Yetenek Yönetimi Uygulamalar? Ölçe?i

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Yetenek Yönetimi Uygulamalar? Ölçe?i*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=33273

ARABPSYCHOLOGY.COM

Özet

Yetenek Yönetimi Uygulamalar? Ölçe?i, Duran, Boz, Behdio?lu ve Kutlu (2019) taraf?ndan geli?tirilen, kurumlardaki yetenek yönetimi süreçlerinin etkinli?ini ve kapsam?n? ölçmek amac?yla tasarlanm?? özgün bir ölçektir. Toplam 49 maddeden olu?an bu ölçek, yetenek yönetiminin kritik a?amalar?n? temsil eden yedi temel boyutu de?erlendirmektedir: Cezbetme, Seçme-Yerle?tirme, Ba?l?l?k, Elde Tutma, E?itim, Ödüllendirme ve Yetenek Havuzu. Ölçe?in güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, yüksek düzeyde iç tutarl?l??a sahip oldu?unu göstermi? olup, Cronbach's Alpha katsay?s? 0,958 olarak raporlanm??t?r. Ölçek, Likert tipi 5'li derecelendirme format?n? kullanmaktad?r.

Anahtar Kelimeler

Yetenek Yönetimi, ?nsan Kaynaklar? Yönetimi, Örgütsel Geli?im, Ölçme Arac? Geli?tirme, ?? Tatmini.

Yazarlar

Duran, C., Boz, D., Behdio?lu, S., Kutlu, S.

Amaç

Ölçe?in temel amac?, organizasyonlar?n stratejik hedefleri do?rultusunda uygulad?klar? yetenek yönetimi uygulamalar?n?n mevcut durumunu ve çal??anlar üzerindeki alg?lanan etkisini belirlemektir. Bu ölçüm arac?, ?nsan Kaynaklar? (?K) profesyonellerine ve üst düzey yöneticilere, yetenek çekme, geli?tirme ve elde tutma süreçlerindeki mevcut bo?luklar? ve iyile?tirme alanlar?n? tespit etmeleri için sistematik ve güvenilir veriler sunmay? hedefler.

Ölçek, kurumsal ba?ar? için hayati önem ta??yan yetenek yönetimi fonksiyonlar?n?n her bir alt boyutunu ayr? ayr? analiz etme imkan? tan?yarak, kurumsal kültürün yetenek yönetimine ne ölçüde destek verdi?ini ortaya koyar.

Yap?sal Kapsam

Yetenek Yönetimi Uygulamalar? Ölçe?i, yetenek yönetiminin döngüsel do?as?n? temel alarak yedi ayr? faktör alt?nda toplanan 49 maddeden olu?maktad?r. Bu faktörler, bir çal??an?n kuruma giri?inden (Cezbetme, Seçme) kariyer geli?imi boyunca (E?itim, Ba?l?l?k, Ödüllendirme) ve kurumda kal?c?l???n? (Elde Tutma, Yetenek Havuzu) sürdürmesine kadar olan tüm a?amalar? kapsamaktad?r. Ölçek, çal??anlar?n alg?lar?n? ölçerek, teorik yetenek yönetimi modellerinin pratikteki yans?malar?n? de?erlendirir.

ARABPSYCHOLOGY.COM

Geçerlik

Ölçe?in geçerlilik çal??malar?, kapsaml? bir geli?tirme süreci dahilinde gerçekle?tirilmi?tir. Geli?tirme sürecinde, maddelerin ölçmek istenilen yap?y? ne kadar iyi temsil etti?ini do?rulamak amac?yla üç ayr? pilot çal??ma yürütülmü?tür. Bu pilot çal??malar, ölçe?in yap?sal geçerlili?ini desteklemek ve nihai 49 maddelik yap?y? olu?turmak için kritik rol oynam??t?r.

Güvenirlik

Yetenek Yönetimi Uygulamalar? Ölçe?i, yüksek düzeyde iç tutarl?l?k güvenirlik de?erleri sergilemektedir. Tüm 49 ifade üzerinden hesaplanan Cronbach's Alpha katsay?s? 0,958 olarak tespit edilmi?tir. Bu yüksek katsay?, ölçe?in farkl? maddelerinin ayn? temel yap?y? (yetenek yönetimi uygulamalar?) ölçmede birbirleriyle tutarl? oldu?unu ve güvenilir sonuçlar üretti?ini kan?tlamaktad?r.

