut ve beklenen çalışan profilleri uyumlu hale getirilmelidir (Smita, 2007). Bu şekilde bir uyumun sağlanması yeteneklerin yönetilmesini ve işletme genelinde başarı sağlanmasını kolaylaştırmaktadır. Stratejik koordinasyonun sağlanmasının ardından

yetenek yönetiminde sorumlulukların dağılımı yapılmalıdır. Artık insan kaynakları yöneticileri yetenek yönetimi faaliyetlerinde diğer departmanları da dahil ederek üst yönetimle birlikte sorumlulukların paylaşılması gerekmektedir. Ready ve Conger (2007) bir şirketin her ne kadar güçlü teknik sistemlere sahip olsa da; yetenek yönetiminin başarıya ulaşabilmesi için üst düzey yöneticilerin de amaca bağlılıklarının güçlü olması gerektiğini savunmaktadır. Yazarlara göre tutku en tepeden başlamalı ve kurumsal kültüre taşınmalıdır.

Yetenek yönetimindeki genel uygulamalar arasında kilit pozisyonların belirlenmesi yer almaktadır (Morton, 2005). Kilit pozisyonlar bir işletmenin stratejik hedeflerine ulaşmasını etkilemekte ve işletmelerin başarılı bir şekilde yönetilmesinde önemli olmaktadır. Çünkü bu pozisyonlar bir işletmenin stratejik hedeflerine ulaşmasını etkilemektedir (Çırpan ve Şen, 2009). Kilit pozisyonların belirlenmesinin ardından konumların sınıflandırılması yapılarak pozisyonlar için aranan yetkinlikler insan kaynakları yöneticilerince netleştirilmektedir. İşgücü sınıflandırması olarak da nitelendirilen bu uygulamada; tanımlayıcı özellikler, yetkiler, ücret, değer yaratma vb. alanlarda stratejik planlama yapılabilir (Huselid, Baetty ve Becker, 2008).

Globalleşme ile birlikte işletmeler yetenekli bireyleri bünyelerinde bulundurma yönünde çaba harcamaktadırlar (Stahl vd., 2012). Elbette ki yetenekli bireylerin tüm iş alanlarında başarı sağlaması beklenmemelidir. Bu konuda bir iş alanında uygun yetenekli bireylerin istihdam edilmesi anlamlıdır. Yetenek yönetiminin uygulamalarından biri olan yeteneklerin cezp edilmesinde farklı yaklaşımlar sergilenebilir. Atlı (2012) yetenekli bireyleri işletmeye çekmek amacıyla; ücret paketleri, esnek iş çevresi, eğitim ve araştırma fırsatları ve performans değerlendirmesi gibi yaklaşımlardan bahsetmektedir. Yetenek yönetimi işletme performansını artırma konusunda önemli bir adım olarak görülmektedir (Farndale, Scullion ve Sparrow, 2010). Bununla birlikte yetenekli bireylerin elde tutulması da oldukça önemlidir ve Frank, Finnegan ve Taylor (2004) çalışanların elde tutulmasını; işletme amaçlarını gerçekleştiren bireyleri kaybetmemek adına yapılan çabalar toplamı olarak ifade etmişlerdir. Hiltrop (1999) ise; işletmenin çekiciliğini artıracak politikaların uygulanması, çalışan değer teklifinin oluşturulması, kişisel gelişim fırsatlarının ve kariyer gelişim olanaklarının sunulması gibi adımlarla yetenekli çalışanların işletmeye çekilebileceğine ve elde tutulabileceğine vurgu yapmıştır. Şirketlerin yetenekli çalışanları çekmesine, seçmesine, geliştirmesine ve elde tutmasına yardımcı olabilecek bazı etkili ve yaygın olarak kullanılmayan uygulamalar öneren Stahl vd. (2012) bu uygulamaların yalnızca İK sisteminin tüm unsurlarına sıkı sıkıya uyulduğunda, iş stratejisine bağlanıldığında ve firmanın liderlik felsefesi ve değer sistemine dahil olduğunda sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlayacağını savunmaktadır.

METODOLOJİ

Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı WOS veri tabanında yer alan yetenek yönetimi kavramına yönelik dokümanların (bildiri, makale, kitap incelemesi, editör notu, inceleme ve not) bibliyometrik özelliklerini incelemek ve bu özelliklere yönelik ağ grafiğini oluşturmaktır. Bu çalışmada cevap aranan sorular şunlardır:

- WOS'ta yetenek yönetimi kavramına yönelik yapılan yayınların yılları hangi aralıktadır ve en çok hangi yıllarda yayın yapılmıştır?
- WOS'ta yetenek yönetimi kavramına yönelik yapılan yayınların yazar anahtar kelimeleri nelerdir ve bu kelimelerin birlikte bulunması durumunun ağ grafiği nasıldır?
- WOS'ta yetenek yönetimi kavramına yönelik yapılan yayınların yer aldığı kaynaklar hangileridir ve bu kaynakların aldıkları atıf miktarına göre ağ grafiği nasıldır?
- WOS'ta yetenek yönetimi kavramına yönelik hangi ülkelerden yayın yapılmıştır ve ülkelerin atıf miktarına göre ağ grafiği nasıldır?
- WOS'ta yetenek yönetimi kavramına yönelik en çok atıf alan yazarlar kimlerdir ve bu yazarların aldıkları atıf miktarına göre ağ grafiği nasıldır?

Araştırmanın Kapsamı

WOS veri tabanında başlık sekmesine göre “yetenek yönetimi” kavramı taranmış ve 1973 – 2019 yılları arasında 635 (278 makale, 298 bildiri, 12 kitap incelemesi, 23 editör notu, 13 inceleme ve 12 not) dokümana ulaşılmıştır. Ulaşılan dokümanların hepsi araştırmaya dahil edilerek elde edilmek istenen sütun ve ağ grafiklerinde kullanılmıştır. Dokümanların çoğunluğunu ise bildiriler (298 adet) oluştururken, araştırma alanları ise işletme

