

Opinions of Students' about Talent Management at Universities

Püren AKÇAY ÜZÜM¹

¹İstanbul Aydın University, Faculty of Education, İstanbul, Turkey

ARTICLE INFO

Article History:

Received 27.07.2016

Received in revised form
18.01.2017

Accepted 06.02.2017

Available online
04.03.2017

ABSTRACT

The purpose of this study is to reveal the opinions of students about talent management practices at universities in order to manage students' talents. This research is important to determine how the concept of talent management can be implemented in universities. Data of the research has been collected from 376 final year students at Faculty of Education at a Foundation University in İstanbul, in the academic year 2015-2016. A survey has been developed by researcher to determine the views of students' regarding the practices of talent management. This research is designed with quantitative research method, by using scanning model. According to research's results, it has been seen that Universities don't make enough introduction and orientation studies for high schools students. Universities are informing students about scholarships and other opportunities. But they don't give enough information about gains to be obtained in case of success and don't make routing about departments. The research results show that Universities are defected in talent development stage of talent management practice. At the same time research results shows that students need talent developing applications. This research reveals that successful students are not adequately informed about different career opinions.

© 2017 IOJES. All rights reserved

Keywords:

Talent, talent management, talent management at universities.

Extended Summary

Purpose

The purpose of this study is to reveal the opinions of students about talent management practices at universities in order to manage students' talents. Within the framework of this objective it is intended to provide these questions:

1. What are the opinions of students about talent management applications at 'exploring the talent step'?
2. What are the opinions of students about talent management applications at 'placement the talent step'?
3. What are the opinions of students about talent management applications at 'developing the talent step'?
4. What are the opinions of students about the need for any talent developing, identifying performance or developing performance programmer?
5. What are the opinions of students about talent management applications at 'keeping the talent step'?
6. Are there any significant differences between opinions about talent management and students' gender, department in Faculty and type of graduated high school?

¹Corresponding author's address: İstanbul Aydın University, Faculty of Education, Küçükçekmece, İstanbul, Türkiye
Telephone: +90 534 588 64 83
Fax: +90 212 425 57 59
e-mail: purenuzum@aydin.edu.tr
DOI: <https://doi.org/10.15345/iojes.2017.02.013>

Method

This research is designed with quantitative research method, by using scanning model. Data of the research has been collected from 376 final year students at Faculty of Education at a Foundation University in İstanbul in the academic year 2015-2016. In this study it was possible to reach to the whole of the universe because of this there wasn't need to use sampling methods. A survey has been developed to determine the views of students regarding the practices of talent management with 17 closed-ended questions.

Results

It was revealed that there is a significant difference between undergraduate students' opinions about 'placing the talent step', 'developing the talent step' and 'keeping the talent step' of university's talent management implementations according to students' section at Faculty.

It was revealed that there is a significant difference between undergraduate students' opinions about 'placing the talent step' and 'keeping the talent step' of university's talent management implementations according to students' type of secondary schools graduated. It was revealed that there isn't a significant differences between undergraduate students' opinions about university's talent management implementations have significant difference according to gender.

Discussion

It has been seen in this research Universities don't make enough introduction and orientation activities for secondary schools students. According to this National Education authorities are required to distinguish scientific supports from advertisement activities. Nevertheless Universities are required to do these activities within the framework of scientific needs.

In this research second step of talent management 'Placing the talent step' was being held to coincide with the university choice process. It can be argued that process of enrollment the student to the university is not different from process of placing the employee to organization.

According to the research, Universities give informations about scholarships and other opportunities but they but they don't give enough instruction about Faculty sections and enough information about students' gains to be obtained in case of being successful.

Most active step of universities' talent management process is 'developing the talent' step. But research results show that Universities are inadequate at this step. First of all Universities must develop tests for a diagnostic process and must implant tests afterwards they must prepare special development programs and gifted students should develop according to these programs. It is understood from the research students need 'talent development studies'. Student success is not only connected to academic success. Because of this multidirectional process of determining success is needed.

Also research shows that successful under graduated students are not surficial informed about different career options. And also it is not enough to train students with just systematically directions to postgraduate studies within the framework of a program and instructions about academic training programs. At this point the whole higher education system needs to be reconstructed in line with the approach and principles of talent management.

Conclusion

According to students' opinions universities don't make enough introduction and orientation activities for secondary schools students. At the 'exploring the talent' step of talent management universities must make their instruction and orientation studies within the framework of science.

Universities must give enough instruction about Faculty sections and enough information about students' gains to be obtained in case of being successful. During the guidance phase of high schools students, high schools and universities must organize together and make institutional promotion activities. Furthermore these information activities should not be left at the level of information only; they must involve other activities at orientation and placing phase. Finally, a holistic and developmental student monitoring and improvement system that including diagnostic and developing stages based on students' multidirectional success perceptions should be established at universities.

Öğrencilerin Üniversitede Yeteneklerinin Yönetimi Konusundaki Görüşleri

Püren Akçay Üzüm¹

¹İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul, Türkiye

MAKALE BİLGİ

Makale Tarihi:

Alındı 27.07.2016

Düzeltilmiş hali alındı

18.01.2017

Kabul edildi 06.02.2017

Çevrimiçi yayınlandı

04.03.2017

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, öğrenci yeteneklerinin yönetilmesi amacıyla, üniversitede gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin öğrencilerin görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırma, yetenek yönetimi kavramının üniversitelerde ne derecede uygulanabilir olduğunu belirlemek açısından önem arz etmektedir. Bu amaç çerçevesinde araştırmacı tarafından öğrencilerin yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik bir anket geliştirilmiştir. Araştırmanın verileri İstanbul'da bulunan bir Vakıf Üniversitesi'nin, Eğitim Fakültesi'nde 2015-2016 eğitim öğretim yılında öğrenim gören 376 son sınıf öğrencisinden toplanmıştır. Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; üniversitelerin ortaöğretim öğrencilerine dönük olarak yeterli tanıtım ve yönlendirme yapmadığını görülmüştür. Üniversite, burslar ve diğer olanaklar hakkında öğrencileri bilgilendirmekte; fakat bölümler hakkında yönlendirme ve başarı durumunda elde edilecek kazanımlar hakkında yeterli bilgilendirmeyi yapmamaktadır. Araştırma sonuçlarına bakarak üniversitelerin en aktif olmaları gereken yetenek yönetimi aşamasının yeteneği geliştirme basamağı olmasına karşın bu konuda çok yetersiz olduğu söylenebilir. Lisans öğrencilerinin yetenek geliştirici çalışmalara gereksinim duyduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada başarılı lisans öğrencilerinin farklı kariyer seçenekleri konusunda yeterince bilgilendirilmediği ortaya çıkmıştır.

© IOJES. Tüm hakları saklıdır

Anahtar Kelimeler:

Yetenek, yetenek yönetimi, üniversitelerde yetenek yönetimi.

Giriş

Küresel rekabet ortamı içinde, sürdürülebilir rekabet için en önemli kaynağın yetenekli çalışanlar olduğu, giderek daha çok kurum, uygulayıcı, eğitimci ve araştırmacı tarafından kabul edilmektedir. Üniversiteler, hizmet üreten örgütler içinde, yetenekli işgörenlerin yoğun olarak çalıştığı kurumlardandır. Üniversitelerde çalışan akademik personelin mesleğe kabul şartları incelendiğinde, akademik ve dil yeterliliklerinin sınavlarla belirlendikten sonra akademik başarılarının da dikkate alınarak seçildikleri görülmektedir.

Yetenek Kavramı

Kavramsal olarak 'yetenek' psikoloji bilimi ve yönetim bilimleri açısından incelenmiştir. Psikoloji bilimi bireyin yeteneğini, yönetim bilimleri ise sistemin yeteneğini ya da sistemdeki işgörenlerin yeteneğini açıklamaktadır (Akar, 2015).

Psikoloji biliminin incelediği anlamda yetenek, kişinin algılama, öğrenme, sergileme ve üretme gücüne kaynaklık eden potansiyeli oluşturmaktadır. Feldman (1986), yeteneği doğrudan 'potansiyel' ile eşleştirmekte, yeteneği 'deneyimler dünyasında farklı yönlerde yapıcı etkileşimler kurma potansiyeli' olarak tanımlamaktadır. Eğer bu potansiyel, yüksek performansa dönüşüyorsa yeteneğin geldiği nokta 'üstünlük'tür (Akt. Gagne, 2004).

'Potansiyel' ve 'Performans' yetenek tanımını oluşturan temel unsurlardandır. Performans, bireyin rolleri, sorumlulukları ve hedeflerindeki başarıları ile ilgiliyken; potansiyel bireyin uzun vadedeki kariyer yolunda başarılı olup olmayacağı ile ilgidir (Berger & Berger 2003). Atlı'ya (2002) göre de yetenek, üstün potansiyelin belirli bir yetenek alanında üstün performansa dönüştürülmesidir. Yetenek, ya çalıştığı dönemde ya da uzun vadede, potansiyelini en üst düzeyde kullanarak örgütsel performansta fark yaratabilen kişilerdir

² Sorumlu yazarın adresi: İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Küçükçekmece, İstanbul, Türkiye

Telefon:+90 534 588 6483

Faks: +90 212 425 57 59

e-posta: purenuzum@aydin.edu.tr, akcaypuren@hotmail.com

DOI: <https://doi.org/10.15345/iojes.2017.02.013>

(CIPD, 2016). Reilly ve Williams'ın (2012) araştırmasında da belirttiği gibi günümüzde örgütler bireylerin yetenekli olup olmadıklarını, var olan performanslarından ve bu performansı gelecekte sürdürebilecekleri potansiyelden anlamaya çalışmaktadırlar.

