

YETENEK YÖNETİMİ KONUSUNDA 2006-2021 YILLARINDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN KATEGORİK OLARAK İNCELENMESİ

Nazlı Ece Bulgur ¹

Yasemin Bal ²

¹ Yıldız Teknik Üniversitesi, nazliecebulgur@gmail.com , ORCID NO: 0000-0001-6164-772X

² Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, yaseminmutluay@gmail.com, ORCID NO: 0000-0002-3718-3424

Bulgur, Nazlı Ece ve Yasemin Bal. “Yetenek Yönetimi Konusunda 2006-2021 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi”. ulakbilge. 69 (2022 Şubat): s. 129–144. doi: 10.7816/ulakbilge-10-69-04

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de 2006-2021 yılları arasında yetenek yönetimi konusunda yapılan tez çalışmalarının kapsamlı ve bütüncül bir şekilde analiz edilmesidir. Bu çalışmada, içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan ve 2006-2021 yılları arasında yapılan yetenek yönetimi ile ilgili tezler, örneklemini ise çalışmada belirlenen ölçütlere uyan Türkiye’de yapılan ve erişime açık olan toplam 132 tez (yüksek lisans ve doktora) oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda toplanan veriler Excel programına aktarılmış, özet tablolar kullanılmış, sonrasında görsel olarak tablolastırmalar yapılarak analizler tamamlanmış ve elde edilen kategorilerin frekansı verilmiştir. Tezler genel olarak incelendiğinde; en fazla tez yazılan üniversite, kullanılan yöntem, yıllara göre tez sayı dağılımı gibi içerik ve konu açısından değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Çalışma sonucunda, en fazla tez yazılan kurumların; Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Beykent Üniversitesi, araştırma yöntemi olarak daha çok nicel analiz yöntemlerinin kullanıldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yetenek yönetimi, İçerik analizi, Ulusal tez merkezi

Makale Bilgisi:

Geliş: 8 Aralık 2021

Düzeltilme: 22 Ocak 2022

Kabul: 1 Şubat 2022

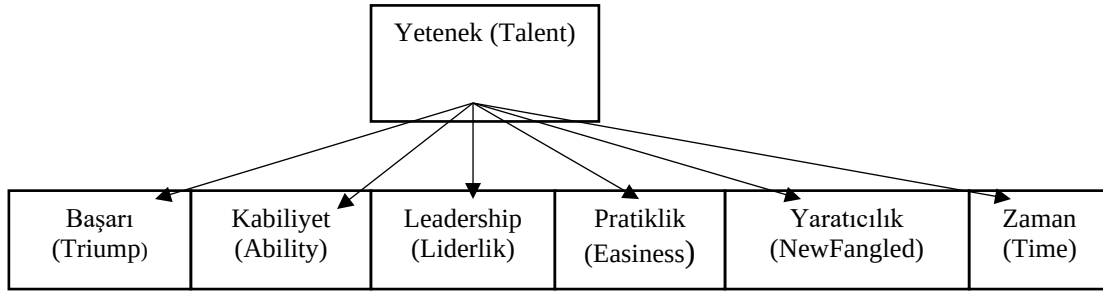
© 2022 ulakbilge. Bu makale Creative Commons Attribution (CC BY-NC-ND) 4.0 lisansı ile yayımlanmaktadır.

Giriş

Bu noktada yapılan çalışmaların belirlenmesi ve bunların analiz edilmesi hem yetenek yönetiminin keşfedilme açısından hem de akademik açıdan önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de Yetenek yönetimi üzerine yazılan lisansüstü tezleri bibliyometrik özellikleri açısından incelemektir. Bu amaç doğrultusundan Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nde bulunan tezleri kapsayan bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Eylül 2021 tarihinde “yetenek yönetimi” olarak tarama yapıldığında bulunan 132 adet lisansüstü tez araştırma için kullanılmıştır. Bu tezler, yazılan üniversite, danışmanlık yapan hocaların unvanı, kullanılan yöntem, sayfa sayısı, tezlerin üniversitelere göre dağılımı, tezlerin yazıldığı üniversitelerin türlerine göre dağılımı ve tezlerin bağlı kaldıkları enstitüler ve ana bilim dallarına göre dağılımları gibi birçok farklı açıdan lisansüstü tezlerin bibliyometrik özellikleri incelenmiştir. Bu sayede yıllar itibariyle yetenek yönetimi konusunda yazılan lisansüstü tezlerin genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

Yetenek Yönetimine İlişkin Kavramsal Çerçeve

Yetenek kavramının tarihsel gelişimine bakıldığında McClelland’ın ‘Testing for Competence rather than Intelligence’ isimli makalenin yayımlanmasından sonra yönetim psikolojisinde yerini almıştır. Yetenek kavramının ortaya çıkışından itibaren farklı tanımları yapılmaktadır. Örneğin doğuştan gelen kişisel özelliklerin oluşturduğu bir bütün ve yüksek performans ile yüksek potansiyeli bireyde barındıran özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Ewerlin, 2013: 281). Başka bir tanıma göre bireyde bulunan ve diğerleri ile karşılaştırıldığında ortalamanın üzerinde beceri, yetenek ve kapasitesinin sahip olduğunu ifade etmektedir (Ross, 2013: 167). Yeteneği oluşturan unsurların kavramın baş harflerinde yer aldığı belirtilen “talent” olarak ifade edilmekte olduğu şekil 1’de gösterilmektedir (Özdemir, 2019: 41).



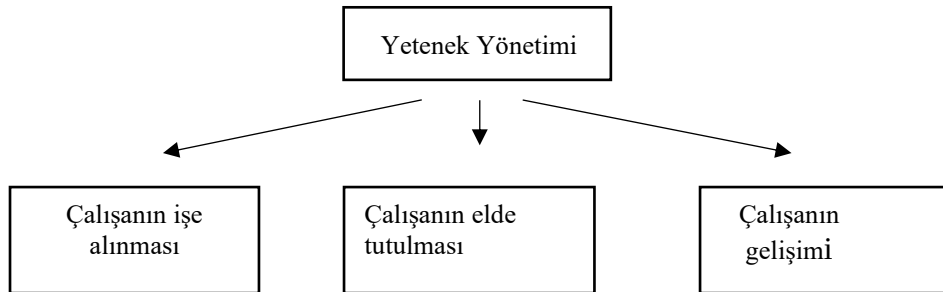
Şekil 1. Yetenek yönetimi kavramını oluşturan unsurlar

Yetenek yönetimi kavramı yeni bir kavram olmamakla beraber insanların ve organizasyonların düşüncelerinin varoluşundan itibaren varlığını sürdüren bir kavram olma özelliğini taşımaktadır. Tüm insanlığın yetenekli olduğu düşünüldüğünde, insan uygarlığının bütüncül hareketlerinin yeteneklerin hareketi olarak ifade edildiği görülmektedir (Alsawalhah, 2020:77). Yetenek yönetimi konsepti 1990’larda formüle edilmiş ve Mckinsey şirketinin danışmanlarının yaratmış olduğu ‘yeteneklerin savaşı’ kavramıyla gündeme gelmeye başlamıştır. Yeteneğin, sınıfının en iyi yetenekli çalışanı olarak, yeteneklerin savaşı kavramının ise anahtar roller için en iyi, en parlak çalışanların rekabetçi ortamda organizasyon tarafından kazanılması olarak tanımlanmıştır (Cismaru, Iunius, 2020:1). Diğer yapılan çalışmalarda yetenek yönetiminin tanımlamaları aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Yetenek yönetimi kavramına ilişkin tanımlamalar

