

## Yetenek ve İş Bulma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırma Makalesi

**Ercan TOKUL**

Sakarya Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve  
Endüstri İlişkileri, Yüksek Lisans Öğrencisi  
tokulercan\_61@hotmail.com  
ORCID:0000-0002-1727-461x

DOI: 10.5281/zenodo.11099241

### ÖZET

Bu araştırma yetenek ve istihdam arasındaki karmaşık dinamikleri inceleyerek, yeteneğin istihdam edilebilirliği nasıl etkilediğine dair kapsamlı bir görüş sunmayı amaçlamaktadır. Çalışma tarama modeli kapsamındadır. Araştırmanın evreni farklı sektörlerde, farklı mesleklerde, farklı yetenek seviyelerinde ve istihdam durumlarında bireyleri kapsamaktadır. Örneklem seçiminde ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu bağlamda 18-46 yaş aralığında, belirli bir eğitim seviyesine sahip, farklı deneyim düzeylerine ve iş rollerine sahip 100 katılımcı araştırmaya dahil edilmiştir. Katılımcıların yetenek ve istihdam arasındaki ilişki hakkındaki görüşlerini değerlendirmek için beşli Likert tipinde bir ölçek kullanılmıştır. Veriler Google Forms üzerinde oluşturulan bir anket formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizi, Google Forms üzerinden toplanan anket verileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, toplanan veriler sayısal formatta düzenlenmiş ve istatistiksel analiz için hazırlanmıştır. Ardından, frekans dağılımları ve yüzdeler hesaplanarak ölçekte yer alan ifadelerin katılımcılar arasında ne kadar yaygın olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın sonunda iş arayanların yetenek ve becerilerinin iş bulma sürecinde kritik bir rol oynadığı görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu kendi uzmanlık alanlarında iş bulurken, yeteneklerin diplomadan daha etkili olduğunu düşünmektedir. Ancak, bazıları yetenek geliştirmek için özel çaba göstermemektedir. Kişisel ve duygusal yeteneklere de önem verilirken, spor, sanatsal ve iletişim becerilerine vurgu yapılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yetenek, Yetenek Yönetimi, İş Bulma, İnsan Kaynakları Yönetimi.

### GİRİŞ

Günümüzde iş dünyasının dinamiklerinden en büyük etkiye sahiplik yapan globalleşme, teknolojinin gelişimi ile bilgiye erişimin kolaylaşması iş hayatında rekabeti arttırıcı etkilere sebep olmaktadır. Modern iş piyasasının dinamik ve sürekli gelişen manzarası, kariyer yörüngelerini şekillendirmede yeteneğin değerini giderek daha fazla vurgulamaktadır. Bireysel yetenek ve istihdam sonuçları arasındaki bağlantı, gelişen işgücü piyasası ortamında önemli bir ilgi konusudur. Yetenek artık küreselleşen iş piyasalarında aranan kaçınılmaz bir kriter haline

gelmektedir. Yetenek şirketler açısından kıymetli, kopyalanamaz ve üretken bir iş ortamı yaratma yolunda en önemli planlamalarının başında yer almaktadır. Bu makalenin temel amacı, kariyer ilerlemesini hızlandırmada ve yüksek kaliteli istihdam fırsatlarını güvence altına almada çok önemli bir faktör olan yetenek dinamiklerini incelemektir. Yeteneğin çift taraflı etkisi olduğu sadece istihdam sağlayan için değil istihdam edilen içinde değeri ve anlamı büyük önem taşımaktadır. Bireyler artık şirketlerin yetenekli ya da yeteneği keşfedilmeye elverişli çalışanlar aradığının farkında bir tavır göstermektedirler. Bu çalışmanın önemi, yetenek odaklı istihdam sürecinin daha geniş bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunma potansiyelinde yatmaktadır. İş piyasalarının giderek daha rekabetçi hale geldiği ve vasıflı personele olan talebin tüm zamanların en yüksek seviyesine ulaştığı bir çağda, doğuştan gelen ve sonradan geliştirilen yeteneğin rolünü anlamak adına büyük bir önem kazanmaktadır. Yetenek ve istihdam sonuçları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu makale, yetenek yönetimi söylemine ve bunun günümüz iş piyasasındaki etkilerine yeni bir boyut kazandırmaya çalışmaktadır. Yetenek kavramının artık yaşamımızın tüm noktalarına yayıldığı ve eylem odaklı bir dönüşüm yaşadığı kaçınılmaz bir gerçekliktir. Yeteneğe ihtiyacın duyulduğu ortamlar artık sadece belirli bir yarışın olduğu spor, bilim, edebiyat gibi alanlarında ötesine geçerek günlük yaşamımızda değil aynı zamanda iş hayatımızda ve yapılacak görevlerimizde de yeteneklerimiz önem arz etmektedir (Öksüz, 2020). Günümüz iş piyasasında yeteneğin önemi, her geçen gün artan rekabet ve sürekli değişen teknolojik gereksinimler göz önünde bulundurulduğunda daha da belirgin hale gelmektedir. Yetenekli çalışanların varlığı, yenilikçi olma, değer sağlama, rekabet ortamında fark yaratma ve üstün performans sergileme açısından temel bir kaynak olarak kabul edilmektedir (Doğan ve Demiral, 2008). Şirketler/organizasyonlar, kabiliyetli çalışanları şirkete kazandırma, yetenek havuzu oluşturma, kuruma olan bağlılığını sürekli hale getirmek için kariyer, liderlik, koçluk, mentorluk gibi birçok yeniliği şirketlerinin uzun vadeli planlarına dahil etmişlerdir. Özellikle teknolojik ve toplumsal değişimlerin hızlandığı günümüzde, işletmelerde değer yaratmanın anahtarı olarak yetenek karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 1999). Teknolojik gelişmeler hızlı karar verebilmeyi, yorumlamayı ve görünmeyeni arayarak değer yaratacak iş yapış biçimleri ortaya sunmayı hedeflemektedir. Şirketler bu hedefleri en kolay haliyle hayata geçirebilmek için yetenekli iş gücü istihdamı için çalışmaları öncelikli hale getirmiştir. Bunun için birçok şirket yetenek kazanımı ile ilgili stratejik, operasyonel ve kurumsal açıdan aksiyon almışlardır. Günümüzde birçok şirket yetenek kazanımı programları ile hem yeteneğini ispatlamış olan kişileri hem de keşfedilmeyi bekleyen yetenekleri kurumlarının sistemleri içinde yer alacak şekilde dizayn etmeyi amaçlamaktadır.

Yetenekli bireylerin işletmeler için stratejik bir mücadele haline geldiği ve bu bireylerin işletmelerin sürdürülebilirliği ve rekabet üstünlüğü için hayati önem taşıdığı görülmektedir (Lewis ve Heckman, 2006). Sonuç olarak, günümüz iş piyasasında yetenek, işletmelerin başarısını doğrudan etkileyen ve onları rakiplerinden ayıran temel bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Bu makale, yetenek ve istihdam arasındaki karmaşık dinamikleri inceleyerek, yeteneğin istihdam edilebilirliği nasıl etkilediğine dair kapsamlı bir görüş sunacaktır.

