

Received/ Makale Geliş 14.06.2023
Published / Yayınlanma 21.08.2023
Volume/ Cilt (Issue/ Sayı) 7 (33)
ss / pp 748-762

10.5281/zenodo.8270717
Araştırma Makalesi
ISSN: 2687-5640
editor@pejoss.com

Dr. Zafer SAYGILI

<https://orcid.org/0000-0002-4500-9952>
Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, İstanbul / TÜRKİYE

Tuğba BURAK

<https://orcid.org/0009-0003-5838-1475>
Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul / TÜRKİYE

Metin ASARKAYA

<https://orcid.org/0009-0005-4493-0132>
Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul / TÜRKİYE

İlköğretim Okullarında Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

The Effect of Talent Management on Organizational Commitment in Primary Schools

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okullarında yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemektir. Araştırmanın evreni ve örneklemini, Türkiye'nin İstanbul ili Esenyurt ilçesinde bulunan 38 farklı ilköğretim okulunda 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri arasından basit tesadüfî yöntemle seçilen 262 öğretmen ve okul yöneticisi üzerinde yapılmıştır. Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, Yerlikaya tarafından 2017 yılında geliştirilen iki alt boyutu (Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi ve Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması) ve 18 maddeden oluşan Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği ve Han, Dağlı ve Elçiçek tarafından 2018 yılında geliştirilen üç alt boyutu (Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık) ve 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma nicel yöntemle ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma verilerinin analizinde AMOS 22.0 ve SPSS 21.0 istatistik programları kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında doğrulayıcı faktör analizi (DFA), madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha yöntemleri kullanılmıştır. Sonra verilerin analizinde; ortalama, standart sapma, Anova testi, t testi, LSD post hoc testi, değişkenler arasındaki ilişki durumunu ortaya koymak için Pearson korelasyon testi ve değişkenler arasındaki etkiyi belirlemek için regresyon testi kullanılmıştır. Araştırmanın temel bulgusu olarak ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin eğitimde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, araştırma sonuçları göstermektedir ki demografik özelliklerin eğitimde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığı alt boyutlarında farklı düzeylerde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yetenek, Yetenek Yönetimi, Eğitimde Yetenek Yönetimi, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the effect of talent management on organizational commitment in primary schools. The universe and sample of the research were made on 262 teachers and school administrators selected by simple random method among the teachers and school administrators working in 38 different primary schools in the Esenyurt District of Istanbul, Turkey, in the 2022-2023 academic year. The data were obtained from the personal information form developed by the researchers, two sub-dimensions (Targets and Developing Talent and Performance Evaluation and Retention of Talent) developed by Yerlikaya in 2017, Talent Management Scale in Education consisting of 18 items and three sub-dimensions developed by Han, Dağlı and Elçiçek in 2018 (Emotional Commitment, Continuance Addiction and Normative Commitment) and the Organizational Commitment Scale consisting of 18 items. The research was carried out in a relational screening model with the quantitative method. AMOS 22.0 and SPSS 21.0 statistical programs were used in the analysis of the study data. Confirmatory factor analysis (CFA), item-total correlation and Cronbach Alpha methods were used within the scope of validity and reliability studies of the scales. Then in the analysis of the data; the mean, standard deviation, Anova test, t-test, LSD post hoc test, Pearson correlation test to reveal the relationship between variables, and regression test to determine the effect between variables. As the main finding of the study, it was determined that there is a positive and significant relationship between education talent management and the organizational commitment of teachers working in primary schools. In addition, the results of the research show that demographic characteristics affect the sub-dimensions of talent management and organizational commitment in education at different levels.

Keywords: Talent, Talent Management, Talent Management in Education, Organizational Commitment.

1. GİRİŞ

Antikçağdan günümüz dünyasına kadar üzerinde en çok tartışılan, eleştirilen ve yeni yaklaşımlar üretilen alanlardan birisi eğitimidir. Eğitim, doğumdan ölüme kadar geçen süre zarfında bireysel, toplumsal ve evrensel boyutta sürekli yenilenen dinamik bir olgudur (Saygılı, 2013: 264). Bu bakımdan eğitim sistemi, her toplumun geleceğini şekillendiren en önemli unsurlardan birisidir. Eğitim, bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarmalarına ve yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olan bir süreçtir. Öğretmenler ise eğitim sisteminin en değerli kaynaklarından biridir. Onlar, öğrencilerin yeteneklerini keşfetmeleri, geliştirmeleri ve yönlendirmeleri konusunda önemli bir rol oynarlar. Bu nedenle, öğretmenlerin yetenek yönetimi becerilerine sahip olmaları ve bu becerileri etkin bir şekilde kullanmaları, ilköğretim okullarında başarılı bir öğrenme ortamının oluşturulmasında kritik bir faktördür. Bu nedenle eğitim kurumlarında uygulanacak yetenek yönetimi büyük önem taşımaktadır.

İlköğretim okulları, birçok öğrencinin eğitim hayatlarına başladığı, temel becerileri kazandıkları ve potansiyellerini ortaya çıkardıkları yerlerdir. Öğretmenler, öğrencilerin ilgi alanlarını tanıyarak ve yeteneklerini keşfederek, onları yönlendirebilecekleri fırsatlar sunabilirler. İşte bu noktada, yetenek yönetimi kavramı devreye girer. Bu bağlamda, öğretmenlerin yetenek yönetimi becerilerinin, öğrencilerin öğrenme süreçlerini etkileyebileceği ve öğrencilerin örgütsel bağlılığını artırabileceği düşünülmektedir.

Yetenek yönetimi, bireylerin sahip olduğu potansiyeli tanımak, geliştirmek ve kullanmak için stratejiler geliştirmeyi içeren bir süreçtir (Gündoğmuş, Çolak ve Vardarlıer, 2021: 162). Örgütsel bağlılık ise bir örgütte çalışanların, örgütün hedeflerine, değerlerine ve amaçlarına bağlılık duyması durumudur (Sığır, 2007: 262). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ise bir okulda çalışmaya yönelik duygusal bağlılık ve sadakat hissetmeleridir. Öğretmenlerin yetenek yönetimi becerilerine sahip olmaları ve bu becerileri uygulamaları, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırabilir. Yetenek yönetimi becerileri, öğretmenlerin kendi yeteneklerini tanımlarını, geliştirmelerini ve kullanmalarını sağlar. Bu da öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını artırarak, onların örgütsel bağlılık düzeyini yükseltebilir.