Faktör Analizi

Ölçe?in geli?tirme çal??mas?, yetenek yönetimi uygulamalar?n? yans?tan yedi temel alt boyutu ortaya ç?karm??t?r. Bu yedi faktörlü yap?, teorik literatürle uyumlu olup, yetenek yönetimi stratejilerinin çok boyutlu do?as?n? ba?ar?l? bir ?ekilde temsil etmektedir. Faktör analizi sonuçlar?, her bir boyutun (Cezbetme, Seçme-Yerle?tirme, Ba?l?l?k, Elde Tutma, E?itim, Ödüllendirme, Yetenek Havuzu) ba??ms?z ancak birbiriyle ili?kili yap?lar oldu?unu ve ölçe?in toplam varyans?n büyük bir k?sm?n? aç?klad???n? göstermektedir.

Ölçme Arac? Bilgileri

Test Türü: Geli?tirme (Özgün Ölçek)

Format: Likert tipinde 5'li derecelendirme. (1.Hiç Kat?lm?yorum - 5.Tamamen Kat?l?yorum)

Mevcut Diller: Türkçe

Popülasyon Grubu: Kurumsal Çal??anlar ve Yöneticiler

Ya? Grubu: Yeti?kin (Profesyonel ?? Ya?am?)

Popülasyon Detaylar?: Türkiye'deki çe?itli sektörlerde çal??an profesyoneller üzerinde geçerlik ve güvenirlik çal??malar? yap?lm??t?r.

Test Metodolojisi: Öz bildirim ölçe?i.

ARABPSYCHOLOGY.COM

Anahtar Kelimeler

?nsan Kaynaklar?, Yetenek Çekme, Çal??an Ba?l?l???, Performans Yönetimi, Ödüllendirme Sistemleri.

Yazarlar

Yazar ORCID Tan?mlay?c?s?: Bilgi mevcut de?il.

Kurum E-posta Adresleri: Sorumlu yazar Dr. Dursun BOZ için dursunboz@hotmail.com

Yaz??ma Adresi: Sorumlu yazar Dr. Dursun BOZ.

?zinler, Ücret ve Test Y?l?

Ölçek, 2019 y?l?nda Eski?ehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nde yay?nlanan akademik bir makale kapsam?nda geli?tirilmi?tir. Ölçe?in kullan?m? için gerekli izinler ve olas? ücretlendirme bilgileri hakk?nda do?rudan sorumlu yazar Dr. Dursun BOZ ile ileti?ime geçilmesi gerekmektedir. Orijinal makaleye ait dijital ba?lant?: sbd.ogu.edu.tr.

Kaynakça

Duran, C., Boz, D., Behdio?lu, S. ve Kutlu, S. (2019). Yetenek Yönetimi Uygulamalar? Ölçe?i geçerlilik ve güvenilirlik çal??mas?. *Eski?ehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20*(2), 158-189. doi:10.17494/ogusbd.672762

Ölçe?in orijinal PDF dosyas? ?u ba?lant?dan indirilebilir: yetenek-yonetimi-uygulamalari-olcegi-toad.pdf

Yetenek Yönetimi Uygulamalar? Ölçe?i Maddeleri

CEZBETME

Çal??anlar?n her gün heyecan ve hevesle gelecekleri bir i? ortam? olu?turur
Örgüte kat?l?m? sa?layacak bir kültür olu?turur
Örgütümde yöneticiler çal??anlar?n i? veya görevleri ile ilgili dü?üncelerine önem verirler
Örgütümde i? görenler yöneticilerini i? veya görevleri ile ilgili rahatça ele?tirebilirler
Yetenekli çal??anlar? istihdam etmek için yat?r?m yapar
Yetenekli çal??anlar? ke?fetmek için lisans ö?rencilerine yönelik çal??malar yapar
Yetenekli çal??anlar? bulmak için interneti kullan?r

SEÇME- YERLE?T?RME

ARABPSYCHOLOGY.COM

Örgütümüzdeki i?e al?m süreci objektiftir ve al?mlar adaylar?n ba?ar?s?na göre yap?l?r
Örgütüm ihtiyaç duyulan nitelikli çal??anlar?n i?e al?m?n? sa?lar
Örgütüm i?e al?m sürecinde öncelikli olarak aday becerilerini de?erlendirir
Mevcut çal??an ve i?e ba?vuran adaylar?n yetkinlik seviyelerindeki farklar? belirler

