Turkish Studies *Educational Sciences*

Volume 14 Issue 5, 2019, p. 2321-2343

DOI: 10.29228/TurkishStudies.29182

ISSN: 2667-5609

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info / Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 01.08.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 20.10.2019

✍ *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (17.10.2019)-Referee 2 (16.10.2019)

This article was checked by iThenticate.

ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN YETENEK YÖNETİMİ BECERİ DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ*

*Mehmet GÖK** - Rüştü YEŞİL****

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, resmi ve özel ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimini uygulama beceri düzeyleri belirlemek ve ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimini uygulama beceri düzeyleri, öğretmen ve okul yöneticilerinin cinsiyet, yaş, branş, okuldaki görev unvanı, mesleki kıdem, görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi, öğrenim durumu ve görev yaptıkları okulun türü değişkenleri açısından farklılaşma olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışma tarama modelinde tasarlanan, nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı betimsel bir araştırmadır. 2017/2018 Eğitim-Öğretim yılında Denizli ilinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapan 684, özel ortaokullarda görev yapan 170 olmak üzere toplam 854 öğretmen ve okul yöneticisi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi "Katmanlı", "Uygun" ve "Tesadüfi" örneklem yöntemleri bir arada kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" ve Yerlikaya (2017) tarafından geliştirilen "Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Katılımcıların ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeylerine ilişkin değerlendirmeleri ölçeklerden elde edilen puanların aritmetik ortalaması (AO) ve standart sapması (S) hesaplanarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenlerine göre farklılaşma durumları bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunda, farklılaşmanın

* Bu araştırma "Ortaokul Müdürlerinin Yetenek Yönetimi Beceri Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Motivasyonu ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri" adlı doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

** Doktora Öğrencisi, Kırgız Türk Manas Üniversitesi, E-posta: mehmetgok7898@hotmail.com

*** Prof. Dr., Kırgız Türk Manas Üniversitesi/Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, E-posta: ryesil40@gmail.com

hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi kullanılmıştır. İstatistiksel çözümlerlerdeki anlamlılık düzeyi $p < ,05$ olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın sonunda, ortaokul müdürleri yetenek yönetimi becerilerini iyi düzeyde uyguladıkları; öğretmenlerin yaş, branş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi ve okul türü değişkenine göre ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini değerlendirmelerinin farklılaşmadığı; cinsiyet ve görev unvanını değişkenine göre ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini değerlendirmelerinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yetenek, yetenek yönetimi, okul müdürü, eğitim yönetimi.

EVALUATION OF TALENT MANAGEMENT SKILL LEVELS OF SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS ACCORDING TO SOME VARIABLES

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the skill levels of the public and private secondary school principals' and skill management and the skill levels of the secondary school principals' talent management skills, gender, age, branch, job title in the school, professional seniority whether there is a differentiation in terms of type of school variables. This study is a descriptive research designed in a survey model using quantitative research methods. In the 2017/2018 of academic year in Denizli, 684 teachers who work in public secondary schools and 170 teachers who work in private secondary schools, in total 854 teachers and school administrators, constitute the sample of the research. The sample of the research is defined by using "Layered", "Proper" and "Random" sampling methods combination. The data of the study was collected using the "Personal Information Form" prepared by the researcher and the "Talent Management Scale in Education" developed by Yerlikaya (2017). The evaluations of the participants regarding the talent management skill levels of the secondary school principals were evaluated by calculating the arithmetic mean (Mean) and standard deviation (S) of the scores obtained from the scales. Differentiation cases according to the independent variables of the study were analyzed by independent sample t test and one way ANOVA test. When there was a significant difference between the groups, Scheffe test was used to determine which groups were differentiated. The level of significance in statistical analyzes was accepted as $p < ,05$. At the end of the study, It was concluded that the principals of secondary schools were able to apply their talent management skills well; teachers' assessment of talent management skills by the secondary school principals did not differ according to age, branch, professional seniority, working time in school and type of school; the evaluation of talent management skills of secondary school principals differed according to gender and task title variable.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

The basic element that distinguishes the organizations that can adapt to the changes and transformations experienced in the 21st century is the capabilities of the employees. Talented employees are the most valuable and strategic assets for enterprises to adapt and survive in challenging competitive conditions (Muslu, 2013: 7). The talents of school administrators and teachers working in schools, which are people-oriented organizations, are considered as critical factors in schools' success (Davies & Davies, 2014: 3).

In the 2000s, a lot of research has been done both native researchers (Ceylan, 2007; Atlı, 2010; Akar, 2012) and foreign researchers (Axelrod et al., 2001; Berger and Berger, 2003; Sinclair, 2004; Collings and Mellahi, 2009) on the management of talented employees, especially in global companies to adopt and implement talent management as the new vision of strategic human resource management.

Talent management is a new fashion concept in the field of management that critically discusses (Lewiss and Heckman, 2006; Iles et al., 2010) takes place in research. Following the understanding of the benefits of talent management to enterprises, researches were carried out in universities by (Riccio, 2010; Akar, 2012; Rudhumbu, 2014; Sonia and Krishnan, 2015; Boichenko, 2015; Okonkwo, 2015; Rastgoo, 2016; Tarakçı, 2016; Günbey, 2016; Gündüzalp, 2016; O'Neill, 2017) also in private and public schools by (Veladat and Navehebrahim, 2011; Demirkasımoğlu and Taşkın, 2015; Zafer Güneş and Keskinçilic Kara, 2017; Tyagi et al., 2017; Yerlikaya, 2017; Bulgulu, 2017; Yazar, 2018).

In the literature, the level of talent management skills of the school principals in public and private secondary schools are brought out; and it is a study that allows comparison of the understanding of talent management in public and private secondary schools by revealing the level of implementation. With this aspect, this study is considered important in terms of making an important contribution to the literature.

Do the talent management skill levels of secondary school principals and teachers and school administrators differ according to the variables of gender and age and branch and job title in the school, professional seniority, working time, educational status and type of school in which they work?