## **KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **Yetenek Kavramı**

Yetenek Kavramı Yetenek, genel olarak bir kişinin bir şeyi anlama veya yapabilme

niteliği olarak tanımlanabilir (Türk Dil Kurumu Sözlüğü). Bu kavram, bireyin kalıtsal özelliklerine dayanmakta ve onun öğrenme kapasitesini çerçevelemektedir. Dünyaca ünlü danışmanlık firması McKinsey & Company'ye göre, yetenek bir kişinin bilgi, deneyim, zeka, yargı, tutum, karakter ve dürtü gibi kendine özgü ve doğuştan gelen özellikleridir (Michaels vd., 2001; Beechler ve Woodward, 2009). Yetenek aslında kişilerin bir işi en iyi şekilde yapabileceği durumların sonucu olarak ortaya çıkan bir olgudur. Yetenek, doğuştan gelen yeteneklerin ötesine geçerek yaşam içerisinde ve çeşitli sektörlerde oldukça rağbet gören geliştirilmiş beceri, bilgi ve yetkinlikleri kapsamaktadır. Yeteneğin daha geniş kişilerarası beceriler ve liderlik niteliklerine kadar bir dizi özelliği kapsamaktadır. Yetenek kavramının, yalnızca "doğuştan gelme" olarak görülüp sınırlandırılmamalı, aynı zamanda onu kullanma kabiliyetini de ifade etmelidir (Balcerzyk ve Materac, 2019). Yetenek doğuştan ve sonradan kazanılabilir olarak iki farklı şekilde ortaya çıkabilir. Yeteneğin doğuştan gelen, kişinin diğerlerinden daha iyi olduğuna ya da yaptığı özel bir potansiyele işaret ettiğini ifade eden Akar (2015) Akar, yeteneğin genel özelliklerini şu şekilde özetlemiştir;

- Doğuştan gelen varoluşsal yapıdır,
- Belli ve özel alanlardaki üst düzey kabiliyetlerdir, Kişiyi özel bir beceridir,
- Kişiyi ustalık düzeyine ulaştırır,
- Beceri ve yeterlik geliştirmeye temel teşkil eden; öğrenme, üretme, sergileme gücü olarak kişinin potansiyelini vurgular, Öğrenme ortamı ile kişinin yeteneği performansa ve başarıya yansır,
- Yetenek ve performans arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır; yetenek arttıkça performans artar,
- Doğal yetenek, öğrenme ortamı, beceri olarak üç bileşenden oluşur,
- Gelişimsel/geliştirilebilir bir yapıdır.

Daha bütünsel bir yetenek algısına doğru geçiş, kuruluşların teknik yeteneklerin yanı sıra sosyal becerilere de giderek daha fazla değer verdiğini gösteren güncel araştırmalardaki bulgularla uyumludur. İş dünyasında yetenek algısı önemli ölçüde değişmiştir. Modern kuruluşlar yeteneği yenilikçiliğin, üretkenliğin ve rekabet avantajının temel itici gücü olarak görmektedir. Bu durum, önde gelen şirketlerin yetenek yönetimini stratejik hedeflerine entegre ettikleri açıkça görülmektedir.

İşletmeler açısından rekabet ortamında sadece yetenekli çalışanlara sahip olmak yeterli değildir. Yetenekli çalışanları, işletmelerin kısa ve uzun vadeli hedefleri ile uyumlu hale getirerek etkili bir şekilde kullanımına destek olacak uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu noktada "yetenek yönetimi" kavramı karşımıza çıkmaktadır (Lewis ve Heckman, 2006).

Yetenek kavramını işyeri bağlamında anlamak, istihdam ve kariyer gelişimi üzerindeki etkisini kavramak açısından çok önemlidir. Yeteneğin insan kaynakları alanındaki geniş tanımı profesör Dave Ulrich tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre yetenek bugünün ve yarının görevlerini yerine getirmek olan yetkinlik, firmanın başarılı olması için ekstra enerji sunabilmek olan bağlılık ve çalışanların işleri aracılığı ile yaptıkları katkıların çarpımı ile oluşmaktadır (Dave, 2007). Yeteneğin ve yetenekli çalışanların iş dünyasının vazgeçilmez konuları haline geldiği günümüzde şirketler İnsan Kaynakları departmanı içerisinde Yetenek yönetimi ile rekabetini güçlendirebilir hale getirmeyi amaçlamaktadır. Yetenek yönetimi, insan kaynakları felsefesinde yer alan ve yetenekli çalışanların örgütler için sağladığı rekabet

avantajını vurgulayan bir istihdam sürecinin parçasıdır. Yetenek yönetimi, işletmenin rekabet stratejisini destekleyecek iş gücü planının yapılması, mevcut yeteneklerin analiz edilerek ihtiyaç duyulan ilave yeteneklerin belirlenmesi, nitelikli adayların cezbedilmesi için uygun ortamın yaratılması, var olan yeteneklerin geliştirilmesi ve elde tutulması için stratejik temelli insan kaynakları yönetimi (İKY) faaliyetlerini kapsayan bir süreçtir (Alayoğlu, 2010). Yetenek yönetimi, örgütlerin rekabetçi pazar koşullarında varlıklarını sürdürebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli yeteneklerin örgütlere dahil edilmesi, elde tutulması ve geliştirilmesine yönelik stratejik ve sistematik bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, "en iyi insanlara sahip olan organizasyonlar kazanır" ilkesine dayanır. 1990'lı yıllardan itibaren, örgütlerde stratejik bakış açısı ve uygulamaların önem kazanması, küreselleşmenin ve rekabetin artmasıyla birlikte yetenek yönetiminin önemi artmıştır. Yetenek yönetimi, yalnızca bir insan kaynakları kavramı değil, aynı zamanda en yetenekli çalışanları işe almaya, yönetmeye, geliştirmeye ve elde tutmaya da kapsayan stratejik bir süreçtir (Kurnaz, 2022). Yetenek, sistematik olarak geliştirilen yeti, beceri ve bilgi ile ulaşılan olağanüstü bir ustalık düzeyi olarak kabul edilir ve kurumlar/şirketler/organizasyonlar yetenekleri geliştirmek için sürekli eğitim yaklaşımı ile yeteneklerin kendilerini fark etmelerini ve güçlenmelerini amaçlar. Yetenek sadece eğitim ve teori açısından geliştirilebilir bir olgu olmamıştır, yetenek kişinin zamanla ve tecrübeleriyle farklı yönlerde yapıcı-onarıcı-çözücü etkileşimler kurma potansiyelidir (Ventegodt vd., 2003). Şirketler yetenek kavramının tüm perspektiflerini kabul ederek stratejilerini taklit edilemeyen rekabet gücünü yaratma ve organizasyon içinde kazanılan deneyimler sonucunda ortaya çıkan yetenek kazanımıyla işletmenin kurum kültürüyle işleyiş süreçlerinde uyum içerisinde olacak işletmenin temel yetenek omurgasını oluşturmaktır. Şirketlerin modern dünyanın rekabetçi ortamında yeteneklere verdiği değer tartışılmaz bir kavram haline gelmiş ve yeteneğin iş bulma sürelerine olumlu etkisi çok net gözlenir olmuştur. Şirketler yetenekleri keşfederek şirketlerine/organizasyonlarına rekabet avantajı sağlamayı amaçlamaktadır. Stratejik ekiplerin "Talent(Yetenek)" kavramı literatüre kelimeyi oluşturan her bir harften yola çıkarak (Deb, 2005);

- Triumph (Başarı),
- Ability (Kabiliyet),
- Leadership (Liderlik),
- Easiness (Pratiklik),
- New-fangled (Yaratıcılık)
- Time (Zaman)" oluşturulmuştur.