Yazar/lar	Yetenek yönetimi tanımları
Masri ve Suliman (2019)	Yetenek yönetimi, organizasyonların operasyonel ve stratejik hedeflerinin gerçekleştirilmesi için yeterli beceri ve yeteneğe sahip olan çalışanların seçimi ve anahtar pozisyonlara atanmasıdır.
Luna-Arocas, Danvila-Del valle ve Lara (2020)	Yetenek yönetimi, organizasyonların amaçlarına ulaşmasında ve verimlilik, karlılık ile sürdürülebilir büyüme hedefleri için ihtiyaç duyulan çalışanların yönetilmesidir.
Marinakou ve Giousmpasoglou (2019)	Yetenek yönetimi, sistematik olarak gelecekte organizasyon içerisinde lider rolünü oynayacak olan çalışanı işletmeye çekme, çalışan kimliğini belirleme, geliştirme ve çalışanı elde tutmaya yönelik ortaya koyulan yönetim yaklaşımıdır.
Pauli ve Pocztowski (2019)	Yetenek yönetimi, yüksek potansiyele ve yüksek performansa sahip olan potansiyel ve mevcut çalışanlar için oluşturulan yetenek havuzunun organizasyonun ihtiyaçlarına göre işletme içerisinde önemli pozisyonlara getirilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Dolayısıyla yeni ve büyüyen küresel rekabet ortamında en yetenekli olan ve gelecekte lider rolünü oynayacak potansiyel çalışanları organizasyona çekmek ve mevcut yetenekli çalışanları yönetmek önem kazanmıştır (Harun vd., 2020:226; Amankwah-Amoah, 2020:2). Bu doğrultuda 21. Yüzyılın dinamik ve rekabetçi iş çevresine uyum sağlamak konusunda yöneticilerin önemli endişeleri olmuştur. Bu endişelerin bütün sektörlerde bulunan yöneticiler için önemli olmasının nedeninin öncelikle sektörlerde daha önce karşılaşılmayan zorlukların olma ihtimali, maliyetleri en aza indirme yönündeki eğilimler, hizmetler için çalışan tarafından gelen artan taleplerin olmasıdır (Clarke ve Scurry, 2018:4). Özellikle rekabetçilik avantajını kazanmak, insan sermayesinin ihtiyaçlarını karşılayarak memnun etmek, çalışanlara pozitif çıktıları ve davranışları konusunda güven vermek organizasyonlar için önemli bir durum haline gelmiştir (Atrizka ve Lubis, 2020:545). Yetenek yönetimi kavramı ile uygulamalarının organizasyonlarda öneminin ve ilginin artmasıyla birlikte (Tyskbo, 2019: 2150) yeni çalışanların entegre edilmesi, gelişim süreçlerinin geliştirilmesi, mevcut olan işgücünün elde tutulması ve yeni yüksek düzeyde yetenekli olan çalışanların organizasyona cezbedilmesine çalışmak olarak tanımlaması yapılmaktadır (Alves vd., 2020:5; Metcalfe, Makarem ve Afiouni, 2020: 152). Aynı şekilde yüksek yeteneklilerin, yüksek vasıflıların organizasyon içerisinde anahtar pozisyona getirilmesi de yetenek yönetimi tanımlamakta ve üç boyuttan oluştuğu ifade edilmektedir: (Hayati, 2020: 529)

**Şekil 2.** Yetenek yönetimini oluşturan boyutlar

Organizasyona çalışanların çekilmesinde, rekabetçi kalma ile yeni yetenekli ve becerili olan bireylerin kuruma dahil edilmesinde önemli rol oynayan yetenek yönetimi çalışanlar tarafından yüksek düzeyde değerli kaynak olarak görülmekte (Haak-Saheem, 2020: 300) ve insan kaynakları profesyonelleri, yöneticiler ile işe alım ajansları için öncelikli olarak üzerinde durulması gereken bir husus olarak yer almaktadır (Meyers vd, 2019: 563; Painter-Morland vd, 2019: 1). Bunun nedeninin ise örgütsel vatandaşlık davranışının artmasında ve örgütsel bağlılık gibi değişkenlerin düzeylerinde artışa olanak sağlamaktadır (Asplund, 2020: 540-541). Yetenek yönetiminin diğer değişkenlerle ilişkisi Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Yetenek yönetiminin değişkenler ile ilişkisi

Yazar/lar	Değişkenler	Yetenek yönetimi ve değişkenler arası ilişkiler
Efendi (2021), Masri ve Suliman (2019)	Çalışan performansı	+
Kusi, Opoku-Danso ve Afum (2020)	Örgütsel performans	+
Miebaka Dagogo ve Vivian Ogechi (2020)	Örgütsel verimlilik	+
O'connor, Crowley ve Henry (2019)	Çalışan bağlılığı	+
Pusriadi ve Darma (2020)	Çalışan yeteneği	+
Sopiah, Kurniawan, Nora ve Narmaditya (2020)	İşe katılım	+
Widodo ve Mawarto (2020)	Girişimcilik davranışı	+
Azmy (2021)	İşgücü Çevikliği	+
Rumawas (2021)	Algılanan organizasyonel destek	+
Azotani, Onuorah ve Ojukwu (2020)	İşgücü verimlilik	+

Yetenek yönetimine mikro açıdan bakılırsa; yıldız çalışana, çalışan performansına ve yıldız çalışanların performansının değişimlerine odaklanıldığı görülmektedir (Collings vd.,2018:3). Fakat yüksek performanslı çalışanlara odaklanmak diğer çalışanların morallerine, motivasyonuna zarar verebilir. Bunun için özel yetenek yönetimi yaklaşımları olmasının ve her çalışan bir yetenek olarak kabul edilmesinin organizasyonlar için olumlu yönleri olabileceği düşünülmektedir (İbrahim ve Alomari, 2020:1296). Bu odaklanmayı sağlarken doğru yeteneği temin edebilme, esnek yetenek tabanı geliştirme, etkili stratejileri ve riskleri yönetme konularında da yetenek yönetimi sistemi organizasyonlar tarafından tercih edilmektedir (Glaister vd, 2018: 3).