Depending on the problem sentence, the following sub-problems were sought answers:

1. How do teachers and school administrators assess the talent management skill levels of secondary school principals?
2. In assessing talent management skill levels of school principals, teachers and school administrators; Are there differences in terms of gender, age, branch, job title, professional seniority, working time, education level and type of school (public or private)?

Method

This study is a descriptive study designed in a survey model using quantitative research methods.

In the 2017/2018 academic year, a total of 854 teachers and school administrators, 684 of which are working in public secondary schools and 170 of which are working in private secondary schools, constitute the sample of the study. The sample of the study was determined by using a combination of "layered", "appropriate" and "random" sampling methods.

The data of the study was collected using the "Personal Information Form" prepared by the researcher and the "Talent Management Scale in Education" developed by Yerlikaya (2017).

Exploratory Factor Analysis (EFA) was performed to measure the construct validity of the TMSE. According to the EFA results, the KMO value of the TMSE was calculated as 0,952, Bartlett test was calculated as 8705,092 and $p < ,001$. KMO value indicates that the sample size is sufficient for factor analysis.

In order to determine whether the scale items measure the same structure, "Principal Component Analysis" (PCA) technique was used. It is known that TMSE has two factors. Therefore, the number of factors was determined as two in vertical rotation and rotation was performed. The items that make up the TMSE explain 56,036% of the total variance. The factor loads of the H_YG subdimension were 0,592 to 0,762; The PD_YT subscale was between 0,532 and 0,729. As a result of the analysis, it was found that TMSE has a two-factor structure consisting of 18 items. The results of the factor analysis are similar to those of Yerlikaya (2017). Reliability is that the measurement is free from accidental errors (Karasar, 2018: 190). Cronbach's Alpha coefficient was found to be 0,952; It was calculated as 0,912 in the H_YG Sub-Dimension and 0,877 in the PD_YT Sub-Dimension. It is understood that the overall TMSE and its sub-dimensions have a high level of reliability.

The data of the research; was collected by the researcher between 16.02.2018 and 23.03.2018.

The evaluations of the participants regarding the talent management skill levels of the secondary school principals were evaluated by calculating the arithmetic mean (Mean) and standard deviation (S) of the scores obtained from the scales. Differentiation cases according to the independent variables of the study were analyzed by independent sample t test and one way ANOVA test. When there was a significant difference between the groups, Scheffe test was used to determine which groups were differentiated. The level of significance in statistical analyzes was accepted as $p < ,05$.

Conclusion and suggestion

Secondary school principals use their talent management skills at good level.

Male teachers when compared to female teachers; thinks school principals are better able to apply talent management. Even though teachers are of different ages, they have similar perspectives in evaluating school principals' talent management practices. Although teachers' branches are different, they have similar assessments in evaluating school principals' talent management practices. Teachers and school administrators evaluate the talent management practices of middle

school principals from a different point of views. The amount of time spent by teachers in the profession shows that they do not think differently when assessing school principals' talent management skills. The fact that teachers have more or less working time in their secondary school is not a factor that causes them to think differently when evaluating school principals' talent management practices. Although teachers' education levels differ, their evaluation of school principals' talent management practices is similar. School principals working in public and private secondary schools apply talent management skills at a similar level.

1. Teachers' opinions can be asked for the development of talent management practices of school principals.

2. Studies that reflect the views of teachers and school administrators can be carried out to ensure that the performance evaluation system meets expectations and is suitable for the purpose.

3. By conducting researches to evaluate the skill level of talent management of school principals working in different school types, it can be compared with the results obtained from this study.

Keywords: Talent, talent management, principal, education management.

Giriş

21. yüzyılda yaşanan değişim ve dönüşüme uyum sağlayabilen örgütleri diğer örgütlerden ayıran temel unsur, sahip olduğu çalışanların yetenekleridir. Yetenekli çalışanlar, işletmelerin zorlu rekabet koşullarına uyum sağlayabilmesi ve ayakta kalabilmesi için en değerli ve stratejik varlıklarıdır (Muslu, 2013: 7). İnsan odaklı bir örgüt olan okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin yetenekleri, okul başarısında kritik faktör olarak ele alınmaktadır (Davies ve Davies, 2014: 3).

Yetenek yönetimi, örgütlerin karşılaştığı zorluklarla başa çıkabilmek ve belirlenen hedeflere ulaşabilmek için ihtiyaç duyduğu yeteneklerle, sahip olduğu mevcut yetenekler arasındaki boşluğu sistematik olarak doldurma sürecidir (Çırpan ve Şen, 2009; 110). Örgütlerin ihtiyaç duyduğu yeteneklere mevcut çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarma veya geliştirme yoluyla karşılanması olarak ifade edilebilir.

Çalışanların maliyet unsuru olarak görüldüğü personel yönetimi anlayışından; örgütlerin hedeflerine ulaşmasında değerlendirilmesi gereken en önemli "kaynak" (Akar, 2015: 32) olarak kabul eden stratejik insan kaynakları yönetimine geçiş sürecinde yaşanan paradigma değişikliği yetenekli çalışanların örgütler için önemini gözler önüne sermiştir. 1990'lı yılların sonunda McKinsey danışmanlık şirketinin yapmış olduğu araştırmanın sonunda "Daha iyi yetenekli çalışanlar için savaşıma değer" düşüncesinin öne çıkarılması "Yetenek için savaş" kavramını alan yazına kazandırmıştır (Chambers vd. , 1998: 45). Yetenekli çalışanların işletmeler için sağladığı rekabet avantajı stratejik insan kaynakları yönetiminin yeni vizyonu olarak kabul edilen "Yetenek Yönetimi" anlayışını ortaya çıkarmıştır.