İşletmelerin hayatına oldukça hızla giren ve önem taşıyan yetenek kavramının anlamı aslında yetenek kelimesinin içinde saklı olan bu kavram; belli bir süre içerisinde, işi yaparken pratik olacak şekilde yaratıcılığı da kullanarak başarı elde etmeye ve kişilere ilham verip kişileri harekete geçirebilmeye yetenek, şirketlerin bunu yönetme sistemine de yetenek yönetimi denilmektedir. İş hayatı açısından yetenek kavramını tanımlarsak, "işletmenin ve organizasyonun geleceğine rol model olabilecek düzeyde güçlü nitelikleri olan, yönetsel ve teknik pozisyonları doldurma potansiyeline sahip geleceği parlak çalışanlar" biçiminde ifade edilebilir (Alayoğlu, 2010). Tüm şirketler performans ve karlılıklarını arttırmak, gelecekteki faaliyetleri için önemli bir ayrıcalık yaratabilmek amacıyla çeşitli beceri setleri olan iş gücüne sahip olmalıdır. İşletmeler modern yeteneklere sahip çalışanlarla sürdürülebilir ve rekabet

edebilir hale gelmeyi amaçlamaktadır. Modern yetenekler, iş dünyasında başarı ve rekabet avantajı sağlamak için gerekli olan çeşitli beceri ve yetkinlikleri ifade eder (McCauley ve Wakefield, 2006). Modern yetenekleri, sadece teknik becerileri değil, aynı zamanda uyum sağlama, yenilik ve liderlik gibi yumuşak becerileri de içeren bir yetenekler kombinasyonu olarak tanımlamaktadırlar. Bu yetenekler, iş dünyasının değişen doğasını ve iş yerinde bilişsel ve duygusal zekânın artan önemini yansıtmaktadır.

Modern iş dünyasında yetenekler, sürekli değişen teknoloji ve iş pratikleri nedeniyle sürekli evrilmektedir. Genel olarak, bugünün işgücünün sahip olması gereken bazı kritik modern yetenekler şunları içerir:

**Teknolojik Beceri:** Yeni teknolojilere uyum sağlayabilme ve onları iş süreçlerine entegre edebilme yeteneği. Bu, temel bilgisayar becerilerinden yapay zekâ, makine öğrenimi, veri analizi ve yazılım geliştirme gibi daha gelişmiş konulara kadar değişebilir.

**Yaratıcılık ve İnovasyon:** Yeni fikirler üretebilme, yaratıcı çözümler geliştirme ve yenilikçi yaklaşımlar benimseme yeteneğidir.

**Eleştirel Düşünme:** Karşılaşılan sorunları analiz etme ve etkili çözümler üretebilme yeteneği.

**Sosyal ve Duygusal Zeka:** İnsanlarla etkili bir şekilde iletişim kurma, empati kurma ve sosyal etkileşimlerde başarılı olma yeteneğidir.

**Öğrenme ve Uyum Yeteneği:** Değişen şartlara ve süreçlere hızlı bir şekilde uyum sağlayabilme ve sürekli öğrenme arzusudur.

**Kültürel Çeşitlilik ve Küresel Perspektif:** Farklı kültürler ve bakış açılarına saygı duyma ve bunları anlama yeteneğidir.

**Proje Yönetimi ve Organizasyonel Beceriler:** Projeleri etkili bir şekilde planlama, yönetme ve sonuçlandırma yeteneğidir.

**Liderlik ve Takım Çalışması:** Hem bireysel hem de takım olarak etkili çalışabilme ve gerektiğinde liderlik yapabilme becerisidir.

**Dijital Okuryazarlık:** Dijital araçları ve platformları etkili bir şekilde kullanabilme ve bu alandaki güncellemeleri takip etme yeteneğidir.

**Sürdürülebilirlik ve Çevresel Bilinç:** Çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil iş pratikleri konusunda bilgi sahibi olma ve bu konularda sorumluluk almaktır.

Bu yetenekler, günümüzün hızla değişen iş dünyasında başarılı olmak için kritik öneme sahiptir. Özellikle teknoloji ve küreselleşme ile ilgili yetenekler, işgücünün gelecekteki yönelimlerini şekillendirmede önemli rol oynamaktadır. Whirpol işletmesi yönetim kurulu başkanı ve CEO'su David Whitman; "Gecenin bir yarısında beni uykumdan uyandıran şey ekonomiye ne olacağı ya da rakiplerimizin ne yapacağı değil, yeni stratejiler geliştirebilmede gerekli yeteneklere sahip olup olmadığımızdır" diyerek yeteneğin önemine vurgu yapmıştır (Pepe, 2007).

Yetenek yönetimi işletmelerin sürekli büyüyerek pazarda faaliyetlerini sürdürmesini sağlayan bir anlayıştır. İşletmelerde yenilikçi olmak, değer sağlama, rekabette fark ortaya koyma ve üstün performans sağlama açısından yetenekli çalışanlara sahip olmak ve bu çalışanlardan en üst seviyede yararlanma anlamına gelmektedir (Uslu, 2014). Küreselleşme ve teknolojik yeniliklerin etkisiyle ortaya çıkan bilgi toplumunda, işletmelerin ve insan kaynaklarının yapısında da değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler, iş gücü piyasasının

beklentilerini karşılayacak mesleki donanımı sunan eğitim fırsatlarının yaratılmasını ve eğitim sonrasında bu donanımı istihdam ile buluşturacak programların düzenlenmesini ön plana çıkarmıştır. Yetenekli çalışanların şirketler tarafından tercih edilmesini öncelik ve bir rekabet unsuru haline getirmiştir. Yetenek yönetimi, örgütlerin rekabetçi pazar koşullarında varlıklarını sürdürülebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli yeteneklerin örgütlere dahil edilmesi, elde tutulması ve geliştirilmesine yönelik stratejik ve sistematik bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, "en iyi insanlara sahip olan organizasyonlar kazanır" ilkesine dayanır. 1990'lı yıllardan itibaren, örgütlerde stratejik bakış açısı ve uygulamaların önem kazanması, küreselleşmenin ve rekabetin artmasıyla birlikte yetenek yönetiminin önemi artmıştır. Yetenek yönetimi organizasyondaki insan sermayesine yönelik stratejik bir yaklaşımdır. Diğer bir ifadeyle, organizasyonun yüksek performans sergilemesi amacıyla çalışanların yeteneklerinin, işletmenin hedefleri ile uyumlu hale getirilmesi çalışmasıdır. Organizasyonda her kademede çalışanların potansiyellerini kullanmalarına olanak sağlanmasıdır (Redford, 2005).

Yetenek yönetimi, organizasyonun hedeflerine ulaşmak amacıyla önemli pozisyonların belirlenerek pozisyonun gerektirdiği yetenekli çalışanların belirlenmesi sonucunda bu çalışanların ilgili pozisyonlara yerleştirilmesi sürecidir. Yetenek yönetiminde amaç, gerekli eğitim ve gelişim programlarına katılım sağlayan çalışanların sahip oldukları gizli yetenekleri ortaya çıkararak, kariyerlerinin planlanması ve işletmeye olan bağlılıklarının artırılması için yeni çalışmaların yapılmasıdır.

Tanımlamalardan da görüldüğü üzere, organizasyonlar açısından rekabeti arttırmak ve sürdürülebilir başarı için yetenek yönetim anlayışı çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda, yetenek tanımı ve iş algısı, özellikle değişen iş dünyası koşullarında bireylerin ve organizasyonların başarısını etkileyen kritik unsurlar haline gelmiştir. Yetenek yönetimi, bireylerin doğuştan gelen ve geliştirilebilen yeteneklerini maksimize ederek hem bireysel hem de örgütsel başarıya katkı sağlayan stratejik bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Şirketler istihdam süreçlerinde yeteneği bir zamanların en önemli kriteri olan lisans diploması ile eş değer hale getirmiştir.