Literatür Taraması

Günümüzde organizasyonlarla belirli ekonomik ve sosyal koşullar altında yüksek düzeyde rekabetçiliğin yaşandığı bir durum içerisinde. Ortaya çıkan koşullar ile bağlantı kurulduğunda etkilerin sadece özel sektörü kapsayan organizasyonları etkilemekle kalmayıp kamu sektöründe bulunan kurumları da etkilemektedir. İşletmelerin rekabetçi ortamda varlıklarını sürdürürebilmeleri için insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları kurumlar için daha önemli hale gelmektedir. Rekabetçiliği artırmak için işletmeler yetenekli ve becerili çalışanları kurumlarına dahil etme çabasında ve yetenek yönetimi yaklaşımını ilişkin politika ve uygulamaları geliştirme eğilimindedir. Yetenek yönetimi işletmeler için önemli bir strateji haline gelmektedir. En önemli sebebinin yetenek yönetimi uygulamalarının örgüt performansına, rekabetçiliğe ve verimliliğe katkılarının yüksek olmasıdır (Mohammed vd., 2020:13). Aynı zamanda rekabetçiliğin anahtarının yeteneklerin yönetiminden geçtiği, kurumların rekabetçiliğini olumlu yönde etkilediği (Mousa & Ayoubi, 2019: 2) ve sadece formülasyonlarının yapılmasının yeterli olmadığı, aynı zamanda literatüre teorik anlamda katkı yapılmasının yanında teorinin uygulamalarına yer verilmesi gerekli olduğu öne sürülmektedir (Luna-Arocas ve Lara, 2020: 1).

Tablo 3. Yetenek yönetimine ilişkin araştırmalar

Yazar/lar	Yetenek yönetimine ilişkin araştırmalar
Çetinkaya ve Karaçelebi (2017)	Çalışmada, Konya ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışanlarından elde edilen bilgilere göre yetenek yönetimi bileşenleri ile duygu düzenleme arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Fettahlıoğlu, Ceyhan ve Afşar (2016)	Yapılan araştırmada yetenek yönetimi ile iç girişimciliğin alt boyutları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Hongal, Kinange (2020)	Araştırmada yetenek yönetimi ile organizasyonel performans arasındaki ilişki incelenmiştir. İki değişken arasında yapılan literatür taramaları sonucunda pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Al Aina, Atan (2020)	Yapılan araştırmaya göre yetenekleri cezbetme ve yetenekli olanları elde tutmanın sürdürülebilir organizasyonel performans üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
Mensah (2019)	Yapılan araştırmaya göre yetenek yönetiminin doğrudan çalışanların örgütsel bağlılığına ilişkin davranışı etkilediği sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Türkiye’deki üniversitelerde yetenek yönetimi konusunda yapılan lisansüstü tezlerin mevcut durumlarını ve genel profillerini belirlemektir. Bu amaca ulaşmak için araştırmaya konu olan yüksek lisans tezleri ve doktora tezleri belirli kategoriler çerçevesinde analiz edilmiş ve aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

- Yetenek yönetimi konusunda kaç adet yüksek lisans tezleri ve doktora tezleri yapılmıştır?
- Bu tezlerin izin durumlarına ve özgün dillerine göre dağılımları nasıldır?
- Bu tezlerin yıllara göre dağılımları nasıldır?
- Bu tezlerin üniversitelere, enstitülere ve anabilim dallarına göre dağılımları nasıldır?
- Bu tezlerin sayfa sayılarına göre dağılımları nasıldır?
- Bu tezlerde genellikle hangi yöntemler kullanılmıştır?
- Bu tezlerin danışman unvanına göre tezlerin dağılımı nasıldır?
- Bu tezlerin devler ve özel üniversitelere göre dağılımları nasıldır?
- Bu tezlerin sektörlere göre dağılımı nasıldır?

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Kapsamı

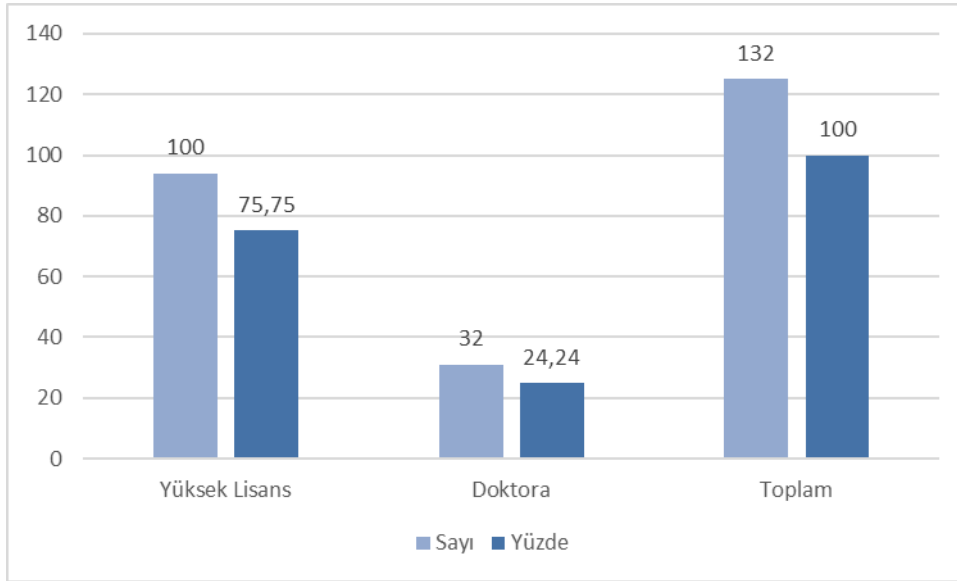
Araştırma kapsamındaki lisansüstü tezlerin tespit edilmesi ve tezlerle ilgili bilgi edinilmesi amacıyla Yüksek Öğrenim Kurulu (YÖK)’nin Ulusal Tez Merkezi kullanılmıştır. Araştırmada YÖK’ün veri tabanındaki lisansüstü tez bilgilerinin hatasız ve güncel olduğu varsayılmıştır. Araştırmanın evreni, Türkiye’de yetenek yönetimi konusunda yapılan tüm yüksek lisans ve doktora tezleridir. Araştırmanın örneklemi ise, Türkiye’de yetenek yönetimi konusunda 2006 yılı itibarıyla kullanıma açık olan yüksek lisans ve doktora tezleridir.