Kişilerin yetenekleri, öğrenme ortamında beceri ve yeterliklere dönüşerek kişiyi yüksek performansa ve başarıya ulaştırmaktadır (Gagne, 2004). Yalçınay (2000) da bireyin yeteneği, davranışını ve performansını etkileyen çok önemli bir faktör olduğu görüşündedir. Kliffman'a göre (2009) ise yetenek, kişinin kendi içsel faaliyetlerini yerine getirebilme, beceri, bilgi, deneyim, istihbarat, yargı, tutum, karakter ve dürtülerini kapsayan bireysel becerilerin toplamıdır.

Yapılan bütün tanımlamalardan sonra psikoloji biliminin incelediği anlamda yeteneği, kişinin düşünme, hissetme, davranış kalitesini belirleyen, davranışa dönüşerek üretken uygulamalara yansıyan, kişiyi ustalık düzeyine ulaştıran, potansiyelini oluşturan, performans ve başarısına yansıyan yüksek kabiliyetler bütünü ve doğuştan gelen güç olarak tanımlamak mümkündür (Akar, 2015). Yönetim bilimlerinin incelediği anlamda örgütün yeteneği, işgörenlerin yeteneği ile temel yetenek diye adlandırılan yapı ve sistemin yeteneği olmak üzere iki boyutta incelenmiştir.

Örgütün yeteneğini, işgörenlerin yeteneğini temel alarak açıklayan araştırmacılara göre örgütün yeteneği, işgörenlerin bilgi, beceri ve zihinsel kabiliyetlerinin bir karışımıdır (Fung Li & Devos, 2008; Tansley, Harris, Stewart & Turner, 2006). Örgütsel anlamda yetenek, işgörenin sahip olduğu kaynaktan yararlanarak daha fazla üretmesini sağlayan, fikir, bilgi ve becerilerinin sağladığı potansiyeldir (Goffee ve Jones, 2007). Cheese'ye göre (2008), yetenek; kişinin sahip olduğu tüm deneyim, bilgi, beceri ve davranışlar ile bunları örgüte vermesi ya da çalışmak için kullanması anlamındadır. Yetenek, örgütün iş hedeflerini karşılamak için gereksindiği, istihdam ettiği ve geliştirdiği tüm insan kaynağını açıklayan terimdir (Akt. Fung LI & Devos, 2008). Bireyin, örgüt yeteneğine dönüşen öznel yeteneği, bireysel ve örgütsel başarı sağlamada kritik önem taşıyan, gözlenebilir, ölçülebilir, kişisel performans davranışları da Gubman (1998) tarafından yetenek olarak tanımlanmıştır. İngiliz Personel Geliştirme Enstitüsü'ne göre (Chartered Institute of Personnel and Development, 2007) yetenekli birey, gerek var olan katkıları gerekse uzun vadede en üst düzeyde sergileyebilecek potansiyelleri ile örgütsel performansa ayırt edici ve farklı bir katkı sağlayabilen bireylerdir.

Buckingham ve Vosburgh'a göre (2001) yetenek, kişinin görevini başarılı, pratik, yeniliğe açık, yaratıcılığa dayalı ve uygun bir zamanda yapabilme kabiliyeti ve kişinin tekrar edebilen düşünme, hissetme ve davranma yetilerinin üretken bir şekilde uygulanabilmesidir (Buckingham & Vosburgh, 2001). Yetenek bir diğer ifade ile bireyin düşünce, his ve davranışlarını üretkenliğinde kullandığı ve bununla birlikte stratejik düşünme, rekabet edebilme gibi yetkinliklerini ortaya çıkardığı bir unsur olarak da ifade edilebilir (Buckingham ve Vosburgh 2001).

Örgütün yeteneğini, örgütün yapı ve sisteminle bütünleşik temel yetenekleri esas alarak açıklayan araştırmacılardan Phalad ve Hamel'e göre (1994) temel yetenek, bir firmaya müşterilerine özel bir yarar sunma olanağı sağlayan bir dizi beceri ve teknolojinin karışımıdır. Temel yetenek, örgütü pazarda diğerlerinden ayıran rekabet üstünlüğü oluşturan anahtar ögedir (Rothwell & Lindholm,1990). Bazı örgütler, pazarlama, finansman, tasarım yetenekleri gibi işlevsel yetenekleri geliştirmeye odaklanırken; bazı örgütler karar verme, yaratıcılığı teşvik ve liderlik becerileri gibi genel yetenek alanlarını geliştirmeye odaklanmaktadır (Kermally, 2004).

Bu tanımlamalardan sonra örgütsel yeteneğin, sahip oldukları beceri, bilgi, kabiliyet, yeterlik, değer, performans, potansiyel ve tutumlarıyla örgütsel performansa ayırt edici, taklit edilemeyen, özgün katkılar sağlayan, yüksek nitelikli kişi ya da gruplar oluştuğu söylenebilir (Akar, 2015).

Personel yönetiminden Yetenek Yönetimine

Yetenek yönetiminin ortaya çıkış süreci işletmelerde personel yönetimi ile başlamıştır. Personel Yönetimi, işletmelerde işe alma, işten çıkarma ve personel kayıtlarının tutulması gibi işlemleri ifade etmekte olup, az sayıda işlevi kapsamakla birlikte; işletmelerde stratejik bir role de sahip değildir. Daha çok personel işlevlerini yerine getirmekte, örgütsel kararlarda herhangi bir görev üstlenmemektedir (Uyargil, vd. 2010).

Ancak personel yönetimi zamanla yerini işletmelerde rakipler arasında rekabetçi avantaj sağlama amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politikalar oluşturma,

planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplin olarak tanımlanan insan kaynakları yönetimine bırakmıştır (Doğan ve Demiral, 2008). İnsan kaynakları yönetimi (Yüksel, 2004); işletmelerde rekabetçi üstünlük yaratmak amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politikalar oluşturma, planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplindir.

Geleneksel personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi arasındaki temel fark odaklandıkları hedef kitlelerdir. Personel yönetimi esas olarak işletmenin çalışanlarını hedef alırken, insan kaynakları yönetimi işletmenin gereksinimi olan insan kaynağını da dikkate almaktadır. Böylece, insan kaynakları yönetimi işletmenin mevcut çalışanlarının dışına çıkarak potansiyel adayları da içerisine alan, daha geniş bir hedef kitleye hitap etmektedir (Özden, 2007).

1980'li yıllarda ise stratejik yönetim ve insan odaklı yönetim yaklaşımının etkisi ile Wright ve McMahan'e göre "bir örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamak için tasarlanmış, planlanmış insan kaynakları açılımları ve faaliyetleri modeli" olarak tanımlanan stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Genç, 2009).

Yetenek yönetiminin stratejik bir araç konumuna gelmesinin nedeni literatürde yetenek savaşları olarak ifade edilmektedir. İşletmelerin pazardaki farklılığı, giderek daha fazla insan gücündeki farklılığa dayanır hale gelmektedir. Birbirleriyle rekabet halindeki işletmeler hızlı değişim ve belirsizlik karşısında; küresel meydan okumalara tepki vermenin yolunun çalışanlarının sahip oldukları yeteneklerin ortaya çıkarılmasından geçtiğinin farkına varmaktadırlar (Keçecioğlu vd., 2005). 1997 yılında Mckinsey danışmanları ise yeteneğin bu önemi üzerine "yetenek için savaş" kavramını ön plana çıkarmışlardır. Mckinsey danışmanlarının 122 Amerikalı büyük firma ve 13,000 yönetici ile yaptığı görüşmeler sonucu en önemli kaynak organizasyondaki yüksek yetenekli bireyler olarak işaret edilmiştir.

Mckinsey tarafından ortaya koyulan "yetenek savaşları" kavramı araştırmasından ortaya çıkan bir diğer önemli bulgu ise; kurumların artık sayılabilir varlıklara yatırım yapmak yerine; entelektüel sermaye, yenilikçi fikirler gibi sayılamayan varlıklara yatırım yapmaktadırlar.

Yetenek Yönetimi

Yönetim alanında, yeteneklerin; işletmeyi, diğerlerinden farklı bir yere taşıma kapasitesine sahip olduğuna, ilk işaret eden kişi, Selznick olmuştur. Selznick'e göre, bu özellikleriyle yetenekler, işletmenin, işletmeyi öne geçirme potansiyeli taşıyan, ayırt edici unsurlarıdır (Selznick, 1984). Yetenekleri stratejik bir rekabet kaynağı olarak konumlandırarak, rekabet üstünlüğünün sürdürülebilmesinin olmazsa olmaz şartı haline getiren araştırmacılar ise Hamel ve Prahalad olmuştur.

Hamel ve Prahalad (1990) ve (Javidan, 1998) gibi araştırmacılar işletme içerisinde, paylaşıma dayalı bir öğrenmenin ürünü olarak açığa çıkan yeteneklerin; her türlü bilgi, ustalık, deneyim, kültürel kodlar ve teknik süreçlerle etkileşerek, işletmeye özgü temel yeteneğe dönüştüklerini ve bunun sonucunda da, kopyalanamaz rekabet gücünü oluşturduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların her biri birer yetenek olarak görülmeye ve bu yeteneklerin işletmede tutulması, bağlılıklarının sağlanması ve yeni yeteneklerin de işletmeye çekilerek geliştirilmesi giderek önem kazanmaya başlamıştır (Peters, 2006).

