



COMPARATIVE ANALYSIS OF TALENT MANAGEMENT AT THE LEVEL OF ACADEMIC STUDIES

DOI: 10.17261/Pressacademia.2023.1751

PAP- V.17-2023(6)-p.40-45

Guzin Kiyik Kicir

Anadolu University, Department of Management and Organization, Eskisehir, Turkiye.

gkiyik@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6042-3422

To cite this document

Kicir, G. K., (2023). Comparative analysis of talent management at the level of academic studies. PressAcademia Procedia (PAP), V.17, 40-45.

Permanent link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2023.1751>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licensed re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- The main purpose of the research is to have people who have the knowledge to do talent management collection articles systems and comparative analysis and work in this field. The progress of the articles in the last year and suggestions for future evaluation are also included.

Method- Data collection sessions were obtained by scanning web of science abroad and journal park databases in Turkey. In these databases, all the reviews that were published in the field of management, open access, published in Turkish and English between the years 2013-2023, including talent management, were included in the scope of the research. Extending the resulting content analysis. This study, which categorically analyzes domestic and international articles under titles such as number, time, content, method and approach, is of a weighted nature.

Findings- Although databases are widespread and the concept is a new subject, it is seen that researches have been seen both in the country and abroad over the years. It has been determined that research methods are applied more frequently than annual numerical research methods, and in this context, data is collected through scales and questionnaires. It can be stated that qualitative research methods are predominant during abroad, where the concepts of field scanning and system systems are concentrated. It is seen that there is an intersection in common concepts in terms of data collection, data analysis methods, research approaches and application areas. However, in terms of security, there are more security vulnerabilities in foreign circuits. When the research content is scanned, the concepts shaped by taking advantage of the opportunity, carrying talent, and management approaches come together, while the concepts that come to the fore in a multidimensional and integrative approach in an abroad environment are encountered.

Conclusion- Domestic and international databases provide valuable contributions to the phenomenon of talent management both in terms of research activities and content. It can be stated that in the future, quantitative researches can be given more space, especially abroad, and the works owned should apply to different research designs instead of similar approaches and methods. In addition, the phenomenon of talent management, both in Turkey and abroad, was discussed interdisciplinary. Finally, it is important to carry out studies that deal with new application approaches instead of agreements targeting talent management, which is included in the literature in this process and the consumption of contributing to businesses.

Keywords: Talent management, human resources, database, systematic review, comparative analysis

JEL Codes: M12, M54, J53

YETENEK YÖNETİMİ OLGUSUNUN AKADEMİK ARAŞTIRMALAR DÜZEYİNDE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

ÖZET

Amaç- Araştırmanın temel amacı yetenek yönetimi başlıklı makaleleri sistematik ve karşılaştırmalı analiz edip, bu alanda çalışma yapacak akademisyenlere farkındalık oluşturmaktır. Makalelerin son on yıldaki gelişimi ve gelecek çalışmalar için önerilere de yer verilmektedir.

Yöntem- Veri toplama aşamasında yurt dışında web of science, yurt içinde dergi park veri tabanları taranarak verilere ulaşılmıştır. Bu veri tabanlarında 2013-2023 yılları arasında yayınlanmış, yönetim alanından çıkan, açık erişimli, Türkçe ve İngilizce dillerde yayınlanan yetenek yönetimi başlıklı tüm çalışmalar araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Elde edilen bulgular içerik analizi aracılığıyla incelenmiştir. Yurt içi ve yurt dışı makaleleri sayı, zaman, içerik, yöntem, yaklaşım gibi başlıklarda kategorik olarak analiz eden bu çalışma kavramsal bir niteliktedir.