Yöntem

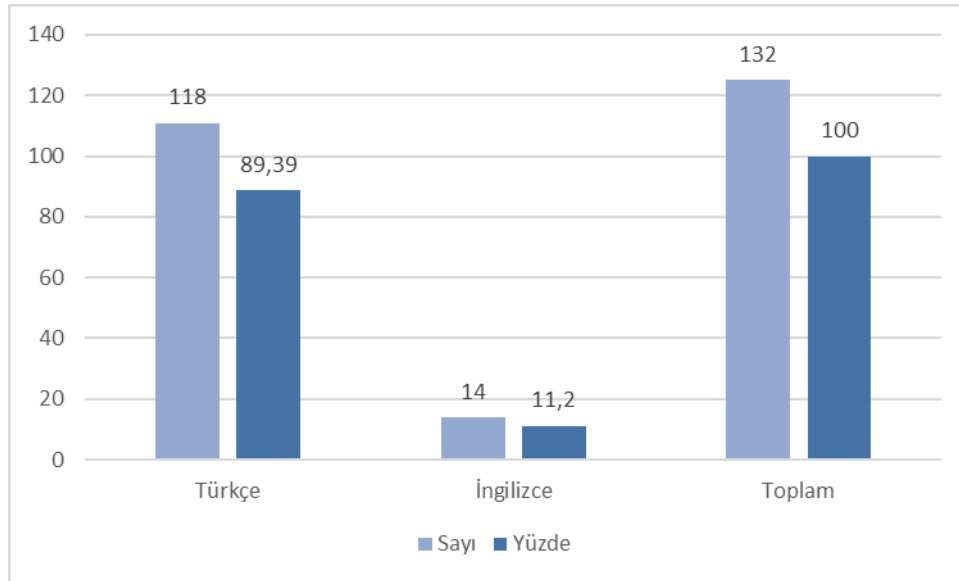
Araştırma tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Araştırmada belge incelemesiyle toplanan veriler, içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Belge incelemesi araştırılması hedeflenen olgu ve olaylar hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizi iken, içerik analizinde yapılan işlem, birbirine benzeyen veriyi belirli kavramlar ve kategoriler çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenleyerek yorumlamaktır. YÖK Ulusal Tez Merkezi (2006) web sitesinden konu ile ilgili tezlerin seçilmesinde "yetenek yönetimi" anahtar kelimesi kullanılmış, izin durumu "izinli", tez türü "yüksek lisans" ve "doktora" şeklinde seçimler yapılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yapılmak üzere tez türü, yıl, üniversite, enstitü, anabilim dalı, danışman unvanlarına göre dağılımları ve yöntem ana başlıklarıyla Excel paket programında düzenlenmiştir. Birbirine benzeyen veriler içerik analiziyle belirli kategoriler çerçevesinde bir araya getirildikten sonra, frekans dağılımları şeklinde özetlenerek yorumlanmıştır.

Bulgular

YÖK Ulusal Tez Merkezi (2006)'dan elde edilen verilere göre Türkiye'de yetenek yönetimi konusunda toplam 132 adet lisansüstü tezler hazırlanmıştır. Lisansüstü tezlerin türü olarak dağılımı Grafik 1'de verilmiştir. Yetenek yönetimi ile ilgili yazılan tezlerin 100'ü Yüksek Lisans tezi, 32'i ise Doktora tezidir. Yazılan tezlerin büyük bir çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu görülmektedir.



Grafik 1. Lisansüstü Tezlerin Türüne Göre Dağılımı



Grafik 2. Lisansüstü Tezlerin Yayın Diline Göre Dağılımı

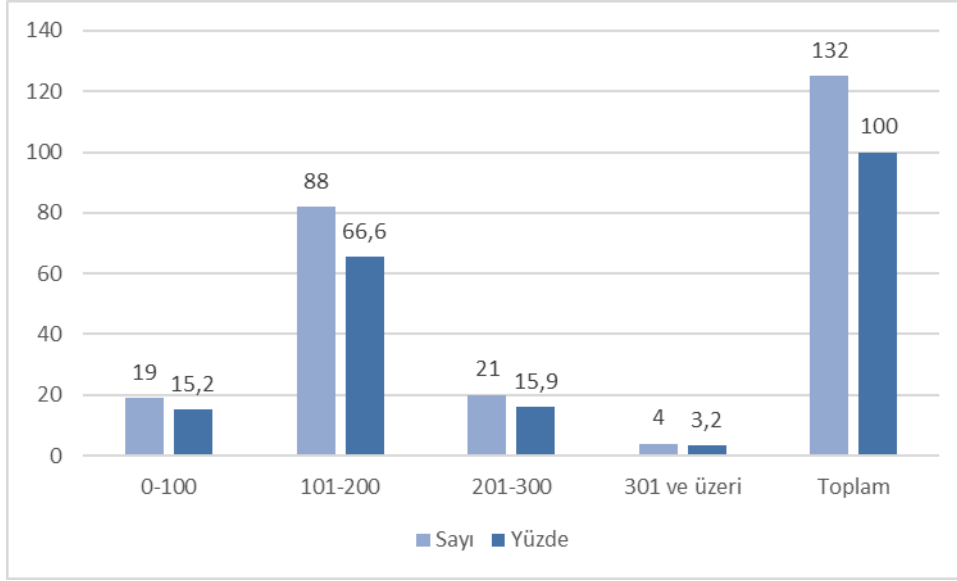
Yetenek yönetimi konusunda yazılan tezler yayın diline göre Grafik 2 incelendiğinde; tezlerin 118'i Türkçe, 14'ü ise İngilizce dilinde yazıldığı görülmektedir. Tezlerin yayın dilinin çoğunlukla Türkçedir.

Tablo 4. Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite Adı	Sıklık	Oran(%)
Marmara Üniversitesi	14	10,60
İstanbul Üniversitesi	8	6,06
Kocaeli Üniversitesi	1	0,75
Niğde Üniversitesi	1	0,75
İstanbul Ticaret Üniversitesi	2	1,51
Dokuz Eylül Üniversitesi	2	1,51
Ankara Üniversitesi	3	2,27
Ege Üniversitesi	2	1,51
Adnan Menderes Üniversitesi	2	1,51
Cumhuriyet Üniversitesi	1	0,75
Haliç Üniversitesi	1	0,75
ODTÜ	1	0,75
Beykent Üniversitesi	7	5,30
Akdeniz Üniversitesi	2	1,51
19 Mayıs Üniversitesi	1	0,75
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	1	0,75
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1	0,75
Gazi Üniversitesi	2	1,51
Aksaray Üniversitesi	1	0,75
Koç Üniversitesi	1	0,75