Alanyazındaki yetenek yönetimi tanımları Sweem (2009) tarafından; 'yetenek yönetimi=insan kaynakları', 'yetenek havuzu kavramı', 'genel/kapsayıcı yetenek yönetimi' ve 'bütüncül yetenek yönetimi kavramı' başlıkları altında gruplandırılmıştır. Bu kavramsal gruplandırmanın yetenek yönetimi yaklaşımlarını gösterdiği ifade edilmiştir. Bu çalışmada, Sweem'in (2009) sınıflandırmasında yer alan 'Genel/Kapsayıcı Yetenek Yönetimi' grubunda yer alan tanımlamalardan yola çıkılmıştır. Buna göre Genel/Kapsayıcı Yetenek Yönetimi sınıfındaki yetenek yönetimi tanımlarının ortak noktaları şunlardır:

- Yetenek yönetimi sadece belirli pozisyonlara odaklanmaz
- Her bir kişiyi en yüksek performansına ulaştırmak için yönetmek esastır
- Her düzeydeki yönetici ve çalışanlar işbirliği içinde olmalıdır
- Örgütün ve liderlerin gelişim ihtiyaçları yetenekle karşılanır, örgüt iş hedeflerini örgütsel yedekleme çalışmalarıyla gerçekleştirir
- Yeteneğin performansa bağlı yönetimidir

- İnsancıl ve demografik algılar bağlamında farklılaştırmadan yeteneğin yönetimidir

McCauley ve Wakefield'ın (2006) yetenek yönetimi tanımı bu gruptandır ve yetenek yönetimini çalışanların en yüksek kapasitelerinin, örgütün en yüksek performansına ulaşabilmesi için yönetilmesi becerisi olduğunu içeren düşünce akımı olarak tanımlamaktadırlar. Bu bağlamda yetenek yönetimi aynı zamanda bu süreci gerçekleştirecek çalışanların geliştirilmesini de içerir. Bu çalışmalar, tüm düzeydeki idareciler arasında işbirliği ve iletişimi gerekli kılar. Yine bu sınıflandırma çerçevesinde yetenek yönetiminin "bir anlayış" "etkin yedekleme planlamasında kilit bir unsur" ve "her kademedeki çalışanların en üst düzey potansiyelde çalışmasını sağlama teşebbüsü" olarak tanımlandığı görülmektedir (Creelman, 2004; Cheloha & Swain, 2005; Redford, 2005).

Yetenek Yönetimi Aşamaları

Yetenek yönetimi aşamaları benzer olmakla birlikte her örgütte farklılık gösterebilir (Davies & Davies, 2014). Bu doğrultuda bu araştırmanın konusu olan üniversitelerde yetenek yönetiminin uygulama aşamaları yeteneği çekme, yerleştirme, geliştirme, elde tutma ve yedekleme olarak incelenecektir (Huselid, Beatty & Becker, 2005).

Yeteneği çekme. Yeteneği çekme aşaması, örgütün tanımladığı yetenekler doğrultusunda ihtiyaç duyulan yeterliklere sahip olan yetenekli adaylara ulaşma, başvurusunu sağlama, seçme ve işe alım süreci ile örgüte çekilmesi için yürütülen bir dizi örgüt etkinliğidir (Leys, 2005; Akt. Fang Lİ & Devos, 2008).

Geleneksel işe alım adımları, boş pozisyonları en doğru iş görenle doldurma amacıyla tasarlanmış ise de; yetenek yönetimi kapsamındaki çekme çalışmaları, doğrudan pozisyona değil; örgütün yeteneklerini temsil eden yeterliklere sahip olan, performansı ile gelecekteki örgütsel yeteneklerin yapılanmasına katkı sağlayabilecek örgüt kültürü, iş çevresi ve vizyonu ile uyumlu en yetenekli iş gören ve yönetici adaylarının kazanılmasına odaklanmaktadır. Bu bağlamda yetenek çekme çalışmaları, örgütte belli yetenek gruplarını işe almayı hedefleyen grupları hedefleyen özel programlar halinde uygulanabilmektedir (Akar, 2015).

Yeteneği yerleştirme. İşletmenin ihtiyaçları doğrultusunda doğru çalışanların, doğru zamanda, doğru işlerde, doğru uygulamaları yapabilmeleridir (Mucha, 2004). Buna göre yeteneği yerleştirme, yetenekli işgörenlerin performanslarının sistematik olarak değerlendirerek, terfi ettirilmesi, ödüllendirilmesi ya da geliştirme etkinliklerinde yönlendirilmesinde bir aracı işlevi göstermektedir. Yetenek yönetiminin yerleştirme boyutunda performans ve kariyer kavramları öne çıkmaktadır. Yerleştirme, belirlenmiş yüksek potansiyelli ve performanslı işgörelere, performanslarına göre farklı kariyer seçeneklerinin sunulması olarak da ifade edilebilir (Mucha, 2004).

Yeteneği geliştirme. Yeteneğin geliştirilmesi, çalışanları yeni sorumlulukları alabilmeye hazırlamada sürekli yeni beceriler ve yapabilirlikler edinilmesini sağlama sürecidir (Chesee ve diğer, 2008). Yeteneği geliştirme, bireylerin özel yapabilirliklerinin belli görev ve eylemleri yürütebilmesi için artırılması için örgütte yapılan faaliyetlerdir (Kermally, 2004). Örgütler bireysel ve örgütsel yeteneklerini birleştirirken; geliştirmeyi bir amaç olarak kullanırlar (Kermally, 2004).

Yetenek yönetimi kapsamında yeteneklerin sınıflandırılması, hem asıl yeteneklerin bulunması hem de her kategoride bulunan yeteneklere farklı gelişim ve eğitim programları sunabilmek için yapılmaktadır (Symes, 2008). Yeteneği geliştirmenin amacı, uzun ve kısa vadeli hedeflerle tutarlı, bireyin, grubun ve sistemin verimlilik ve etkililiğini düzenlemek ve yetenek açığını ölçmektir (Gingsburg, 1993). Geliştirme çalışmalarına, örgütün gelecekteki yetenek ve yeterlik ihtiyaçları ile işgörenlerin güncel gelişim ihtiyaçlarını birleştirmek anlayışı yön vermektedir (Ruse & Johnson, 2009).

Geliştirme çalışmaları ile yetenekli iş gören ve yöneticilerin, performansları ve tutumları ile örgütün hedeflerine olan katkıları artmaktadır. Michaels, Handfield-Jones, Axelrod'ın (2001) araştırmasına göre, yetenekli çalışanlarını mesleki olarak eğiten, işe çekicilik kazandıran ve işi geliştiren örgütlerin %22 oranında örgüte katkısı olduğu görülmüştür. Ayrıca işgörenlerin gelişim ihtiyaçlarını karşılayan örgütlerde işgören bağlılığında da artış gözlenmektedir (Hutton, 2006; Peters, 2006).

Yeteneği elde tutma. Yeteneği elde tutma, örgütlerin amaçlarına ulaşmak için bünyelerinde bulunmasını istedikleri çalışanları muhafaza etmek için gösterilen çaba olarak tanımlanabilir (Frank ve diğer,

2004). Yetenekli işgörenini elinde tutamayan örgütler; üretim kaybı, tüketici memnuniyetsizliği, kalite problemleri, yönetim sürecinde aksamalar, bilgi ve deneyim kayıpları yaşarlar (Philips & Edwards, 2009).

Yetenekli çalışanlar, keşif ortamı oluşturan, geliştirme olanakları sunan, açık, şeffaf, dürüst, performans odaklı bir kültüre sahip liderlerle çalışmak istemektedirler (Fang Li & Devos, 2008). Yeteneği tutabilmek; uygun bir iş çevresi yaratmaya, etkili ve adaletli performans ve ödeme sisteminin varlığına, çalışanın motivasyonunu ve bağlılığı oluşturabilmeye, ihtiyaçlara karşılık gelecek çözümlere sahip olmaya bağlıdır (Philips & Edwards, 2009).

Yetenek yönetiminde, yetenekli bireylere hem örgüt içinden hem de örgüt dışı kaynaklardan ulaşılabilmektedir (Baş, 2011). Bu noktada yetenek havuzu, örgüt içinden ya da dışından gelecek, örgütün stratejisi ve hedefleri doğrultusunda gerekli niteliklerin belirlendiği kilit önemdeki pozisyonları dolduracak yeteneklerin bir arada tutulduğu yerdir. Yetenek havuzu sayesinde örgüt, ihtiyaç duyulan yetenekli bireylere daha hızlı ulaşılabilir ve böylece örgütün hareket kabiliyeti ve rekabet gücü artar (Davies & Davies, 2014).

Teknolojiyi de kullanarak hızla gelişen işletmeler dışında, yetenek havuzlarının mümkün olduğunca işletme içerisinden oluşturulmasında fayda vardır. Pozisyonların işletme içinden doldurulması, çalışanların moralini, işletmeye olan güvenini ve bağlılığını artırır. Ayrıca işletme dışındaki adaylar arasında gerçekleştirilen seçme ve yerleştirme faaliyetlerine göre, içeriden yetenek istihdam edilmesi, işletmelere daha az maliyet getirir ve maaş düzeylerinin kontrolünde de kolaylık sağlar (Hiltrop, 1999).