Bulgular- Veri tabanları incelendiğinde, kavram yeni bir konu olmamasına rağmen, araştırmaların yıllar içinde hem yurt içi hem de yurt dışında sürekli arttığı görülmektedir. Araştırma yöntemlerine bakıldığında sayısal araştırma metotlarına ülkemizde daha sık başvurulduğu bu bağlamda ölçek ve anketler üzerinden veri toplandığı tespit edilmiştir. Alan tarama ve sistematik analiz kavramlarına yoğunlaşan yurt dışı çalışmalarında ise nitel araştırma metotlarının ağırlıklı olduğu ifade edilebilir. Karşılaştırmalı olarak ele alındığında yurt içi ve yurt dışı çalışmalarının veri toplama, veri analiz metotları, araştırma yaklaşımları ve uygulama sahaları açısından ortak kavramlarda kesişim yaşadığı görülmektedir. Ancak çeşitlilik açısından kavramsal genişliğin yurt dışı çalışmalarında fazla olduğu görülmüştür. Araştırma içerikleri tarandığında, ülkemizde fırsat eşitliği, yetenek keşfi, yönetim anlayışları üzerindeki şekillenen kavramlar öne çıkarken, yurt dışında konuya çok boyutlu ve bütünlüklü yaklaşımı öne çıkaran kavramlarla karşılaşmaktadır.

Sonuç- Yurt içi ve yurt dışı veri tabanları yetenek yönetimi olgusuna hem araştırma sayıları hem de içerik açısından değerli katkılar sunmaktadır. Gelecekte nicel araştırmalara özellikle yurt dışında daha çok yer verilebileceği, ülkemizdeki çalışmaların ise benzer yaklaşım ve metotlar yerine farklı araştırma desenlerine başvurusu gerektiği ifade edilebilir. Bununla birlikte hem yurt içi hem de yurt dışında yetenek

yönetimi olgusu disiplinler arası ele alınmalıdır. Son olarak yetenek yönetimini kavramsal tartışmalar yerine yeni uygulama yaklaşımları üzerinden ele alan araştırmalar yapılması da bu uygulamaların literatüre girmesi ve işletmelere katkı sağlaması anlamında önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Yetenek Yönetimi, İnsan Kaynağı, Veri Tabanı, Sistematik İnceleme, Karşılaştırmalı Analiz
JEL Kodları: M12, M54, J53

1. GİRİŞ

Entelektüel sermaye olarak işletmelere kazandırılacak insan kaynağının tespit edilmesi, mevcut çalışan becerilerinin geliştirilip geleceğin inşa edilmesi sosyal sürdürülebilirlik açısından değerlidir. Bu bağlamda yetenek yönetimi kavramı sağladığı stratejik avantajlarla insan kaynağı için önemli bir destekleyici olarak kabul edilmektedir. Literatürde ilk olarak yönetim psikolojisi alanında yer bulan yetenek kavramı, 1990'lı yıllarda rekabetçi iş dünyasında işletmelerin en yetenekli insanları kazanma çabası olarak yetenek yönetimi başlığı altında ifade edilmeye başlamıştır (Cismaru, İunius, 2020:1). Yetenek yönetimi; işletmenin sahip olduğu yetenekler ile ihtiyaç duyduğu yetenekler arasındaki boşluğu kapatmaya çalışan, özünde "insan kaynağı" olan yönetsel bir yaklaşımdır (Çırpan ve Şen, 2009: 110). Örgütsel performans, verimlilik ve rekabet etme becerileri anlamında işletmelere yüksek katkı sağladığı için önemli kabul edilmektedir (Mohammed vd., 2020:13).

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Yetenek Kavramı

İşletmeleri harekete geçiren ve ortak amaca ulaşma sürecinde etkili olan en önemli unsurlardan biri insan kaynağıdır. Bu kaynağın etkili olabilmesi çalışanların sahip oldukları yetenek ve bu yeteneğin işletmeler tarafından nasıl değerlendirildiği ile ilişkilidir. Literatüre bakıldığında yetenek kavramının bir insan ile bağlantılı olarak ilk kullanımına 19. yüzyılın sonlarında rastlanmaktadır. Kavramın sözcük kökeninde üstün performans ve ölçüm birimi ile ilişkilendirildiği kabul edilmektedir (Martinez-Morán vd., 2021: 2). Ortaya çıktığı günden bu yana yetenek olgusu ile ilişkili farklı birçok tanım yapılmıştır. Bunlardan birini Ewerlin (2013: 281); insanların doğuştan getirdiği, yüksek performans ve potansiyeli bireyde barındıran özellikler bütünü olarak ifade etmektedir. Bir başka tanım kişilerin davranışlarını düzenleyen zihinsel ve bedensel kapasite düzeyi olarak açıklamaktadır (Erdoğan, 1999: 87). Diğer bir tanımda Ross (2013: 167) yeteneği; diğer insanlarla karşılaştırıldığında ortalamadan üzerinde olan beceri ve kapasite düzeyi ile ilişkilendirmiştir.