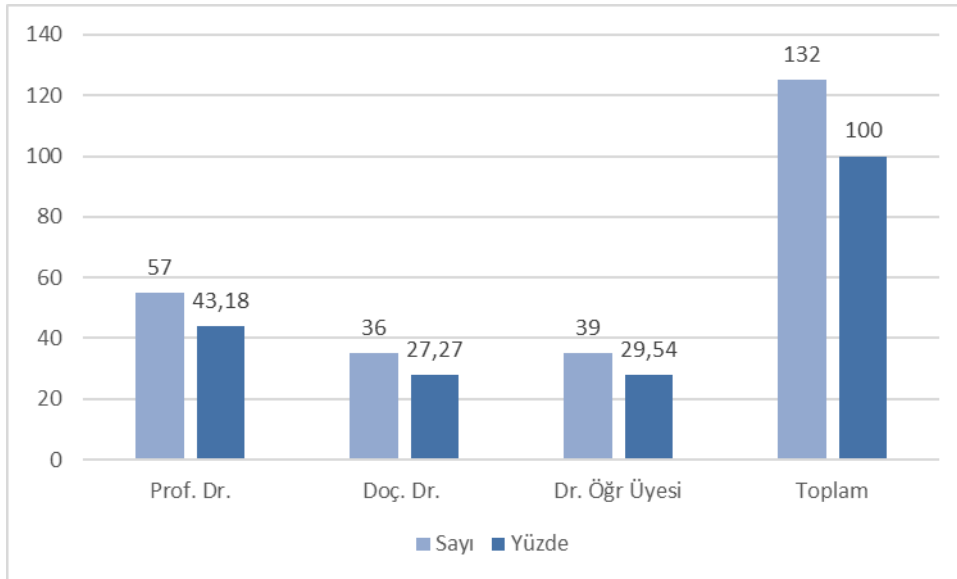
Dicle Üniversitesi	2	1,51
Doğuş Üniversitesi	1	0,75
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	2	1,51
Süleyman Demirel Üniversitesi	1	0,75
Kırıkkale Üniversitesi	2	1,51
Fırat Üniversitesi	1	0,75
Atatürk Üniversitesi	2	1,51
Bahçeşehir Üniversitesi	13	9,84
18 Mart Üniversitesi	3	2,27
İstanbul Arel Üniversitesi	1	0,75
Kahramanmaraş Üniversitesi	1	0,75
İstanbul Aydın Üniversitesi	10	7,57
Yıldız Teknik Üniversitesi	3	2,27
Maltepe Üniversitesi	1	0,75
Nişantaşı Üniversitesi	1	0,75
Düzce Üniversitesi	1	0,75
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	1	0,75
9 Eylül Üniversitesi	4	3,03
Yeditepe Üniversitesi	1	0,75
Bingöl Üniversitesi	1	0,75
Manisa Celal Bayar Üniversitesi	1	0,75
Sakarya Üniversitesi	3	2,27
Niğde Ömer Halis Üniversitesi	1	0,75
Başkent Üniversitesi	1	0,75
Ufuk Üniversitesi	1	0,75
Selçuk Üniversitesi	3	2,27
Hacettepe Üniversitesi	1	0,75
Giresun Üniversitesi	1	0,75
İstanbul Gelişim Üniversitesi	1	0,75
Karabük Üniversitesi	2	1,51
Van 100.yıl Üniversitesi	1	0,75
İstanbul Okan Üniversitesi	1	0,75
Mersin Üniversitesi	1	0,75
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	2	1,51
Pamukkale Üniversitesi	1	0,75
Kütahya Üniversitesi	1	0,75
Bülent Ecevit Üniversitesi	1	0,75
Yaşar Üniversitesi	1	0,75
Kırğızistan Maraş Üniversitesi	1	0,75
Gaziantep Üniversitesi	1	0,75
Toplam	132	100

Yetenek yönetimi konusunda yazılan tezler üniversitelerdeki dağılıma göre incelendiğinde Tablo 4'te; bu konu hakkında en fazla araştırmayı yapan üniversiteler: Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Beykent Üniversitesi başta gelmektedir.



Grafik 3. Tezlerin Sayfa Sayılarına Göre Dağılımı

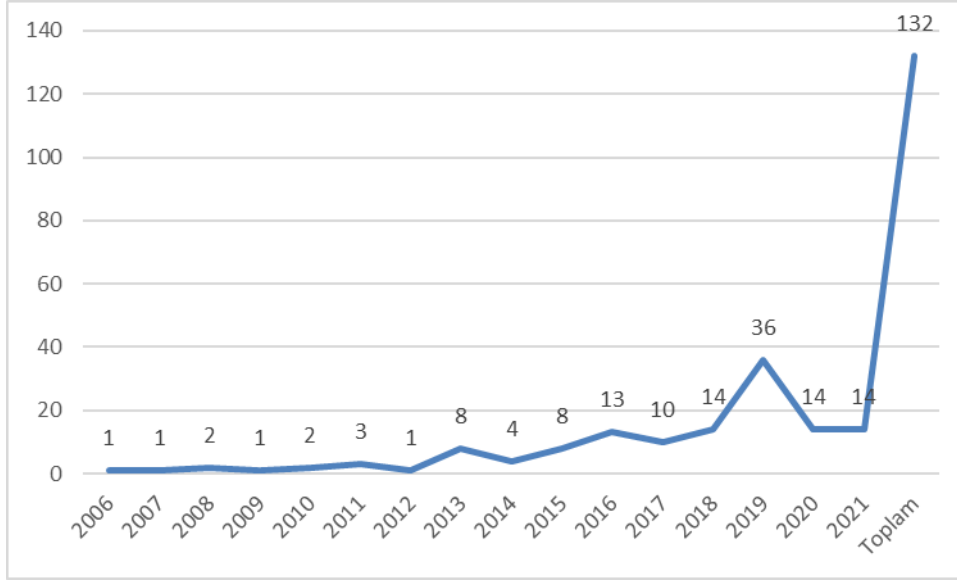
Tezlerin sayfa sayılarına göre dağılımları incelendiğinde Grafik 3'te en az sayfa sayısı 301 ve üzeri arasında, en fazla ise 101-200 sayfadır. Tezlerin genel olarak 101-200 sayfa aralığında olduğu görülmektedir.



Grafik 4. Tezlerin Danışman Unvanına Göre Dağılımı

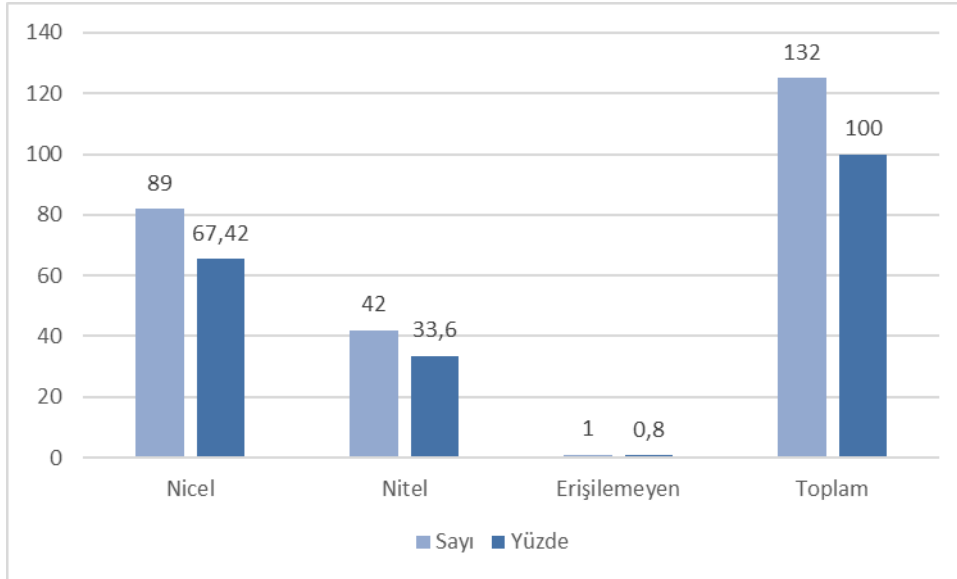
Grafik 4 incelendiğinde yetenek yönetimi konusunda yazılan tezlere en fazla % 43,18 ile Prof. Dr. unvanlı öğretim elemanları danışmanlık yapmıştır. Daha sonra % 27,27 ile Doç. Dr. ve % 29,54 ile Dr. Öğr.

üyesi unvanlı öğretim elemanları gelmektedir. Genel olarak bakıldığında danışmanların unvanlarına göre dağılımı dengeli olarak görülmektedir.