ekonomisi, sosyal bilimler, eğitim bilimleri, bilgisayar bilimi, mühendislik, psikoloji, kamu yönetimi, araştırma yönetimi bilimi, sanat bilimi, çevre bilimi ve diğer alanlardan oluşmaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bibliyometrik, çeşitli yayın modellerini kullanan bir tür nicel analizdir. Araştırmacılar yazar, yayın ve ülke gibi bibliyometrik verilerden yararlanarak ağ analizi görselini oluşturabilir ve görselleştirebilir. Ağ analizi görselinde oluşan halkaların içindeki maddelerin birbirleri ile bağlantı ve ilişkileri bulunmaktadır. Her bağlantının, sayısal bir değerle gösterilen gücü bulunmaktadır. Bağlantı kuvvetinin daha yüksek bir sayısal değeri, ögeler arasında daha güçlü bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Bağlantı kuvveti, halkalar içindeki iki maddenin ortak sahip olduğu atıfların sayısı anlamına gelmektedir. Bağlantılar ve kullanılan ögeler birlikte ağ analizi görselini oluşturmaktadır (Perianes-Rodriguez, Waltman, ve Van Eck, 2016; Waltman, Van Eck, ve Noyons, 2010; Van Eck ve Waltman, 2013; Van Eck ve Waltman, 2009; Van Eck, Waltman, Dekker, ve Van den Berg, 2010). Ağ analizinde kullanılacak verileri sunan WOS, Scopus ve Google Scholar gibi veri tabanlarının kendilerine göre avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır (Bar-Ilan, 2010; Falagas, Pitsouni, Malietzis ve Pappas, 2008). Örnek vermek gerekirse Google Scholar, akademik yayınları ve akademik yayınlara yapılan atıfları bir arada göstermektedir. Böylece dokümanlara atıf sayılarına bakılarak derecelendirme yapılabilir (Noruzi, 2005; Harzing ve Van der Wal, 2007). WOS ve Scopus'un aksine, Google Scholar'daki verilere tam metin olarak tüm kullanıcılar tarafından serbestçe ulaşılabilir. Ancak, yayınların kayıt sayısı veya süresi hakkında herhangi açık bir bilgi sunmamaktadır (Google Scholar (2005); aktaran Bar-Ilan, 2008). WOS ve Scopus, dergilerin etkilerini ve prestijini belirlemek ve alınan toplam atıf sayılarının yanı sıra verimlilikleri bakımından bir disiplindeki dergileri sıralamak için sıklıkla kullanılan iki temel veri tabanıdır. Her iki veri tabanı da taşıdığı bilgilerle ilgili ve güncel araştırmaları kapsayan dergilere sahiptir (Abrizah, Zainab, Kiran ve Raj, 2013:722). Ancak Scopus bölgesel yayınları daha fazla kapsarken (Karasözen, Bayram ve Zan, 2011), bilimsel yayınların verilerini sistematik olarak sınıflandırmaktadır. WOS ise yayın içeriği yönünden sosyal bilimler alanında çok sayıda dergiyi kapsamakta (Demir ve Eriğüç, 2018) ve sosyal bilimlere daha fazla yoğunlaşmaktadır (Jacso, 2005). Ayrıca WOS farklı parametrelere göre histogram ve sıralamalar oluşturabilmektedir. Bu özellik Scopus veri tabanından daha güçlü görünmektedir. WOS, doküman, yazar, ülke, yayın dili, yayınlanma yılı ve araştırma başlığı şeklinde atıfları analiz etmektedir (Jacso, 2005). Bu nedenle, yetenek yönetimi kavramına yönelik yayınların incelenmesi için WOS veri tabanından yararlanılmıştır.

WOS veri tabanındaki yayınları incelemek amacıyla da 19 Haziran 2019 tarihinde çevrimiçi bir tarama yapılarak 635 adet dokümana ilişkin veriler elde edilmiştir. Veriler araştırılırken, “yetenek yönetimi” anahtar sözcüğü WOS veri tabanına yazılarak “başlık” sekmesine göre arama yapılmıştır. Bu veriler içinde; yazar adları, yayın yılları, doküman türleri, kaç yayına atıf yapıldığı ve kaç yayın tarafından atıf aldığı, araştırma alanları ve dergi isimleri gibi bilgiler yer almaktadır. Araştırmada elde edilen veriler, Excel ve bibliyometrik yazılımlardan Vosviewer kullanılarak değerlendirilmiştir. Vosviewer bibliyometrik ağların görsel sunumu için tasarlanmış bilimsel bir haritalama programıdır. Temel olarak bibliyometrik ağları analiz etmek üzere tasarlanan program, ağların şekilsel gösterimi ve benzerliklerin kümelenmesi üzerine odaklanmıştır. Program ortak atıf ağlarını temel alarak yayınların ya da yazarların görsel ağlarını veya birlikte bulunma sıklıklarını kullanarak ağlardaki sözcüklerin haritalarını oluşturabilmektedir. Yazılımın ana avantajı ise görsel sunumu yüksek kalitede sunmasıdır (Sinkovics, 2016). Bu doğrultuda kullanılan Vosviewer yazılımı ile ağ haritası oluşturularak araştırma alanları, araştırma kaynağı, doküman tipleri, ülkeler ve yayın yılları arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

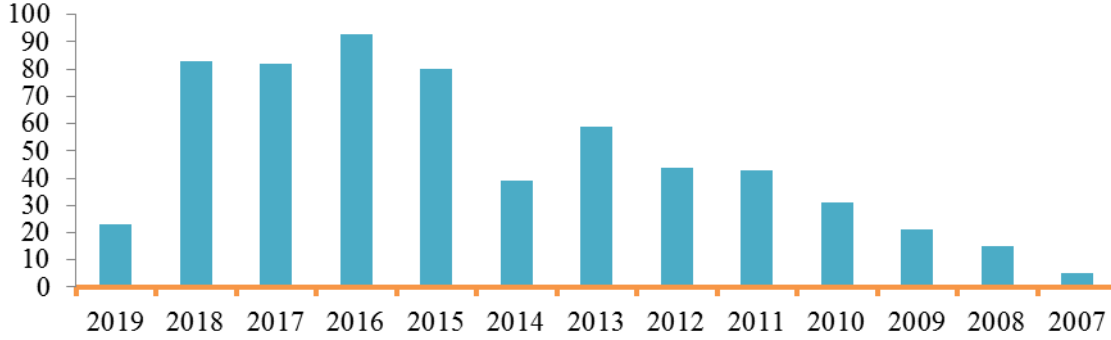
BULGULAR

Yetenek Yönetimi Kavramının Bibliyometrik Sütun Grafikleri

Yetenek yönetimi kavramının WOS veri tabanında yer alan dokümanlardan elde edilen bilgilerine göre, 1973 - 2019 yılları aralığında toplam 635 yayın tespit edilmiştir. Ancak, tablonun daha anlaşılır hale gelmesi için yıl bazında en az 4 yayın olması şartı konulduktan sonra 2007 – 2019 yılları arasındaki yayınlar Tablo 1’de sunulmuştur. Yayınların yıllara göre dağılımına bakıldığında en az 2007 ve 2008 yıllarında yapıldığı ve en fazla yayın yapılan yılın ise 2016 olduğu görülmektedir. Yıllara göre yayımlanan yayın sayısında dalgalanmaların olduğu ve ortalama yıllık yayımlanan yayın sayısının yaklaşık olarak %8 olduğu anlaşılmaktadır. Yıllara göre yayımlanan yayın sayılarında 2013 yılına kadar istikrarlı bir artış görülürken, 2014 yılında yaşanan düşüşten