Bu çalışmada, ilköğretim okullarında yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık üzerine etkilerini araştırmayı amaçlanmaktadır. Öğretmenlerin yetenek yönetimi becerilerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini nasıl etkilediği, öğretmenlerin kendi yeteneklerini keşfetme ve geliştirme süreçlerine nasıl katkı sağladığı üzerine odaklanılacaktır. Öte yandan, ilköğretim okullarının yöneticileri ve öğretmenleri için önemli bir bilimsel temel sağlayarak, yetenek yönetimi becerilerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını nasıl artırabileceğini anlamalarına yardımcı olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca, okul yöneticilerine, öğretmenlerin yeteneklerini keşfetmeleri ve geliştirmeleri için nasıl destek sağlayabilecekleri konusunda önemli bilgiler sunacak ve yetenek yönetimi stratejilerini daha etkili bir şekilde uygulamalarına öğretmenlerin potansiyellerini tam anlamıyla kullanmalarına yardımcı olacak önemli bir kaynak olacağı kiyetlendirilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yetenek, Yetenek Yönetimi

Yetenek, kişinin belirli bir alanda diğerlerine göre üstün performans gösterme eğilimini ifade eder (Altınöz, 2009: 4). Başka bir tanıma göre yetenek, bir kişinin belirli bir alanda doğuştan getirdiği veya edinmiş olduğu olağanüstü beceri, kabiliyet veya potansiyeldir. Her bireyin farklı yeteneklere sahip olduğu düşünülür ve bu yetenekler genellikle kişinin doğal eğilimleri, ilgi alanları ve genetik mirası tarafından etkilenir (Erdoğan ve Bebitoğlu, 2023: 8). Sonuç olarak, yetenek, kişinin belirli bir alanda doğuştan getirdiği veya edinmiş olduğu olağanüstü beceri, kabiliyet veya potansiyeldir. Yetenekler, farklı alanlarda ortaya çıkabilir ve bireylerin kendilerini ifade etmelerini, motivasyonlarını artırmalarını ve başarılarını maksimize etmelerini sağlar.

Yetenek yönetimi, bir organizasyonun sahip olduğu yetenekleri tanımlama, çekme, geliştirme, motive etme ve elde tutma sürecidir. Yetenek yönetimi, organizasyonların stratejik hedeflerine ulaşmalarını sağlamak için çalışanların yeteneklerini doğru şekilde kullanmalarını ve geliştirmelerini hedefler (Aydın-Gülbahar ve Koşar, 2020: 1002). Diğer bir ifadeyle yetenek yönetimi, organizasyonların yetenekli çalışanları keşfetmelerini, onları doğru pozisyonlara yerleştirmelerini ve kariyerlerini desteklemelerini sağlar. Bu süreç, işe alım, performans yönetimi, eğitim ve geliştirme, kariyer planlama, takım yönetimi ve liderlik geliştirme gibi farklı aşamaları içerir (Ofloğlu ve Bayraktar,

2021: 39). Kısaca yetenek yönetimi, organizasyonlar için rekabet avantajı sağlayan önemli bir süreçtir. Çalışanların yeteneklerini doğru şekilde yönetmek ve geliştirmek, uzun vadeli başarı için kritik bir unsurdur.

2.2. Eğitimde Yetenek Yönetimi

Eğitimde yetenek yönetimi, kişilerin doğal yeteneklerini keşfetme, geliştirme ve en iyi şekilde kullanma sürecini ifade eder. Bu süreç, kişilerin akademik, sanatsal, spor veya diğer yetenek alanlarında potansiyellerini tanımlama ve ortaya çıkarma amacını taşır (Erdoğan ve Bebitoğlu, 2023: 8). Eğitimde yetenek yönetimi, her öğrencinin farklı ilgi, beceri ve yeteneklere sahip olduğunu kabul eder. Öğrencilerin yeteneklerini keşfetmek ve geliştirmek için çeşitli yöntemler kullanılır. Bu süreç, öğrencilerin kendilerini ifade etmelerine, özgüvenlerini artırmalarına ve ilgi duydukları alanlarda uzmanlaşmalarına olanak tanır (Davies ve Davies, 2014: 3). Başak bir tanımla eğitimde yetenek yönetimi, öğrencilerin öğrenme sürecine daha fazla katılımını ve motivasyonunu artırır. Öğrenciler, ilgi duydukları konularla daha derinlemesine ilgilenir ve kendilerini daha iyi hissederler. Bu da öğrencilerin özgüvenlerini artırır ve öğrenme başarısını olumlu yönde etkiler (Tabancalı ve Korumaz, 2014: 147-148). Sonuç olarak, eğitimde yetenek yönetimi, öğrencilerin doğal yeteneklerini keşfetme, geliştirme ve en iyi şekilde kullanma sürecini ifade eder. Bu süreç, öğrencilerin özgüvenlerini artırır, motivasyonlarını yükseltir ve öğrenme başarısını teşvik eder.

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın işyerine, organizasyona ve organizasyonun hedeflerine duyduğu bağlılık ve sadakat hissidir (Esmer ve Yüksel, 2017: 259). Bu bağlılık, çalışanın organizasyona olan duygusal, devam ve normatif bağlılığını ifade eder (Tanrıverdi, Koçaslan ve Perdeci, 2017: 535). Ayrıca duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutları içerir ve çalışanların iş performansını artırır, iş tatminini yükseltir ve organizasyonun başarısına katkıda bulunur (Doğan ve Kılıç, 2007: 39). Öte yandan örgütsel bağlılık, birçok olumlu sonuçla ilişkilendirilebilir. Bağlı çalışanlar, daha yüksek iş performansı sergiler, daha iyi iş ilişkileri geliştirir, daha yüksek iş tatmini yaşar ve organizasyonun başarısına katkıda bulunur (Avcı ve Saygılı, 2019: 109). Başka bir ifadeyle, örgütsel bağlılık, çalışanların organizasyonda daha uzun süre kalma niyetini artırır ve işten ayrılma oranını düşürür (Deconick ve Bachmann, 1994: 88). Bu nedenlerle örgütsel bağlılığı artırmak için organizasyonlar, çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak destekleyici bir çalışma ortamı sağlamalı, işbirliği ve iletişimi teşvik etmeli, adalet ve şeffaflığı gözetmelidir (Carver, Lori ve Gutierrez, 2011: 138). Netice itibarıyla çalışanların katılımını teşvik etmek, kariyer gelişim fırsatları sunmak ve iş-yaşam dengesini desteklemek de örgütsel bağlılığı artırmaya yardımcı olabilir.

3. YÖNTEM ve BULGULAR

3.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okullarında görevli öğretmen ve okul yöneticilerinin yetenek yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini anlamak ve bu alanda daha fazla araştırma yapılmasına katkıda bulunmaktır. Bu bilgi, okul yöneticilerine ve eğitim politika yapıcılarına, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yeteneklerini etkin bir şekilde yönetmeleri ve örgütsel bağlılığı artırmaları için rehberlik sağlaması amaçlanmıştır.

3.2. Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin eğitimde yetenek yönetimi, örgütsel bağlılıklarını etkilemekte midir?” olarak belirlenmiştir. Bu çalışma sorusunun cevabını bulmak için oluşturulan hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H1: Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi duygusal bağlılığı anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H2: Performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması duygusal bağlılığı anlamlı düzeyde yordamaktadır.