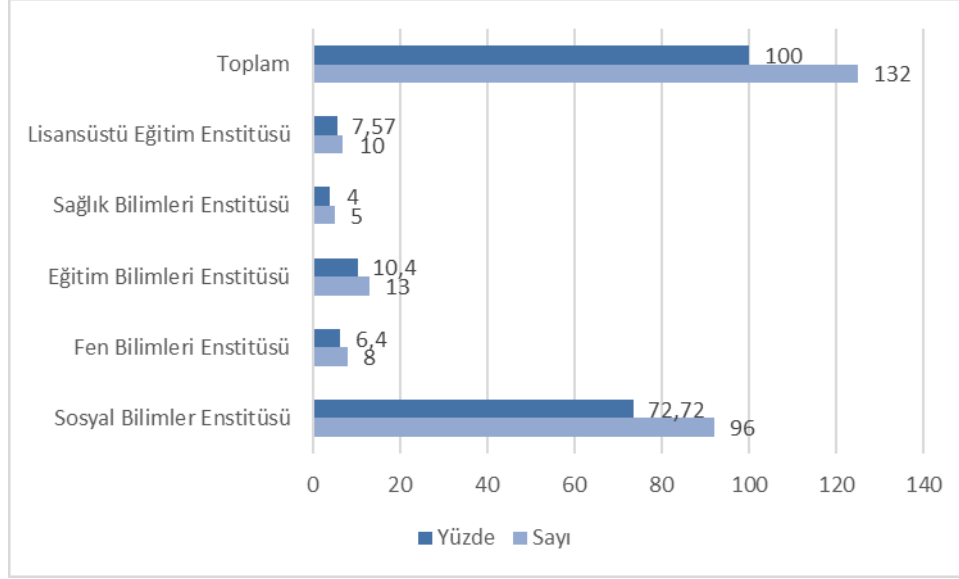
Grafik 5: Araştırma Kapsamındaki Tez Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

Grafik 5 incelendiğinde yetenek yönetimi konusunda ilk tez 2006 yılında hazırlanmıştır. Yıllar itibariyle dengeli bir seyir izlemekle birlikte 2013 yılından itibaren genel olarak bir artış eğilimi göstermektedir. 2013 (%6,4), 2014 (%3,2), 2015 (%6,4), 2016 (%10,4), 2017 (%8), 2018 (%11,2), 2019 (%28,8), 2020 (%11,2) ve 2021 (%11,2) yıllara göre tez yazım oranlarında artış görülmektedir.



Grafik 6. Tezlerde Kullanılan Yöntemler

Tezlerde kullanılan yöntemler incelendiğinde Grafik 6'da genel olarak Nicel yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir. Tezlerin çoğunda Anket tekniği kullanılarak toplanan veriler ve buna ilişkin istatistikî analizlerin uygulandığı tespit edilmiştir.



Grafik 7: Tezlerin Enstitülere Göre Dağılımı

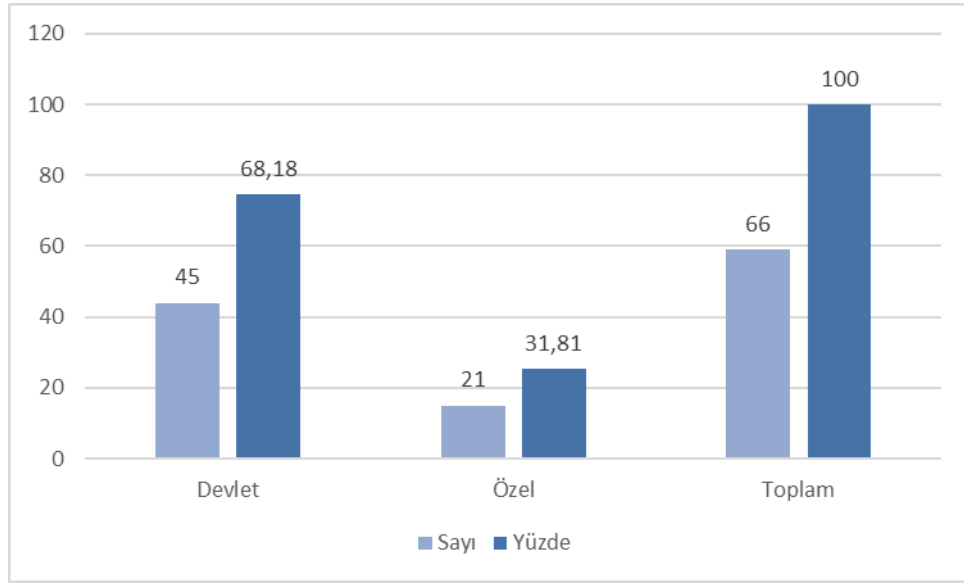
Grafik 7'de görüldüğü gibi tezlerin büyük bir çoğunluğu 96 adet tez olmak üzere % 72,72 ile Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırlanmıştır. Eğitim Bilimleri Enstitüsü olarak 13 tez, % 10,4 oranla bulunmaktadır.

Tablo 5. Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

Anabilim Dalları	Sıklık	Oran (%)
İşletme ABD	57	43,18
Kamu Yönetimi ABD	2	1,51
Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi ABD	2	1,51
İletişim Bilimleri ABD	1	0,75
Endüstri Mühendisliği ABD	5	3,78
Bilgisayar Mühendisliği ABD	3	2,27
Eğitim Yönetimi ve Politikaları ABD	1	0,75
Halkla İlişkiler ve Tanıtım ABD	2	1,51
İnsan Kaynakları Yönetimi ABD	17	12,87
Turizm İşletme ve Otelcilik ABD	2	1,51

Çalışma Ekonomisi ABD	7	5,3
Sağlık Yönetimi ABD	3	2,27
Turizm İşletmeciliği ABD	3	2,27
Hemşirelik ABD	2	1,51
Eğitim Bilimleri ABD	17	12,87
Yönetim Organizasyon ABD	2	1,51
İnsan Hakları ABD	1	0,75
Eğitim Yönetimi ABD	1	0,75
Eğitim Yönetimi Planlama ABD	1	0,75
Eğitim Yönetimi Danışma ABD	1	0,75
Spor Yönetimi ABD	1	0,75
Psikoloji ABD	1	0,75
Toplam	132	100

Tablo 5’te görüldüğü gibi tezlerin büyük bir çoğunluğu Anabilim Dallarına göre dağılımına bakıldığında İşletme ABD, İnsan Kaynakları Yönetimi ABD ve Eğitim Bilimleri ABD de yoğunlaştığı görülmektedir.



Grafik 8: Tezlerin Devlet ve Özel Üniversitelere Göre Dağılımı

Grafik 8’de tezlerin büyük bir çoğunluğu % 68,18 oranla devlet üniversiteleri bünyesinde hazırlanmıştır. Özel üniversiteler % 31,81 ile devlet Üniversitelerine kıyasla daha az sayıda kalmıştır.