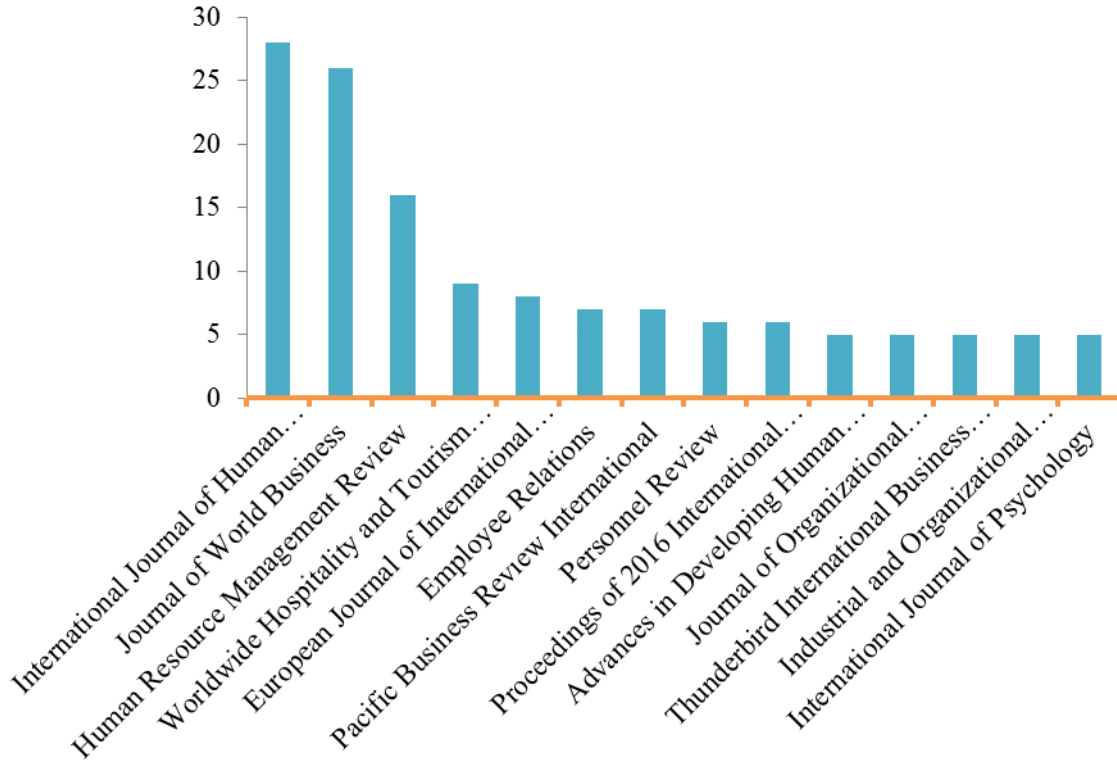
sonra yayın sayıları maksimum düzeye yükselmiştir. Bu da yetenek yönetiminin giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir.

Tablo 1. Yetenek yönetimi kavramına yönelik dokümanların yıllara göre dağılımı



Yetenek yönetimi kavramına yönelik dokümanlar en az 2 ve üzeri atıf sayısına sahip olanlar şartı konulup incelendiğinde toplam 401 yayın kaynağına ulaşılmıştır. VOSviewer programı aracılığıyla bu kaynaklardan elde edilen veriler Excel'e aktarılmış ve Tablo 2'de sunulmuştur. Atıf sayısı bakımından akademik ilginin en yüksek olduğu kaynaklar "International Journal of Human Resource Management" ve "Journal of World Business"tır. Lider yayın kaynaklarına ek olarak, "Human Resource Management Review" de akademik ilginin yüksek olduğu kaynaklar arasında yer almaktadır.

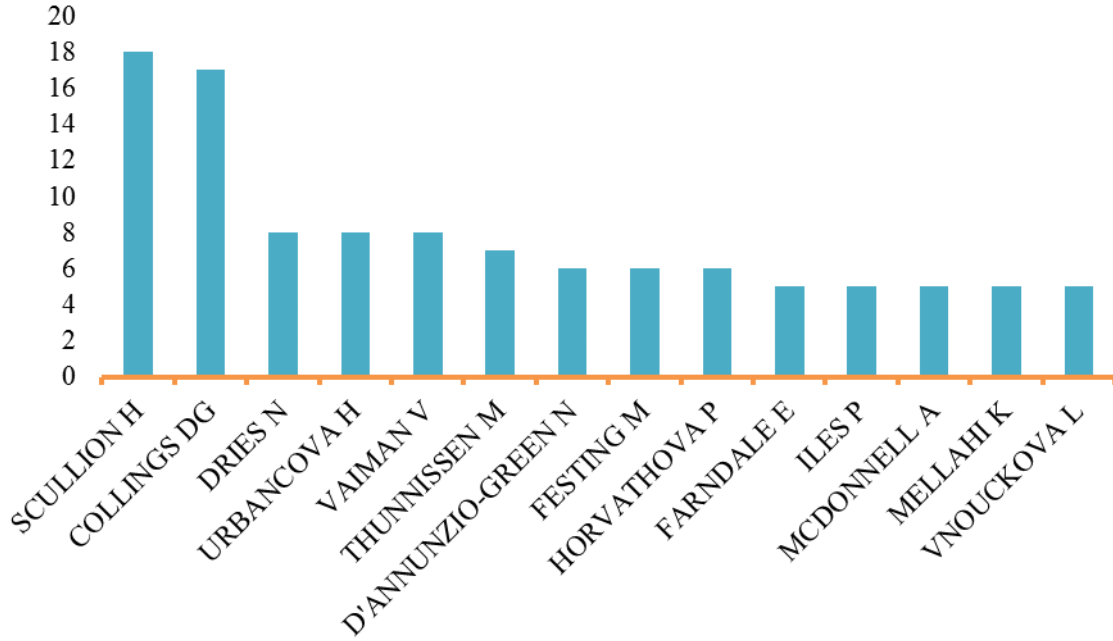
Tablo 2. Yetenek yönetimi kavramına yönelik yayın kaynakları



Yetenek yönetimi kavramına yönelik çalışan yazarların akademik ilgilerinin yüksek olduğu görülmektedir. WOS veri tabanında 1973 - 2019 yılları arasında yetenek yönetimi kavramı ile ilgili yayını olan yazarlardan en çok atıf

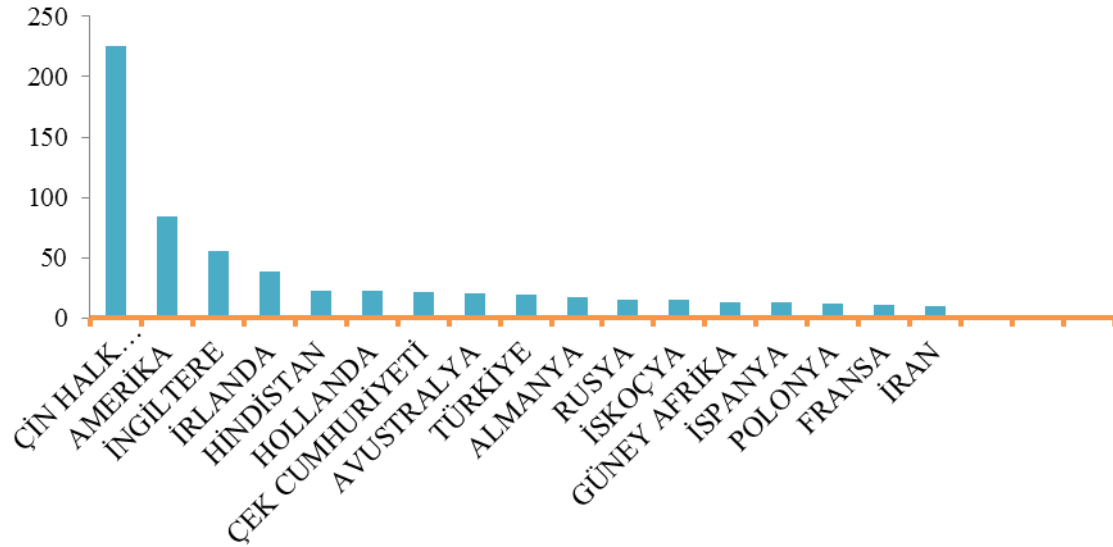
alanlar Tablo 3’te verilmiştir. Bu tabloya göre “Hugh Scullion” ve “Collings DG” yetenek yönetimi kavramına yönelik çalışmalarıyla akademik ilgiyi üzerinde toplayan akademisyenlerdir.