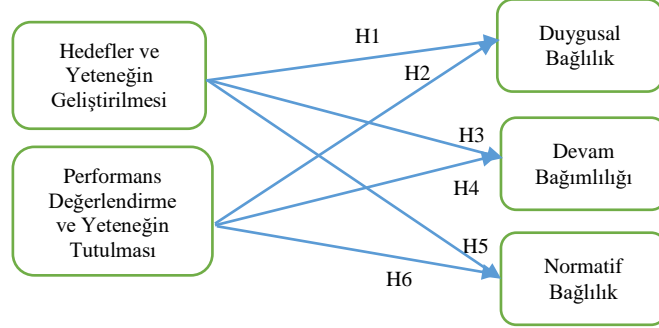
H3: Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi devam bağlılığını anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H4: Performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması devam bağlılığını anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H5: Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi normatif bağlılığı anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H6: Performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması normatif bağlılığı anlamlı düzeyde yordamaktadır.

İlişkisel Tarama Modeli, birden fazla değişken arasındaki ilişkiyi ve değişimi belirleyen bir araştırma modelidir (Büyüköztürk vd., 2013: 37) Bu çalışmada ise öğretmenlerin eğitime yetenek yönetimi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki farklı değişkenler açısından incelenecektir. Bu nedenle çalışma yöntemi olarak ilişkisel tarama yöntemi kullanılacaktır. Çalışma kapsamında oluşturulan model ve hipotezlere Şekil 1’de yer verilmiştir.



Şekil 1. Çalışmanın modeli ve hipotezler

3.3. Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni, Türkiye'nin İstanbul ili Esenyurt ilçesinde bulunan 38 farklı ilköğretim okulunda 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise aynı ilçede faaliyet gösteren ilköğretim okullarında görevli öğretmenler ve okul yöneticileri arasından basit tesadüfi yöntemle seçilen 262 öğretmen ve okul yöneticisinden oluşmaktadır.

3.4. Verilerin Elde Edilmesi

Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, Yerlikaya tarafından 2017 yılında geliştirilen iki alt boyutu (Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi ve Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması) ve 18 maddeden oluşan Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği ve Han, Dağlı ve Elçiçek tarafından 2018 yılında geliştirilen üç alt boyutu (Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık) ve 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu çalışmanın verilerinin analizinde AMOS 22.0 ve SPSS 21.0 istatistik yazılımlarından yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları kapsamında doğrulayıcı faktör analizi (DFA), madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha yöntemleri kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi, ilgili kuramlar ve gizli değişkenler ile test edilmesine dayanan ve ileri seviye araştırmalarda kullanılan oldukça gelişmiş bir tekniktir. Daha önceden sınırlandırılmış ve tanımlanmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analizdir. Doğrulayıcı faktör analizi yapısal eşitlik modellerinden biri olup yapısal eşitlik modellerinde öncelikle model uyumunun sağlanması gerekmektedir. Model uyumunun değerlendirilmesinde yaygın olarak “bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı” (t değeri), “Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı” (X^2/sd), “bağımsız modele dayanan uyum indeksleri” (NNFI, CFI), “kalıntılara dayanan uyum indeksleri” (SRMR, GFI) ve “yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)” olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

Güvenirlik analizi için kullanılan Cronbach Alpha tekniği test puanları arasındaki tutarlılığı incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Cronbach Alpha iç tutarlılığı göstermekte olup genellikle 0,70'in üzerinde olması beklenmektedir. Diğer bir güvenilirlik analizi yöntemi ise madde toplam korelasyonu test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılmaktadır. Genel olarak madde-toplam korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği; 0,20 ve daha yüksek madde toplam korelasyonlarının kabul edilebilir olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2011).

Katılımcıların demografik özellikleri yüzde ve frekans tablosunda gösterilmiştir. Güvenirlik ve geçerlilik çalışmaları sonrasında standart sapma, alt boyut ve ölçek puanları ortalama, basıklık ve

çarpıklık değerlerinden oluşan betimsel istatistik tablosunda gösterilmiştir. Puanların normallik sınavında basıklık (kurtosis) katsayıları ve çarpıklık katsayısı (skewness) dikkate alınmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) katsayılarının ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Normal dağılım göstermeyen puanların logaritmik, karekök ve ters dönüşümleri yapılarak parametrik testlerde kullanılabilir (Büyüköztürk, 2011). Her iki ölçeğin alt boyut ve toplam puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden (Tablo 6) puanlar arasındaki ilişkide Pearson korelasyon testinden, eğitimde yetenek yönetiminin örgütsel bağlılığı yordaması amacıyla yapısal eşitlik modeli kapsamında yol analizinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin alt boyut ve toplam puanlarının cinsiyet, görev ünvanı ve öğrenim durumu değişkenlerine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden; yaş grupları, branş ve meslekteki süre değişkenlerine göre karşılaştırılmasında ANOVA testinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD post hoc testinden yararlanılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) olarak kabul edilmiştir.

3.6. Bulgular ve Değerlendirme

3.6.1. Demografik Bulgular

Tablo 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	168	64,1
	Erkek	94	35,9
Yaş grupları	20-30 yaş	78	29,8
	31-40 yaş	126	48,1
	41-50 yaş	46	17,6
	51 yaş ve üzeri	12	4,6
Branş	Sosyal grubu dersler	206	78,6
	Fen grubu dersler	36	13,7
	Uygulamalı dersler	20	7,6
Görev ünvanı	Öğretmen	240	91,6
	Yönetici	22	8,4
Meslekteki süre	1-5 yıl	70	26,7
	6-10 yıl	58	22,1
	11-15 yıl	66	25,2
	16-20 yıl	38	14,5
	21 yıl ve üstü	30	11,5
Öğrenim durumu	Lisans	192	73,3
	Lisansüstü	70	26,7

Araştırmaya katılan 262 öğretmenin %64,1’i kadın, %35,9’u erkektir. Katılımcıların %29,8’i 20-30 yaş, %48,1’i 3-40 yaş, %17,6’sı 41-50 yaş, %4,6’sı 51 yaş ve üzeri yaş grubundadır. Katılımcıların %78,6’sı sosyal grubu dersi öğretmeni, %13,7’si fen grubu, %7,6’sı uygulamalı ders öğretmenidir. Katılımcıların %91,6’sı öğretmen, %8,4’ü yönetici görevindedir. Katılımcıların %26,7’sinin meslekteki hizmet süresi 1-5 yıl, %22,1’inin 6-10 yıl, %25,2’sinin 11-15 yıl, %14,5’inin 16-20 yıl, %11,5’inin meslekteki hizmet süresi 21 yıl ve üstüdür. Katılımcıların %73,3’ü lisans, %26,7’si lisansüstü düzeyinde öğrenim görmüştür.