BA?LILIK

Görevimi yerine getirmek için gerekli kaynak ve araçlara sahibim
??imle ilgili fikir al?nmas? motivasyonumu olumlu yönde etkiler
?? yerimde verilen prim ve ikramiyeler motivasyonumu artt?r?r
??imle ilgili övgü dolu sözler duymak motivasyonumu artt?r?r
Yapt???m i?lerden memnun olunmas? i? tatminimi olumlu yönde etkiler
Fiziksel çal??ma ko?ullar? motivasyonumu etkiler
Terfi olanaklar? mesle?imde motivasyonum için oldukça önemlidir

ELDE TUTMA

Örgütümde çal??anlar?n her gün i?e gelmek için heyecan duyduklar? bir ortam vard?r
Örgütüm örgüt misyonu ve vizyonu ile çal??anlar? aras?ndaki uyumlulu?u sa?lar
Örgütüm etkili kararlar vererek çal??anlar?n güçlendiklerini hissetmelerini sa?lar
Bulundu?um örgüt çal??anlar?na örgütte kalmak isteyecekleri bir kültür olu?turur
Çal??anlar?n niçin bu örgütü seçtiklerini belirleyici yakla??mlar? vard?r
Çal??anlar?n niçin bu örgütten ayr?ld?klar?n? belirleyici yakla??mlar? vard?r
Çal??anlar?n niçin bu örgütte kalmaya devam ettiklerini belirleyen yakla??mlar? vard?r
Çal??anlar?n örgütte kalmalar?n? sa?layacak bir kültür olu?turur

E??T?M

Örgütüm mevcut çal??anlara i?lerini iyi yapmalar?n? sa?layacak yeterli e?itimleri sa?lar
Örgütüm ki?isel geli?im hedefli e?itim (dil, liderlik, etkin ileti?im, ekip çal??mas?, proje yönetimi, vs.) uygulamalar? yapar
Teknik alanlarda ve uzmanl?k konular?nda geli?imi hedefleyen e?itim uygulamalar? yap?l?r
Yeni i?e al?nanlar için yetenek yönetimi giri?imleri ile oryantasyon sürecini birlikte uygular
Çal??anlar? i?letmenin vizyonu ve misyonu ile uyumlu hale getirir
Lider geli?tirme programlar?n? uygulamaktad?r
Kariyer geli?im f?rsatlar?n? destekleyen politikalar yarat?r

ÖDÜLLEND?RME

??imi en iyi ?ekilde yapmam yöneticilerimden takdir almam? sa?lar
??imi en iyi ?ekilde yapmam maa??ma zam almam? sa?lar
??imi en iyi ?ekilde yapmam terfi etmeme yol açar

ARABPSYCHOLOGY.COM

Genel olarak bu i?letmenin ekstra çaba harcayan çal??anlar?n? ödüllendirdi?ine inan?yorum
Çal??t???m yerde ödüller çal??ana adil olarak verilmektedir
Yapt???m i? benim aç?mdan tatmin kayna?? oldu?u için ödül beklentisi içinde olmamaktay?m
Çal??t???m yerde ödüllendirme kriterleri i? görenlere aç?kça aktar?lmaktad?r
?? yerimde genellikle maddi nitelikte ödüller verilmektedir
?? yerimde genellikle manevi nitelikte ödüller verilmektedir
?? yerinde ald???m?z ödüllere ili?kin fikirlerimizi yöneticilerimizle rahatl?kla payla?abiliriz
Mevcut çal??anlara i? için gerekli becerilerinden dolay? ücret ayarlamalar? sa?lar

YETENEK HAVUZU

Her düzeyde çal??an için daha geni? havuzlar olu?turur
Örgütün büyüyüp geni?lemesini sa?layacak elemanlar?n al?m? için zemin olu?turur
Her seviyedeki çal??anlar için yedek havuzunu olu?turur
??letme büyüyüp geli?tikçe yarat?lacak bo? pozisyonlar? belirler
Mevcut olan çal??an ve aday yetenek düzeylerindeki bo?luklar? tan?mlar

ARABPSYCHOLOGY.COM