### **Yetenek ile İş İlişkisi**

Yetenek ve iş ilişkisi, iş dünyasında bireylerin ve organizasyonların başarısı için kritik bir faktör olarak kabul edilir. Bu kavramsal ilişki, bireylerin sahip olduğu yeteneklerin ve becerilerin, iş performansına ve kariyer gelişimine nasıl katkıda bulunduğunu incelemektedir. İş dünyasında yetenek, genellikle bireyin doğal yetenekleri, becerileri, bilgisi ve deneyimleri olarak tanımlanır ve bu özelliklerin iş yerinde nasıl uygulandığına odaklanılır (Barney, 1991). Yetenekli bireyler genellikle daha yüksek iş performansı gösterirler ve işlerinde daha yenilikçi ve üretken olabilirler (Wright vd., 1994).

Yetenek ve iş arasındaki ilişki, aynı zamanda işe uygunluk ve iş performansını da içerir. Yeteneklerin iş gereksinimleriyle ne kadar uyumlu olduğu, bireyin iş performansını ve verimliliğini doğrudan etkiler (Schuler ve Jackson, 1987). İşletmeler, yetenek yönetimi stratejileri aracılığıyla doğru yetenekleri çekmek, geliştirmek, motive etmek ve elde tutmak için çeşitli insan kaynakları uygulamaları geliştirirler, bu da işletmenin genel başarısı ve rekabet gücü için hayati öneme sahiptir (Becker ve Huselid, 2006).

Kariyer gelişimi bağlamında, yetenekli bireyler genellikle kariyerlerinde daha hızlı ilerler ve daha yüksek sorumluluk gerektiren pozisyonlara terfi ederler (Judge vd., 1995). Bu

durum, yeteneklerin kariyer fırsatlarına erişimde ve profesyonel gelişimde önemli bir rol oynadığını gösterir.

Özetle, yetenek ile iş ilişkisi, bireylerin ve işletmelerin başarısını etkileyen karmaşık ve çok boyutlu bir etkileşimi temsil eder. Bu ilişki, bireylerin kariyer başarısını ve işletmelerin verimliliği ve rekabet gücünü doğrudan etkiler ve bu nedenle stratejik insan kaynakları yönetimi ve yetenek yönetimi uygulamalarında merkezi bir yere sahiptir.

### **Yeteneğin İş Bulma (İstihdam) Üzerindeki Etkileri**

Yetenek, bireylerin iş bulma sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Birçok araştırma, bireylerin sahip oldukları yeteneklerin, iş bulma sürecinde başarılarını belirlemede etkili olduğunu göstermektedir (Smith, 2019). Özellikle, işe alım sürecinde, işverenler genellikle adayların teknik becerilerini, deneyimlerini ve diğer yeteneklerini değerlendirerek en uygun adayı seçmeye çalışırlar (Brown ve Jackson, 2020). Birçok işveren, adayların belirli bir işte üstün performans gösterme potansiyelini değerlendirmek için onların sahip olduğu yeteneklere odaklanmaktadır (Johnson, 2018).

Ayrıca, yeteneklerin iş bulma üzerindeki etkisi, adayların iş arama stratejilerini şekillendirebilir. Bazı bireyler, sahip oldukları özel yetenekler veya becerileri vurgulayarak iş başvurularını güçlendirebilirler (Lee vd., 2021). Ayrıca, iş arayanlar, sahip oldukları yetenekleri geliştirerek ve çeşitli deneyimler edinerek iş bulma şanslarını artırabilirler (Johnson ve Smith, 2017).

Sonuç olarak, yeteneklerin iş bulma üzerindeki etkileri oldukça önemlidir ve bireylerin iş arama sürecinde dikkate almaları gereken önemli bir faktördür. İşverenlerin yetenekleri değerlendirmesi ve adayların da sahip oldukları yetenekleri vurgulaması, iş bulma sürecinde başarıyı etkileyebilir.

İş bulmada yeteneğin rolü, genellikle yetenek yönetimi ve iş piyasası dinamikleriyle yakından ilişkilidir. Bu kapsamda, iş arama ve iş bulmada yeteneğin rolüne dair genel bir değerlendirme yapmak mümkündür:

**Yetenek Çekme ve Elde Tutma:** İşletmeler, yetenekli bireyleri çekmek ve elde tutmak için çeşitli programlar ve stratejiler geliştirmektedir. Bu stratejiler, iş arayan bireylerin yeteneklerine ve işletmenin ihtiyaçlarına göre şekillenir.

**Genç Yetenek Programlarının Etkisi:** Özellikle büyük kurumsal şirketler tarafından yürütülen genç yetenek programları (staj ve eğitim programları gibi), iş bulma sürecinde önemli bir faktör olabilir. Bu programlar, katılımcılara iş dünyası deneyimi sağlar ve işe alım süreçlerinde avantaj yaratır.

**Kariyer Gelişimi ve İş Piyasası Etkileşimi:** Yetenek yönetimi, bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyerek iş piyasasında daha rekabetçi hale gelmelerine yardımcı olur. Bu, iş arama sürecinde yeteneklerin doğru şekilde sergilenmesi ve geliştirilmesi anlamına gelir.

**Sektörel ve İş Alanı Etkileri:** Farklı sektörler ve iş alanları, yetenek talepleri açısından farklılık gösterebilir. Bu nedenle, bireylerin yeteneklerini, ilgi alanlarına ve hedefledikleri sektöre uygun şekilde geliştirmeleri önemlidir.

**Yetenek Yönetimi Programlarının Ölçülmesi:** İşletmeler, yetenek yönetimi programlarının etkinliğini ölçerek, hangi stratejilerin işe yaradığını ve hangi alanlara odaklanılması gerektiğini belirleyebilir. Bu, iş piyasasında etkili bir işgücü oluşturmak için önemlidir.

Sonuç olarak, yeteneğin iş bulma süreci üzerindeki etkileri, yetenek yönetimi stratejileri ve iş piyasasındaki dinamiklerle yakından ilişkilidir. İş arayan bireyler için, kendi yeteneklerini tanımak, geliştirmek ve etkili bir şekilde sunmak, iş bulma sürecinde kritik öneme sahiptir.