Tablo 3. Yetenek yönetimi kavramına yönelik araştırmacıların akademik ilgileri



Yetenek yönetimi kavramına yönelik yayınlarıyla atıf alan ülkeler Tablo 4’te gösterilmektedir. Ülkeler açısından en etkili olan Çin, atıf bakımından da en yüksek rakamlara sahiptir. Çin’e ek olarak, ABD, İngiltere ve İrlanda da en etkili ülkeler arasında yer almaktadır.

Tablo 4. Yetenek yönetimi kavramına yönelik en çok atıf alan ülkeler



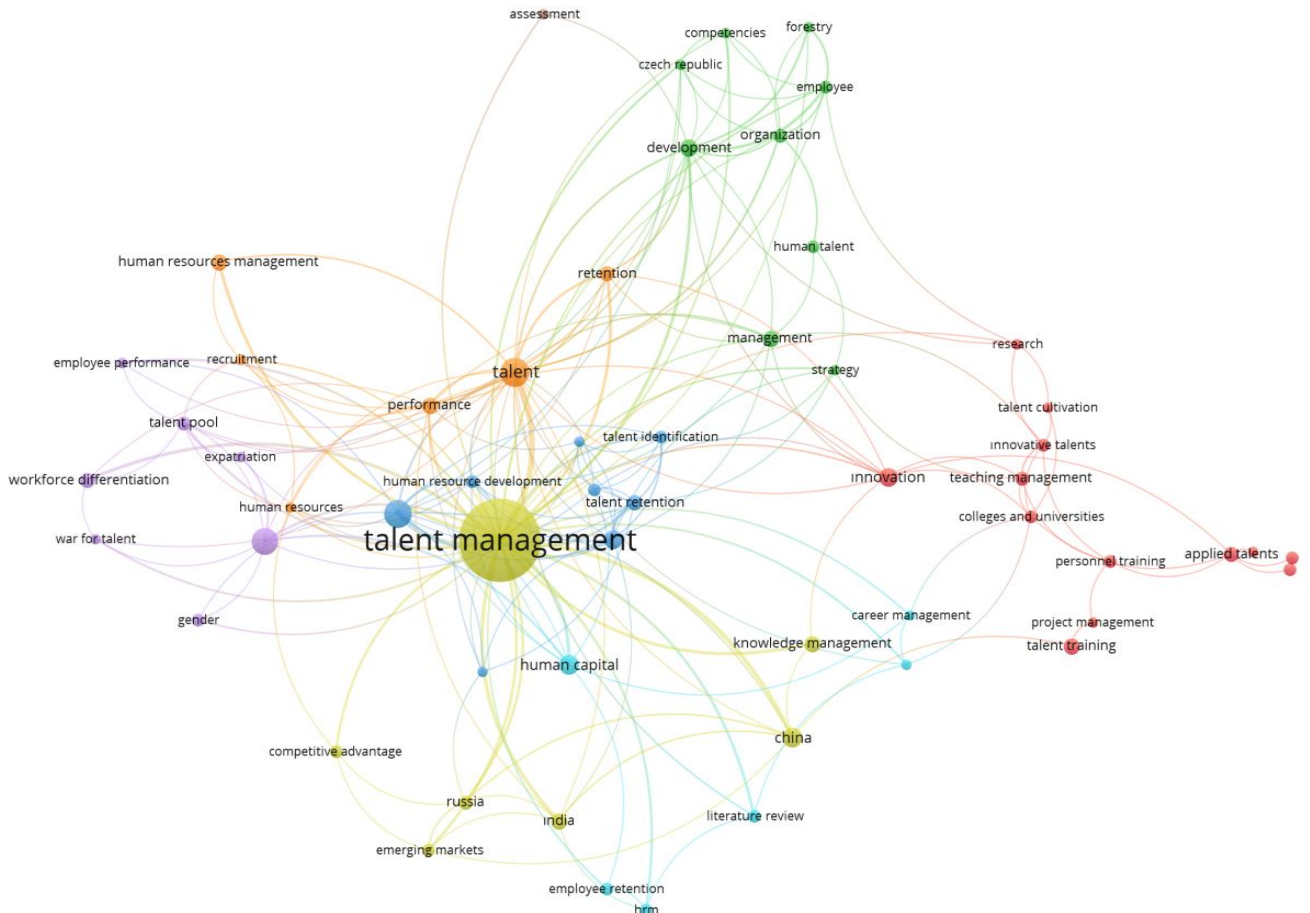
Akademik ilgiler, atıf sayıları, yayın kaynakları, ülkeler, yazar ve anahtar kelimeler bilgilerine ek olarak yetenek yönetimi kavramının grafiksel temsillerle oluşturulan ortak görselleştirmeleri Şekil 1, 2, 3 ve 4’te sunulmuştur. Bu grafikleştirme sayesinde atıflar, bağlantılar, yazarlar, dokümanlar ve ülkeler VOSviewer programı yardımıyla görsel bir ağ ile sunulmaktadır.

Yetenek Yönetimi Kavramının Ağ Grafikleri

VOSviewer aralarındaki ilişki güçlü olan terimleri aynı kümeye yerleştirerek buna göre de renklendirmesini gerçekleştirir. Renklendirilen terimler arasındaki mesafe kelimelerin birbirleri ile olan yakınlıklarını gösterirken, bu sayede kelimeler aynı makale özetleri ve başlıklarında birbirlerine yakın olma eğilimi göstermektedir. Bu aynı zamanda ağ grafiğinin merkezindeki terimlerin, grafiğin etrafındakilere oranla daha geniş bir terim aralığına sahip olduğunu göstermektedir (Waltman, Van Eck ve Noyons, 2010). Bu nedenle VOS kümeleme algoritması, yetenek yönetimi literatürünün sınıflandırılması için bir temel sağlamaktadır (Lee, Felps ve Baruch, 2014:341).