3.6.2. Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlilik Bulguları

Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği’nde yer alan 18 madde ve 2 boyutlu (hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi, performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması) yapısı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı uyum indeksleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği Doğrulatoryıcı Faktör Analizinde Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	Referans Değerler		Bu Çalışmada Elde Edilen Değerler		
	İyi Uyum	Mükemmel Uyum	İlk DFA (18 madde 2 boyut)	Son DFA* (18 madde 2 boyut)	Son DFA* (13 madde 2 boyut)
X ² /sd	< 5	<3	5,415	3,598	3,032
SRMR	≤0,08	<0,05	0,050	0,039	0,037
GFI	≥0,90	>0,95	0,763	0,847	0,908
NNFI	≥0,90	>0,95	0,849	0,911	0,943
CFI	≥0,90	>0,95	0,868	0,930	0,957
RMSEA	≤0,10	<0,08	0,130	0,100	0,088
Faktör yükü			0,68 / 0,87	0,68 / 0,87	0,69 / 0,85
Faktörler arası korelasyon			0,93	0,96	0,88
Kovaryans bağlantısı			-	m1-m3,m1-m2,m2-m3,m4-m8,m5-m6,m6-m7,m8-m9,m10-m11,m11-m13,m14-m15,m16-m17,m16-m18,m10,m18	m5-m6, m6-m7, m10-m11, m11-m13, m11-m15

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010

*Kovaryans bağlantısı yapıldı.

Doğrulatoryıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre faktör yükü 0,40'dan düşük madde olmadığı ancak model uyum indekslerinin genel olarak iyi düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. İlk DFA sonuçlarına göre 80 modifikasyon önerisi olduğu ancak bunlardan yalnızca 13'ünün uygun olduğu, diğer modifikasyon önerilerinin maddelerin ait olduğu boyut dışındaki maddelerle yüksek korelasyon içerdiği tespit edilmiş ve yalnızca uygun kovaryans bağlantıları gerçekleştirilmiştir. Uygun kovaryans bağlantıları kurularak (13 madde çifti arasında) gerçekleştirilen ikinci DFA sonucunda madde faktör yüklerinin uygun düzeyde olmakla birlikte model uyum indekslerinin genel olarak iyi düzeyde olmadığı ve kurulan kovaryans bağlantısının madde sayısına yakın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ilk DFA sonucunda iki boyut arasında zaten çok yüksek olan korelasyonun (0,93), ikinci DFA sonucunda 0,96 düzeyine çıktığı tespit edilmiştir. Ait olduğu boyut dışındaki maddelerle yüksek korelasyon içeren 5 madde (m2, m8, m9, m14, m17) ölçekten çıkarılıp 5 kovaryans bağlantısı (m5-m6, m6-m7, m10-m11, m11-m13, m11-m15) gerçekleştirilen son DFA sonuçlarına göre model uyum indekslerinin iyi ve çok iyi düzeylerde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2, Şekil 1).

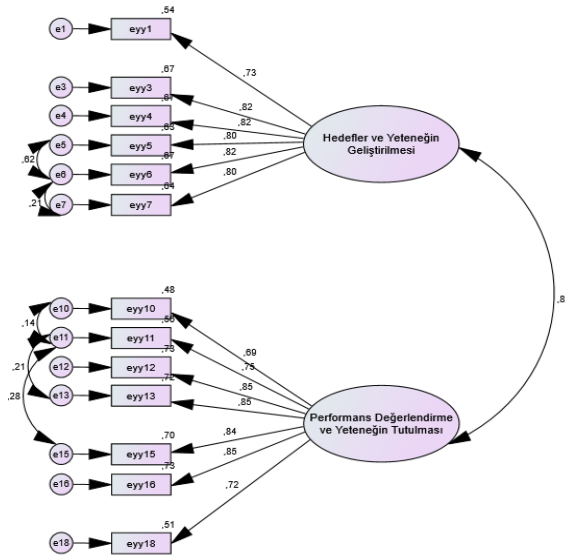
Ölçeğin doğrulatoryıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, faktör yüklerine ait güvenilirlik analizi ve t değerleri kapsamında elde edilen Cronbach Alpha katsayıları ve madde toplam korelasyonu Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği DFA Ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Boyut ve Madde	Std. β	t	r	α
Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi				0,92
M1	0,73		0,66	
M3	0,82	13,18**	0,77	
M4	0,82	13,13**	0,77	
M5	0,80	12,76**	0,74	
M6	0,82	13,19*	0,77	
M7	0,80	12,88**	0,78	
Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması				0,92
M10	0,69		0,69	
M11	0,75	12,13**	0,69	
M12	0,85	12,92**	0,80	
M13	0,85	12,80**	0,81	
M15	0,84	12,69**	0,77	
M16	0,85	12,93**	0,81	
M18	0,72	10,97**	0,67	
Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha (α)				0,95

**p<0,01 r: Madde toplam korelasyonu

Doğrulatoryıcı faktör analizi sonucuna göre ölçekte kalan 13 maddenin faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek ve maddelerin t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 3, Şekil 2). Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,95; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,92 ve 0,92 düzeyinde; maddelerin tümü için madde toplam korelasyonu 0,30'dan yüksek (0,66 ile 0,81 aralığında) olarak tespit edilmiştir. Güvenirlik ve geçerlik analizi bulgularına göre eğitimde yetenek yönetimi ölçeğinin 13 madde ve 2 boyutlu (hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi, performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması) yapısı ile geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2. Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği DFA Diyagramı

3.6.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde yer alan 18 madde ve 3 boyutlu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) yapısı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı uyum indeksleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizinde Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	Referans Değerler		Bu Çalışmada Elde Edilen Değerler	
	İyi Uyum	Mükemmel Uyum	18 madde 3 boyut	11 madde 3 boyut*
X ² /sd	< 5	< 3	7,435	3,187
SRMR	≤ 0,08	< 0,05	0,128	0,072
GFI	≥ 0,90	> 0,95	0,678	0,923
NNFI	≥ 0,90	> 0,95	0,620	0,903
CFI	≥ 0,90	> 0,95	0,672	0,931
RMSEA	≤ 0,10	< 0,08	0,157	0,092
Faktör yükü			0,18 / 0,85	0,54 / 0,83
Faktörler arası korelasyon			0,68 / 0,91	0,07 / 0,83
Kovaryans bağlantısı			-	m8-m10, m9-m12

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010

*Kovaryans bağlantısı yapıldı.

Doğrulayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre 7 maddenin (m1, m2, m6, m7, m13, m16, m18) faktör yükünün 0,40'tan düşük ve model uyum indekslerinin uygun düzeylerde olmadığı tespit edilmiştir. Sorunlu maddeler çıkarılarak modifikasyon önerilerine uygun iki kovaryans bağlantısı (m8-m10, m9-m12) sonrası model uyum indekslerinin genel olarak iyi ve çok iyi düzeylere ulaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4).