Tablo 6. Tezlerin sektörlere göre dağılımı

Sektörler	Sıklık	Oran (%)
Otomotiv Sektörü	9	6,56
Tekstil Sektörü	3	2,18
Bankacılık Sektörü	17	12,40
Üretim hizmet Sektörü	4	2,91
Spor Sektörü	1	0,72
Eğitim Sektörü	23	16,78
Kamu Sektörü	21	15,32
Özel Sektörü	26	18,97
Sağlık Sektörü	9	6,56
İnşaat Sektörü	1	0,72
E-Ticaret Sektörü	2	1,45
Turizm Sektörü	6	4,37
Finans Sektörü	3	2,18
Basın Sektörü	1	0,72
Telekomünikasyon Sektörü	2	1,45
Mağaza-Perakendecilik Sektörü	1	0,72
Bilişim Sektörü	1	0,72
Giyim Sektörü	1	0,72
İlaç Sektörü	3	2,18
Yazılım Sektörü	2	1,45
Enerji Sektörü	1	0,72
Toplam	137	100

Tablo 6’da lisansüstü tezlerin sektörlere frekanslarının ve oranlarının dağılımı gösterilmiştir. Özel sektörde (%18,97) ile 26 adet tez, kamu sektöründe (%15,32) ile 21 adet tez, eğitim sektöründe (%16,78) ile 23 adet tez ve bankacılık sektöründe (%12,40) ile 17 adet tezlerin yazıldığı tespit edilmiştir

Sonuç

YÖK tez veri tabanının da var olan, “yetenek yönetimi” anahtar kelimesi ile arama yapılarak Türkiye’de bu alanda yazılan 132 adet tez incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır: İncelenen lisansüstü tezlerin büyük bir çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu, buna karşın daha az doktora tezinin yazıldığı tespit edilmiştir. Yetenek yönetimi bireylerin iş-örgüt uyumlarının şekillenmesi ve kişilerin bireysel hayatlarının oluşumunu biçimlendiren temel bileşen olarak görülürse bu alanda daha fazla doktora tezi yazılması ve bu alanın daha detaylı bir şekilde bilimsel veri oluşturabilecek akademik çalışmaların yapılması gerekmektedir. Yetenek yönetimi konusunda yazılan lisansüstü tezler incelendiğinde 132 tezdten 118’inin Türkçe, 14’ünün İngilizce olarak hazırlandığı tespit edilmiştir. Bu noktada yabancı dil ile hazırlanan tezlerin oldukça az olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla akademik çalışmaların uluslararası akademik veri tabanlarında yer alabilmesi için İngilizce olarak yazılması gereken bilimsel çalışmaların olması gerekmektedir. Yetenek yönetimi konusunda kurumlar tarafından yazılan tezlerin üniversitelerdeki dağılımı incelendiğinde; bu konu hakkında en fazla araştırmayı yapan üniversiteler: Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Beykent Üniversitesi en fazla tez yazılan üniversiteler olduğu tespit edilmiştir. Geri kalan diğer üniversitelerin çoğunda 1 veya 2 adet tez yazıldığı görülmektedir. Lisansüstü öğrencilerin ve öğretim elemanlarının bu alanda daha fazla tez yazmaya yönelmeleri yetenek yönetimi konusundaki araştırmaların çeşitlenmesi açısından beklenebilir. Yetenek yönetimi konusunda yazılan tezlerin danışmanlığını yürüten öğretim elemanlarının çoğunlukla Prof. Dr. unvanlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durum akademik kariyerinin olgunlaştığı dönemlerinde kişilerin bu konuya daha fazla önem verdiği şeklinde ifade edilebilir. Yetenek yönetimi alanında yazılan ilk tezin 2006 yılında yazıldığı ve son yıllarda artan oranda bir

eğilim olduğu tespit edilmiştir. Özellikle 2019 yılında en yüksek sayıda lisansüstü tez yazıldığı görülmektedir. Yazılan tezlerde kullanılan yöntemler incelendiğinde ise nicel yöntemlerin bu konuda araştırma yapanlar tarafından tercih edildiği ve kullanıldığı tespit edilmiştir. Yetenek yönetimi konusunda yazılan tezlerin büyük bir çoğunluğunun Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü bünyesinde yer alan İşletme Ana Bilim Dallarında, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalında ve Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Lisansüstü tezlerin devlet üniversitelerinde çoğunlukla yer verilerek tez çalışmaları üretildiği tespit edilmiştir. Konu farklı anabilim dallarında çalışıldığından, disiplinler arası yaklaşımlarla ele alınabilme özelliğine de sahiptir. Tezlerin sektörlere göre dağılımına bakıldığında özel, kamu, eğitim ve bankacılık sektöründe yapılan araştırmalar tezlerin uygulama alanlarını oluşturduğu tespit edilmiştir. Yetenek yönetimi ile ilgili yapılacak olan araştırmalar, alandaki araştırma boşluğunu doldurmasının yanı sıra, içerik itibarıyla etki değeri yüksek çalışmaların ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Yetenek yönetimi konusunda az sayıda tez yazıldığı ve bu alanda daha fazla sayıda tez yazılabileceği ifade edilebilir. Bu noktada lisansüstü öğrencilerin tez konusu belirlerken bu alanı da göz önünde bulundurmaları akademik literatüre faydalı olacağı düşünülmektedir. Yetenek yönetimi konusunda yapılan mevcut tezlere genel bir bakış sağlama niteliğinde olan bu araştırmanın, geçmiş araştırmaları toplu bir şekilde ortaya koymasının yanı sıra gelecek araştırmalara da ışık tutarak yetenek yönetimi yazınının geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Konuyla ilgili yüksek lisans tezleri incelenerek karşılaştırmalar yapılabilir. Konuyla ilgili makaleler farklı yöntemlerle değerlendirilerek, ayrıntılı analizler yapılabilir.

Kaynaklar

- Azotani, F. C., Onuorah, A.N ve Ojukwu, H. S. (2020). Effect Of Talent Management On Employee Productivity: A Study Of State Universities In South-East Nigeria. *International Journal of Advanced Research and Publications*. 4 (6).52-55.
- Al Aina, R. ve Atan, Tarik. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*. 12. 8372.
- Azmy, A. (2021). The Effect of Employee Engagement and Job Satisfaction on Workforce Agility Through Talent Management in Public Transportation Companies. *Media Ekonomi dan Manajemen*.
- Alsawalhah, A. (2020). Talent Management Strategy and its Impact on Employee's Development: An Empirical Study on Jordanian Pharmaceutical Companies. *Mathematical Models and Methods in Applied Sciences*.14.75.
- Amankwah A. J. (2020). Talent management and global competition for top talent: A coopetition based perspective. *Thunderbird International Business Review*.62. 343-352.
- Atrizka, D., Lubis, H., Simanjuntak, C.W. ve Pratama, I. (2020) Ensuring Better Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior through Talent Management and Psychological Contract Fulfillment: An Empirical Study of Indonesia Pharmaceutical Sector. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 11. 545-553.
- Alves, P. S. V., Reis, I., Martinho, F., Martinho, D., Correia S. M., José Sousa, M., Au-Yong-Oliveira, M. (2020). Strategic Talent Management: The Impact of Employer Branding on the Affective Commitment of Employees. *Sustainability*. 12. 9993.
- Asplund, K. (2020). When profession trumps potential: The moderating role of professional identification in employees' reactions to talent management, *The International Journal of Human Resource Management*.31:4.539-561.
- Clarke, M. ve Scurry, T. (2020). The role of the psychological contract in shaping graduate experiences: a study of public sector talent management programmes in the UK and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*.31.965- 991.
- Collings, D. G., Mellahi, K. Ve Cascio, W. (2018). Global talent management and performance in multinational enterprises: a multilevel perspective. *Journal of Management*.
- Cismaru, L., Iunius, R. (2019). Bridging the Generational Gap in the Hospitality Industry: Reverse Mentoring—An Innovative Talent Management Practice for Present and Future Generations of Employees. *Sustainability*. 12. 263.
- Çetinkaya, A.Ş., Karaçelebi, F. (2017). Yetenek Yönetiminin Duygu Düzenlemeye Etkisi: Konaklama İşletmeleri Araştırmaları. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* , 16. *Ulusal İşletmecilik Kongresi* , 391-402.
- Ewerlin, D. (2013). The influence of global talent management on employer attractiveness: An experimental study. *German Journal of Human Resource Management*. 27(3). 279-304.