1997 yılında Amerika'nın en geniş ve en prestijli danışmanlık şirketi McKinsey kuruluşunun (Guthridge vd., 2008: 1) ABD'deki dünyanın en iyi 200 şirketi arasında yer alan 77 küresel ölçekli işletmedeki 400 çalışan ve 6000 yöneticisi ile şirketlerin insan kaynakları bölümünün yetenek inşa etme felsefesini, uygulamalarını ve mücadelesini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdiği araştırma (Chambers vd., 1998:46) sonucunda "War for Talent" (Yetenek için savaş) veya "Yetenek savaşları" terimi bir fenomen olarak alan yazında yerini almıştır (Micheals vd., 2001: 1).

2000'li yıllarda yetenekli çalışanların yönetimi konusunda özellikle küresel ölçekli şirketlerde yetenek yönetiminin stratejik insan kaynakları yönetiminin yeni vizyonu olarak benimsenmesi ve uygulanması için yerli (Ceylan, 2007; Atlı, 2010; Akar, 2012) ve yabancı (Axelrod vd. , 2001; Berger ve Berger, 2003; Sinclair, 2004; Mellahi ve Collings, 2009) alan yazında birçok araştırma yapılmıştır. Yetenek yönetimi anlayışını, yönetim alanında yeni bir moda kavram olduğuna yönelik eleştirilerin yapıldığı (Lewiss ve Heckman, 2006; Iles vd. ,2010) araştırmalarda yer almaktadır. Yetenek yönetimi anlayışının işletmelere sağladığı yararın anlaşılmasından sonra eğitim örgütlerinde benimsenmesine ve uygulanmasına yönelik; üniversitelerde (Riccio, 2010; Akar, 2012; Rudhumbu, 2014; Sonia ve Krishnan, 2015; Boichenko, 2015; Okonkwo, 2015; Rastgoo,2016; Tarakçı, 2016; Günbey, 2016; Gündüzalp, 2016; O'Neill, 2017) özel ve resmi okullarda (Veladat ve Navehebrahim, 2011; Demirkasımoğlu ve Taşkın, 2015; Zafer Güneş ve Keskinkılıç Kara, 2017; Tyagi vd. , 2017; Yerlikaya, 2017; Bulgulu, 2017; Yazar, 2018) araştırmalar yapılmıştır.

Eğitim, devletlerin gelişmesinde ve kalkınmasında kilit rol üstlenmektedir. Eğitim sistemi içinde önemli bir yere sahip olan devlet okullarında eğitimsel hedeflere ulaşılabilmesi için öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yeteneklerinden üst düzeyde faydalanılması zorunlu hale gelmiştir.

Eğitim örgütlerinin insan kaynağı, öğretmen, yönetici, denetmen ve eğitim uzmanları gibi çeşitli meslek gruplarından oluşmaktadır. İnsan kaynaklarının etkili yönetimi eğitimsel hedeflerin başarılmasında kilit rol oynamaktadır. İnsan kaynakları yönetimi kamu sektöründe ve özellikle yoğun bir rekabetin yaşandığı özel sektörde daha kullanılan, stratejik öneme sahip bir yönetim yaklaşımıdır. Özel sektörde yaşanan rekabet baskısından dolayı işletmeler, sahip olduğu insan kaynağının yeteneklerinden en üst düzeyde verim almak istemektedir (Özdemir, 2014: V). Devlet okullarında rekabetin nispeten daha az olması, devlet tarafından sağlanan iş güvencesi gibi nedenlerle sahip olduğu insan kaynağının yeteneklerinden istenilen düzeyde istifade edememektedir.

Eğitim örgütlerinin yönetiminde okul müdürleri kilit pozisyonda, önemli bir görev üstlenmektedir. Okul müdürleri, yönetsel bağlamda yüklenen görev ve sorumlulukların üstesinden gelebilecek şekilde yetiştirilmesine yönelik bir çalışma yapılmamaktadır (Tabancalı ve Korumaz, 2014: 149). Dolayısıyla okul müdürleri kendilerini öğretmen olarak değerlendirmekte, eğitim liderliği yapmak yerine, okul idarecisi bakış açısıyla okulu yönetmeye çalışmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde resmi ve özel okullarda yetenek yönetimi anlayışının uygulanma düzeyine ilişkin çalışma yok denecek kadar azdır. Eğitim alanında yapılan araştırmalar özellikle üniversitelerde yetenek yönetiminin uygulanma düzeyi; yetenek yönetimi yaklaşımının uygulanmasına yönelik görüş ve önerilerin ortaya konulduğu çalışmalar ön plana çıkmaktadır. Yapılan incelemede ortaokul düzeyinde, resmi ve özel ortaokullardaki okul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeyini ortaya koyarak karşılaştırma yapmaya olanak tanıyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma bu yönüyle özgün bir çalışmadır ve alan yazına önemli bir katkı sunmaktadır. Bu araştırmanın problem cümlesi;

Ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeyleri ile öğretmen ve okul yöneticilerinin cinsiyet, yaş, branş, okuldaki görev unvanı, mesleki kıdem, görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi, öğrenim durumu ve okul türü değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır? şeklinde ifade edilmiştir.

Problem cümlesine bağlı olarak şu alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretmenler ve okul yöneticileri, ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeylerini nasıl değerlendirmektedirler?

2. Okul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeylerini değerlendirmelerinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin; cinsiyetine, yaşına, branşına, okuldaki görev unvanına, mesleki kıdemine, görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine, öğrenim durumuna ve görev yaptıkları okulun türü (resmi veya özel) değişkenlerine göre farklılaşma var mıdır?

Amaç

Bu araştırmanın temel amacı, resmi ve özel ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimini uygulama beceri düzeyleri belirlemek ve ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimini uygulama beceri düzeyleri, öğretmen ve okul yöneticilerinin cinsiyet, yaş, branş, okuldaki görev unvanı, mesleki kıdem, görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi, öğrenim durumu ve görev yaptıkları okulun türü değişkenleri açısından farklılaşma olup olmadığını ortaya koymaktır.

Yöntem

Bu çalışma tarama modelinde tasarlanan, nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı betimsel bir araştırmadır. Tarama araştırmaları, geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle tespit etmeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2018: 109). Betimsel araştırma, verilen bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde tanımlayan araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2015: 22).