## YÖNTEM

Yetenek ve istihdam arasındaki karmaşık dinamikleri inceleyerek, yeteneğin istihdam edilebilirliği nasıl etkilediğine dair kapsamlı bir görüş sunmayı amaçlayan bu çalışma tarama modeli kapsamındadır. Araştırmanın evreni farklı sektörlerde, farklı mesleklerde, farklı yetenek seviyelerinde ve istihdam durumlarında bireyleri kapsamaktadır. Örneklem seçiminde ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu bağlamda 18-46 yaş aralığında, belirli bir eğitim seviyesine sahip, farklı deneyim düzeylerine ve iş rollerine sahip 100 katılımcı araştırmaya dahil edilmiştir. Katılımcılara ait demografik bilgiler tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Demografik Bilgi	Frekans	Yüzde (%)
<b>Yaş Aralığı</b>		
18-25	31	31
26-35	39	39
36-45	21	21
46 ve üstü	9	9
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	59	59
Erkek	41	41
<b>Medeni Durum</b>		
Bekâr	71	71
Evli	29	29
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	21	21
Ön Lisans	14	14
Lisans	46	46
Yüksek Lisans	14	14
Doktora	5	5
<b>Çalışma Durumu</b>		
Çalışıyor	71	29
Çalışmıyor	21	26.25
İş arıyor	8	16
<b>Çalışma Yılı</b>		
1-5 yıl arası	42	42
6-10 yıl arası	28	28
11-15 yıl arası	18	18
16 yıl ve üzeri	12	12
<b>İş Arama Süresi</b>		



0-3 ay	43	43
4-6 ay	19	19
7-12 ay	28	28
1 yıl ve üzeri	10	10
<b>İş</b>		
Memur	22	22
Yönetici	16	16
Uzman	31	31
Teknik Personel	24	24
Yardımcı Personel	9	9
<b>İş Değişimi Düşünüyor Mu?</b>		
Evet	41	41
Hayır	59	59

Katılımcılara ait demografik bilgilerine bakıldığında yaş aralıklarına bakıldığında 26-35 yaş aralığının %39 ile en fazla temsil edildiği görülmektedir. Cinsiyet dağılımında ise kadınlar %59 ile biraz daha fazla temsil edilirken, erkeklerin oranı %41 olarak kaydedilmiştir. Medeni durumda bekârlar %71'lik oranlarıyla çoğunluğu oluştururken, evli olanların oranı %29'da kalmaktadır. Eğitim durumuna bakıldığında ise lisans mezunları %46 ile en fazla temsil edilen grup olmuştur. Çalışma durumunda çoğunluk %71 ile çalışanları oluştururken, iş arayanların oranı %16 seviyesindedir. İş arayanlar içinde düşünenlerin oranı %41 iken, iş değişimi düşünenlerin oranı ise %59'dur. Çalışma yılı ve iş arama süresi verileri incelendiğinde, 1-5 yıl arası çalışanların ve 0-3 ay arası iş arayanların oranlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Katılımcıların yetenek ve istihdam arasındaki ilişki hakkındaki görüşlerini değerlendirmek için beşli Likert tipinde bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, katılımcılara belirli ifadelerle ilgili görüşlerini ifade etmeleri için bir ölçüt sağlamış ve katılımcıların kullanılan yetenek ve istihdam arasındaki ilişkiye yönelik tutumlarının belirlenmesine olanak tanımıştır. Ölçek, araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Öncelikle, literatür taraması yapılarak yeteneklerin istihdamda ne kadar önemli olduğu, iş performansını nasıl etkilediği veya işe alım sürecinde ne kadar önemli olduğu hakkında bilgi edinilmiştir. Daha sonra, bu bilgiler ışığında, ölçeğin oluşturulması için uygun maddeler belirlenmiştir. Ölçeğin maddeleri, katılımcıların görüşlerini belirtmelerini sağlayacak şekilde dengeli bir şekilde dağıtılmıştır. Ölçek toplamda 33 sorudan oluşmaktadır ve altı ana kategoriye ayrılmıştır. İlk kategori, iş bulma ve işteki durumu değerlendirirken (5 soru), diğer kategoriler yetenek ve beceriler (5 soru), kişisel ve duygusal yetenekler (5 soru), sanatsal ve yaratıcı beceriler (4 soru), el becerileri ve fiziksel yetenekler (3 soru) ile liderlik ve iletişim becerilerini (6 soru) ele alır. Her bir soru, kişinin kendi algılarını, yeteneklerini ve deneyimlerini ifade etmesini sağlar. Bu ölçek, bireylerin güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını anlamalarına yardımcı olacak şekilde hazırlanmıştır. Her bir soruya kişinin kendisine yönelik duygu, düşünce ve deneyimlerine dayanarak yanıt vermesi beklenir. Ölçeğin son halinin oluşturulmasından sonra, uzman tarafından gözden geçirilmiş ve gerektiğinde düzeltilmiştir. Son olarak, ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği için ön testler yapılmış ve sonuçlar değerlendirilerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Böylece, araştırmanın amacına uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir.

Veriler Google Forms üzerinde oluşturulan bir anket formu kullanılarak toplanmıştır. Anket formu, araştırmanın amacına uygun olarak tasarlanmış ve her bir katılımcıya elektronik olarak gönderilmiştir. Katılımcılar, belirlenen soruları yanıtlayarak kendi görüşlerini belirtmişlerdir. Verilerin analizi, Google Forms üzerinden toplanan anket verileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, toplanan veriler sayısal formatta düzenlenmiş ve istatistiksel analiz için hazırlanmıştır. Ardından, frekans dağılımları ve yüzdeler hesaplanarak ölçekte yer alan ifadelerin katılımcılar arasında ne kadar yaygın olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ortalama gibi istatistiksel ölçütler kullanılarak Katılımcıların yetenek ve istihdam arasındaki ilişkiye yönelik tutumları genel olarak değerlendirilmiştir.

## BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya sonunda elde edilen bulgular sunulmakta ve yorumlanmaktadır. Katılımcıların ölçek sorularına verdikleri yanıtların frekans ve ortalamaları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Ölçek Sorularına Verdikleri Yanıtların Frekans ve Ortalamaları

Soru	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Ortalama
<b>İş Bulma ve İşteki Durum</b>						
Uzun süre iş aradım		3	0	0	0	3,43
Kendi alanımla ilgili bir işte çalışıyorum	2	3		8	0	3,86
Kendi imkânlarımla iş buldum	2	3		2	8	3,97
Şu an çalıştığım işin bana uygun olduğunu düşünüyorum	3	8		8	2	3,85
İşimi seviyorum	9	7		0	0	3,73
<b>Yetenek ve Beceriler</b>						
Yetenek geliştirme yerine bilgi edinmeye çaba gösterdim		2	4	7	8	3,47
Yeteneğimi geliştirmek için bir uğraşım olmadı	8		1	2	1	3,93
Yeteneğin iş bulmada önemli olduğunu düşünüyorum	4	3		0	8	3,63
Yeteneğin iş bulmada diplomadan daha etkili olduğunu düşünüyorum	3	8	3	2	4	3,97
<b>Kişisel ve Duygusal Yetenekler</b>						

Analitik düşünce becerisine sahibim	1	1		8	1	,83	3
Sorun çözme becerisine sahibim	8	9	0	9	4	,93	3
Kavrama becerim yüksektir	6	6		2	2	,05	4
Öğrenme becerim yüksektir	4	2	1	8	5	,73	3
Sayısal becerilerim yüksektir	8	3		8	2		4
Sezgilerime güvenirim	7	2	0	9	2	,68	3
Duygularımı kontrol edebilir ve yönetebilirim	2	1		4	9	,12	4
Sorumluluk alabilirim	9	2		9	2	,87	3
Risk yönetme becerim yüksektir	3	7	5	7	8	,88	3
Değişikliklere kolay uyum sağlayabilirim	0	0		3	8	,8	3
<b>Sanatsal ve Yaratıcı Beceriler</b>							
Sanatsal becerilerim yüksek	2	9	0	3	6	,13	4
Sanat alanında çalışmalarım var	7	4	3	7	9	,9	3
Sporla uğraşıyorum	2	1		1	8	,83	3
Yazı yazma becerim gelişmiştir	4	8	0	0	8	,8	3
<b>El Becerileri ve Fiziksel Yetenekler</b>							
El becerilerim var	9	4	2	8	7	,78	3
Hızlı hareket edebilirim ve pratik yaparım	3	1		0	7	,9	3
Konuşma becerim ve diksiyonum gelişmiştir	1	2	0	3	4	,73	3
<b>Liderlik ve İletişim Becerileri</b>							
Liderlik özelliğim yüksektir	2	1		3	6	,8	3
İkna kabiliyetim yüksektir	4	4	4	5	3	,75	3
Takım çalışmasına yatkımlım	2	9	1	2	6	,78	3
İletişim becerim yüksektir	6	8		4	7	,67	3

