

# Yetenek Yönetimi Uygulamalar? Ölçe?i

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *Yetenek Yönetimi Uygulamalar? Ölçe?i*. Turkish Psychological Scales.  
Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=33273>

## 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 amacıyla 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 tutarlıl??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? kullanılmaktadır.

## 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 algılanan 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 olarak yedi ayr? faktör alt?nda toplanan 49 maddeden olu?maktadır. 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?cılı??n? (Elde Tutma, Yetenek Havuzu) sürdürmesine kadar olan tüm a?amalar? kapsamaktadır. Ölçek, çal??anlar?n algılar?n? ölçerek, teorik yetenek yönetimi modellerinin pratikteki yans?malar?n? de?erlendirir.

## Geçerlik

Ölçe?in geçerlilik çal??malar?, kapsaml? bir geli?tirme süreci dahilinde gerçekleştirilmi?tir. Geli?tirme sürecinde, maddelerin ölçmek istenilen yap?y? ne kadar iyi temsil etti?ini do?rulamak amacıyla 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 tutarlılık 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 farklı maddelerinin aynı temel yap?y? (yetenek yönetimi uygulamalar?) ölçmede birbirleriyle tutarlı oldu?unu ve güvenilir sonuçlar üretti?ini kan?tlamaktadır.

## 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?arılı bir şekilde temsil etmektedir. Faktör analizi sonuçlar?, her bir boyutun (Cezbetme, Seçme-Yerle?tirme, Ba?lılık, Elde Tutma, E?itim, Ödüllendirme, Yetenek Havuzu) ba??ms?z ancak birbiriyle ilişkili yap?lar oldu?unu ve ölçe?in toplam varyans?n büyük bir kısm?n? açıklad??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?lıyorum)

**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 güvenilirlik çal??malar? yapılm??t?r.

**Test Metodolojisi:** Öz bildirim ölçe?i.

## Anahtar Kelimeler

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

## Yazarlar

**Yazar ORCID Tanımlayıcı:** Bilgi mevcut de?il.

**Kurum E-posta Adresleri:** Sorumlu yazar Dr. Dursun BOZ için [dursunboz@hotmail.com](mailto:dursunboz@hotmail.com)

**Yazma Adresi:** Sorumlu yazar Dr. Dursun BOZ.

## İzinler, Ücret ve Test Y?l?

Ölçek, 2019 y?l?nda Eski?ehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nde yayımlanan akademik bir makale kapsamında geli?tirilm?tir. Ölçe?in kullanımı için gerekli izinler ve olası ücretlendirme bilgileri hakkında do?rudan sorumlu yazar Dr. Dursun BOZ ile ileti?ime geçilmesi gerekmektedir. Orijinal makaleye ait dijital bağlantı: [sbd.ogu.edu.tr](http://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??ması. *Eski?ehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 158-189. doi:10.17494/ogusbd.672762

Ölçe?in orijinal PDF dosyası ?u bağlantıdan indirilebilir: [yetenek-yonetimi-uygulamalari-olcegi-toad.pdf](http://yetenek-yonetimi-uygulamalari-olcegi-toad.pdf)

## Yetenek Yönetimi Uygulamalar? Ölçe?i Maddeleri

### CEZBETME

Çal??anların her gün heyecan ve hevesle gelecekleri bir iş ortamı oluşturur  
Örgüte katkıları sağlayacak bir kültür oluşturur  
Örgütümde yöneticiler çal??anların iş veya görevleri ile ilgili düşüncelerine önem verirler  
Örgütümde iş görenler yöneticilerini iş veya görevleri ile ilgili rahatça eleştirebilirler  
Yetenekli çal??anları istihdam etmek için yatırım yapar  
Yetenekli çal??anları keşfetmek için lisans öğrencilerine yönelik çal??malar yapar  
Yetenekli çal??anları bulmak için interneti kullanır

### SEÇME- YERLEŞTİRME

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?  
 ??imle ilgili övgü dolu sözler duymak motivasyonumu artt?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?  
 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?  
 Çal??anlar?n niçin bu örgütten ayr?ld?klar?n? belirleyici yakla??mlar? vard?  
 Çal??anlar?n niçin bu örgütte kalmaya devam ettiklerini belirleyen yakla??mlar? vard?  
 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?  
 Kariyer geli?im f?rsatlar?n? destekleyen politikalar yarat?

#### 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

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?lmaktadır  
?? yerimde genellikle maddi nitelikte ödüller verilmektedir  
?? yerimde genellikle manevi nitelikte ödüller verilmektedir  
?? yerimde ald??m?z ödüllere ili?kin fikirlerimizi yöneticilerimizle rahatlıkla payla?abiliriz  
Mevcut çal??anlara i? için gerekli becerilerinden dolayı 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