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

2017/2018 Eğitim-Öğretim yılında Denizli ilinde bulunan 226 resmi, 27 özel ortaokulda görev yapan 4621 öğretmen araştırmanın çalışma evrenini oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin 4243'ü Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokullarda, 378'i özel statülü ortaokullarda görev yapmaktadır.

Araştırmanın örnekleme belirlenirken "katmanlı örnekleme", "uygun örnekleme" ve "tesadüfi örnekleme" olmak üzere farklı aşamalarda üç farklı teknik bir arada kullanılmıştır. Denizli iline bağlı ilçeler seçilirken araştırma evrenini temsil edebilmesi için nüfus yoğunluğuna göre "Katmanlı örnekleme yöntemi" ile belirlenmiştir. Katmanlı örnekleme çalışma evrenindeki tüm öğeler kendilerinde bulunan belli başlı özelliklerine göre ayırma tabi tutulurlar ve bu ayırım katmanı oluşturur (Böke, 2014: 112). İlçeler nüfus yoğunluğuna göre üç gruba ayrılmış, zaman ve para, ulaşım ve kolay uygulanabilirlik yönünden elverişli olan ilçeler "Uygun örnekleme" yöntemiyle seçilmiştir. Uygun örnekleme tekniği, zaman, para ve işgücü kaybını önlemeyi amaçlayan yöntemdir. Bu yöntem sonuçlarına en az güvenilen ve araştırmacılar tarafından önerilmeyen bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2015: 92). Veri toplama araçlarının uygulanacağı okullar ilçe genelini yansıtacak şekilde hem ilçe merkezinden hem de kasabalardan tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Tesadüfi örnekleme, çalışmada kullanılan öğeleri veya kişileri rastgele seçer ve bundan dolayı sistematik yanılğı bu yöntemde yer almaz (Böke, 2014: 110).

Araştırmanın örneklem büyüklüğü Krejcie ve Morgan (1970: 608) tarafından oluşturulan örneklem büyüklüğü tablosundan yararlanarak belirlenmiştir. Tabloya göre araştırmanın örneklem büyüklüğü resmi ortaokullarda 354, özel ortaokullarda 191 olmak üzere toplam en az 545 öğretmenden oluşması yeterli görülmektedir. Bu çalışmanın örneklemini ise resmi ortaokullarda görev yapan 684 ve özel ortaokullarda görev yapan 170 öğretmen olmak üzere toplam 854 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturmaktadır. Bilim, genellenebilirliği olan bilgiler bütünü olduğu için araştırmalarda geniş bir alanda genellenebilirliği olacak bilgiler elde etmeye çalışmak önemlidir (Karasar, 2018: 148). Bu sebeple özellikle resmi ortaokullarda daha çok öğretmen ve okul yöneticisi örneklem grubuna dâhil edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama araçlarını "Kişisel Bilgi Formu ve "Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği" oluşturmaktadır.

Kişisel bilgi formu (KBF), 8 sorudan oluşmaktadır. Araştırmanın katılımcıları olan öğretmen ve okul yöneticilerinin; çalıştığı okul türü, cinsiyeti, branşı, mesleki kıdemi, çalıştığı okuldaki görev süresi, çalıştığı okuldaki görevi, eğitim (mezuniyet) durumu ve yaş değişkenleri ile ilgili verilerin toplanması amacıyla kullanılmıştır.

"Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği" (EYYÖ), Yerlikaya (2017) tarafından geliştirilen ve 2 alt boyutta toplanmış ve 18 kapalı uçlu maddeden oluşan, hem özel hem de devlet okullarında uygulaması yapılan, 5'li likert tipinde geliştirilen, geçerliği ve güvenirliği sağlanmıştır.

Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılan EYYÖ'nin, geçerliği ve güvenirliği Yerlikaya (2017) tarafından kanıtlanmıştır. Ancak araştırmanın örneklem grubunu oluşturan okul türü, araştırmanın yapıldığı bölgenin kültürel ve coğrafi farklılıklar içermesinden dolayı araştırmada kullanılan ölçekler için geçerlik analizi yeniden yapılmıştır. Geçerlik, testin ölçülmek istenen özelliğini diğer özelliklerle karıştırmadan ne derece doğru ölçtüğünü ifade etmektedir (Çokluk vd. , 2014: 234; Büyükköztürk vd. , 2015: 116; Karasar, 2018: 194).

EYYÖ'nin yapı geçerliğini ölçmek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. AFA sonuçlarına göre EYYÖ'nin, KMO değeri 0,952 ve Bartlett testi 8705,092 ve $p < ,001$ olarak hesaplanmıştır. KMO değeri örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılabilmesi için yeterli olduğunu göstermektedir. Ölçek maddelerinin aynı yapıyı ölçüp ölçmediğini belirlemek için "Temel Bileşenler Analizi" (TBA) tekniği kullanılmıştır. EYYÖ'nin iki faktörlü olduğu bilinmektedir. Bu nedenle dik döndürme işleminde faktör sayısı iki olarak belirlenmiştir ve döndürme işlemi gerçekleştirilmiştir. EYYÖ'ni oluşturan maddeler, toplam varyansın % 56,036'sını açıklamaktadır. H_YG alt boyutunun faktör yükleri 0,592 ile 0,762; PD_YT Alt Boyutu ise 0,532 ile 0,729 arasında değerler almıştır. Analiz sonucunda EYYÖ'nin 18 maddeden oluşan iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu anlaşılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu Yerlikaya'nın (2017) analiz sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Güvenirlik yapılan ölçmenin tesadüfi hatalardan arınık olmasıdır (Karasar, 2018: 190). EYYÖ için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısı EYYÖ genelinde 0,952; H_YG Alt Boyutunda 0,912 ve PD_YT Alt Boyutunda ise 0,877 olarak hesaplanmıştır. EYYÖ genelinin ve Alt Boyutlarının yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğu anlaşılmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri 16.02.2018 ile 23.03.2018 tarihleri arasında araştırmacı tarafından anket formları okullara elden ulaştırılmıştır. Araştırmacı okul yöneticileri ile görüşerek anket formlarının doldurulmasıyla ilgili gerekli açıklamaları yapmıştır. Sonrasında anket formları okul yöneticilerine öğretmen sayısına bırakılmış, en az bir hafta sonra toplanmıştır. Veri toplama araçlarının uygulanmasına ilişkin sayısal veriler Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 1: Veri Toplama Araçlarının Uygulanmasına İlişkin Sayısal Veriler