Yetenek kavramının iş yaşamında öne çıkan anlamına bakıldığında işletmelerin sürekli yaşadığı değişim süreçlerini yönetebilecek ve kurum amaçlarına ulaştırıp, geliştirebilecek kişiler için kullanıldığı görülmektedir (Rhea, 2006). Benzer şekilde Alayoğlu'da (2010: 70) işletmenin geleceği için rol model olabilecek düzeyde güçlü nitelikleri, yönetsel ve teknik pozisyonlarda görev alabilecek potansiyeli olan parlak çalışanları ifade etmek amaçlı bu kavramı kullanmıştır.

2.2. Yetenek Yönetimi

Yeteneğin önemini kabul eden ve dinamik rekabet koşullarında ayakta kalmayı amaçlayan işletmeler için yetenek yönetimi değer yaratan bir başka konudur. Literatürde yeni bir kavram olmamakla birlikte iş yaşamının başlangıcından itibaren varlık göstermesi nedeniyle kilit konumunu korumaktadır (Alsawalhah, 2020:77). Hatta öyle ki günümüzde insan kaynağı yönetimi, yetenek kaynağı yönetimine doğru evrilmeye başlamıştır (Altuntuğ, 2009 :449). Bu bağlamda McCauley ve Wakefield (2006: 4) yetenek yönetimini; iş gücü planlama, yetenek analizi, işe alma süreci, eğitim ve geliştirme faaliyetleri, elde tutma çalışmaları ve yedekleme planlaması gibi insan kaynakları fonksiyonlarıyla bağlantılı tanımlamayı tercih etmektedir. Bir başka tanım, işletmelerin amaçlarına ulaşmasında verimlilik, karlılık ve sürdürülebilir büyüme için ihtiyaç duyulan çalışanların yönetimi olarak ifade etmektedir (Luna-Arocas vd., 2020). Altınöz ve Çöp (2010: 131) yetenek yönetimini; insan kaynağı içinde oluşan yeteneğin arz ve talep akış sürecinin yönetilmesi olarak tanımlamıştır. Masri ve Suliman ise (2019) işletmelerin operasyonel ve stratejik hedefleri için beceriye sahip çalışanları seçme ve anahtar pozisyonlara atama olarak ifade etmektedir.

Yönetsel bir zihniyeti uygulamaya yansıtan yetenek yönetimi anlayışı işletmeden ayrı düşünülmemesi gereken, işletme ve yetenekli örgüt bireylerini birlikte başarıya götürmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır (Yüksel, 2014, s. 80). Yetenek yönetiminin uygulanma sürecinde işletmelerin izlemesi gereken önemli adımları Macfadyen (2007) planlama, üst yönetim desteği, işletme içi iletişim kanallarının etkin kullanımı, tüm çalışan ve yöneticilere gerekli eğitim ve bilgilerin verilmesi, önemli iş pozisyonlarının tanımlanması, bu pozisyonlara çalışan tespit ederken sistematik değerlendirme yapılması, uygulama planının geliştirilmesi ve süreç takibi olarak sıralamıştır.

Yetenek yönetimi sürecindeki adımlar kadar uygulamaların başarısı için gereken işletme politikaları da önemlidir. Bu politikalar içinde yeteneğin fark edilmesi, yetenekli kişilerin işletmeye çekilmesi, potansiyelli kişilerin işe alınması, yetenekli çalışanların sürekliliğinin sağlanması, var olan yetenekleri geliştirip yenileme, başarı yönetimi, örgüt kültürünün geliştirilmesi, çevrenin genişletilmesi ve çevresel etkileşimin dinamik bir hale getirilmesi gibi başlıklar sayılabilir (Yazıcıoğlu, 2006: 8).