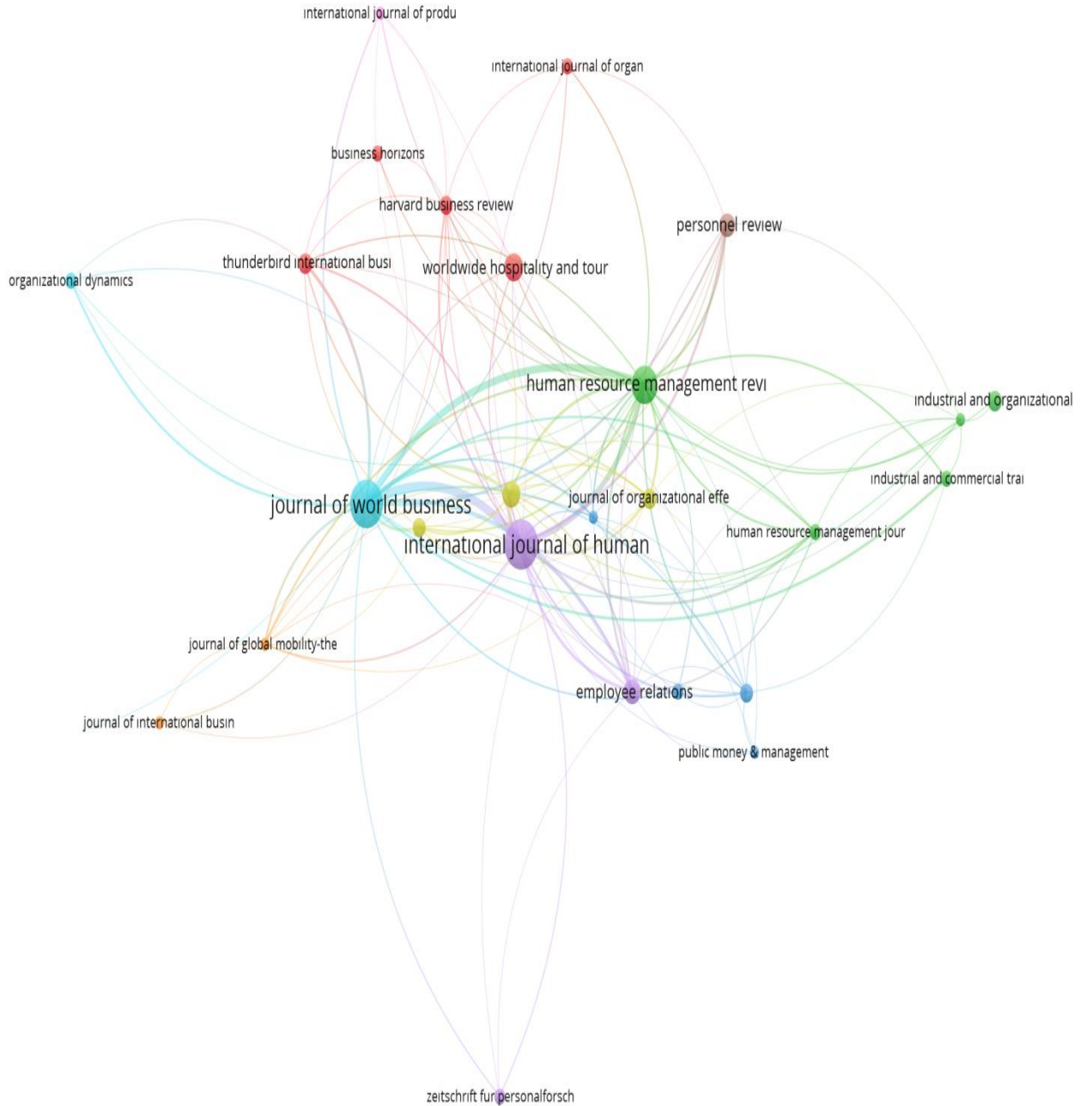
WOS veri tabanında 1973 - 2019 yılları arasında yayınlanan 635 dokümanda yazarlar tarafından toplamda 64 yazar anahtar kelimenin (author keywords) tanımlandığı tespit edilmiştir. Birlikte bulunma (co-occurrence) ve yazar anahtar kelimeler veri matrisi Şekil 1'de görüldüğü üzere bir konu ağı ile görselleştirilmiştir. Tüm anahtar kelimeler için, oluşum sayısı ve diğer anahtar kelimelerle olan toplam bağlantı sayısı hesaplanmasından sonra ağ 8 kümeye ayrılmış olup, kelime birlikteliği yöntemi ile yapılan ağ analizi sonucunda, 202 düğümden ve 396 bağlantıdan oluşan Şekil 1'deki görsel elde edilmiştir. Görseldeki düğümler (nodes) yetenek yönetimi alanında kullanılan yazar anahtar kelimeleri, bağlar (links) ise bu kelimeler arasındaki bağlantıları göstermektedir. Bu düğümlerin büyüklüğü araştırmadaki yayınlarda ilgili yazar anahtar kelimelerin daha fazla geçtiğini göstermektedir. Görselin oluşturulmasında daha iyi bağlantı sağlanması için VOSviewer programına yazar anahtar kelimelerin minimum 4 kez kullanılmış olması şartı konulmuştur. Bunun sonucunda ise minimum 4 kez kullanılan 64 yazar anahtar kelimenin en büyük merkezi (en sık kullanılanı) ise 207 kez kullanılan yetenek yönetimidir. Yetenek yönetimi; küresel yetenek yönetimi, yetenek, performans, insan kaynakları yönetimi gibi terimlerle bağlantı kurarken; yazar anahtar kelimelerle en fazla bağlantısı olan terimler ise yetenek ve insan kaynakları yönetimi olarak görülmektedir. Yetenek ve insan kaynakları yönetimi en yoğun bağlantıyı yetenek yönetimi ile kurmaktadır.

Şekil 1. Yetenek yönetimi kavramına ilişkin yazar anahtar kelimelerin birlikte bulunma durumlarının ağ grafiği



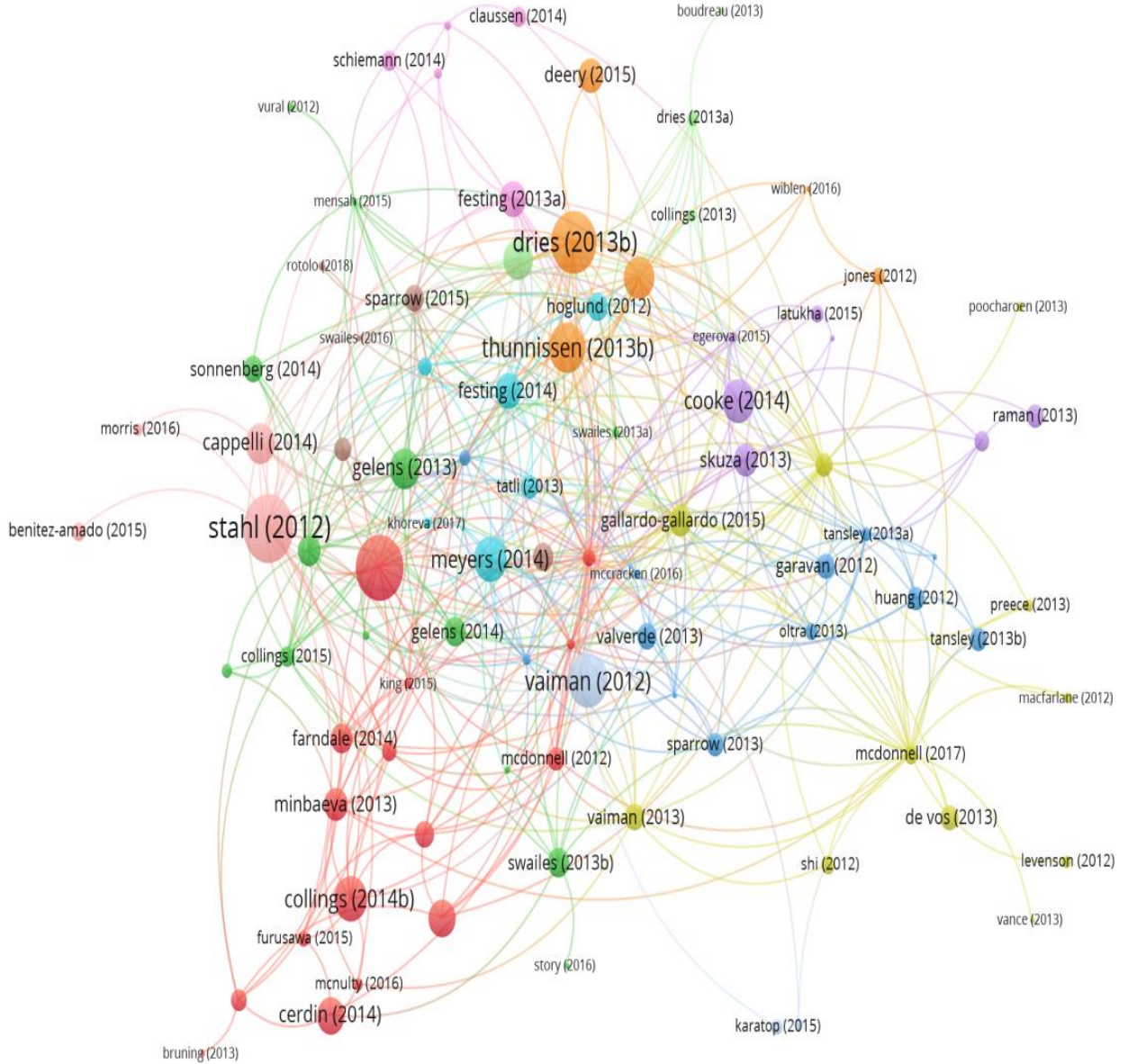
WOS veri tabanındaki yetenek yönetimi kavramına yönelik son 46 yıl içinde yapılan 635 yayının minimum 2 kez kullanılmış olma şartı konulduktan sonra toplamda 28 kaynaktan ve 9 kümede yer aldığı belirlenmiştir. 28 kaynağa ait yayın sayıları, atıfları ve diğer dergilerle olan eşleşme bağlantıları hesaplandıktan sonra 1788 bağlantıdan oluşan Şekil 2'deki görselde, kaynaklar arasındaki ilişkiye bakıldığında; ortadaki mor, mavi ve yeşil renkli üç kaynağın birbirleri ile bağlantısı olan geniş bir ağ yapısı sergilediği, 894 bağlantının 414'ünün "Journal of World Business", 355'inin "International Journal of Human Resource Management" a ve 299'unun da "Human Research Management Review" a ait olduğu görülmektedir. Bu dergiler hem yayın sayısı hem de aldıkları atıf bakımından en yüksek rakamlara sahiptir. Buna göre 414 bağlantıya sahip olan "Journal of World Business" dergisi "Human Research Management Review" dergisi ile birbirlerine atıf veren daha bağlantılı kaynaklar olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Şekil 2. Yetenek yönetimi kavramına yönelik atıf ve kaynakların ağ grafiği