Okul Türü	Öğretmen ve Yönetici sayısı	Dağıtılan Anket Sayısı	%	Geri Dönen Anket Sayısı	%	Geçersiz Anket Sayısı	%	Geçerli Anket Sayısı	%
Özel Ort.	378	255	67,5	193	76	23	12	170	88
Resmi Ort.	4243	1175	30	820	70	136	21	684	79
Toplam	4621	1430	31	1013	71	159	16	854	84

Tablo 1 incelendiğinde resmi ortaokullara 1175, özel ortaokullara 255 anket formu dağıtılmıştır. Bu anketlerin 820'si (% 70) resmi ortaokullardan, 193'ü (% 76) özel ortaokullardan dönmüştür. Resmi ortaokullardan dönen anket formlarının 136 tanesi (% 21), özel ortaokullardan 23 tanesi (% 12) bütün sorulara aynı cevapların verilmesi, eksik doldurulmuş olması, kişisel bilgi formunda yer alan eksik bilgi gibi nedenlerle geçersiz sayılmıştır. Dağıtılan anket formlarından özel ortaokullardan 62 tanesi, resmi ortaokullardan 219 tanesi geri dönmemiştir. Sonuç olarak geçerli kabul edilen anket sayısı resmi ortaokullarda 684 (% 79), özel ortaokullarda 170 (% 88) olmak üzere toplam 854 olarak gerçekleşmiştir.

Verilerin Analizi

Geçerli kabul edilen anket formlarındaki veriler SPSS programına aktarılmıştır. Daha sonra veriler, analiz için hazırlanmıştır. Öncelikle verilerin niteliğini artırmak ve analiz sonuçlarının geçerliğini ve güvenilirliği artırmak için uç değerlerin olup olmadığı incelenmiştir. Veriler analiz için hazır hale getirildikten sonra parametrik veya parametrik olmayan testlerden hangisinin kullanılması gerektiği değerlendirilmiştir. Parametrik testlerin kullanılabilmesi için verilerin normal dağılıma sahip olması ve verilerin homojen olması varsayımını karşılaması gerekmektedir. Tabachnick ve Fidell (2006: 79), değişkenlerin normallığe sahip olması her zaman aranan bir özellik olmasa da, tüm değişkenler normal dağılıma sahip değilse elde edilen çözümün zayıfladığını ifade etmişlerdir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) katsayılarının incelenmesi yöntemiyle karar verilebilmektedir. Standart normal dağılımda basıklık ve çarpıklık katsayıları sıfırdır. Bu değerlerin ± 1 arasında kalması dağılımın normalden aşırı sapma göstermediğinin bir kanıtı olarak değerlendirilmektedir (Çokluk vd., 2014: 16). Verilerin homojen olduğu yapılan homojenlik testinin 0,05'ten ($p > 0,05$) büyük olması gerekmektedir. EYYÖ'ne ilişkin basıklık- çarpıklık katsayıları ve homojenlik testi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 2: EYYÖ'ne İlişkin Basıklık-Çarpıklık ve Homojenlik Testi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Basıklık	Çarpıklık	Homojenlik Testi p
H_YG	,807	-,892	,499
PD_YT	,303	-,790	,654
EYYÖ_Genel	,377	-,835	,971

Tablo 2'de EYYÖ geneli ve alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık katsayıları ± 1 olduğu için verilerin normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği anlaşılmaktadır. Ayrıca EYYÖ geneli ve alt boyutlarına uygulanan tek yönlü ANOVA testinde yer alan homojenlik testi sonucuna göre $p > 0,05$ olduğundan verilerin homojen olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Çokluk vd., 2014: 16).

Katılımcıların ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeylerine ilişkin görüşleri ölçeklerden elde edilen puanların aritmetik ortalama (AO) ve standart sapma (S) değerleri hesaplanarak değerlendirilmiştir. EYYÖ, 5 seçenekli olduğu için aritmetik ortalama aralıkları; Seçenek Sayısı - 1/Aralık Sayısı = Seçenek Aralığı formülü kullanılmıştır. EYYÖ'nin seçeneklerine karşılık gelen puan aralıkları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Ölçek Maddelerinin Seçenekleri ve Puan Aralıkları

EYYÖ	Puan Aralıkları
Hiçbir Zaman	1,00 - 1,80
Nadiren	1,81 - 2,60
Bazen	2,61 - 3,40
Sıklıkla	3,41 - 4,20
Her Zaman	4,21 - 5,00

$$\left[(5-1=4/5=) \right]$$

Araştırmanın bağımsız değişkenlerine göre farklılaşma durumları bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunda farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi kullanılmıştır. İstatistiksel çözümlemelerdeki anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular ve yorumlar araştırmanın alt problemlerine göre ve sırayla incelenmiştir.

Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenler ve okul yöneticilerinin, ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeylerini değerlendirmelerine ilişkin bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Ortaokul Müdürlerinin H_YG Alt Boyutundaki Yetenek Yönetimi Becerilerini Uygulama Düzeylerine İlişkin Katılımcı Değerlendirmeleri

Sıra No	Maddeler	n	$\bar{X}$	S
1	Okulumuzdaki hedefler net ve anlaşılır düzeydedir.	854	4,33	,72
2	Okul içi planlamalarda görüşlerimiz dikkate alınır.	854	4,18	,84
3	Önemli görevler okulumuzun hedeflerine uygundur.	854	4,29	,75
4	Yetenekli bireylere hızlı ulaşılabilir.	854	4,02	,81
5	Yetenekli personeli bulma araştırmasında okul içinden faydalanılır.	854	4,05	,85
6	Yetenekli personeli bulma araştırmasında okul içine daha fazla önem verilir.	854	4,11	,83
7	Yetenekli personel yönetim tarafından yetenekleri doğrultusunda görevlendirilir.	854	4,24	,82
8	Okulumuz yönetimi yetenekleri iyi yönetir.	854	4,20	,81
H_YG		854	4,18	,62

Tablo 4'te EYYÖ'nin okul müdürlerinin hedef belirleme, hedeflere ulaşma ve yetenekli personelin geliştirilmesi konularını içeren H_YG Alt Boyutundaki becerileri uygulama düzeylerinin "İyi" ($\bar{X} = 4,18$) olduğu görülmektedir. H_YG Alt Boyutundaki maddelere ilişkin ortalamaların $\bar{X} = 4,02$ ile $\bar{X} = 4,33$ arasında değerler aldığı görülmektedir. Katılımcılar okul müdürlerini, "Yetenekli bireylere hızlı ulaşılabilir." önermesi açısından daha düşük yeterlikte değerlendirirken ($\bar{X} = 4,02$), "Okulumuzdaki hedefler net ve anlaşılır düzeydedir." önermesi açısından daha iyi durumda olduklarını ($\bar{X} = 4,33$) belirtmişlerdir. Diğer taraftan katılımcıların, H_YG Alt Boyutundaki maddelerin her biri açısından okul müdürlerinin beceri düzeylerini "İyi" olarak değerlendirildikleri dikkat çekmektedir.

Tablo 5: Ortaokul Müdürlerinin PD_YT Alt Boyutundaki Yetenek Yönetimi Becerilerini Uygulama Düzeylerine İlişkin Katılımcı Değerlendirmeleri

Sıra No	Maddeler	n	$\bar{X}$	S
9	Okulumuzda yetenekli personele karar alma konusunda fırsat verilir.	854	4,16	,83
10	Performans değerlendirmeleri personelin motivasyonunu etkiler.	854	4,21	,89
11	Performans değerlendirmede personele geri bildirim yapılır.	854	4,00	,93
12	Yetenekli personelin performansı yönetimce takdir edilir.	854	4,10	,95
13	Performans değerlendirmede okulun paydaşlarından (veli, okul aile birliği, öğrenci vb.) faydalanılır.	854	3,90	,99
14	Performansı etkileyen engeller okul yönetimi tarafından ortadan kaldırılmaya çalışılır.	854	4,14	,83
15	Yetenekli personele çalışmalarını planlaması konusunda yönetim tarafından esneklik gösterilir.	854	4,06	,86
16	Okul içinde kendini geliştirmeye yönelik her türlü destek, performansa göre verilir.	854	4,00	,91
17	Yönetimin yetenekli personeli bünyesine katma çabası vardır.	854	4,14	,90
18	Yönetimin yetenekli personeli kaybetme endişesi vardır.	854	3,70	1,09
PD_YT		854	4,04	,65

Tablo 5'te EYYÖ'nin, okul müdürlerinin performans değerlendirme ve yetenekli personeli elde tutma konularını içeren PD_YT alt boyutundaki becerileri uygulama düzeylerinin "İyi" ($\bar{X} = 4.04$) olduğu görülmektedir. PD_YT alt boyutundaki maddelere ilişkin ortalamaların $\bar{X} = 3.70$ ile $\bar{X} = 4.21$ arasında değerler aldığı görülmektedir. Katılımcılar okul müdürlerinin, "Yönetimin yetenekli personeli kaybetme endişesi vardır." önermesi açısından daha düşük yeterlikte değerlendirirken ($\bar{X} = 3.70$), "Performans değerlendirmeleri personelin motivasyonunu etkiler." önermesi açısından daha iyi durumda olduklarını ($\bar{X} = 4.21$) ifade etmişlerdir. Öte yandan katılımcıların, PD_YT Alt Boyutundaki maddelerin her biri bakımından okul müdürlerinin beceri düzeylerini "İyi" olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmen ve okul yöneticilerinin cinsiyetine, yaşına, branşına, görev unvanına, mesleki kıdemine, görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine, öğrenim durumuna ve okul türüne göre ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeyi arasında farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 6: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

EYYÖ		Levene Testi							
Alt Boyutları	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	F	p	t	Sd	p
H_YG	Kadın	475	4,12	,60	,323	,570	3,244	852	,001
	Erkek	379	4,25	,63			3,230		
PD_YT	Kadın	475	3,98	,65	,129	,720	2,798	852	,005
	Erkek	379	4,11	,65			2,798		
EYYÖ_Genel	Kadın	475	4,04	,60	,002	,961	3,165	852	,002
	Erkek	379	4,17	,60			3,165		

Tablo 6'da katılımcıların cinsiyet değişkenine göre ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeylerine ilişkin erkek ve kadın öğretmenlerin değerlendirmeleri arasında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Alt faktörler ve ölçeğin geneli açısından erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulamada daha iyi olduklarını ifade etmişlerdir. Erkek katılımcılar H_YG Alt Boyutunda ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeyini "Çok iyi" ($\bar{X} = 4,25$) düzeyde değerlendirirken PD_YT Alt boyutunda ($\bar{X} = 4,11$) ve EYYÖ genelinde ($\bar{X} = 4,17$) "İyi" düzeyinde değerlendirmişlerdir. Kadın katılımcılar ise EYYÖ genelinde ($\bar{X} = 4,04$) ve alt boyutlarında ($\bar{X} = 4,12$ ve $\bar{X} = 3,98$) okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini "İyi" düzeyinde değerlendirmişlerdir. Erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre okul müdürlerinin yetenek yönetimini uygulama beceri düzeyine daha yüksek düzeyde sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Tablo 7: Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