Örgütsel yedekleme. Örgütsel yedekleme, üst yönetim ve bulunması zor olan çalışanlara yönelik bir uygulamadır. Örgütsel yedekleme, liderlik ve kilit pozisyonlara odaklandığından amacı bu pozisyonları, nitelikli, gerekli yetenek ve yeterliklerle donatılmış kişilerle, zaman kaybetmeden doldurmaktır. Bu bağlamda örgütsel yedeklemenin, örgütlerin sürdürülebilirliğini de sağlamakta olduğu söylenebilir (Shelton-Johnson, 2006).

Üniversite Öğrencilerinin Yetenek Yönetimi Sürecindeki Yeri

Üniversiteler, ortaöğretimden hemen sonra bu yetenekli insanlara ulaşabilme, onları keşfetme, tanımlama, yerleştirme, geliştirme ve elde tutma olanak ve fırsatlarına sahip olduklarından diğer örgütlere kıyasla daha şanslıdırlar. Bu bakımdan üniversitelerde yetenek yönetimi öğrencileri de kapsayan bir süreçtir.

Bu araştırmada üniversite için özel değeri olan yetenekli öğrencilerin, sistematik olarak cezbedilmesi, tanınması, yerleştirilmesi, geliştirilmesi ve örgütte tutulması amacıyla, girişilecek tüm seçim ve iş süreçlerini kapsayacak araştırma ve uygulama etkinliklerini gerçekleştirebilmek adına araştırmacı tarafından geliştirilen bir anket ile elde edilen öğrenci görüşleri incelenmiştir. Bu araştırmada yetenek yönetimi süreçlerini (yeteneğin örgüte çekilmesi, yerleştirilmesi, geliştirilmesi, elde tutulması) üniversite öğrencisi üzerinde, üniversitedeki öğrencilerin yeteneğinin yönetimi şekline dönüşmektedir. Araştırma bu varsayım üzerine yapılandırılmıştır.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın problemi, üniversite öğrencilerinin üniversitede yetenek yönetimi uygulamaları konusundaki görüşlerinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu araştırma dahilinde yetenek yönetimi uygulamaları hakkında öğrencilerin görüşlerine dair bilgi sahibi olmak, yapılmakta olan yararlı uygulamaların devamlılığını sağlamak ve yine yapılmakta olan birçok yanlış uygulamanın da düzeltilmesine ve değiştirilmesine sebep olabilecektir. Bununla birlikte üniversitelerin bünyelerinde bulundurduğu yetenek kapasitesine ve bu yeteneklerin üniversiteler lehine yönetilmesi gerekliliğine ilişkin farkındalık yaratabileceği açısından da araştırma önem arz etmektedir.

Buna göre araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin üniversitede yeteneklerinin yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinin yönünü ortaya çıkarmaktır. Bu temel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğrencilerin yetenekli öğrenciyi çekme aşamasında üniversitede yapılan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri ne yöndedir?
2. Öğrencilerin yeteneği yerleştirme aşamasında üniversitede yapılan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri ne yöndedir?
3. Öğrencilerin yeteneği geliştirme aşamasında üniversitede yapılan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri ne yöndedir?

4. Öğrencilerin lisans öğrenimleri süresince herhangi bir yetenek geliştirme, performans belirleme veya performans artırma programına ihtiyaçlarına ilişkin görüşleri ne yöndedir?
5. Öğrencilerin yetenekli öğrenciyi elde tutma aşamasında üniversitede yapılan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri ne yöndedir?
6. Öğrencilerin yetenek yönetimiyle ilgili görüşleri cinsiyet, öğrenim gördüğü bölüm, mezun olduğu orta dereceli okul türü değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yaklaşımında tarama araştırması olarak desenlenmiştir. Tarama araştırmaları bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği araştırmalardır (Fraenkel & Wallen, 2006). Tarama modelleri, geçmişte ve halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır ve onları herhangi değiştirme ya da etkileme çabası gösterilmez (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2015).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul İl'inde yer alan bir vakıf üniversitesinin, Eğitim Fakültesi'nde 2015-2016 eğitim öğretim yılında öğrenim gören 4.sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın uygulandığı vakıf üniversitesinde, Eğitim Fakültesi'nde 4. sınıfta öğrencisi olan bölümler; sınıf öğretmenliği, İngilizce öğretmenliği, Türkçe öğretmenliği, okul öncesi öğretmenliği, bilgisayar ve öğretim teknolojileri öğretmenliği ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümleridir. Araştırmada için belirtilen evren ulaşılabilir evrendir. Evrenin bütününe ulaşıldığından örnekleme yöntemine gidilmemiştir. Ulaşılabilir evren, araştırmacının gerçekçi seçimidir ve ulaşılabilir olan evrendir (Fraenkel & Wallen, 2006). Araştırma içeriğiyle bağdaştırılabilecek ve aynı zamanda akademik geçmişleri hakkında bilgi verebilecek değişkenler olarak öğrencilerin mezun olduğu orta dereceli okul türü ve öğrenim gördükleri bölüm değişkenleri belirlenmiştir.

Tablo 1. Örneklemeye ilişkin bilgiler

Bölüm	Sınıf Öğrt.	Okul Öncesi Öğrt.	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğrt.	Türkçe Öğrt.	İngilizce Öğrt.	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	Toplam
Kadın	63 (%90.0)	130 (%99.2)	20 (%97.0)	41 (%87.2)	32 (%97.0)	44 (%73.3)	330 (%87.8)
Erkek	7 (%10.0)	1 (%0.8)	15 (%97.0)	6 (%12.8)	1 (%3.0)	16 (%26.7)	46 (%12.2)
Toplam	70	131	35	47	33	60	376
Bölüm Öğrenci Sayısı	73	135	49	52	40	72	421

Tablo 1 incelendiğinde, evrendeki öğrenci sayısının 421 ve araştırmaya katılan öğrenci sayısının 376 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %12.2'sinin erkek ve %87.8'inin de kadın olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma sorularına yanıt aramak amacıyla öğrencilerin, öğrencilere yönelik yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemek amaçlı bir anket taslağı geliştirilmiştir. Anket geliştirme sürecinde anketin geçerliliğini sağlayabilmek için araştırma problemi tanımlanmış ve araştırmanın amaçları kesin ve açık bir şekilde belirlenmiştir (Özoğlu, 1992; Aiken 1997). Sonrasında alt problemlerden yola çıkarak

ihtiyaç duyulan verilerin toplanmasına yönelik maddeler hazırlanmıştır. Bu süreçte konuyla ilgili kuramsal çerçeve ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve daha önce yapılan benzeri araştırmalar üzerinde durulmuştur. Literatür taraması sonucunda oluşturulan madde havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan anket taslağı eğitim yönetimi ve ölçme değerlendirme alan uzmanlarının görüşlerine sunulmuş, alınan dönütlere göre anket yeniden düzenlenmiştir. Anketin anlaşılabilirliğini test etmek için 5 öğrencinin görüşüne sunulmuştur ve 17 soru olarak son halini almıştır. Geliştirilen anket 'Evet/Hayır' şeklinde cevaplanan 17 kapalı uçlu sorudan meydana gelmektedir.

Verilerin Analizi

Ölçeğin yapı geçerliği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), faktörlmeye uygunluğunu değerlendirmek için Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett (Sphericity) Küresellik Testi, güvenilirliği için ise, Cronbach Alfa güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi olarak en az ,05 kabul edilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel işlemleri SPSS for Windows paket program ile gerçekleştirilmiştir.

Anketin güvenilirlik analizi çalışmasında öncelikle anketin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre $N=17$, $\alpha=0.662$ 'dir. İç tutarlılık (alpha) katsayısı değerlerine bakıldığında; anketin, öğrencilerin üniversitenin yetenek yönetimi uygulamaları konusundaki görüşlerini öğrenebilmek için kabul edilebilir güvenilirlikte bir ölçme aracı olduğunu görülmüştür. ($0.6 \leq \alpha < 0.7$)

Araştırmanın geçerlik analizi aşamasında faktör analizinin yapılabilmesi için verilerin elde edildiği örneklemin büyüklüğü yeterli görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2001). Sonrasında verilerin faktör analizi modeli ile modellenip modellenemeyeceğine ilişkin bir ölçüt sunan (Büyüköztürk, 2015) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity sonucuna bakılmıştır.

Tablo 2. Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği Ölçüm Değeri ,759		
Bartlett Testi Sonuçları	Yaklaşık Ki Kare	1196,367
	df (sd)	153
	Anlamlılık	,000

Tablo 2'e göre veri setinin faktör analizine orta düzeyde uygun olduğu ($0,80 < KMO \leq 0,70$) belirlenmiştir (Field,2000). Field (2000), KMO için alt sınırın 0,50 olması gerektiğini, $KMO \leq 0,50$ için veri kümesinin faktörlenemeyeceğini belirtmektedir. Buna göre, KMO Örneklem Yeterliği Ölçüm Değeri=0,759 için veri kümesinin faktörlenebileceği sonucu elde edilmiştir.

Bu veriler doğrultusunda da ölçeğin yapı geçerliğinin ortaya konabilmesi adına varimax döndürme ile temel bileşenler analizi kullanılarak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Faktör analizi aşamasında bir maddenin herhangi bir faktör altında bulunabilmesi için en az ,40'lık bir faktör yüküne sahip olması gerektiği şartı belirlenmiştir.