WOS veri tabanındaki yetenek yönetimi kavramına yönelik 635 yayının minimum 5 kez kullanılmış olma şartı konulduktan sonra toplamda 105 dokümandan, 12 kümeden ve 850 bağlantıdan oluşan Şekil 3'teki görselde dokümanlar arasındaki ilişkiye bakıldığında her biri bir yazarı gösteren büyük halkaların birbirleri ile bağlantısı olan geniş bir ağ yapısı sergilediği ifade edilebilir. Bu halkaların büyüklüğü araştırmadaki dokümanlarda ilgili yazarın adının daha fazla geçtiğini ifade etmektedir. Halka içindeki iki yazar arasında çizgi ne kadar kalınsa, bu iki yazarın daha fazla birlikte çalıştığı ifade edilir. Buna göre, ağ grafiğindeki öne çıkan ve yetenek yönetimi dokümanlarında adı en fazla geçen yazar olan Stahl (2012), en fazla Al Ariss (2014) ile birlikte çalışma içinde olmuştur.

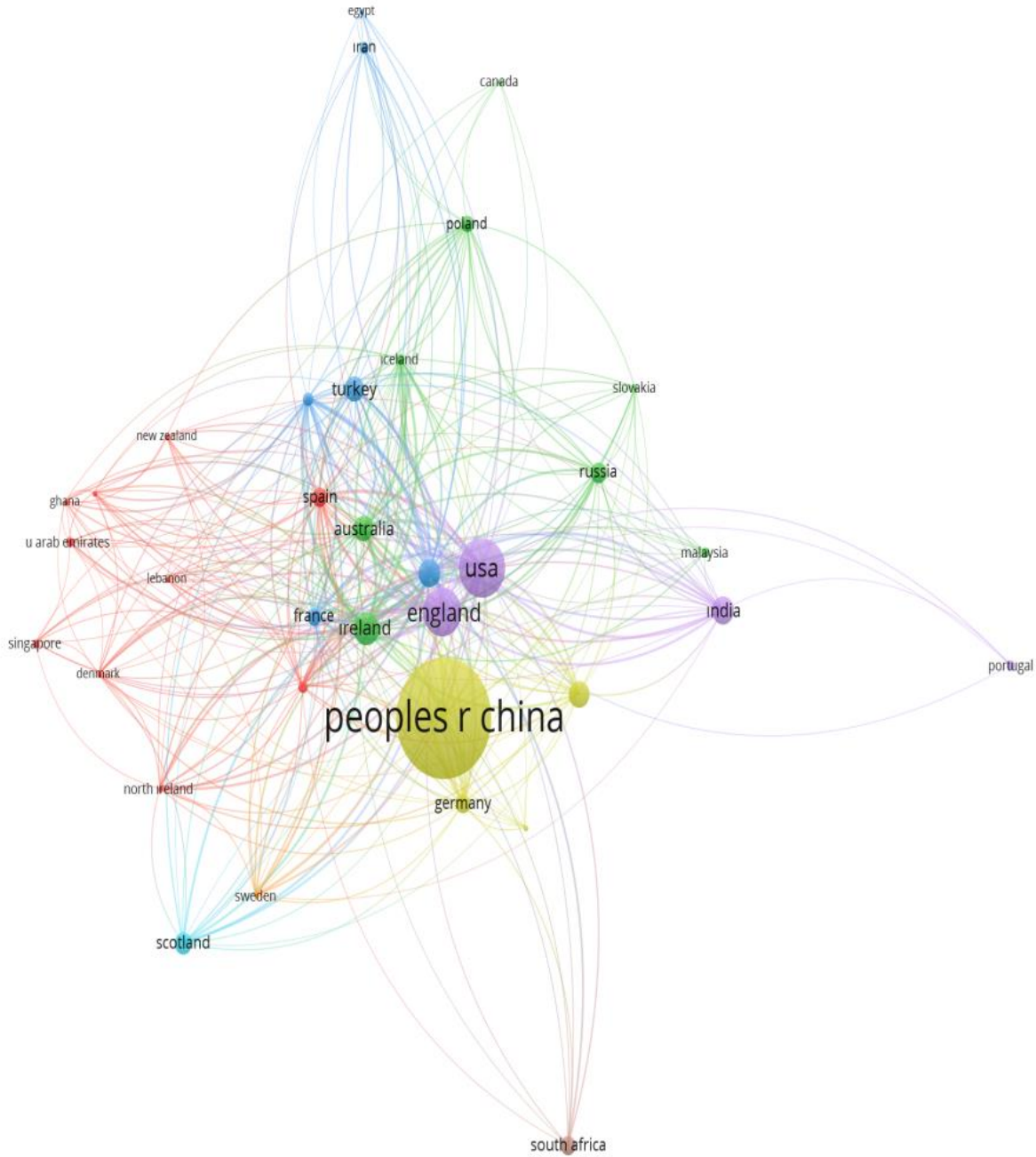
Şekil 3. Yetenek yönetimi kavramına ilişkin dokümanların atıf durumuna göre ağ grafiği



WOS veri tabanındaki dokümanlara ait toplamda 63 farklı ülke yer almasına rağmen, ülkelerin doküman içinde minimum 2 kez kullanılma şartı konulduktan sonra ülke sayısı 36, küme sayısı 8 olarak belirlenmiştir. 36 ülkeye ait yayın sayısı, atıf sayısı ve toplam bağlantı gücü hesaplandıktan sonra 2729 atıf ve 5458 bağlantıdan oluşan ağ grafiği Şekil 4'te sunulmuştur. Ağ grafiğinde yer alan kaynaklar arasındaki ilişkiye bakıldığında ortadaki yeşil renkli ülkenin (Çin) yetenek yönetimi dokümanlarında en fazla adı geçen ve en yüksek yayın sayısına sahip ülke olarak görülmektedir. 2729 atıfın 698'ini Amerika alırken, 5458 bağlantının 673'ü ise İrlanda'ya aittir. Buna göre İrlanda'nın, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında bağlantılarının daha fazla olduğu ve diğer ülkelere en fazla

atıf verilen ülkenin ise Amerika olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çin'in en fazla ortak yayın içerisinde olduğu ülkeler ise İngiltere ve ABD'dir.