	Yaş	n	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
H_YG	20-29	176	4,11	,60						
	30-39	474	4,21	,58	Gruplar Arası	1,224	4	,408	1.057	,366
	40-49	163	4,16	,70	Grup İçi	328,053	849	,386		
	50-60	41	4,18	,64	Toplam	329,277	853			
	Toplam	854	4,18	,62						
PD_YT	20-29	176	3,94	,67						
	30-39	474	4,07	,63	Gruplar Arası	2,528	4	,843	1,951	,120
	40-49	163	4,05	,69	Grup İçi	367,221	849	,432		
	50-60	41	4,12	,64	Toplam	369,749	853			
	Toplam	854	4,04	,65						
EYYÖ_Gen	20-29	176	4,01	,61						
	30-39	474	4,13	,57	Gruplar Arası	1,782	4	,594	1,618	,184
	40-49	163	4,10	,66	Grup İçi	312,093	849	,367		
	50-60	41	4,15	,61	Toplam	313,875	853			
	Toplam	854	4,10	,60						

Tablo 7'de katılımcıların yaş değişkenine göre ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerini değerlendirmelerinde, faktörler ve ölçeğin geneli açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p > ,05$). Katılımcıların yaş değişkenine göre okul müdürlerinin yetenek yönetimine ilişkin yaptığı değerlendirmeler arasında bir farklılık bulunmamaktadır.

Katılımcılar, okul müdürlerinin yetenek yönetimini uygulama beceri düzeyini değerlendirmeleri H_YG Alt Boyutunda $\bar{X} = 4,11$ ile 4,21 arasında; PD_YT Alt Boyutunda $\bar{X} = 3,94$ ile 4,12 arasında ve EYYÖ genelinde ise $\bar{X} = 4,01$ ile 4,15 arasında değerler aldığı görülmektedir. EYYÖ genelinde ve alt boyutlarda yapılan değerlendirmelere göre aritmetik ortalaması en düşük 20-29 yaş grubunda yer alan katılımcılar olmuştur. 20-29 yaş grubunda yer alan katılımcılar okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerisini "İyi" ($\bar{X} = 3,94$ ile 4,11) düzeyinde değerlendirmişlerdir. Aritmetik ortalaması en yüksek 50-60 yaş grubunda yer alan katılımcılar olmuştur. Okul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeyini 50-60 yaş grubunda yer alan katılımcılar genel olarak "İyi / Çok iyi" ($\bar{X} = 4,12$ ile 4,21) düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 8: Branş Değişkenine İlişkin Bulgular

	Branş	n	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
H_YG Alt Boyutu	(1) Türkçe	135	4,30	,62	G. Arası	5,958	14	,426	1,104	,349
	(2) F. Bilim.	107	4,09	,64						
	(3) Matematik	124	4,14	,63						
	(4) S. Bilgiler	91	4,24	,62						
	(5) Y. Dil	109	4,09	,62						
	(6) T. Tasarım	33	4,28	,49						
	(7) B. Eğitimi	51	4,14	,72						
	(8) G. Sanatlar	29	4,22	,55	Grup İçi	323,319	839	,385		
	(9) Müzik	18	4,11	,73						
	(10) O. Öncesi	10	4,03	,66						
	(11) S. Öğret.	47	4,14	,55	Toplam	329,277	853			
	(12) Ö. Eğitim	12	3,98	,68						
	(13) Rehberlik	28	4,20	,50						
	(14) Din Kült.	41	4,28	,55						
	(15) B. Tek.	19	4,25	,58						
	Toplam	854	4,18	,62						
PD_YT Alt Boyutu	(1) Türkçe	135	4,15	,63	G. Arası	7,480	14	,534	1,237	,242
	(2) F. Bilim.	107	3,94	,68						
	(3) Matematik	124	4,00	,61						
	(4) S. Bilgiler	91	4,03	,70						
	(5) Y. Dil	109	3,96	,66						
	(6) T. Tasarım	33	4,22	,49						
	(7) B. Eğitimi	51	4,09	,67						
	(8) G. Sanatlar	29	3,86	,75	Grup İçi	362,270	839	,432		
	(9) Müzik	18	4,08	,80						
	(10) O. Öncesi	10	3,98	,54						
	(11) S. Öğret.	47	4,06	,59	Toplam	369,749	853			
	(12) Ö. Eğitim	12	3,99	,66						
	(13) Rehberlik	28	4,05	,76						
	(14) Din Kült.	41	4,23	,51						
	(15) B. Tek.	19	3,96	,77						
	Toplam	854	4,04	,65						
EYYÖ_Genel	(1) Türkçe	135	4,21	,59	G. Arası	5,823	14	,416	1,133	,324
	(2) F. Bilim.	107	4,01	,63						
	(3) Matematik	124	4,06	,59						
	(4) S. Bilgiler	91	4,12	,62						
	(5) Y. Dil	109	4,01	,62						
	(6) T. Tasarım	33	4,24	,47						
	(7) B. Eğitimi	51	4,11	,67						
	(8) G. Sanatlar	29	4,02	,62	Grup İçi	308,051	839	,367		
	(9) Müzik	18	4,09	,74						
	(10) O. Öncesi	10	4,00	,56						
	(11) S. Öğret.	47	4,09	,53	Toplam	313,875	853			
	(12) Ö. Eğitim	12	3,99	,55						
	(13) Rehberlik	28	4,12	,60						
	(14) Din Kült.	41	4,26	,48						
	(15) B. Tek.	19	4,09	,67						
	Toplam	854	4,10	,60						

Tablo 8'de katılımcıların branş değişkenine göre ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerini değerlendirmelerinde faktörler ve ölçek geneli açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Başka bir deyişle katılımcıların branşları farklı olsa da okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerini benzer şekilde değerlendirdikleri anlaşılmaktadır.