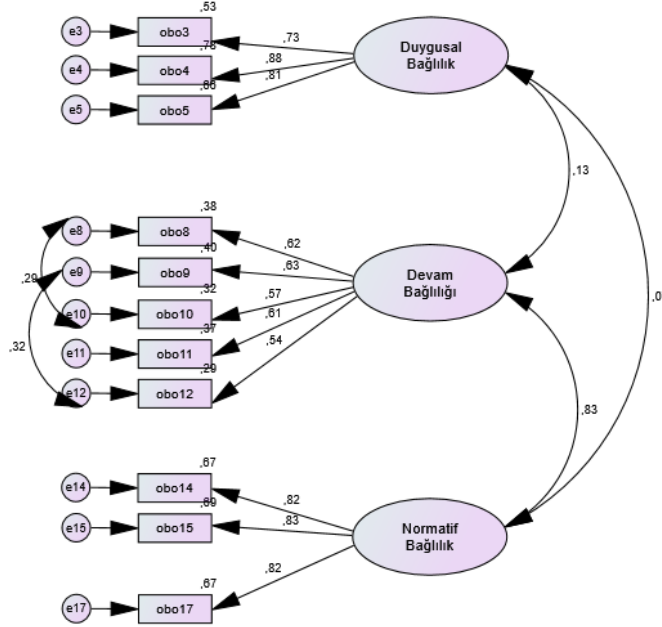
Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, faktör yüklerine ait güvenirlilik analizi ve t değerleri kapsamında elde edilen Cronbach Alpha katsayıları ve madde toplam korelasyonu Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA ve Güvenirlilik Analizi Bulguları

Boyut ve Madde	Std. β	t	r	α
Duygusal Bağlılık				0,85
M3	0,73		0,20	
M4	0,88	12,20**	0,37	
M5	0,81	12,09**	0,30	
Devam Bağlılığı				0,76
M8	0,62		0,30	
M9	0,63	7,61**	0,58	
M10	0,57	8,60**	0,47	
M11	0,61	7,44**	0,53	
M12	0,54	6,71**	0,48	
Normatif Bağlılık				0,86
M14	0,82		0,63	
M15	0,83	14,45**	0,58	
M17	0,82	14,21**	0,60	
Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha (α)				0,80

**p<0,01 r: Madde toplam korelasyonu

Doğrulamalı faktör analizi sonucuna göre ölçekte kalan 11 maddenin t değerlerinin anlamlı ve faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 5, Şekil 3). Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,80; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,85 / 0,76 ve 0,86; maddelerin tümü için madde-toplam korelasyonu 0,20'den yüksek (0,20 ile 0,63 aralığında) olarak tespit edilmiştir. Güvenirlik ve geçerlik analizi bulgularına göre örgütsel bağlılık ölçeğinin 11 madde ve 3 boyutlu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) yapısı ile geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA Diyagramı

3.6.4. Betimsel Bulgular

Tablo 6’da ölçeklerin toplam ve alt boyut puanlarının betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 6. Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Boyut	N	MİN.	Maks.	\bar{X}	SS	Çarpıklık	Basıklık
Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	262	1,00	5,00	3,59	0,86	-0,55	0,27
Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması	262	1,00	5,00	3,44	0,92	-0,34	-0,27
EĞİTİMDE YETENEK YÖNETİMİ	262	1,00	5,00	3,51	0,84	-0,44	0,22
Duygusal Bağlılık	262	1,00	5,00	3,14	1,09	-0,27	-0,58
Devam Bağlılığı	262	1,00	5,00	2,98	0,78	0,23	0,23
Normatif Bağlılık	262	1,00	5,00	2,77	1,05	0,08	-0,69
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	262	1,20	5,00	2,96	0,68	-0,35	0,43

Tablo 6’ya göre eğitimde yetenek yönetimi ölçek puanı $3,51 \pm 0,84$ olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (5) puanlar dikkate alındığında katılımcıların eğitimde yetenek yönetimine ilişkin algısının “sıklıkla” aralığında (orta-yüksek düzeyde) olduğu tespit edilmiştir. Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi ($3,59 \pm 0,86$) ve performans değerlendirme ve yeteneğin tutulmasına ($3,44 \pm 0,92$) yönelik algı puanlarının da benzer şekilde “sıklıkla” aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6’ya göre örgütsel bağlılık ölçek puanı $2,96 \pm 0,68$ olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (5) puanlar dikkate alındığında katılımcıların örgütsel bağlılığının “kararsızım” aralığında (orta düzeyde) olduğu tespit edilmiştir. En yüksek örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ($3,14 \pm 1,09$) en düşük düzeyde örgütsel bağlılığın ise normatif bağlılık ($2,77 \pm 1,05$) olduğu tespit edilmiştir.

3.6.5. Eğitimde Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 7’de eğitimde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7. Eğitimde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki

Ölçek ve Boyut	2	3	4	5	6	7
1-Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	0,78**	0,94**	0,16*	0,44**	0,40**	0,46**
2-Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması	1	0,95**	0,16*	0,48**	0,48**	0,51**
3-EĞİTİMDE YETENEK YÖNETİMİ		1	0,17**	0,48**	0,47**	0,52**
4-Duygusal Bağlılık			1	0,06	0,05	0,58**
5-Devam Bağlılığı				1	0,64**	0,74**
6-Normatif Bağlılık					1	0,79**
7-ÖRGÜTSEL BAĞLILIK						1

*p<0,05

**p<0,01

Tablo 7'ye göre hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi ($r=0,16$; $p<0,05$), performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması ($r=0,16$; $p<0,05$) ve eğitimde yetenek yönetimi ($r=0,17$; $p<0,05$) puanları ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7'ye göre hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi ($r=0,44$; $p<0,05$), performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması ($r=0,48$; $p<0,05$) ve eğitimde yetenek yönetimi ($r=0,48$; $p<0,05$) puanları ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7'ye göre hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi ($r=0,40$; $p<0,05$), performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması ($r=0,48$; $p<0,05$) ve eğitimde yetenek yönetimi ($r=0,47$; $p<0,05$) puanları ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7'ye göre hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi ($r=0,46$; $p<0,05$), performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması ($r=0,51$; $p<0,05$) ve eğitimde yetenek yönetimi ($r=0,52$; $p<0,05$) puanları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

3.6.6. Eğitimde Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılığı Yordamasına Ait Bulgular

Yapısal eşitlik modeli kapsamında gerçekleştirilen yol analizinden elde edilen araştırma hipotezlerinin sonuçlarına Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 8. Araştırmanın Hipotezlerine Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişken	Yol	Bağımlı Değişken	H	β	t	p	R ²
Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	→	Duygusal Bağlılık	H1	-0,19	-1,09	0,277	0,045
Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması		H2	-0,02	-0,13	0,899		
Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	→	Devam Bağlılığı	H3	0,31	1,75	0,080	0,282
Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması		H4	0,35	1,97	0,049		
Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	→	Normatif Bağlılık	H5	0,06	0,35	0,726	0,408
Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması		H6	0,48	3,03	0,002		
X ² /sd=2,57		SRMR=0,06	GFI=0,85	NNFI=0,90	CFI=0,92	RMSEA=0,07	

*: p<0,05

**: p<0,01

H1 Ret: Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi duygusal bağlılığı anlamlı düzeyde yordamamaktadır.

H2 Ret: Performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması duygusal bağlılığı anlamlı düzeyde yordamamaktadır.

Eğitimde yetenek yönetimi, duygusal bağlılıktaki değişimin yaklaşık %4'ünü açıklamaktadır ($R^2=0,045$).

H3 Ret: Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi devam bağlılığını anlamlı düzeyde yordamamaktadır.

H4 **Kabul:** Performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması devam bağlılığını anlamlı düzeyde yordamaktadır.