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmada yetenek yönetimi konusunda ülkemiz ve dünyadaki araştırmalara genel bakış sağlanıp, farkındalık artırılarak literatürün güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. 2013-2023 yılları arasında yayınlanmış, yönetim alanından çıkan, Türkçe ve İngilizce dillerde yayınlanan yetenek yönetimi başlıklı tüm çalışmalar araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Ele alınan makaleler analiz edilirken nitel araştırma yöntemi kullanılmaktadır.

3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Yurt dışında web of science, yurt içinde dergi park veri tabanları taranarak araştırma verilerine ulaşılmıştır. Belirlenen kriterlere uygun dergi makalelerine ilişkin bilgiler tablolar yardımıyla düzenlenmiştir. Elde edilen bulgular kategorik olarak içerik analizi aracılığıyla incelenmiştir. Yayın sayıları, araştırma yöntemi, yaklaşımlar, uygulama alanları, veri toplama ve analiz metotları üzerinden tespitler ortaya

konulmaktadır. Konuyla ilgili öne çıkan kavramların tematik olarak incelendiği çalışmada, makalelere ilişkin frekans değerlerine yer verilmekte ve gelecekteki araştırmalar için karşılaştırmalı öneriler paylaşılmaktadır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Yurt içi ve yurt dışı veri tabanlarında yetenek yönetimi başlıklı çalışmalar tarandığında 2013-2023 yılları arasında dergi parkta 43, web of science'da 88 çalışma tespit edilmiştir. Bu çalışmaların yıllara göre dağılımı Tablo 1'de görülebilir.

Tablo1: Yıllara Göre Yurt İçi ve Yurt Dışı Makalelerin Dağılımı

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Dergi Park	0	3	4	2	6	2	10	5	6	2	3
Web of Science	3	1	3	3	6	8	9	7	9	19	18

Tabloya bakıldığında ülkemizde yetenek yönetimi başlıklı makalelerin yıllara göre dalgalı bir seyir gösterdiği görülmektedir. Özellikle 2015'ten sonra sistematik iniş çıkış eğilimi dikkati çekmektedir. Yurt dışında ise, ilginin yıllar içinde artan bir ivmeye sahip olduğu, özellikle 2022 sonrasında araştırma sayılarındaki artışın daha çarpıcı olduğu tespit edilmiştir.

Veri tabanlarında yer alan makalelerin nicel ve nitel araştırma dağılımlarını Tablo 2'de görmek mümkündür.

Tablo 2: Araştırma Yöntemleri Frekans Bilgileri

	Dergi Park	Web of Science
Nitel	20	38
Nicel	23	50
TOPLAM	43	88

Tablo incelendiğinde Türkiye'deki nicel çalışmaların sayısının nitel araştırmalardan daha fazla olduğu görülmüştür. Yurt dışında ise tam tersine nitel araştırmaların, nicele göre daha çok yer bulduğu dikkati çekmektedir.

Araştırma yöntemlerine gelindiğinde veri toplama ve veri analiz metodlarına dair bilgiler Tablo 3'te incelenebilir.

Tablo 3: Araştırma Yöntemleri Kategori Cetveli

Kategori	Tema	Kod	Kategori	Tema	Kod
Dergi Park	Veri Toplama Yöntemi	Anket Literatür taraması Görüşme Veri tabanı tarama Ölçek Saha çalışması	Web of Science	Veri Toplama Yöntemi	Literatür tarama Makale inceleme Veri tabanı Gözlem Anket Ölçek Görüşme
	Veri Analiz Metodu	İçerik analizi Yapısal Eşitlik Modeli Örnek olay inceleme Regresyon analizi Korelasyon analizi Sistematik inceleme Kavramsal analiz Hipotez Testi Derleme ANOVA t-testi Doğrulayıcı Faktör Analizi Açımlayıcı Faktör Analizi Betimsel analiz		Veri Analiz Metodu	Kavramsal inceleme Teorik model geliştirme Teorik tartışma Sistematik analiz Memetik analiz Meta analizi Geçerlilik ağı şeması Yetenek gelişim haritalaması Haritalama analizi Vaka incelemesi Zaman çizelgesi Belgesel analiz Başarı hikayeleri İçerik analizi Betimsel inceleme Örnek olay incelemesi Faktör analizi Bibliyometrik Hipotez testi Gelecek yönelimli gözden geçirme