Şekil 4. Yetenek yönetimi kavramının çalışıldığı ülkelerin atıf durumuna göre ağ grafiği



SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan çalışma kapsamında, WOS veri tabanındaki yenilik yönetimi üzerine yapılan yayınlar, yazarlar, yazarların ülkeleri, yayındaki anahtar kelimeler ve yapılan atıfların bilgisi bakımından bibliyometrik analiz yöntemleri ile incelenmiş, analiz edilmiş ve ağ analizi ile de görselleştirilmiştir. Bibliyometrik verileri görselleştirmek için VOSviewer yazılımı kullanılmıştır. Bu bağlamda, yazar anahtar kelimelerin, dergilerin, yazarların ve ülkelerin bibliyografik eşleştirmeleri analiz edilerek görselleştirilmiştir.

Araştırma dahilinde WOS veri tabanında 1973 – 2019 yılları arasındaki yayınlar içinde yer alan yetenek yönetimi ile ilgili yayınların bibliyometrik analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında yetenek yönetimi ile işletme ekonomisi, sosyal bilimler, eğitim bilimleri, bilgisayar bilimi, mühendislik, psikoloji, kamu yönetimi,

araştırma yönetimi bilimi, sanat bilimi, çevre bilimi ve diğer alanlardan 635 yayın incelenmiştir. Ayrıca yetenek yönetimi kavramına yönelik yayınların genel olarak yıllara göre dalgalanmalar gösterdiği ve 2016 yılında zirve yaptığı görülmüştür.

Çalışmada yazar analizlerinin bibliyografik sonuçlarına bakıldığında, bu araştırma alanındaki en fazla atfı alan en etkili yazarın Stahl (2012) olduğu görülmektedir. Gelir amacı gütmeyen işletmelerde yetenek yönetimi ve performans konularına değinen Stahl (2012) çalışmasının yetenek yönetimi konusunda çalışacak araştırmacılara temel olması düşünülmektedir. Ülkelerin atıf durumları incelendiğinde, bu alandaki en etkili ülkenin Çin, ikincisinin ise ABD olduğu görülmektedir. Çin, yetenek yönetimi dokümanlarında en fazla adı geçen ve en yüksek yayın sayısına sahip ülke iken, ABD diğer ülkelerden en fazla atıf verilen ülke konumundadır. Malezya, Güney Afrika, Birleşik Arap Emirlikleri, Gana, İsveç ve Mısır ise atıf alma durumu bakımından son ülkeler konumunda yer alarak, yetenek yönetimi konusunda da WOS içinde dizinlenen atıf indeksli yayınlardan oldukça sınırlı sayıda atıf almışlardır. Dergilerin bibliyografik eşleştirilmesine göre, yenilik yönetimi literatüründeki en önemli dergi olan “Journal of World Business” hem yayın sayısı hem de aldığı atıf bakımından en yüksek rakamlara sahiptir. Yazar anahtar kelimelerin birlikte bulunma durumlarının sonuçları ise, araştırmacıların yetenek yönetimi ile ilgili yetenek, performans, insan kaynakları yönetimi, personel yönetimi, yenilik, strateji, çalışanlar gibi kavramlarla çalıştıklarını göstermektedir. Yetenek yönetimi en yaygın olarak küresel yetenek yönetimi, yetenek, performans, insan kaynakları yönetimi ile çalışılmıştır. Yetenek yönetimi konusunda çalışma yapacak araştırmacıların öncelikle Stahl (2012)’nin çalışmasını referans alması, Francoys Gagné (2013), Renzulli (1978), Gallardo-Gallardo, Dries ve González-Cruz (2013)’in çalışmalarını incelemesi ve Journal of World Business dergisinin yayınlarına önem vermesi, çalışmalarda yol gösterici olacaktır.

Diğer taraftan uluslararası literatürde yer alan Tafti, Mahmoudsalehi ve Amiri (2017); Altınöz (2009); Hughes ve Rog (2008); Smita (2007); Çırpan ve Şen (2009); Huselid, Baetty ve Becker (2008) ve Atlı (2012) WOS veri tabanındaki yayınlarda yetenek yönetiminde benimsenecek stratejiler ve performans değerlendirmeleri, yetenek yönetiminde çalışanların önemi, yetenek yönetiminde gelişim planları ve iş gücü sınıflandırmaları ile ilgili çalışmalar incelenmiştir. Bu çerçevede yetenek yönetimi kavramına ilişkin dokümanların bibliyometrik olarak incelenmediği tespit edilerek bu çalışma ile tespit edilen boşluğun doldurulacağı düşünülmektedir.

Araştırmının başlıca sınırlılığını WOS veri tabanında yer alan dokümanların incelenmesi oluşturmaktadır. Bu aşamada WOS veri tabanında yetenek yönetimi başlık sekmesine göre taranarak 635 dokümana ulaşılmıştır. Bu bağlamda daha sonraki araştırmalarda SCOPUS gibi farklı veri tabanları da incelenerek araştırma genişletilebilir ve karşılaştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abrizah, A., Zainab, A. N., Kiran, K., ve Raj, R. G. (2013). LIS journals scientific impact and subject categorization: a comparison between Web of Science and Scopus. *Scientometrics*, 94(2), 721-740.
- Al Ariss, A., Cascio, W. F., ve Paauwe, J. (2014). Talent management: Current theories and future research directions, *Journal of World Business*, 49(2), 173-179.
- Altınöz, M. (2009). Yetenek Yönetimi. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ashton, C., ve Morton, L. (2005). Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management. *Strategic HR review*, 4(5), 28-31.
- Atlı, D. (2012). Yetenek yönetimi. İstanbul: Crea Yayıncılık.
- Bar-Ilan, J. (2008). Which h-index?—A comparison of WoS, Scopus and Google Scholar. *Scientometrics*, 74(2), 257-271.
- Bar-Ilan, J. (2010). Citations to the “Introduction to Informetrics” Indexed by WoS, Scopus and Google Scholar. *Scientometrics*, 82(3), 495-506.
- Berger, L. A., ve Berger, D. R. (2003). The talent management handbook. McGraw Hill Professional.
- Bilgin, L., Taşçı, D., Kağncıoğlu, D., Benligiray, S., ve Tonus, H. Z. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. Anadolu Üniversitesi.