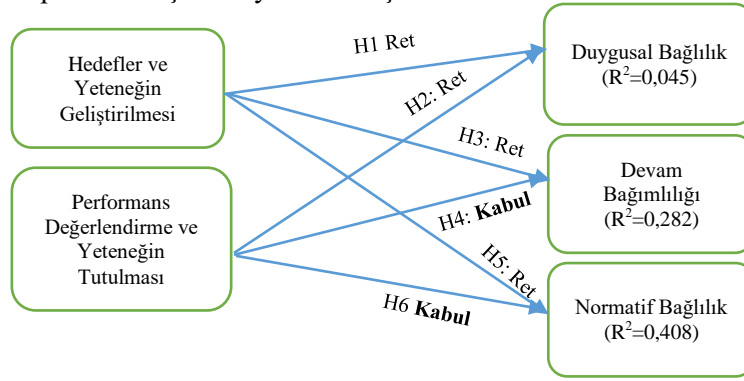
Eğitimde yetenek yönetimi, devam bağlılığındaki değişimin yaklaşık %28'ini açıklamaktadır ($R^2=0,282$).

H5 Ret: Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi normatif bağlılığı anlamlı düzeyde yordamamaktadır.

H6 **Kabul:** Performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması normatif bağlılığı anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Eğitimde yetenek yönetimi, normatif bağlılıktaki değişimin yaklaşık %41'ini açıklamaktadır ($R^2=0,408$).

Şekil 4’te araştırma hipotez sonuçlarına yer verilmiştir.



Şekil 4. Araştırma Hipotezlerine Ait Sonuçlar

3.6.7. Eğitimde Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına Ait Bulgular

Tablo 9’da eğitimde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 9. Eğitimde Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırması

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	Kadın	168	3,75	0,79	4,18	0,000
	Erkek	94	3,30	0,91		
Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması	Kadın	168	3,58	0,88	3,43	0,001
	Erkek	94	3,18	0,93		
EĞİTİMDE YETENEK YÖNETİMİ	Kadın	168	3,66	0,79	4,03	0,000
	Erkek	94	3,24	0,86		
Duygusal Bağlılık	Kadın	168	3,18	1,07	0,71	0,477
	Erkek	94	3,08	1,14		
Devam Bağlılığı	Kadın	168	3,05	0,77	2,01	0,046
	Erkek	94	2,85	0,79		
Normatif Bağlılık	Kadın	168	2,85	1,05	1,64	0,102
	Erkek	94	2,62	1,04		
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Kadın	168	3,02	0,66	1,99	0,047
	Erkek	94	2,85	0,71		

Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi ($t=4,18$; $p<0,05$), performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması ($t=3,43$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve eğitimde yetenek yönetimi ($t=4,03$; $p<0,05$) ölçek puanının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi, performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması ve eğitimde yetenek yönetimi algı puanları, erkek katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Devam bağlılığı ($t=2,01$; $p<0,05$) alt boyut ve örgütsel bağlılık ($t=1,99$; $p<0,05$) ölçek puanının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık puanları, erkek katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 10’da eğitimde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait ANOVA testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 10. Eğitimde Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırması

Boyutlar	Yaş Grupları	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	A-20-30 yaş	78	3,53	0,97	6,31	0,000	A,B,C>D
	B-31-40 yaş	126	3,65	0,77			
	C-41-50 yaş	46	3,78	0,73			
	D-51 yaş ve üzeri	12	2,64	0,87			
Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması	A-20-30 yaş	78	3,51	0,92	12,46	0,000	A,B,C>D
	B-31-40 yaş	126	3,52	0,89			
	C-41-50 yaş	46	3,48	0,74			
	D-51 yaş ve üzeri	12	1,95	0,47			
EĞİTİMDE YETENEK YÖNETİMİ	A-20-30 yaş	78	3,52	0,89	9,96	0,000	A,B,C>D
	B-31-40 yaş	126	3,58	0,79			
	C-41-50 yaş	46	3,63	0,70			
	D-51 yaş ve üzeri	12	2,30	0,62			
Duygusal Bağlılık	A-20-30 yaş	78	3,16	1,01	0,58	0,625	
	B-31-40 yaş	126	3,11	1,19			
	C-41-50 yaş	46	3,28	0,98			
	D-51 yaş ve üzeri	12	2,83	1,02			
Devam Bağlılığı	A-20-30 yaş	78	2,99	0,93	0,26	0,851	
	B-31-40 yaş	126	2,94	0,73			
	C-41-50 yaş	46	3,02	0,66			
	D-51 yaş ve üzeri	12	3,10	0,71			
Normatif Bağlılık	A-20-30 yaş	78	2,76	1,14	0,12	0,951	
	B-31-40 yaş	126	2,77	1,08			
	C-41-50 yaş	46	2,81	0,88			
	D-51 yaş ve üzeri	12	2,61	0,86			
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	A-20-30 yaş	78	2,97	0,79	0,34	0,796	
	B-31-40 yaş	126	2,94	0,68			
	C-41-50 yaş	46	3,03	0,43			
	D-51 yaş ve üzeri	12	2,85	0,76			

Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi (F=6,31; p<0,05), performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması (F=12,46; p<0,05) alt boyut puanları ve eğitimde yetenek yönetimi (F=9,96; p<0,05) ölçek puanının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre 20-50 yaş grubu katılımcıların hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi, performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması ve eğitimde yetenek yönetimi algı puanı, 51 yaş ve üzeri katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık alt boyut ve ölçek puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği (p>0,05) tespit edilmiştir.

Tablo 11’de eğitimde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık puanlarının branşa göre karşılaştırılmasına ait ANOVA testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 11. Eğitimde Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Branşa Göre Karşılaştırması

Boyutlar	Branş	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	A-Sosyal grubu dersler	206	3,63	0,81	1,73	0,179	
	B-Fen grubu dersler	36	3,34	1,00			
	C-Uygulamalı dersler	20	3,62	1,03			
Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması	A-Sosyal grubu dersler	206	3,44	0,90	2,42	0,091	
	B-Fen grubu dersler	36	3,21	0,96			
	C-Uygulamalı dersler	20	3,77	0,93			
EĞİTİMDE YETENEK YÖNETİMİ	A-Sosyal grubu dersler	206	3,54	0,80	1,97	0,141	
	B-Fen grubu dersler	36	3,28	0,97			
	C-Uygulamalı dersler	20	3,69	0,97			
Duygusal Bağlılık	A-Sosyal grubu dersler	206	3,11	1,13	1,07	0,345	
	B-Fen grubu dersler	36	3,39	0,91			
	C-Uygulamalı dersler	20	3,07	0,98			
Devam Bağlılığı	A-Sosyal grubu dersler	206	2,96	0,78	0,75	0,472	
	B-Fen grubu dersler	36	2,98	0,72			
	C-Uygulamalı dersler	20	3,18	0,87			
Normatif Bağlılık	A-Sosyal grubu dersler	206	2,78	1,08	0,09	0,916	
	B-Fen grubu dersler	36	2,72	0,85			
	C-Uygulamalı dersler	20	2,70	1,09			
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	A-Sosyal grubu dersler	206	2,95	0,73	0,23	0,794	
	B-Fen grubu dersler	36	3,03	0,44			
	C-Uygulamalı dersler	20	2,98	0,54			