Tablo 3'te yer alan ifadelerle bakıldığında ikinci tabloda yer alan bulguları destekleyen şekilde veri toplama ve veri analiz metodlarında ülkemizdeki çalışmaların nicel veri analiz metodlarına daha çok odaklandığı görülmüştür. Hipotez testleri, faktör analizi, regresyon analizi, anova, t-testi gibi birçok kavram sayısal araştırmalarda kullanılan yöntemlerdir. Yurt dışındaki çalışmalara bakıldığında veri analiz metodlarının Türkiye'deki çalışmalara göre daha nitel metotlara kaydı ve yöntem çeşitliliğinin daha fazla olduğu görülmektedir. Memetic analiz, meta analizi, geçerlilik ağı şeması, haritalama, vaka inceleme, belgesel analiz, bibliyometrik gibi birçok veri analiz metodunun yurt dışı çalışmalarında kullanıldığı dikkati çekmiştir. Yurt dışında nitel bağlamda en çok kullanılan araştırma tekniği sistematik analiz olurken, ülkemizdeki araştırmalarda korelasyon, regresyon ve faktör analizi gibi nicel analiz metodları öne çıkmaktadır. Bu bağlamda veri toplama da en sık tercih edilen metot da araştırma ölçekleridir.

Yetenek yönetimi başlığı altında yurt içi ve yurt dışında gerçekleştirilen makaleleri uygulama alanları ve araştırma yaklaşımları açısından karşılaştırmak amacıyla Tablo 4 incelenebilir. Bu tabloda araştırmaların temel aldıkları kuramsal dayanaklar ve çalışmaların analiz kısmında odaklanılan uygulama sahalarına dair kodlama ifadeleri yer almaktadır.

Tablo 4: Uygulama ve Yaklaşım Bilgileri Araştırma Cetveli

Kategori	Tema	Kod	Kategori	Tema	Kod
Dergi Park	Uygulama Alanı	Üniversite İşletme Banka Otel işletmeleri Hastane İmalat işletmeleri Eğitim kurumları Sağlık kurumları Kadın çalışan Akademisyen Banka Çalışanları Gsm Sektör Çalışanları Doktora Öğrencileri Öğretmenler Liderler E-ticaret işletmeleri Makaleler Tezler Özel okullar Hemşireler	Web of Science	Uygulama Alanı	Çok uluslu işletmeler Çin Güney Kore Turizm konaklama işletmeleri Makaleler Bankacılık sektörü Özel sektör Kamu sektörü Sağlık sektörü Hindistan Veri tabanları Öğretmenler Pakistan Y Kuşağı Brezilya KOBİ'ler Konaklama endüstrisi Futbol kulübü Japon firmaları
	Araştırma Yaklaşımı	Liderlik yaklaşımı Stratejik yaklaşım Eğitim yaklaşımları Yetenek yaklaşımları		Araştırma Yaklaşımı	Eleştirel yaklaşım Sistem yaklaşımı Girişimcilik tahsis teorisi Durumsallık teorisi Liderlik yaklaşımları Stratejik yaklaşım Yetenek yaklaşımları Neo-kurumsal teori Çağdaş paradigma