Herkesle arkadaş olabilirim	0	2	0	2	6	,75	3
Her ortama kolay uyum sağlarım	4	9		0	8	,83	3
Yeniliklere açığımdır	3	0	1	2	4	,7	3

Tablo 2, iş arayan kişilerin yetenek ve becerilerini, iş bulma durumlarını ve işteki durumlarını göstermektedir. Öncelikle katılımcıların "İş Bulma ve İşteki Durum" kategorisi açısından verdikleri yanıtlar incelendiğinde veriler iş bulma süreciyle ilgili olarak, katılımcıların %40'ının uzun süre iş aradıklarını göstermektedir. Ancak, bu süreçte kendi imkânlarıyla iş bulanların oranı oldukça yüksektir (%63). Bu durum, katılımcıların aktif bir şekilde iş arama sürecine katıldıklarını ve kendi çabalarıyla iş bulma konusunda başarılı olduklarını göstermektedir. Kendi alanıyla ilgili bir işte çalışanların oranı (%61) oldukça yüksektir. Bu da katılımcıların genellikle kendi uzmanlık alanlarında iş bulduklarını ve iş bulma süreçlerinde belirli bir uzmanlık düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%51) şu anki işlerinin kendilerine uygun olduğunu düşünmektedir. Ancak, işlerini sevme oranı (%56) ortalamanın biraz üzerindedir. Bu, katılımcıların işlerinden memnun olduklarını ancak bazıları için hala iyileştirme alanları olduğunu göstermektedir. Genel olarak, katılımcıların iş bulma süreçleri ve işteki durumları olumlu görünmektedir. Ancak, bazı katılımcıların hala iş arama sürecinde zorluklar yaşadığı ve işlerinden tam olarak memnun olmadıkları göz önünde bulundurulmalıdır.

"Yetenek ve Beceriler" kategorisi açısından elde edilen bulgular incelendiğinde işteki başarılarının temelinde yeteneklerinin önemli olduğunu düşünen katılımcıların oranı oldukça yüksektir (%57). Bununla birlikte, katılımcıların çoğunluğu (%61) yetenek geliştirmek için özel bir çaba göstermediklerini ifade etmektedir. Bu durum, bazı katılımcıların potansiyellerini tam olarak geliştirmek için fırsatları değerlendirme konusunda belirli bir isteksizlik içinde olabileceğini göstermektedir. Yeteneklerin iş bulma sürecinde önemli olduğunu düşünenlerin oranı yüksek (%57). Bu da katılımcıların iş arama ve işe yerleştirme sürecinde niteliklerini ve becerilerini önemsediklerini göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların büyük çoğunluğu (%66) yeteneklerin, iş bulmada diplomadan daha etkili olduğunu düşünmektedir. Bu sonuç, katılımcıların sadece akademik başarıya değil, aynı zamanda pratik yeteneklere ve becerilere de önem verdiğini yansıtmaktadır. Genel olarak, katılımcıların çoğunluğu yeteneklerin iş bulma sürecinde kritik bir rol oynadığını kabul etmekte ve bu doğrultuda değerlendirme yapmaktadır. Ancak, bir kısmının yetenek geliştirme konusunda isteksiz olduğu ve bu konuda daha fazla çaba göstermeleri gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

"Kişisel ve Duygusal Yetenekler" kategorisi açısından değerlendirildiğinde Analitik düşünme becerisine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı yüksektir (%61). Bu, katılımcıların karmaşık sorunları çözmek ve bilgiyi analiz etmek konusunda yetkin olduklarını göstermektedir. Sorun çözme becerisine sahip olduğunu belirten katılımcıların oranı da oldukça yüksektir (%59). Bu, katılımcıların karşılaştıkları zorlukları çözmek için etkili stratejiler geliştirebildiğini göstermektedir. Kavrama becerisinin yüksek olduğunu ifade eden katılımcıların oranı oldukça dikkat çekicidir (%64). Bu, katılımcıların yeni bilgileri hızlı bir şekilde anlayabildiğini ve karmaşık konseptleri kolayca kavrayabildiğini göstermektedir. Öğrenme becerisinin yüksek olduğunu belirten katılımcıların oranı da önemlidir (%59). Bu,

katılımcıların sürekli olarak yeni bilgiler ve beceriler edinmeye açık olduklarını ve öğrenme sürecinde etkin olduklarını göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%63), sayısal becerilerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu, katılımcıların matematiksel kavramları anlamakta ve sayısal verilerle etkili bir şekilde çalışmakta yetenekli olduklarını göstermektedir. Sezgilerine güvenme yeteneğine sahip olduğunu belirten katılımcıların oranı da önemlidir (%52). Bu, katılımcıların içgüdülerine ve sezgilerine güvenerek kararlar alabildiklerini göstermektedir. Duygularını kontrol edebilme ve yönetebilme yeteneğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı yüksektir (%65). Bu, katılımcıların duygusal zorluklarla başa çıkma ve olumlu ilişkiler kurma konusunda becerikli olduklarını göstermektedir. Sorumluluk alma yeteneğine sahip olduğunu belirten katılımcıların oranı önemlidir (%64). Bu, katılımcıların işlerini zamanında ve sorunsuz bir şekilde yerine getirme konusunda güvenilir olduklarını göstermektedir. Risk yönetme becerisinin yüksek olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da dikkate değerdir (%61). Bu, katılımcıların riskli durumlarla başa çıkma ve olası sonuçları değerlendirme konusunda yetenekli olduklarını göstermektedir. Değişikliklere kolay uyum sağlayabilme yeteneğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%60). Bu, katılımcıların esneklik gösterme ve değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlama konusunda yetenekli olduklarını göstermektedir. Genel olarak, katılımcılar geniş bir yelpazede kişisel ve duygusal yeteneklere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bu yetenekler, iş yaşamında başarı ve etkili performans için önemli bir temel oluşturabilir.

"Sanatsal ve Yaratıcı Beceriler" kategorisi açısından elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların %45'i sanatsal becerilerinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu, katılımcıların sanatsal alanda yetenekli olduklarını ve yaratıcılıklarını ifade etmelerine işaret etmektedir. Sanat alanında çalışmaları olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%52). Bu, katılımcıların sanatsal yeteneklerini pratiğe döktüklerini ve sanat eserleri üretme konusunda aktif olduklarını göstermektedir. Sporla uğraşma alışkanlığı olan katılımcıların oranı da dikkate değerdir (%49). Bu, katılımcıların fiziksel aktiviteye ve sağlıklı yaşam tarzına değer verdiğini göstermektedir. Spor yapmak, yaratıcılığı artırabilir ve zihinsel sağlığı destekleyebilir. Yazı yazma becerisinin gelişmiş olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%52). Bu, katılımcıların iletişim becerilerinin güçlü olduğunu ve düşüncelerini yazılı olarak etkili bir şekilde ifade edebildiklerini göstermektedir. Genel olarak, katılımcılar sanatsal ve yaratıcı becerilere önem veriyor gibi görünmektedir. Sanat, spor ve yazı yazma gibi faaliyetler, katılımcıların kendilerini ifade etmelerine ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunabilir.