Tablo 3'te ölçeğin kaç faktörden oluştuğu ve bu faktörlerin ölçülmek istenen olguyu ne derecede ölçtükleri görülmektedir. Tablo 3'e göre, birinci faktörün öğrencilerin üniversitedeki yetenek yönetimine ilişkin görüşlerini % 21,23; ikinci faktörün % 10,41; üçüncü Faktörün % 8,90; dördüncü Faktörün %7,02; beşinci Faktörün %5,74 oranında cevapladığı görülmektedir. Ayrıca 5 Faktör ve 17 sorudan oluşan bu anket öğrencilerin üniversitedeki yetenek yönetimine ilişkin görüşlerini % 53,32 oranında açıklamakta olduğu görülmektedir.

Tablo 3 incelendiğinde 1. Faktörün 1,2 ve 3 numaralı sorular olmak üzere toplam 3 sorudan oluştuğu ve bu soruların faktör yüklerinin ,542 ile ,711 arasında değiştiği; 2. Faktörün 4, 5,6 ve 7 numaralı sorular olmak üzere toplam 4 sorudan oluştuğu ve bu soruların faktör yüklerinin ,421 ile ,681 arasında değiştiği; 3. Faktörün 8, 9, 11, 16 ve 17 numaralı sorular olmak üzere toplam 5 sorudan oluştuğu ve bu soruların faktör yüklerinin ,428 ile ,770 arasında değiştiği; 4. Faktörün 10 ve 12 numaralı sorular olmak üzere toplam 2 sorudan oluştuğu ve bu soruların faktör yüklerinin ,816 ve ,821 olduğu ve son olarak 5. Faktörün 18, 19 ve 20 numaralı sorular olmak üzere toplam 3 sorudan oluştuğu ve bu soruların faktör yüklerinin ,688 ve ,747 olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları ve madde toplam ölçek korelasyonları

Madde No	Döndürme Sonrası Faktör Yükleri				
	Faktör 1 Yeteneği Çekme	Faktör 2 Yeteneği Yerleştirme	Faktör 3 Yeteneği Geliştirme	Faktör 4 Yeteneği Geliştirme İhtiyacı	Faktör 5 Yeteneği Elde Tutma
1	.542				
2	.849				
3	.711				
4		.675			
5		.681			
6		.421			
7		.421			
8			.590		
9			.770		
11			.643		
16			.428		
17			.529		
10				.821	
12				.816	
18					.688
19					.749
20					.747
Öz Değer	3.823	1.875	1.602	1.264	1.033
Açıklanan Varyans (%)	21.238	10.419	8.901	7.025	5.740
Cronbach's Alpha	.596	.452	.669	.712	.722
Açıklanan Toplam Varyans (%)	53.323				

Farklılık analizlerinde, hangi testin uygun olacağına karar vermek amacı ile dağılımın normalliğine bakılmıştır. $N=376 > 30$ olduğu için dağılımın normal olup olmadığına Kolmogorov-Smirnov değerleri ile bakılmıştır. Bu değerlere göre $p=0,000 < 0,005$ olduğundan veriler normal dağılmamaktadır. Veriler normal dağılmadığı için analizlerde parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Tanımlayıcı analizlerde betimsel istatistik yöntemlerinden medyan ve çeyreklik aralığı kullanılmıştır. Parametrik olmayan testlerde Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi (p) .05 olarak alınmıştır.

Bulgular

Öğrencilerinin Üniversitede Öğrenciler Üzerinde Gerçekleştirilmesi Söz konusu Olan Yetenek Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri

Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinin frekans ve yüzde oranları, madde ve faktör bazında Tablo 4' de yer almaktadır.

Tablo 4. Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinin frekansları, yüzdeleri, medyan, çeyreklik açıklığı değerleri

Öğrencilerin Üniversitede Öğrenciler Üzerinde Gerçekleştirilmesi Söz konusu Yetenek Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri	Evet		Hayır		Genel		Med.	Çeyreklik açıklığı Q
	f	%	f	%	f	%		
Yeteneği Çekme							2.00	0.08
Soru 1	82	21.8	293	77.9	375	100		
Soru 2	169	44.9	207	55.1	376	100		
Soru 3	198	52.7	178	47.3	376	100		
Yeteneği Yerleştirme							2.00	0.16
Soru 4	139	37.0	236	62.8	376	100		
Soru 5	189	50.3	180	47.9	370	100		
Soru 6	125	33.2	251	66.8	376	100		
Soru 7	195	51.9	180	47.9	375	100		
Yeteneği Geliştirme							1.50	0.25
Soru 8	39	10.4	337	89.6	376	100		
Soru 9	31	8.2	345	91.8	376	100		
Soru 11	49	13.0	323	85.9	372	98.9		
Soru 16	51	13.6	320	85.1	371	98.7		
Soru 17	50	13.3	322	85.6	372	98.9		
Yeteneği Geliştirme İhtiyacı							1.50	0.50
Soru 10	225	59.8	151	40.2	376	100		
Soru 12	231	61.4	140	37.2	371	98.7		
Yeteneği Elde Tutma							1.50	0.25
Soru 18	72	19.1	303	80.6	375	99.7		
Soru 19	92	24.5	284	75.5	376	100		
Soru 20	67	17.8	309	82.2	376	100		

Tablo 4'e göre, öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının, yeteneği çekme aşamasındaki görüşlerinde 1.soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 77.9, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 21.8; 2. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 55.1, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 44.9 ve 3. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 47.3, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 52.7'dir.

Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği yerleştirme aşamasındaki görüşlerinde 4.soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 62.8, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 37.0; 5. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 47.9, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 50.3; 6. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 66.8, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 33.2 ve 7. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 47.9, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 51.9'dir.

Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği geliştirme aşamasındaki görüşlerinin görüşlerinde 8.soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 89.6, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 10.4; 9. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 91.8, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 8.2; 11. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 85.9, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 13.0; 16. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 85.1, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 13.6 ve 17. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 85.6, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 13.3'dir.

Öğrencilerin üniversitede yeteneği geliştirme ihtiyaçlarına dair görüşlerinde 10. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 40.2, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 59.8 ve 12. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 37.2., 'evet' cevaplarının yüzdesi % 61.4'dir.

Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği elde tutma aşamasındaki görüşlerinde 18.soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 80.6, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 19.1; 19. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 75.5, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 24.5 ve 20. soruya verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi % 82.2, 'evet' cevaplarının yüzdesi % 17.8'dir.

Öğrencilerin Üniversitede Öğrenciler Üzerinde Gerçekleştirilmesi Söz konusu Olan Yetenek Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri İle Öğrencinin Öğrenim Gördüğü Bölüm Değişkeni Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri ile öğrencinin öğrenim gördüğü bölüm değişkeni arasındaki farklılığın incelendiği Kruskal Wallis H Test değerleri faktör bazında Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri ile öğrencinin öğrenim gördüğü bölüm değişkeni arasındaki farklılığın incelendiği Kruskal Wallis H Test (a,b) değerleri

Öğrencilerin Üniversitede Öğrenciler Üzerinde Gerçekleştirilmesi Söz konusu Olan Yetenek Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri	Ki-Kare	S.D.	p
Yeteneği Çekme	9.131	5	.104
Yeteneği Yerleştirme	13.112	5	.022*
Yeteneği Geliştirme	16.672	5	.005*
Yeteneği Geliştirme İhtiyacı	6.499	5	.261
Yeteneği Elde Tutma	18.384	5	.003*

a Kruskal Wallis Testi b. Gruplandırılmış Değişken: Öğrencinin Öğrenim Gördüğü Bölüm *p<.05

Tablo 5'e göre, öğrencilerinin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği çekme ($H = 9,131$, $SD=5$, $p=.104$) ve geliştirme ihtiyacına ilişkin görüşleri ($H=6,499$ $SD=5$, $p=.261$), öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Öğrencilerinin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği yerleştirme ($H=13,112$ $SD=5$, $p=.022$), yeteneği geliştirme ($H=16,672$ $SD=5$, $p=.005$) ve yeteneği elde tutma aşamasındaki görüşleri ($H=18,384$ $SD=5$, $p=.003$), öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için Mann Whitney U testi üzerinde Bonferroni düzeltilmesi yapılmış, mevcut anlamlılık düzeyi grup sayısına bölünerek (0,05/6) $p=0,008$ değeri elde edilmiştir. İkili karşılaştırmaların anlamlılık düzeyi $p<0,008$ değerine göre yorumlanmıştır. Yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği yerleştirme aşamasında, Türkçe Öğretmenliği ile Psikolojik Danışmanlık Rehberlik Bölümü öğrencilerinin ($p<0,008$; $p=0,001$) ve Okul Öncesi Öğretmenliği ile Psikolojik Danışmanlık Rehberlik Bölümü öğrencilerinin ($p<0,008$; $p=0,008$) görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılıklar her iki testte de Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümü öğrencileri lehinedir.