Tablo incelendiğinde makalelerin uygulandığı alanlar açısından araştırma yöntemleriyle uyumlu bulguların ortaya çıktığı ifade edilebilir. Nicel analiz metodlarının yoğunlukla görüldüğü ülkemizde ölçek ve anket kullanımı yaygın olduğu için uygulama anlamında işletme çeşitliliği dikkati çekmektedir. İmalat işletmeleri, oteller, bankalar, sağlık kurumları ve çalışanları üzerinde araştırmaların yoğunlaştığı görülmüştür. Yurt dışı makalelerinde nitel araştırmaların kullanım sıklığını destekler şekilde uygulama sahası olarak veri tabanları yer bulmaktadır. Alan tarama, makale ve literatür tarama ifadeleriyle de yurt dışı araştırmalarında sık karşılaşılmaktadır. Sektör dağılımlarına bakıldığında yurt içi ve yurt dışı çalışmalarda belirli işletme türleri için benzerlik görülmektedir. Sağlık kurumları, bankalar, otel işletmeleri benzer sektörler olarak öne çıkmaktadır. Yurt dışında yürütülen çalışmalarda farklı ülkelerden örneklerle sık karşılaşıldığı ifade edilebilir. Çin, Pakistan, Güney Kore, Japonya, Hindistan bu ülkeler arasındadır. Yaklaşımlar açısından makaleleri karşılaştırdığımızda ise, ülkemizde daha sınırlı kuram ve paradigma başlıkları ile karşılaşılmakta, yurt dışında konunun teorik alt yapısının daha çeşitli yaklaşımlardan destek alarak şekillendirilebildiği görülmüştür. Farklı olarak eleştirel kuram, sistem yaklaşımı, durumsallık yaklaşımı, girişimcilik yaklaşımı, neo-kurumsal yaklaşım, çağdaş paradigma gibi başlıklar yurt dışındaki makalelerde tespit edilen ve öne çıkan yaklaşımlar arasındadır.

Yetenek yönetimi başlığı altında dergi park ve web of science veri tabanlarında yayınlanan makalelerin karşılaştırmalı olarak ele alındığı son boyut araştırma kapsamında öne çıkan kavramlardır. Makalelerin araştırma içerikleri taranıp, incelendiğinde terminolojik olarak öne çıkan bazı kavramlar tespit edilmiştir. Bu kavramlara ait ifadeleri Tablo 5'te görmek ve incelemek mümkündür.

Tablo 5: Araştırma Makalelerinde Öne Çıkan Kavramlar

Öne Çıkan Kavramlar	
Dergi Park	Web of Science
Stratejik insan kaynakları yönetimi Yönetimsel Pandora Hedef planlama İç girişimciler Yetenek metrikleri Yetenek etiket ölçeği Yetenek havuzu Cam tavan Ölçüt örnekleme İşveren markası Yetenek keşfi	Yetenek savaşı Yetenek yönetim psikolojisi Yeniden yapılandırma Mesleki psikoloji Pozitif psikoloji Multidisiplinerlik Tersine mentörlük İnsan kaynağı analitiği Yetenek geliştirme Kariyer çapaları Yedekleme planlaması

Yetenek gelişimi ve sürdürme Kariyer yönetimi Liderlik tarzı	Yetenek hattı Bütünleştirici model Algılanan yetenek derecelendirme Örgütsel dirençlilik Yetenek düzenlenmesi Bumerang yeteneği Yetenek belirleme modelleri Yeşil yetenek yönetimi Yetenek gelişimi Yeteneği elde tutma Uyarıcı-organizasyon tepki modeli İşe alım stratejileri Liderin potansiyeli tespit etmesi Gönüllü kariyer geçişi İnsan kaynakları mimarisi modeli Kurumsal esneklik
--	--

Tabloya bakıldığında gerek yurt içinde gerekse yurt dışında öne çıkan kelime grupları olduğu görülmektedir. Türkiye’de yetenek olgusunu kapalı ve açılması gereken bir alan olarak gören “pandora” kelimesi, işveren markasının etkisi, çalışanlara önem veren iç girişimcilik olgusu ve liderlik kavramları öne çıkmaktadır. Yetenek yönetimine stratejik olarak yaklaşılması gerektiğini vurgulayan stratejik insan kaynakları yönetimi ve kadın çalışanları engelleyici “cam tavan” kelimeleri bu kategoride dikkati çeken diğer ifadelerdir. Ayrıca yetenek keşfi, yetenek havuzları, yetenek konusundaki planlama faaliyetleri, yetenek geliştirme ve kariyer yönetimi kavramları da ülkemizdeki çalışmalarda vurgulanan ifadeler arasında yer almaktadır. Son olarak nicel çalışmaların ağırlıklı olduğu yurt içi makalelerde yetenek metrikleri, yetenek etiket ölççekleri dikkati çeken ölçüm içerikli kelimeler arasında olmuştur.