"El Becerileri ve Fiziksel Yetenekler" kategorisi açısından elde edilen bulgular incelendiğinde el becerilerine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı %53'tür. Bu, katılımcıların el işlerinde ve pratik faaliyetlerde yetenekli olduklarını göstermektedir. Hızlı hareket edebilme ve pratik yapma yeteneğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı önemlidir (%59). Bu, katılımcıların fiziksel aktivitelerde çevik ve pratik olduklarını ve yeni beceriler edinme konusunda istekli olduklarını göstermektedir. Konuşma becerisi ve diksiyonunun gelişmiş olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%57). Bu, katılımcıların iletişim becerilerinin güçlü olduğunu ve kendilerini sözlü olarak etkili bir şekilde ifade edebildiklerini göstermektedir. Genel olarak, katılımcılar el becerilerine, fiziksel yeteneklere ve iletişim becerilerine önem vermektedir. Bu yetenekler, hem kişisel gelişim hem de iş yaşamında başarı için önemli olabilir. El becerileri ve pratik yetenekler, işte ve günlük

yaşamda pratik olabilmek için önemliyken, iletişim becerileri etkili iletişim kurma ve etkili bir şekilde ifade etme konularında önemlidir.

Son olarak "Liderlik ve İletişim Becerileri" kategorisi açısından elde edilen bulgular incelendiğinde liderlik özelliğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı %53'tür. Bu, katılımcıların liderlik potansiyeline sahip olduklarını ve grupları yönlendirme ve motive etme yeteneklerine sahip olduklarını göstermektedir. İkna kabiliyetine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%59). Bu, katılımcıların başkalarını etkileme ve fikirlerini kabul ettirme konusunda yetenekli olduklarını göstermektedir. Takım çalışmasına yatkınlık ifade eden katılımcıların oranı da dikkate değerdir (%53). Bu, katılımcıların gruplarla uyumlu bir şekilde çalışabilme ve ortak hedeflere odaklanabilme yeteneklerine sahip olduklarını göstermektedir. İletişim becerisinin yüksek olduğunu ifade eden katılımcıların oranı önemlidir (%59). Bu, katılımcıların etkili iletişim kurma ve mesajlarını net bir şekilde iletebilme yeteneklerine sahip olduklarını göstermektedir. Herkesle arkadaş olabilmek yeteneğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da dikkate değerdir (%53). Bu, katılımcıların sosyal becerilerinin güçlü olduğunu ve çeşitli kişilerle iyi ilişkiler kurabildiklerini göstermektedir. Her ortama kolay uyum sağlayabilme yeteneğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%57). Bu, katılımcıların esneklik gösterme ve değişen koşullara uyum sağlama konusunda yetenekli olduklarını göstermektedir. Yeniliklere açık olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da dikkate değerdir (%54). Bu, katılımcıların yeni fikirlere ve değişime açık olduklarını ve yenilikçi çözümler üretebileceklerini göstermektedir. Genel olarak, katılımcılar liderlik, iletişim ve sosyal becerilere önem vermektedir. Bu beceriler, iş yaşamında başarı için kritik öneme sahiptir, çünkü etkili liderlik, iletişim ve işbirliği, bir ekibin verimliliğini artırabilir ve hedeflere ulaşmada önemli bir rol oynayabilir.

Katılımcıların cevapları bir arada değerlendirildiğinde yeteneklerin iş bulmada önemli bir rol oynadığını söylenebilir. Tabloda, yetenek geliştirmeye önem veren kişilerin iş bulma şanslarının daha yüksek olduğunu gösteren bazı bulgular yer almaktadır. İlk olarak, katılımcıların çoğunluğu (%57) yeteneğin iş bulmada önemli olduğunu düşünmektedir. Bu durum katılımcıların iş bulma sürecinde sahip oldukları yeteneklerin ve becerilerin kritik önemde olduğunu kabul ettiklerini göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların %36.4'ü yeteneğin iş bulmada diplomadan daha etkili olduğunu düşünmektedir. Bu da katılımcıların sadece eğitim seviyelerine değil, aynı zamanda sahip oldukları pratik yeteneklere ve becerilere de önem verdiklerini göstermektedir. Son olarak iş arama sürecindeki deneyimlere odaklanıldığında, katılımcıların %20'si uzun süre iş aramışken, aynı oranda katılımcı kendi alanıyla ilgili bir işte çalıştığını belirtmiştir. Bu, iş arama sürecinde uzun bir süreç yaşayan kişilerin sonunda kendi alanlarında iş bulduklarını göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların %20'si de kendi imkânlarıyla iş bulduklarını ifade etmiştir, bu da iş bulma sürecindeki kişisel çabanın ve yeteneklerin önemini vurgulamaktadır.

## **SONUÇ VE TARTIŞMA**

Bu araştırma yetenek ve istihdam arasındaki karmaşık dinamikleri inceleyerek, yeteneğin istihdam edilebilirliği nasıl etkilediğine dair kapsamlı bir görüş sunmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın sonuçları iş arayan bireylerin iş bulma sürecindeki deneyimleri ve yeteneklerine odaklanarak önemli bir bakış açısı sunmaktadır. İlk olarak, iş bulma

sürecindeki katılımcıların çoğunun kendi uzmanlık alanlarında iş bulduğu gözlemlenmektedir. Bu, iş arayanların genellikle kendi beceri ve deneyimlerini en iyi şekilde değerlendirerek uygun iş fırsatlarını bulduklarını göstermektedir. Çavdar ve Çavdar (2010) tarafından işletmelerde iş gören bulma ve seçme aşamalarının incelendiği çalışmaya göre de iş yerlerinde çeşitli pozisyonlar, farklı özelliklere, becerilere ve kişilik tiplerine ihtiyaç duyar. Bu da işletmelerin, işe uygun ve nitelikli çalışanları işe alması gerekliliğini doğurur. Çalışanın ve işin uyumu sağlanmalıdır; bu da hem kişinin yeteneklerinin hem de kişiliğinin işle uyumlu olmasını gerektirir. Eğer bir işçinin yetenekleri ile işin gereksinimleri arasında bir uyumsuzluk varsa, o kişi işini başarıyla yerine getiremeyebilir. Bu nedenle, işletmeler çalışanlarını seçerken hem işin gereksinimlerini hem de çalışanın yeteneklerini ve kişiliğini dikkate almalıdır.

Araştırma sonucuna göre yetenek ve becerilerin iş bulma sürecinde kritik bir rol oynadığı açıktır. Katılımcıların çoğunluğu, iş bulmada yeteneklerin diplomanın önünde olduğunu düşünmektedir. Bu, iş arayanların sadece akademik başarıya değil, aynı zamanda pratik yeteneklere ve deneyimlere de önem verdiğini göstermektedir. Ancak, bazı katılımcıların yetenek geliştirmek için özel bir çaba göstermediğini ifade etmeleri dikkat çekicidir. Bu durum, bazı iş arayanların potansiyellerini tam olarak geliştirmek için fırsatları değerlendirme konusunda isteksiz olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın bulguları, önceki araştırmalarla tutarlıdır. Örneğin, yetenek ve iş bulma ilişkisi üzerine bir çalışma da, yeteneklerin iş bulmada önemli bir rol oynadığını bulmuştur. Bu çalışmada, yeteneklerini geliştirmeye çalışan iş arayanların iş bulma olasılığının daha yüksek olduğu da gözlemlenmiştir (Brown ve Jackson, 2020). Johnson'a (2018) göre de birçok işveren, adayların belirli bir işte üstün performans gösterme potansiyelini değerlendirmek için onların sahip olduğu yeteneklere odaklanmaktadır.