Eğitimde yetenek yönetimi alt boyut ve ölçek puanlarının branşa göre anlamlı farklılık göstermediği (p>0,05) tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçek ve alt boyut puanlarının branşa göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 12’de eğitimde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık puanlarının görev ünvanına göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 12. Eğitimde Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Görev Ünvanına Göre Karşılaştırması

Boyutlar	Görevi	n	\bar{X}	SS	t	p
Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	Öğretmen	240	3,55	0,88	-2,19	0,029
	Yönetici	22	3,97	0,52		
Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması	Öğretmen	240	3,39	0,92	-2,98	0,003
	Yönetici	22	3,99	0,66		
EĞİTİMDE YETENEK YÖNETİMİ	Öğretmen	240	3,47	0,85	-2,75	0,006
	Yönetici	22	3,98	0,52		
Duygusal Bağlılık	Öğretmen	240	3,09	1,08	-2,65	0,009
	Yönetici	22	3,73	1,14		
Devam Bağlılığı	Öğretmen	240	2,95	0,79	-1,53	0,128
	Yönetici	22	3,22	0,59		
Normatif Bağlılık	Öğretmen	240	2,78	1,06	0,46	0,644
	Yönetici	22	2,67	0,92		
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Öğretmen	240	2,94	0,69	-1,75	0,081
	Yönetici	22	3,20	0,55		

Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi ($t=-2,19$; $p<0,05$), performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması ($t=-2,98$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve eğitimde yetenek yönetimi ($t=-2,75$; $p<0,05$) ölçek puanının görev ünvanına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yönetici görevindeki katılımcıların hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi, performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması ve eğitimde yetenek yönetimi algı puanları, yöneticilik görevi olmayan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık puanlarının görev ünvanına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık ($t=-2,65$; $p<0,05$) alt boyut puanının görev ünvanına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yönetici görevindeki katılımcıların duygusal bağlılık puanı, yöneticilik görevi olmayan katılımcıların puanına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 13’te eğitimde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık puanlarının meslekteki süreye göre karşılaştırılmasına ait ANOVA testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 13. Eğitimde Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Meslekteki Süreye Göre Karşılaştırması

Boyutlar	Meslekteki Süre	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	A-1-5 yıl	70	3,55	0,98	0,64	0,634	
	B-6-10 yıl	58	3,65	0,82			
	C-11-15 yıl	66	3,60	0,78			
	D-16-20 yıl	38	3,70	0,76			
	E-21 yıl ve üstü	30	3,40	0,93			
Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması	A-1-5 yıl	70	3,54	0,96	2,57	0,038	A,B>E
	B-6-10 yıl	58	3,64	0,83			
	C-11-15 yıl	66	3,37	0,90			
	D-16-20 yıl	38	3,37	0,74			
	E-21 yıl ve üstü	30	3,04	1,11			
EĞİTİMDE YETENEK YÖNETİMİ	A-1-5 yıl	70	3,55	0,92	1,34	0,256	
	B-6-10 yıl	58	3,64	0,80			
	C-11-15 yıl	66	3,48	0,78			
	D-16-20 yıl	38	3,54	0,70			
	E-21 yıl ve üstü	30	3,22	0,96			
Duygusal Bağlılık	A-1-5 yıl	70	3,15	0,95	0,18	0,950	
	B-6-10 yıl	58	3,16	1,24			
	C-11-15 yıl	66	3,11	1,12			
	D-16-20 yıl	38	3,05	1,09			
	E-21 yıl ve üstü	30	3,27	1,12			
Devam Bağlılığı	A-1-5 yıl	70	2,82	0,84	1,46	0,214	
	B-6-10 yıl	58	3,14	0,79			
	C-11-15 yıl	66	2,94	0,80			
	D-16-20 yıl	38	3,02	0,78			
	E-21 yıl ve üstü	30	3,03	0,52			
Normatif Bağlılık	A-1-5 yıl	70	2,79	1,08	0,75	0,556	
	B-6-10 yıl	58	2,93	1,19			
	C-11-15 yıl	66	2,64	1,09			
	D-16-20 yıl	38	2,65	0,97			
	E-21 yıl ve üstü	30	2,82	0,65			

Tablo 13. Eğitimde Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Meslekteki Süreye Göre Karşılaştırması-Devamı

Boyutlar	Meslekteki Süre	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	A-1-5 yıl	70	2,92	0,75	0,79	0,530	
	B-6-10 yıl	58	3,08	0,73			
	C-11-15 yıl	66	2,90	0,66			
	D-16-20 yıl	38	2,91	0,54			
	E-21 yıl ve üstü	30	3,04	0,62			

Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi, eğitimde yetenek yönetimi alt boyut puanları ve eğitimde yetenek yönetimi ölçek puanının meslekteki süreye göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması alt boyut puanının meslekteki süreye göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=2,57$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre meslekteki süresi 1-10 yıl olan katılımcıların performans değerlendirme algı puanı, meslekteki süresi 21 yıl ve üstü olan katılımcıların puanına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık alt boyut ve ölçek puanlarının meslekteki süreye göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 14’te eğitimde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 14. Eğitimde Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyutlar	Öğrenim	n	\bar{X}	SS	t	p
Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	Lisans	192	3,67	0,83	2,45	0,015
	Lisansüstü	70	3,38	0,90		
Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması	Lisans	192	3,55	0,89	3,28	0,001
	Lisansüstü	70	3,13	0,93		
EĞİTİMDE YETENEK YÖNETİMİ	Lisans	192	3,61	0,82	3,05	0,003
	Lisansüstü	70	3,26	0,85		
Duygusal Bağlılık	Lisans	192	3,11	1,14	-0,85	0,394
	Lisansüstü	70	3,24	0,96		
Devam Bağlılığı	Lisans	192	3,00	0,83	0,70	0,488
	Lisansüstü	70	2,92	0,63		
Normatif Bağlılık	Lisans	192	2,83	1,09	1,55	0,123
	Lisansüstü	70	2,60	0,94		
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Lisans	192	2,98	0,74	0,60	0,549
	Lisansüstü	70	2,92	0,51		

Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi ($t=2,45$; $p<0,05$), performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması ($t=3,28$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve eğitimde yetenek yönetimi ($t=3,05$; $p<0,05$) ölçek puanının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi, performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması ve eğitimde yetenek yönetimi algı puanları, lisansüstü düzeyde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık ölçek ve alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada ilköğretim seviyesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin eğitimde yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yapılan literatür taraması ve veri analizleri sonucunda elde edilen bulgular, eğitimde yetenek yönetimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin analizi sonucunda, kurulan hipotezlerin bazıları reddedilirken bazılarının ise kabul edildiği görülmüştür. Hipotez 1 ve Hipotez 2, hedeflerin ve yeteneğin geliştirilmesi ile performans değerlendirmenin ve yeteneğin tutulmasının duygusal bağlılığı anlamlı düzeyde yordamadığını göstermektedir. Bu bulgular, bu faktörlerin duygusal bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, yapılan analizler sonucunda eğitimde yetenek yönetiminin duygusal bağlılıktaki değişimin sadece %4’ünü açıkladığı tespit edilmiştir Hipotez 3, hedeflerin ve yeteneğin geliştirilmesinin devam bağlılığını anlamlı düzeyde yordamadığını ifade etmektedir. Ancak, Hipotez 4, performans değerlendirmenin ve yeteneğin tutulmasının devam bağlılığını anlamlı düzeyde

yordadığını göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda, eğitimde yetenek yönetiminin devam bağlılığındaki değişimin yaklaşık %28'ini açıkladığı görülmüştür. Yani, performans değerlendirmesi ve yeteneklerin tutulması, öğretmenlerin devam bağlılığını etkileyen önemli faktörlerdir. Hipotez 5 ve Hipotez 6 ise, hedeflerin ve yeteneğin geliştirilmesi ile performans değerlendirmenin ve yeteneğin tutulmasının normatif bağlılığı anlamlı düzeyde yordadığını göstermektedir. Bu sonuçlar, yetenek yönetimi faktörlerinin normatif bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Analizler sonucunda, eğitimde yetenek yönetiminin normatif bağlılıktaki değişimin yaklaşık %41'ini açıkladığı belirlenmiştir.

Sonuç olarak, eğitimde yetenek yönetiminin öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerini farklı şekillerde etkilediği görülmüştür. Duygusal bağlılıkta hedeflerin ve yeteneğin geliştirilmesi ile performans değerlendirmenin ve yeteneğin tutulmasının etkisi olmadığı belirlenmiştir. Ancak, devam bağlılığını etkileyen faktörler arasında performans değerlendirmesi ve yeteneklerin tutulması önemli bir rol oynamaktadır. Normatif bağlılık ise performans değerlendirmenin ve yeteneğin tutulmasının etkisi altındadır.

Bu bulgular, ilköğretim okullarında yetenek yönetimi stratejilerinin etkili bir şekilde kullanılmasının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artırabileceğini göstermektedir. Okul yöneticileri, performans değerlendirme süreçlerini iyileştirerek ve yeteneklerin sürdürülmesi için destekleyici politikalar ve programlar oluşturarak öğretmenlerin devam bağlılığını artırabilirler. Ayrıca, performans değerlendirme ve yeteneğin tutulmasına yönelik etkin stratejilerin kullanılması da normatif bağlılığı artırabilir. Bununla birlikte, duygusal bağlılık üzerinde yetenek yönetiminin anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Bu sonuçlar, duygusal bağlılığı etkileyen faktörlerin sadece yetenek yönetimiyle sınırlı olmadığını ve başka değişkenlerin de etkisi olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, duygusal bağlılığın artırılması için okul yöneticileri ve eğitim paydaşları, çalışma ortamının destekleyici ve motive edici olmasına odaklanmalı ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik stratejiler geliştirmelidir. Sonuç olarak, ilköğretim okullarında yetenek yönetimi, öğretmenlerin devam bağlılığını ve normatif bağlılığını etkileyen önemli bir faktördür. Okul yöneticileri, bu stratejileri benimseyerek öğretmenlerin iş tatmini, motivasyon ve bağlılık düzeylerini artırabilirler. Ancak duygusal bağlılık üzerindeki etkisi sınırlıdır. Bu nedenle, okul yöneticilerinin duygusal bağlılığı artırmaya yönelik farklı stratejileri de değerlendirmeleri önemlidir.

Bu çalışma ile ulaşılan sonuçlar ışığında, ilköğretim okullarındaki yetenek yönetimi uygulamalarının geliştirilmesi ve daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir. Öğretmenlerin potansiyellerini tam anlamıyla ortaya çıkarmak için yetenek yönetimi süreçleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamının önemli olduğu değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Altınöz, M. (2009). *Yetenek yönetimi*. (1. Baskı). Nobel Yayınları.
- Avcı, N. ve Saygılı, Z. (2019). Organizasyonlarda lider tutumunun çalışanların iş bağlılıkları üzerine etkileri: İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinde faaliyet gösteren özel temel liselerde bir alan araştırması. *Researcher*, 7(4), 108-123.
- Aydın, G. Ç. ve Koşar, D. (2020). Özel okul yöneticilerinin yetenek yönetimine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 1000-1028. Doi: 10.14689/issn.2148-2624.1.8c.3s.10m
- Büyüköztürk Ş., K. Çakmak E., Akgün Ö.E., Karadeniz Ş. ve Demirel F. (2013), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (15. Baskı). Pegem Akademi Yay.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (14. Baskı). Pegem Akademi.
- Carver, L., Lori, C. and Gutierrez, A. P. (2011). Survey of generational aspects of nurse faculty organizational commitment. *Nurses Outlook*. 59, 137-148.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Pegem Yayınları.
- Davies, B. ve Davies, B. J. (2014). *Eğitimde yetenek yönetimi*. Tufan Aytaç ve Cemalettin İpek (Çev), Nobel Akademik Yayınları.

- Deconick B. J. ve Bachmann P. D. (1994). Organizational commitment and turnover intentions of marketing managers. *Journal of Applied Business Research*, 10(3), 87-96.
- Doğan, S. ve Kılıç, S (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanması da personel güçlendirme nin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Erdoğan, M. ve Bebitoğlu, M. E. (2023). İlköğretim çağından başlayarak öğrencilerin yetenek yönetiminin sürdürülebilir hale getirilmesinde öğretmen ve velilerin rolüne ilişkin bir inceleme. *International Journal of Sustainability*, 1(1), 5-26.
- Esmer, Y. ve Yüksel M. (2017). İş yaşamında örgütsel bağlılık: teorik bir çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*, 62, 258-272.
- Gündoğmuş, E., Çolak, F. ve Vardarlıer, P. (2021). İşletmelerde yetenek yönetimi uygulamaları. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 161-166. Doi: 10.47542/sauied.848916
- Han, B., Dağlı, A. ve Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkiye uyarlanması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800. Doi: 10.17755/esosder.445932
- Ofluoğlu, G., ve Bayraktar, A. S. (2021). Yetenek Yönetiminin çalışanların kariyer memnuniyetine etkisi. *International Journal of Management and Administration*, 5(10), 37-52.
- Saygılı, S. (2013). Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Eğitimde Dönüştürücü Bir Entelektüel Olarak Öğretmenler. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(Özel Sayı), 270-281.
- Sığrı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırılmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2),261-278.
- Tabancalı, E. ve Korumaz, M. (2014) Eğitim örgütlerinde yetenek yönetimi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1), 139-156. Doi number: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2336>
- Tanrıverdi, H., Koçarslan, G. ve Perdecı, O. (2017). Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve motivasyon arasındaki ilişki. *Ulakbilge*. 5(11), 533-555. DOI: 10.7816/ulakbilge-05-11-02
- Yerlikaya, S. (2017). *Okul yöneticilerinin yetenek yönetimi ile öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme yeterlikleri*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.