Yurt dışı makalelerinde yetenek yönetimi konusunda öne çıkan farklı başlıklar arasında yetenek savaşı, yetenek yönetim psikolojisi, kariyer çapaları, yeşil yetenek yönetimi, insan kaynakları gönüllü mimari modeli gibi kavramların yer aldığı görülmektedir. Planlama boyutuna yedeklemeyi dahil eden, keşif için yetenek hattı kavramına değinen çalışmalar, multidisipliner araştırma vurgusuna da yer vermektedir. Yetenek konusunda işletmelere yeniden yapılandırma öneren araştırmalar, yeteneği insan kaynağı analitikleriyle tespit etme süreçlerine değinmektedir. Yetenek derecelendirme, düzenleme, elde tutma, geliştirme gibi temel birçok kavramın yer aldığı yurt dışı makalelerde, yetenek yönetimi için etkisi vurgulanan diğer kavramlar arasında kurumsal esneklik, örgütsel dirençlilik ve bütünleştirici yaklaşım modeli de öne çıkan ifadeler arasındadır.

5. SONUÇ

Bu bildiri kapsamında yetenek yönetimi başlığı altında son on yılda yürütülen yurt içi ve yurt dışı araştırma makaleleri karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Veri tabanları incelendiğinde, kavram yeni bir konu olmamasına rağmen, araştırmaların veri tabanlarında yıllar içinde sürekli arttığı görülmektedir. Yurt dışında özellikle son yıllarda daha hızlı bir artış yaşayan makaleler, yurt içinde iniş-çıkışlı ama genel ivme açısından artış eğiliminde bir seyir gösterir. Bu durum yetenek yönetimi konusunun, hem ülkemizde hem de yurt dışında daha çok öne çıkacağı şeklinde değerlendirilebilir. Özellikle uygulama alanında konunun insan kaynakları faaliyetlerine yansımaya potansiyeli yüksek görülmektedir. Araştırma yöntemlerine bakıldığında sayısal araştırma metodlarına ülkemizde daha sık başvurulduğu bu bağlamda ölçek ve anketler üzerinden veri toplandığı tespit edilmiştir. Araştırma konularına yeni boyutlar ekleme ve derinlik katma amaçlı önemli bir konumda olan nitel araştırma metodlarının ise yurt dışı çalışmalarında ağırlıklı olduğu ifade edilebilir. Veri toplama ve veri analiz metodlarının ise yurt içi ve yurt dışındaki nicel ve nitel araştırma dağılımlarına uygun bir biçimde şekillendiği görülmüştür. Genellemenin imkânı yüksek ve bilimsel veri değeri güçlü kabul edilen nicel çalışmaların yurt dışına göre ülkemizde yoğunlukla çıkması kavramla ilgili alan yazınına ülkemizin de ciddi katkı sunma imkanını beraberinde getirmektedir. Alan tarama ve sistematik analiz kavramlarına yoğunlaşan yurt dışı çalışmalarına göre yurt içi çalışmaların önemli avantajı nicel araştırma metodlarıdır. Karşılaştırmalı olarak ele alındığında yurt içi ve yurt dışı çalışmalarının veri toplama, veri analiz metodları, araştırma yaklaşımları ve uygulama sahaları açısından ortak kavramlarda kesişim yaşadığı ifade edilebilir. Hatta uygulama yapılan bazı sektörlerde birbir benzerlikler olduğu da dikkati çekmektedir. Ancak çeşitlilik açısından ele alındığında kavramsal genişliğin yurt dışı çalışmalarında fazla olduğu görülmüştür. Metod çeşitliliği, farklı yaklaşımlar ve uygulama alanları yurt dışı araştırmalarda daha fazladır. Ülkemizde işletme ve çalışan düzeyinde mikro çalışmaların ağırlıklı olduğu görülürken, yurt dışında ülke bazında makro çalışmalara da yer verildiği dikkati çekmektedir. Araştırma içerikleri tarandığında ise öne çıkan kavramlar açısından aynı eğilimin devam ettiği ve yurt dışı çalışmalarında kavram çeşitliliğinin yüksek olduğu ifade edilebilir. Ülkemizde fırsat eşitliği, yetenek keşfi, yönetim anlayışları üzerinden şekillenen kavramlar öne çıkarken, yurt