- Efendi, S. (2021). Implementation of Talent Management as an Effort to Improve Employee Performance. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on blended learning, educational technology and Innovation (ACBLETI 2020)*.
- Glaister, A., Karaçay, Gaye. Demirbag, M. ve Tatoglu, E. (2018). HRM and Performance – The Role of Talent Management as a Transmission Mechanism in an Emerging Market Context. *Human Resource Management Journal*, 28, 148-166.
- Hongal, P.S. ve Kinange, S.M. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10, 64-71.
- Haak Saheem, W. (2020). Talent management in Covid-19 crisis: how Dubai manages and sustains its global talent pool. *Asian Business & Management*. 19:298–301.
- Harun, N.H., Mahmood, N.H. ve Othman, S.A. (2020). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Management Science Letters*, 10, 225-234.
- Hayati, N. (2020). The Influence Of Visionary Leadership, Talent Management, Employee Engagement, And Employee Motivation To Job Satisfaction And Its Implications For Employee Performance All Divisions Of Bank Bjb Head Office. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9.528-533.
- Ibrahim, R.I. ve Alomari, G.I. (2020). The effect of talent management on innovation: Evidence from Jordanian Banks. *Management Science Letters*.
- Kusi, L.Y., Opoku-Danso, A. ve Afum, E. (2020). Improving Performance of Public Universities in Ghana Through Talent Management: Does Leadership Support Matter? *Global Journal of Management and Business Research*. 20 (10).
- Luna-Arocas, R. Ve Lara, F. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17.
- Luna-Arocas, R., Danvila-Del Valle, I. ve Lara, F. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. *Employee Relations*. 42 (4). 863-881.
- Meyers, M.C., Woerkm., M., Paauwe, J. Ve Dries, N. (2020). HR managers' talent philosophies: prevalence and relationships with perceived talent management practices, *The International Journal of Human Resource Management*. 31:4. 562-588.
- Mohammed, A.A., Hafeez-Baig, A. Ve Gururajan, R. (2020). Talent Management as a Core Source of Innovation and Social Development in Higher Education. *Innovations in Higher Education - Cases on Transforming and Advancing Practice*.
- Mousa, M. ve Ayoubi, R. (2019). Inclusive/exclusive talent management, responsible leadership and organizational downsizing. *Journal of Management Development*. 38 (2). 87-104.
- Masri, N. ve Suliman, A. (2019). Talent Management, Employee Recognition and Performance in the Research Institutions. *Studies in Business and Economics*. 14. 127 – 140.
- Marinakou, E. ve Giousmpasoglou, C. (2019). Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 31 (10). 3855-3878.
- Tamunomiebi, M.D. ve Ogechi, V.O. (2020). Worgu. Talent Management and Organizational Effectiveness. *Journal of Contemporary Research in Social Sciences*. 2 (2). 35-45.
- Mensah, J.K. (2019). Talent management and talented employees' attitudes: mediating role of perceived organisational support. *International Review of Administrative Sciences*. 85. 527-543.
- Metcalf, B.D., Makarem, Y. Ve Afiouni, F. (2021). Macro talent management theorizing: transnational perspectives of the political economy of talent formation in the Arab Middle East. *The International Journal of Human Resource Management*. 32:1. 147-182.
- O'Connor, E. ve Crowley, H.M. (2019). Exploring the Relationship Between Exclusive Talent Management, Perceived Organizational Justice and Employee Engagement: Bridging the Literature. *Journal of Business Ethics*. 156. 903-917.
- Özdemir, A. (2019). Türkiye'de yetenek yönetimi, YÖK Ulusal Tez Merkezi verilerine göre bir içerik analiz çalışması (Karabük Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Tezi).
- Pusriadi, T. ve Darma, D.C (2020). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi Pada Karyawan Pt.Bintang Wahana Tata. *JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship*. 3 (1) 2020. 54-61.
- Painter-Morland, M., Kirk, S., Deslandes, G. ve Tansley, C. (2019). Talent Management: The Good, the Bad, and the Possible. *ERN: Personnel Policies* (Topic).
- Pauli, U. ve Pocztowski, A. (2019). Talent Management in SMEs: An Exploratory Study of Polish Companies. *Entrepreneurial Business and Economics Review*.

- Rumawas, W. (2021). Talent Management Practices on Employee Turnover Intention. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| *Journal of Theory and Applied Management*.
- Ross, S. (2013). How definitions of talent suppress talent management. *Industrial and Commercial Training*. 45(3). 166-170.
- Sopiah, S., Kurniawan, D.T., Nora, E. ve Narmaditya, B.S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*.7. 335-341.
- Tyskbo, D. (2021). Competing institutional logics in talent management: talent identification at the HQ and a subsidiary. *The International Journal of Human Resource Management*. 32:10. 2150-2184.
- Widodo, W. ve Mawarto, M. (2020). Investigating the role of innovative behavior in mediating the effect of transformational leadership and talent management on performance. *Management Science Letters*, 10, 2175-2182.

CATEGORICAL INVESTIGATION OF RESEARCHES IN TALENT MANAGEMENT BETWEEN 2006-2021 YEARS

Nazlı Ece Bulgur, Yasemin Bal

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the thesis studies on talent management in a comprehensive and holistic manner between the years 2006-2021 in Turkey. In this study, content analysis method was used. The universe of the study consists of the theses related to talent management, which are included in the database of YÖK National Thesis Center and made between 2006-2021, and the sample consists of a total of 132 theses (master's and doctorate) made in Turkey that meet the criteria determined in the study and are open to access. The data collected at the end of the study were transferred to the Excel program, summary tables were used, and then the analyzes were completed by making tables visually and the frequency of the obtained categories was given. When theses are examined in general; The university, where the most theses were written, was evaluated in terms of content and subject, such as the method used, the distribution of the number of theses by years. As a result of the study, the institutions with the most thesis written; It has been determined that mostly quantitative analysis methods are used as research methods in Bahçeşehir University, Istanbul Aydın University, Istanbul University, Marmara University and Beykent University.

Keywords: Talent management, content analysis, national thesis center