Tablo 6. Öğrencilerin üniversitede gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği yerleştirme aşamasındaki görüşleri, öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun incelenmesi-MannWhitney U Test Statistics (a,b)

Bölüm	N	Sıralama Toplamı	Sıralama Ortlaması	U	p	
İngilizce Ö.	33	80	42.18	1392.00	720.000	.534
Türkçe Ö.	47		39.32	1848.00		
İngilizce Ö.	33	164	89.03	2938.00	1946.00	.321
Okul Öncesi Ö.	131		80.05	10592.0		
İngilizce Ö.	33	102	51.45	1698.00	1137.00	.990
Sınıf Ö.	69		51.52	3555.00		
İngilizce Ö.	33	68	33.03	1090.00	529.000	.465
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		35.89	1256.00		
İngilizce Ö.	33	93	41.59	1372.00	811.000	.053
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		49.98	2999.00		
Türkçe Ö.	47	178	90.81	4268.00	3017.00	.821
Okul Öncesi Ö.	131		89.03	11663.0		
Türkçe Ö.	47	116	58.15	2639.00	1511.00	.468
Sınıf Ö.	69		60.10	4147.00		
Türkçe Ö.	47	82	39.98	1832.00	704.000	.187
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		44.89	1571.00		
Türkçe Ö.	47	107	46.96	2207.00	1079.00	.008*
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		59.52	3571.00		
Okul Öncesi Ö.	131	200	97.43	12763.0	4117.00	.240
Sınıf Ö.	69		106.3	7337.00		
Okul Öncesi Ö.	131	166	80.57	10555.00	1909.000	.084
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		94.46	3306.00		
Okul Öncesi Ö.	131	191	88.19	11553.5	2907.500	.001*
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		113.04	6782.50		
Sınıf Ö.	69	104	51.18	3531.50	1116.500	.443
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		55.10	1928.50		
Sınıf Ö.	69	129	60.04	4142.50	1727.500	.035
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		70.71	4242.50		
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35	95	45.30	1585.50	955.500	.296
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		49.58	2974.500		

a Mann-Whitney U Testi b Gruplandırılmış Değişken: Bölüm*p<.008

Tablo 7. Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği geliştirme aşamasındaki görüşleri ile öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun incelenmesi - Mann Whitney U Test Statistics (a,b)

Bölüm	N	Sıralama Toplamı	Sıralama Ortlaması	U	p
İngilizce Ö.	33	80	47.42	1565.00	
Türkçe Ö.	47		35.64	1675.00	547.000
İngilizce Ö.	33	158	97.83	3228.50	1457.500
Okul Öncesi Ö.	125		74.66	9332.50	
İngilizce Ö.	33	101	58.48	1930.00	875.000
Sınıf Ö.	68		47.37	3221.00	
İngilizce Ö.	33	68	38.53	1271.50	444.500
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		30.70	1074.50	
İngilizce Ö.	33	93	47.06	1553.00	988.000
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		46.97	2818.00	
Türkçe Ö.	47	172	86.96	4087.00	2916.000
Okul Öncesi Ö.	125		86.33	10791.00	
Türkçe Ö.	47	115	55.66	2616.00	1488.000
Sınıf Ö.	68		59.62	4054.00	
Türkçe Ö.	47	82	41.19	1936.00	808.000
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		41.91	1467.00	
Türkçe Ö.	47	107	45.06	2118.00	990.000
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		61.00	3660.00	
Okul Öncesi Ö.	125	193	94.57	11821.00	3646.000
Sınıf Ö.	68		101.47	6900.00	
Okul Öncesi Ö.	125	160	80.23	10028.50	2153.500
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		81.47	2851.50	
Okul Öncesi Ö.	125	185	84.08	10509.50	2634.500
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		111.59	6695.50	
Sınıf Öğretmenliği	68	103	53.09	3610.00	1116.000
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		49.89	1746.00	
Sınıf Ö.	68	128	57.77	3928.50	1582.500
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		72.13	4327.50	
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35	95	41.07	1437.50	807.500
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		52.04	3122.50	

a Mann-Whitney U Testi b Gruplandırılmış Değişken: Bölüm*p<.008

Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için Mann Whitney U testi üzerinde Bonferroni düzeltmesi ile anlamlılık düzeyi grup sayısına bölünerek (0,05/6) $p=0,008$ değeri elde edilmiştir. Anlamlılık düzeyi bu değere göre yorumlanmıştır. Yeteneği geliştirme aşamasında, Türkçe Öğretmenliği ile Psikolojik Danışmanlık Rehberlik Bölümü öğrencilerinin ($p<0,008$; $p=0,007$) ve Okul Öncesi Öğretmenliği ile Psikolojik Danışmanlık Rehberlik Bölümü öğrencilerinin ($p<0,008$; $p=0,001$) görüşleri arasında her iki testte de Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümü öğrencileri lehine anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 8. Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği elde tutma aşamasındaki görüşleri ile bölüm değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun incelenmesi- Mann Whitney U Test Statistics (a,b)

Bölüm	N	Sıralama Toplamı	Sıralama Ortlaması	U	P
İngilizce Ö.	32	77	40.97	657.000	.473
Türkçe Ö.	45		37.60		
İngilizce Ö.	32	160	94.94	1586.000	.035
Okul Öncesi Ö.	128		76.89		
İngilizce Ö.	32	101	53.84	1013.000	-.732
Sınıf Ö.	69		49.68		
İngilizce Ö.	32	67	37.72	441.000	.105
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		30.60		
İngilizce Ö.	32	92	43.00	848.000	.279
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		48.37		
Türkçe Ö.	45	173	95.77	2485.500	.144
Okul Öncesi Ö.	128		83.92		
Türkçe Ö.	45	114	57.42	1549.000	.982
Sınıf Ö.	69		57.55		
Türkçe Ö.	45	80	42.84	682.000	.270
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		37.49		
Türkçe Ö.	45	105	47.01	1080.500	.046
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		57.49		
Okul Öncesi Ö.	128	197	94.35	3820.500	.095
Sınıf Ö.	69		107.63		
Okul Öncesi Ö.	128	163	82.22	2211.500	.902
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		81.19		
Okul Öncesi Ö.	128	188	84.54	2565.000	.000*
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		115.75		
Sınıf Ö.	69	104	54.80	1048.500	.237
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35		47.96		
Sınıf Ö.	69	129	59.27	1674.500	.034
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		71.59		
Bilgisayar Öğretim Tek. Ö.	35	95	38.81	728.500	.005*
Psikolojik Dan. Rehberlik	60		53.36		

a Mann-Whitney U Testi b Gruplandırılmış Değişken: Bölüm*p<.008

Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için Mann Whitney U testi üzerinde Bonferroni düzeltmesi yapılmış ve mevcut anlamlılık düzeyi grup sayısına bölünerek (0,05/6) p=0,008 değeri elde edilmiştir. İkili karşılaştırmaların anlamlılık düzeyi p<0,008 değerine göre yorumlanmıştır.

Tablo 8'e göre öğrencilerinin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği elde tutma aşamasındaki görüşlerinde, Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü öğrencileri ile Psikolojik Danışmanlık Rehberlik Bölümü öğrencilerinin (p<0,008; p=0,000) ve Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği öğrencileri ile Psikolojik Danışmanlık Rehberlik Bölümü

öğrencilerinin ($p<0,008$; $p=0,005$) görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılıklar her iki testte de Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümü öğrencileri lehinedir.

Öğrencilerinin Üniversitede Öğrenciler Üzerinde Gerçekleştirilmesi Söz konusu Olan Yetenek Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri İle Öğrencinin Mezun Olduğu Orta Dereceli Okul Türü Değişkeni Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri ile öğrencinin mezun olduğu orta dereceli okul türü değişkeni arasındaki farklılığın incelendiği Kruskal Wallis H testi değerleri faktör bazında Tablo 6' da yer almaktadır.

Tablo 9. Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri ile öğrencinin mezun olduğu orta dereceli okul türü değişkeni arasındaki farklılığın incelendiği Kruskal Wallis H Test (a,b) değerleri

Öğrencilerinin Üniversitede Öğrenciler Üzerinde Gerçekleştirilmesi Söz konusu Olan Yetenek Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri	Ki-Kare	SD	p
Yeteneği Çekme	2.311	3	.510
Yeteneği Yerleştirme	4.782	3	.188
Yeteneği Geliştirme	11.409	3	.010*
Yeteneği Geliştirme İhtiyacı	5.367	3	.147
Yeteneği Elde Tutma	15.274	3	.002*

a Kruskal Wallis testi b gruplandırılmış değişken: Öğrencinin mezun olduğu orta dereceli okul türü * $p<0,05$

Tablo 9'a göre, öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği keşfetme/bulma aşamasındaki görüşleri ($H = 2,311$, $SD=3$, $p=.510$) öğrencinin mezun olduğu orta dereceli okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği yerleştirme aşamasındaki görüşleri ($H = 4,782$, $SD=3$, $p=.188$) öğrencinin mezun olduğu orta dereceli okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının öğrencinin yeteneğini geliştirme ihtiyacına ilişkin görüşleri ($H = 5,367$ $SD=3$, $p=.147$) öğrencinin mezun olduğu orta dereceli okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Yine Tablo 9'a göre, öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği geliştirme aşamasındaki görüşleri ($H = 11,409$ $SD=5$, $p=.010$) öğrencinin mezun olduğu orta dereceli okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği elde tutma aşamasındaki görüşleri ($H = 15,274$ $SD=5$, $p=.002$) öğrencinin mezun olduğu orta dereceli okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için Mann Whitney U testi üzerinde Bonferroni düzeltmesi yapılmış ve mevcut anlamlılık düzeyi grup sayısına bölünerek ($0,05/4$) $p=0,012$ değeri elde edilmiştir. İkili karşılaştırmaların anlamlılık düzeyi $p<0,012$ değerine göre yorumlanmıştır. Tablo 10'a göre öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği geliştirme aşamasındaki görüşlerinde; Anadolu Lisesi Mezunu öğrenciler ve Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin ($p<0,012$; $p=0,004$) görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır.

Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği geliştirme aşamasındaki görüşlerinde; Özel Lise mezunu öğrenciler ve Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin ($p<0,012$; $p=0,009$) görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılıklar Anadolu Liselerinden ve Özel Liselerden mezun olan öğrenciler lehinedir.

Tablo 10. Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği geliştirme aşamasındaki görüşleri ile öğrencinin mezun olduğu orta dereceli okul türü değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun incelenmesi - Mann Whitney U Test Statistics (a,b)

	Mezun Olduğu Okul Türü	N	Sıralama Toplamı	Sıralama Ortalaması	U	p	
Yeteneği Geliştirme	Anadolu Lisesi	92	137	68.62	6313.00	2035.000	.869
	Özel Lise	45		69.78			
	Anadolu Lisesi	92	181	101.92	9377.00	3089.000	.004*
	Meslek Lisesi	89		79.71			
	Anadolu Lisesi	92	227	121.84	11209.0	5489.000	.128
	Diğer	135		108.66			
	Özel Lise	45	134	79.57	3580.50	1459.500	.009*
	Meslek Lisesi	89		61.40			
	Özel Lise	45	180	99.90	4495.50	2614.500	.151
	Diğer	135		87.37			
	Meslek Lisesi	89	224	102.94	9162.00	5157.00	.067
	Diğer	135		118.80			

a Mann-Whitney U Testi b Gruplandırılmış Değişken: Mezun Olduğu Okul Türü*p<.012

Tablo 11. Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği elde tutma aşamasındaki görüşleri ile öğrencinin mezun olduğu orta dereceli okul türü değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun incelenmesi - Mann Whitney U Test Statistics (a,b)

	Mezun Olduğu Okul Türü	N	Sıralama Toplamı	Sıralama Ortalaması	U	p	
Yeteneği Elde Tutma	Anadolu Lisesi	92	140	71.49	6577.5	2116.50	.647
	Özel Lise	48		68.59			
	Anadolu Lisesi	92	182	104.54	9618.0	2940.00	.000*
	Meslek Lisesi	90		78.17			
	Anadolu Lisesi	92	223	121.71	11197.0	5133.00	.038
	Diğer	131		105.18			
	Özel Lise	48	138	80.91	3883.50	1612.50	.009*
	Meslek Lisesi	90		63.42			
	Özel Lise	48	179	97.15	4663.0	2801.00	.224
	Diğer	131		87.38			
	Meslek Lisesi	90	221	101.61	9145.00	5050.00	.053
	Diğer	131		117.45			

a Mann-Whitney U Testi b Gruplandırılmış Değişken: Mezun Olduğu Okul Türü*p<.012

Anlamli farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için Mann Whitney U testi üzerinde Bonferroni düzeltilmesi yapılmış, mevcut anlamlılık düzeyi grup sayısına bölünerek (0,05/4) $p=0,012$ değeri elde edilmiştir. Anlamlılık düzeyi bu değere göre yorumlanmıştır. Tablo 11'e göre öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekteştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği elde tutma aşamasındaki görüşlerinde, Anadolu Lisesi ve Meslek Lisesi mezunu öğrenciler ($p<0,012$; $p=0,000$) ile Özel Lise ve Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin ($p<0,012$; $p=0,009$) görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılıklar Anadolu Liselerinden ve Özel Liselerden mezun olan öğrenciler lehinedir.

Öğrencilerin Üniversitede Öğrenciler Üzerinde Gerçekteştirilmesi Söz konusu Olan Yetenek Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Bağımsız Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekteştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney U Test sonuçları verilmiştir.

Tablo 12. Öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekteştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney U Test sonuçları

Lisans Öğrencilerinin Üniversitede Gerçekteştirilmesi Söz konusu Olan Yetenek Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri	U	p
Yeteneği Çekme	7092.000	.766
Yeteneği Yerleştirme	7491.000	.896
Yeteneği Geliştirme	6513.500	.176
Yeteneği Geliştirme İhtiyacı	7002.000	.366
Yeteneği Elde Tutma	7265.000	.793

a Mann-Whitney U Testi b Gruplandırılmış Değişken: Cinsiyet * $p<.05$

Tablo 12'ye göre, öğrencilerin üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekteştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tartışma ve Sonuç

Üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekteştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği çekme aşamasına ilişkin ankette yer alan sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde; lisans öğrencilerinin %77.9'u lise öğrenimi sırasında kendilerine dönük olarak üniversite tarafından, tanıtım ve yönlendirme çalışması yapılmadığını belirttiği görülmektedir. Yine, lisans öğrencilerinin % 55.1'i ortaöğretim sürecinde, řu an öğrenim gördüğü üniversite haricindeki üniversitelerin de herhangi bir tanıtım ve yönlendirme çalışması yapmadığını belirttiği görülmektedir.

Bu bulgular üniversitelerin ortaöğretim öğrencilerine dönük olarak yeterli tanıtım ve yönlendirme yapmadığını göstermektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'ndan yükseköğretim kurumlarının tanıtıma yönelik uyguladığı kısıtlamalar bu bulgunun önde gelen sebebi olarak gösterilebilir. Bu kısıtlamanın haklı olduğu kadar sakıncalı boyutları da vardır. Tanıtım engelleme ve yasakları, üniversiteler tarafından öğrencilerle dönük yapılacak bilimsel yönlendirme ve rehberlik etkinliklerini, dolayısıyla yetenek yönetimi sürecinin keşif aşamasını da olumsuz olarak etkilemektedir. Bu nedenle milli eğitim yetkililerinin bilimsel destekleri, basit reklam etkinliğinden ayırt etmeleri; üniversitelerin de bu çalışmaları bilimsel ihtiyaç boyutundan uzaklaşmadan yapmaları gerekmektedir.

Üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekteştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği yerleştirme aşamasına ilişkin ankette yer alan sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde; lisans öğrencilerinin % 50.3'ü üniversite tercih aşamasında burslar hakkında bilgilendirme yapıldığını belirttiği görülmektedir. Yine öğrencilerin % 51.9'u tercih aşamasında üniversitenin sahip olduğu imkânlar hakkında bilgilendirme yapıldığını ifade ettiği görülmektedir. Öğrencilerin % 62.8'i ise tercih aşamasında bölümler hakkında yönlendirme yapılmadığı ve öğrencilerin % 66.8'inin de tercih aşamasında öğrenim süreniz boyunca

yüksek performans ve başarı düzeyine paralel olarak elde edeceğiniz kazanımlar ile ilgili bilgilendirme yapılmadığı belirttiği görülmüştür.

Bu cevaplardan da anlaşılacağı gibi üniversite, burslar ve diğer olanaklar hakkında öğrencileri bilgilendirmekte; fakat bölümler hakkında yönlendirme ve başarı durumunda elde edilecek kazanımlar hakkında yeterli bilgilendirmeyi yapmamaktadır. Yetenek yönetiminin ikinci aşaması olan yeteneğin yerleştirilmesi basamağı, üniversite tercih sürecine denk tutulabilir. Bir işgörenin örgüte yerleştirilmesi süreci ile bir lise mezununun yükseköğretime kayıt sürecinin benzer olduğu savunulabilir. İşgörenin örgüt içinde kendisinden maksimum performansın alınacağı pozisyona yerleştirilmesi ile yetenek olarak görülen öğrenciden yükseköğrenimi süresince maksimum performans alınabilmesi için de puan türünde kendisine en uygun eğitim programına yerleştirilmesi gerekmektedir.

Üniversitelerin yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği yerleştirme aşamasında öğrencileri bölümler hakkında yönlendirmek hususunda ve başarılı olunması durumunda öğrencinin elde edeceği kazanımlar hususunda daha fazla bilgilendirme çalışması yapması gerekmektedir. Lise öğrencilerinin yönlendirilmesi aşamasında liselerin ve üniversitelerin organize olması ve tanıtım etkinliklerini kurumsal olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca yapılması gereken bu bilgilendirme sadece bilgi verme düzeyinde kalmamalı; oryantasyon ve yerleştirme aşamasında diğer olanakları da kapsayacak şekilde genişletilmelidir.

Üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği geliştirme aşamasına ilişkin ankette yer alan sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde; öğrencilerin % 89.6'sı üniversite öğrenimi süresince özel olarak bir yetenek ölçme ve tanılama sürecinden geçirilmediğini; % 91.8'i üniversite öğrenimi süresince özel olarak bir gelişim programından geçirilmediğini; % 85.9'u üniversite öğrenimi süresince özel olarak bir performans değerlendirme çalışmasından geçirilmediğini; % 85.1'i üniversite öğrenimi süresince yüksek başarıdan dolayı kendilerinin ödüllendirilmediklerini; % 85.6'sı ise yüksek başarıdan dolayı kendilerine farklı programlar ve seçenekler sunulmadığını belirttiği görülmektedir.

Bu bulgulara göre üniversitelerin en aktif olmaları gereken yetenek yönetimi aşamasının yeteneği geliştirme aşaması olmasına karşın bu konuda çok yetersiz olduğu söylenebilir. Üniversiteler öğrencilerin potansiyelini saptamak için öncelikle testler geliştirip ve uygulamalı ve sonrasında da özel geliştirme programları hazırlamalı ve bu programlara göre yetenekli öğrencileri geliştirmelidir. Bu noktada üniversitelerin öğrencilerin yetersizlik türlerine bakarak öğrencilere farklı seçenekler hazırlanması ve sunmasının ülkemizin aşırı merkezîyetçi yükseköğretim sistemi koşulları içinde neredeyse olanaksız olduğu söylenebilir. Öğrenci yönlendirme, esnek bölümlendirme, öğrenciyi yeteneğine göre farklı bölüm ve programlara yönlendirme bugünkü yapı içinde neredeyse olanaksızdır.

Üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği geliştirme ihtiyacına ilişkin ankette yer alan sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde; öğrencilerin yetenek geliştirici çalışmalara gereksinim duyduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle, üniversitelerin öncelikle öğrenci başarı ölçütlerinin yeniden belirlenmesi gerektiği açıktır. Öğrenci başarısı salt derslerden elde edilen akademik başarıya bağlı olmadığından çok yönlü ve ders dışında da yürütülen bir başarı belirleme sürecine gereksinim vardır. Bu ölçütlere dayalı olarak da yetenek geliştirme programları oluşturulmalıdır.

Üniversitede öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi söz konusu olan yetenek yönetimi uygulamalarının yeteneği elde tutma aşamasına ankette yer alan sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde; 'Öğrenim gördüğünüz üniversitede yüksek başarılarınızdan dolayı farklı kariyer seçenekleri konusunda bilgilendirildiniz mi?' sorusuna verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi %80.6, 'Öğrenim gördüğünüz üniversitede yüksek başarılarınızdan dolayı yüksek lisans öğretimine devam etmek için tanıtım ve yönlendirme faaliyetleri yapıldı mı?' sorusuna verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi %75.5 ve 'Yüksek başarılarınızdan dolayı öğrenim gördüğünüz üniversitede akademik istihdam konusunda tanıtım ve yönlendirme çalışmaları yapıldı mı?' sorusuna verilen 'hayır' cevaplarının yüzdesi %82.2 olduğu görülmüştür.

Bu bulgulardan başarılı öğrenciler farklı kariyer seçenekleri konusunda yeterince bilgilendirilmediği görülmektedir. Yine bu öğrencilerin üniversitenin bir program dahilinde sistemli olarak lisansüstü öğrenime

yönlendirilmeleri ve akademisyen yetiştirme programlarından haberdar edilerek bu şekilde yetiştirilmeleri de yeterli değildir. Bu noktada bütün yükseköğretim sistemi içinde üniversitelerde süreci, yetenek yönetimi ilke ve anlayışı doğrultusunda yürütmenin yeniden yapılandırılması gerektiği açıktır. Başarılı olsun olmasın tüm öğrencilerin çok boyutlu başarı algısı üzerine kurulmuş bir tanılama ve yetiştirme basamaklarını barındıran bütüncül ve gelişimsel bir “öğrenci izleme ve geliştirme” sistemi kurulmalıdır.

Kaynakça

- Aiken, L. R. (1997). *Questionnaires and inventories: Surveying opinions and assessing personality*. Network: John Wiley & Sons, Inc.
- Akar, F. (2015). *Yetenek yönetimi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Atlı, D. (2012). *Yetenek yönetimi*. İstanbul: Crea Yayıncılık.
- Baş, T. (2011). *İşveren markası*. İstanbul: Optimist Yayınları.
- Buckingham, M. & Vosburgh, R.M. (2001). The 21st century human resources function: It's the talent, stupid!. *Human Resource Planning*, 24 (4), 17-23.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chartered Institute of Personnel and Development. (2007). *Talent management, research insight*. London. Retrived on 14.01.2016 from <http://www.cipd.co.uk>
- Cheese, P., Thomas, R. J. & Craig, E. (2008). *The Talent powered organizations: Strategies for globalization, talent management and high performance*. London: Kogan Page Ltd.
- Cheloha, R. & Swan, J. (2005), Talent management system key to effective succession planning. *Canadian HR Reporter*, 18(17), 5-7.
- Creelman, D. (2004, September). *Return on investment in talent management: Measures you can put to work right now*. Washington DC: Human Capital Institute.
- Çırpan, H. (2009, Eylül). İşletmelerde yenilikçiliği geliştirmede etkili bir araç: Yetenek yönetimi. *Çerçeve Dergisi*, 17(52), 110-116.
- Davies, B. & Davies, B. J. (2014). *Eğitimde yetenek yönetim*. (A. Tufan ve İ. Cemalettin, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık (Orijinal çalışma basım tarihi 2011).
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yönetimi: Yetenek yönetimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 145-166.
- Fang Li, F. & Devos, P. (2008). *Talent management: Art or Science? The invisible mechanism between talent and talent factory*. Unpublished master's thesis, Baltic Business School
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for windows*. London-Thousand Oaks-New Delhi: Sage Publications.
- Frank, F. D., Finnegan, R. P. & Taylor, C. R. (2004). Influence of web-based distance education on the academic department chair role. *Educational Technology & Society*, 9(1), 213-228.
- Fraenkel, J. R. & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Gagne, F. (2004). Personal Talent. *High Ability Studies*, 15(2), 119-147.
- Genç, K. Y. (2009). *Stratejik insan kaynakları yönetimi – örgütsel performans ilişkisi ve Türkiye'nin büyük işletmelerinde yapılan bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gingsburg, S. G. (1993). *Paving the way for the 21st Century: Human factor in higher education financial management*. Washington D. C. : National Association of Collage and University Business Officers Publication.

- Goffee, R. & Jones, G. (2007, March). How to manage the most talented, leading clever people. *Harvard Business Review*, 72-79.
- Gubman, E. L. (1998). *The Talent Solution: Aligning strategy and people to achieve extraordinary results*. USA: McGraw-Hill Professional Book Group.
- Hamel, G. & Prahalad, C.K. (1996). *Competing for the future*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hiltrop, J. M. (1999, August). The quest for the best: Human resource practices to attract and retain talent. *European Management Journal*, 17(4), 422-430.
- Hutton, T. J. (2006). *Talents for success*. Unpublished master's thesis, Royal Roads University, Canada (UMI Number: 3352385).
- Huselid, M. A., Beatty, R. W. & Becker, B. E. (2008). Birinci sınıf oyuncular mı, birinci sınıf konumlar mı? İşgücü yönetiminin stratejik mantığı. *Yetenek yönetimi: Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler*, No.552. İstanbul: Mess Yayınları.
- Javidan, M. (1998). Core competence: What does it mean in practice?. *Long Range Planning*, 31(1).
- Keçecioglu, T., C. Çetin ve B. Çapraz (2005,12-14 Mayıs). 'Temel yetkinliklerin belirlenmesi üzerine bir araştırma', İstanbul: XIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Kermally, S. (2004). *Developing and managing talent*. London: Thorogood Publishing.
- Kliffman, S. (2009). Talent management in a multigenerational workforce, Tilburg University, 8.
- McKinsey & Company (2011). *The war for talent*. Retrived on 2 Ekim 2016 from http://autoassembly.mckinsey.com/html/downloads/articles/War_For_Talent.pdf.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H. & B. Axelroad. (2001). *The war for talent*. McKinsey & Co. Inc. Harvard Business School Press.
- Mucha, R. T.(2004). The art and science of talent management. *Organization, Development Journal*, 22(4), 96-100.
- Özden, M. C. (2007). *Personel-insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişki ve farklar*. 20.05.2007 tarihinde http://www.mcozden.com/INSANKAYNAKLARI/ikf10_pikyavf.htm adresinden erişilmiştir.
- Özoğlu, S. Ç. (1992). Davranış bilimlerinde anket: Bilgi toplama aracının geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(2), 321-339.
- Peters, T. (2006, November). Leaders as talent fanatics. *Leadership Excellence*, 23(11), 12-13.
- Philips, J. J. & Edwards, L. (2009). *Managing talent retention. An ROI approach*. USA: Pfeiffer Publishing.
- Redford, K. (2005). Shedding light on talent tactics. *Personnel Today*, 20-22.
- Reilly, P., & Williams, T. (2012). *Global HR: Challenges facing the function*. Great Britain: MPG Books Group.
- Ruse, D. H. & Johson, K. E. (2009). Stay in front of the talent curve. *Technology Management*. 38-43.
- Selznick, P. (1984). *Leadership in administration*. Berkeley: University of California Press.
- Shelton-Johnson, L. (2006). *Talent management & succession planning*. Prepared for the AASHTO Standing Committee on Quality Annual Conference.
- Sweem, S. (2009). *Leveraging employee engagement through a talent management strategy: Optimizing human capital through human resources and organizational strategy in a field study*. Unpublished doctoral dissertation, Faculty of Benedictine University.
- Symes, C. B. (2008). Kaliteli çalışmak kaliteli yaşatmak. *Önce Kalite Dergisi*, 17(127), 22-25.
- Tabachnick, B. G. & Fidel, L. S. (2001). *Using multivariable statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tansley, C., Harris, L., Stewart, J. & Turner, P. (2006). Change agenda: Talent management: Understanding the dimensions. *CIPD*, 1-25.

- Uyargil C. Z., Adal, Atay, İ. D., Acar, A.C., Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., Dünder G. ve Tüzüner, V. L. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Yalçınay, M. (2000). *Birey değerlemede psikomotor yetenekler ve bir uygulama çalışması*. Yayımlanmamış doktora tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Yüksel, Ö. (2004). İnsan kaynakları yönetimi. T. Durukan, (Ed.), *Girişimciler için işletme yönetimi* (s.339–383). Ankara: Gazi Kitabevi.