- Buckingham M. & Coffman C. (2007) . Önce Bütün Kuralları Yıkın. Remzi Kitabevi. İstanbul.
- Christensen Hughes, J., ve Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743-757.
- Collings, D. G., ve Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, 19(4), 304-313.
- Çırpan, H., ve Şen, A. (2009). İşletmelerde yenilikçiliği geliştirmede etkili bir araç: yetenek yönetimi. *Çerçeve Dergisi*, 52(16), 110-116.
- Demir, H., ve Erigüç, G. (2018). Bibliyometrik Bir Analiz İle Yönetim Düşünce Sisteminin İncelenmesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 91-114.
- Doğan, S., ve DEMİRAL, A. G. Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: yetenek yönetimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3).
- Doleitte Consulting. (2007). Our Digital Future... ..and its implications for the workforce. 11 Ekim.
- Falagas, M. E., Pitsouni, E. I., Malietzis, G. A. ve Pappas, G. (2008). Comparison of Pubmed, Scopus, Web of Science, and Google Scholar: Strengths and Weaknesses. *FASEB Journal* , 22(2), 338-342
- Farndale, E., Scullion, H., ve Sparrow, P. (2010). The role of the corporate HR function in global talent management. *Journal of world business*, 45(2), 161-168.
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., ve Taylor, C. R. (2004). The race for talent: retaining and engaging workers in the 21st century. *People and Strategy*, 27(3), 12.
- Gagné, F. (2013). The DMGT: Changes within, beneath, and beyond. *Talent Development & Excellence*, 5(1), 5-19.
- Gallardo-Gallardo, E., ve Thunnissen, M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research. *Employee Relations*, 38(1), 31-56.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., ve Scullion, H. (2017). Special issue of International Journal of Human Resource Management. A contextualized approach to Talent Management: Advancing the field.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., ve González-Cruz, T. F. (2013). What is the meaning of ‘talent’ in the world of work?. *Human Resource Management Review*, 23(4), 290-300.
- Garfield, E. (1972). Citation analysis as a tool in journal evaluation. *Science*, 178(4060), 471-479.
- Google Scholar (2005), Support for Scholarly Publishers. Retrieved October 31, 2006, from <http://scholar.google.com/intl/en/scholar/publishers.html>
- Harzing, A.W. ve Van der Wal, R. (2007). Google Scholar: the democratization of citation analysis?. *University of Melbourne*, Retrived April 18, 2017 from the World Wide Web: <http://www.harzing.com/download/gsdemo.pdf> .
- Hiltrop, J. M. (1999). The quest for the best: human resource practices to attract and retain talent. *European Management Journal*, 17(4), 422-430.
- Huselid, M. A., Beatty, R. W., ve Becker, B. E. (2008). Birinci Sınıf Oyuncular mı, Birinci Sınıf Konumlar mı?, Gülfidan, (Çev.). Harvard Business Review Dergisinden seçmeler, Yetenek Yönetimi, 31-49.
- Jacso, P. (2005). As we may search—comparison of major features of the Web of Science, Scopus, and Google Scholar citation-based and citation-enhanced databases. *Current science*, 89(9), 1537-1547.
- Karakus, M., Ersozlu, A., ve Clark, A. C. (2019). Augmented Reality Research in Education: A Bibliometric Study. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 15, 10.
- Karasözen, B., Bayram, Ö. ve Zan, B. U. (2011). WoS ve Scopus VeriTabanlarının Karşılaştırması. *Türk Kütüphaneciliği*, 25(2), 238-260.

- Kozak, N. (1994). Anatolia Dergisi'nde yayımlanan yazılar üzerine bir inceleme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 22-33.
- Lee, C. I., Felps, W., ve Baruch, Y. (2014). Toward a taxonomy of career studies through bibliometric visualization. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 339-351.
- McKinsey ve Company, (2001). The War for Talent, Organization and Leadership Practice, April.
- Mellahi, K. ve Collings, D. G. (2010). The barriers to effective global talent management: The example of corporate élites in MNEs. *Journal of World Business*, 45(2), 143-149.
- Meyers, M. C. ve Van Woerkom, M. (2014). The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda. *Journal of World Business*, 49(2), 192-203.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H. ve Axelrod, B. (2001). The War For Talent: Harvard Business School Press. MA., USA.
- Minbaeva, D. ve Collings, D. G. (2013). Seven myths of global talent management. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1762-1776.
- Morton, L. (2005). Talent management: the next dimension of strategic HR. *Human Resources*, 12 Temmuz.
- Nijs, S., Gallardo-Gallardo, E., Dries, N. ve Sels, L. (2014). A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent. *Journal of World Business*, 49(2), 180-191.
- Noruzi, A. (2005). Google Scholar: The New Generation of Citation Indexes. *LIBRI*, 55(4), 170-180.
- Perianes-Rodriguez, A., Waltman, L. ve van Eck, N. J. (2016). Constructing bibliometric networks: A comparison between full and fractional counting. *Journal of Informetrics*, 10(4), 1178-1195.
- Ready, D. A. ve Conger, J. A. (2007). Make your company a talent factory. *Harvard business review*, 85(6), 68.
- Renzulli, J. S. (1978). What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappan*, 60(3), 180.
- Sezer, Ö., ve Ak, M. (2017). Bilgi Çağında İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(2), 205-226.
- Schiemann, W. A. (2014). From talent management to talent optimization. *Journal of World Business*, 49(2), 281-288.
- Sheehan, M., Grant, K. ve Garavan, T. (2018). Strategic talent management: a macro and micro analysis of current issues in hospitality and tourism. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 10(1), 28-41.
- Sinkovics, N. (2016). Enhancing the foundations for theorising through bibliometric mapping. *International Marketing Review*, 33(3), 327-350.
- Smita, S. (2007). Talent Management. Career Development & Succession Planning (CDSP).
- Sparrow, P. R., ve 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.
- Stahl, G. K., Björkman, I., Farndale, E., Morris, S. S., Paauwe, J., Stiles, P., ve Wright, P. M. (2012). Global talent management: How leading multinationals build and sustain their talent pipeline. *INSEAD faculty and research working papers*, 24, O8.
- Steward, T. A. (1997). Entelektüel sermaye: Örgütlerin yeni zenginliği. İstanbul: MESS yayınları.
- Tafti, M. M., Mahmoudsalehi, M. ve Amiri, M. (2017). Critical success factors, challenges and obstacles in talent management. *Industrial and Commercial Training*, 49(1), 15-21.
- Tansley, C. (2011). What do we mean by the term “talent” in talent management?. *Industrial and commercial training*, 43(5), 266-274.
- Tatoglu, E., Glaister, A. J. Ve Demirbag, M. (2016). Talent management motives and practices in an emerging market: A comparison between MNEs and local firms. *Journal of World Business*, 51(2), 278-293.

- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Ozer, A. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi. Human Resources Management. Ankara: Nobel Yaygın Dağıtım.
- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1).
- Van Eck, N. J. ve Waltman, L. (2009). How to normalize cooccurrence data? An analysis of some well-known similarity measures. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 60(8), 1635-1651.
- Van Eck, N. J. ve Waltman, L. (2013). Manual for VOSviewer version 1.5. 4. *Universiteit Leiden and Erasmus Universiteit Rotterdam*.
- Van Eck, N. J., Waltman, L., Dekker, R. ve van den Berg, J. (2010). A comparison of two techniques for bibliometric mapping: Multidimensional scaling and VOS. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 61(12), 2405-2416.
- Waltman, L., van Eck, N. J. ve Noyons, E. C. (2010). A unified approach to mapping and clustering of bibliometric networks. *Journal of Informetrics*, 4(4), 629-635.