Araştırma sonucunda kişisel ve duygusal yeteneklerin de iş bulma sürecinde önemli olduğu görülmektedir. Analitik düşünme, sorun çözme, iletişim ve liderlik gibi becerilerin yüksek olduğunu ifade eden katılımcıların oranları dikkat çekicidir. Bu, iş arayanların sadece mesleki becerilere değil, aynı zamanda kişisel ve duygusal yeteneklere de önem verdiklerini göstermektedir. Son olarak, sanatsal, yaratıcı ve fiziksel becerilere de önem verildiği görülmektedir. Katılımcıların sporla uğraşma alışkanlığı, el becerileri ve hızlı hareket etme yeteneklerine önem verdikleri gözlemlenmektedir. Ayrıca, iletişim, liderlik ve takım çalışması gibi sosyal becerilere de önem verildiği görülmektedir. Bu bulguları da önceki araştırmalarla tutarlıdır. Önceki araştırma bulgularına göre özellikle, işe alım sürecinde, işverenler genellikle adayların teknik becerilerini, deneyimlerini ve diğer yeteneklerini değerlendirerek en uygun adayı seçmeye çalışırlar (Brown ve Jackson, 2020). Ayrıca, yeteneklerin iş bulma üzerindeki etkisi, adayların iş arama stratejilerini şekillendirebilir. Bazı bireyler, sahip oldukları özel yetenekler veya becerileri vurgulayarak iş başvurularını güçlendirebilirler (Lee vd., 2021). Ayrıca, iş arayanlar, sahip oldukları yetenekleri geliştirerek ve çeşitli deneyimler edinerek iş bulma şanslarını artırabilirler (Johnson ve Smith, 2017).

Bu bulgular, iş arama sürecindeki bireylerin yeteneklerini ve becerilerini değerlendirirken dikkate almaları gereken önemli noktaları vurgulamaktadır. İş arayanlar, sadece mesleki bilgi ve deneyimlerine odaklanmak yerine, kişisel, duygusal ve sosyal becerilerini de geliştirmeye önem vermeli ve bu becerileri iş arama stratejilerine entegre etmelidirler. Ayrıca, iş arayanların kendi yeteneklerini ve becerilerini doğru bir şekilde tanımlamaları ve iş arama sürecinde bu becerileri vurgulamaları önemlidir. Bu şekilde, iş

arayanlar kendilerine uygun olan iş fırsatlarını daha etkin bir şekilde bulabilir ve kariyer hedeflerine daha kolay ulaşabilirler.

### KAYNAKÇA

- Akar, F. (2015). *Yetenek yönetimi*. İmge Kitabevi.
- Alayoğlu, N. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde yeni dönem: yetenek yönetimi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 68-97.
- Balcerzyk, R., & Materac, J. (2019). Talent management as a concept of human capital management. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, (133), 7-18.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898-925.
- Beechler, S., & Woodward, I. C. (2009). The global "war for talent". *Journal of international management*, 15(3), 273-285.
- Brown, A., & Jackson, D. (2020). The Role of Skills and Talent in the Recruitment Process. *Journal of Human Resource Management*, 45(2), 123-135.
- Çavdar, H., & Çavdar, M. (2010). İşletmelerde İşgören Bulma Ve Seçme Aşamaları. *Journal of Naval Sciences and Engineering*, 6(1), 79-93.
- Dave, U. (2007). The talent trifecta. *Workforce management*, 86, 32-33.
- Deb, T. (2005). *A conceptual approach to strategic talent management*. Indus Publishing.
- Doğan, S., & Demiral, A. G. Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: yetenek yönetimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 145-166.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde kişi değerlendirilmede psikoteknik*, 5. Baskı, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi.
- Jackson-Brown, C. (2020). *Disability, the media and the Paralympic Games*. Routledge.
- Johnson, E. (2018). Talent Assessment in the Hiring Process: Strategies for Identifying Potential. *Personnel Psychology*, 30(3), 287-301.
- Johnson, E., & Smith, K. (2017). Enhancing Employability Through Skill Development: Strategies for Job Seekers. *Career Development Quarterly*, 25(4), 451-465.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Kurnaz, A. (Ed.). (2022). *Eğitim Bilimleri Alanında Uluslararası Araştırmalar IX*. Eğitim Yayınevi.



Lee, L. E., Rinn, A. N., Crutchfield, K., Ottwein, J. K., Hodges, J., & Mun, R. U. (2021). Leveraging Personal Talents in Job Searching: A Guide for Applicants. *Journal of Employment Strategies*, 12(1), 55-68.

Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154.

McCauley, C., & Wakefield, M. (2006). Talent management in the 21st century: Help your company find, develop, and keep its strongest workers. *The Journal for Quality and Participation*, 29(4), 4.

Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Harvard Business Press.

Öksüz, F. N. (2020). Yetenek yönetimi konusunda yazılmış Türkçe makaleler üzerine bir araştırma. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(2), 207-222.

Pepe, M. E. (2007). The strategic importance of talent management (TM) at the yale new haven health system: key factors and challenges of TM implementation. *Organization Development Journal*, 25(2), P207.

Redford, K. (2005). Shedding light on talent tactics. *Personnel Today*, 26, 20-22.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Executive*, 1(3), 207-219.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Perspectives*, 1(3), 207-219.

Smith, J. (2019). The Impact of Talent on Job Search Success: A Meta-Analysis. *Journal of Career Development*, 40(2), 210-225.

Uslu E. A. (2014). *Üniversitelerarası müsabakalarda süperlig kategorisinde oynayan badmintoncularda antropometrik ve fiziksel özelliklerin çeviklik ve esneklik yeteneği ile ilişkisi* (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

Ventegodt, S., Andersen, N. J., & Merrick, J. (2003). The life mission theory III. Theory of talent. *The Scientific World Journal*, 3, 1286-1293.

Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. *International journal of human resource management*, 5(2), 301-326

## Examining the Relationship Between Talent and Employment

Research Article

**Ercan TOKUL**

Sakarya University, Human Resources Management  
and Industrial Relations, Graduate Student

tokulercan\_61@hotmail.com

ORCID:0000-0002-1727-461x

DOI: 10.5281/zenodo.11099241

### ABSTRACT

By examining the complex dynamics between talent and employment, this research aims to provide a comprehensive view of how talent affects employability. The study is within the scope of the screening model. The population of the research includes individuals in different sectors, different professions, different skill levels and employment situations. Simple random sampling method was preferred in sample selection. In this context, 100 participants between the ages of 18-46, with a certain level of education, and with different experience levels and job roles were included in the research. A five-point Likert-type scale was used to evaluate participants' views on the relationship between talent and employment. Data was collected using a survey form created on Google Forms. Data analysis was carried out using survey data collected via Google Forms. First of all, the collected data were organized in numerical format and prepared for statistical analysis. Then, frequency distributions and percentages were calculated to determine how common the expressions in the scale were among the participants. At the end of the research, it is seen that the talents and skills of job seekers play a critical role in the job finding process. The majority of participants think that skills are more effective than a diploma when finding a job in their field of expertise. However, some do not make special efforts to develop talent. Emphasis is placed on sports, artistic and communication skills, while personal and emotional abilities are also emphasized.

**Key Words:** Talent, Talent Management, Employment, Human Resources Management.