dışında konuya çok boyutlu ve bütünlükçü yaklaşımı öne çıkaran kavramlarla karşılaşılmaktadır. Yetenek yönetiminin Türkiye’de açılmayı bekleyen ve potansiyeli halen tam olarak keşfedilmemiş bir kavram olduğu vurgusu öne çıkarken, yurt dışı çalışmalarında işletmelere yapısal değişimi öneren ve konuyu içselleştirmeyi amaçlayan uygulamaları öne çıkaran kavramlarla vurgulandığı görülmektedir. Sonuç olarak ifade edilebilir ki yurt içi ve yurt dışı veri tabanları yetenek yönetimi olgusuna hem araştırma sayıları hem de içerik açısından değerli katkılar sunmaktadır. Gelecekte nicel araştırmalara özellikle yurt dışında daha çok yer verilebileceği, ülkemizdeki çalışmaların ise sayısal olarak artması ayrıca benzer yaklaşım ve metodlar yerine farklı araştırma desenlerine başvurmaya gerektiği ifade edilebilir. Bununla birlikte hem yurt içinde hem de yurt dışında yetenek yönetimi olgusunun gelecekte disiplinler arası olarak ele alınması ve araştırılması da alan yazınına katkı sağlayacak bir başka boyuttur. Son olarak yetenek yönetimini kavramsal ve teorik tartışmalar yerine uygulamaya yönelik yeni yaklaşımlar üzerinden ele alan araştırmalar yapılması da yeni uygulamaların literatüre girmesi ve uygulama alanında yer alan kurumlara araştırmaların katkı sağlaması anlamında önemli görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Alayoğlu, N. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde yeni dönem: yetenek yönetimi. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 68-97.
- 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,14,75-89.
- Altınöz, M. & Çöp, S. (2016). The role of organizational support in the influence of talent management in international hotel administrations on organizational confidence: a field research. Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal, 1, 690-698.
- Altuntuğ, N. (2009). Rekabet üstünlüğünün sürdürülmesinde yeteneklerin rolü: yetenek yönetim yaklaşımı. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(3), 453-460.
- 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, 263-274.
- Çırpan, H. & Şen A. (2009). İşletmelerde yenilikçiliği geliştirmede etkili bir araç: yetenek yönetimi. Çerçeve Dergisi, 17(52), 110-117.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları.
- 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.
- Luna-Arocas, R., Danvila-Del Valle, I. & Lara, F. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. Employee Relations, 42(4), 863-881.
- Martínez-Morán, P. C., Fernández-Rico Urgoiti, J. M., Díez, F., & Solabarrieta, J. (2021). The digital transformation of the talent management process: A Spanish business case. Sustainability, 13(4), 1-16.
- Masri, N. & Suliman, A. (2019). Talent management, employee recognition and performance in the research institutions. Studies in Business and Economics, 14, 127 – 140.
- Mccauley , C. & Wakefield M. (2006). The Management in the 21st Century. The Journal of Quality & Participation, 29(4), 321-233.
- Rhea D. (2006). Identifying and Managing Your assets: Talent Management, Pricewaterhouse Coopers, London.
- Ross, S. (2013). How definitions of talent suppress talent management. Industrial and Commercial Training, 45(3), 166-170.
- Yazıcıoğlu, S. (2006). Yetenek Yönetiminde Bir Uygulama: Üst Düzey Yönetici Yedekleme Amaçlı Geliştirme Programı. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Yüksel, Ö. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi (2. Basım), Ankara: Gazi Kitabevi.