Katılımcıların EYYÖ genelinde yaptığı değerlendirmeler $\bar{X} = 3,99$ ile 4,26 arasında değerler almıştır. Okul müdürlerinin EYYÖ genelindeki yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeyleri diğer branşlara göre özel eğitim öğretmenleri daha düşük düzeyde değerlendirirken, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri daha iyi düzeyde değerlendirmişlerdir. H_YG Alt Boyutunda yaptığı değerlendirmelerin $\bar{X} = 3,86$ ile 4,23 arasında değerler almıştır. Okul müdürlerinin H_YG Alt Boyutundaki yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeyleri diğer branşlara göre görsel sanatlar öğretmenleri daha düşük düzeyde değerlendirirken, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri daha iyi düzeyde değerlendirmişlerdir. PD_YT Alt Boyutunda katılımcıların yaptığı değerlendirmeler $\bar{X} = 3,98$ ile 4,30 arasında değerler almıştır. Okul müdürlerinin PD_YT Alt Boyutundaki yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeyleri diğer branşlara göre özel eğitim öğretmenleri daha düşük düzeyde değerlendirirken, Türkçe öğretmenleri daha iyi düzeyde değerlendirmişlerdir.

Tablo 9: Görev Unvanına İlişkin Bulgular

YY	Görev Unvanı	n	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Scheffe
H_YG	(1)Müdür	56	4,44	,43	G. Arası	5,688	2	2,844	7,479	,001	1-3
	(2)Md. Yrd.	59	4,31	,69	Grup İçi	323,589	851	,380			
	(3)Öğretmen	739	4,15	,62	Toplam	329,277	853				
	Toplam	854	4,18	,62							
PD_YT	(1)Müdür	56	4,32	,50	G. Arası	6,901	2	3,450	8,092	,000	1-3
	(2)Md. Yrd.	59	4,21	,70	Grup İçi	362,848	851	,426			
	(3)Öğretmen	739	4,00	,65	Toplam	369,749	853				
	Toplam	854	4,04	,65							
EYYÖ Genel	(1)Müdür	56	4,37	,43	G. Arası	6,341	2	3,170	8,793	,000	1-3
	(2)Md Yrd.	59	4,26	,65	Grup İçi	307,534	851	,361			
	(3)Öğretmen	739	4,07	,60	Toplam	313,875	853				
	Toplam	854	4,10	,60							

Tablo 9'da katılımcıların görev unvanı değişkenine göre ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerini değerlendirmelerinde faktörler ve ölçek geneli arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($p<,05$). Başka bir deyişle, katılımcılar okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeyleri konusunda farklı düşündükleri söylenebilir. . Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre farklılaşma, okul müdürleriyle öğretmenlerin yaptığı değerlendirmelerden kaynaklanmaktadır.

EYYÖ genelinde ve alt boyutlarda okul müdürlerinin öz değerlendirmeleri $\bar{X} = 4,32$ ile 4,44 arasında değerler almıştır. Okul müdürleri kendilerini "Çok iyi" düzeyde değerlendirmişlerdir. Öğretmenlerin değerlendirmeleri ise $\bar{X} = 4,00$ ile 4,15 arasında değerler almıştır. Öğretmenler okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulamalarını "İyi" düzeyde değerlendirmişlerdir. Okul müdürleri yetenek yönetimi anlayışını "Çok iyi düzeyde uyguladıklarını düşünürken, öğretmenler ise "İyi düzeyde uyguladıklarını düşünmektedirler.

Tablo 10: Mesleki Kıdeme İlişkin Bulgular

YY	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
H_YG	(1) 1-5	173	4,15	,58						
	(2) 6-10	233	4,21	,60	Gruplar Arası	1,832	4	,458	1,188	,315
	(3) 11-15	225	4,14	,62	Grup İçi	327,445	849	,386		
	(4) 16 -20	125	4,14	,70	Toplam	329,277	853			
	(5) 21 +	98	4,28	,60						
	Toplam	854	4,18	,62						
PD_YT	(1) 1-5	173	4,00	,63						
	(2) 6-10	233	4,03	,65	Gruplar Arası	1,258	4	,314	,725	,575
	(3) 11-15	225	4,04	,66	Grup İçi	368,491	849	,434		
	(4) 16 -20	125	4,03	,62	Toplam	369,749	853			
	(5) 21 +	98	4,14	,61						
	Toplam	854	4,04	,65						
Genel	(1) 1-5	173	4,07	,56						
	(2) 6-10	233	4,11	,59	Gruplar Arası	1,283	4	,321	,871	,481
	(3) 11-15	225	4,08	,61	Grup İçi	312,592	849	,368		
	(4) 16 -20	125	4,08	,69	Toplam	313,875	853			
	(5)21 +	98	4,20	,57						
	Toplam	854	4,10	,60						

Tablo 10'da katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimini uygulama beceri düzeylerini değerlendirmeleri faktörler ve ölçek geneli arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Başka bir ifadeyle, katılımcıların mesleki tecrübe süresi, ortaokul müdürlerin yetenek yönetimi beceri düzeyini değerlendirirken farklı düşüncelerine neden olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların, okul müdürlerinin H_YG Alt Boyutunu uygulama beceri düzeyine ilişkin değerlendirmeleri $\bar{X}=4,14$ ile 4,28 arasında; PD_YT Alt Boyutuna ilişkin değerlendirmeleri $\bar{X}=4,00$ ile 4,14 arasında; EYYÖ genelinde ise $\bar{X}=4,07$ ile 4,20 arasında değerler almıştır.

Tablo 11: Okuldaki Çalışma Süresine İlişkin Bulgular

YY	Çalışma Süresi	n	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
H_YG	(1) 1-5	640	4,20	,60						
	(2) 6-10	159	4,14	,62	Gruplar Arası	2,414	3	,805	2,092	,100
	(3) 11-15	40	3,96	,79	Grup İçi	326,863	850	,385		
	(4) 16 +	15	4,13	,65	Toplam	329,277	853			
	Toplam	854	4,18	,62						
PD_YT	(1) 1-5	640	4,05	,64						
	(2) 6-10	159	4,05	,64	Gruplar Arası	1,471	3	,490	1,132	,335
	(3) 11-15	40	3,85	,80	Grup İçi	368,278	850	,433		
	(4) 16 +	15	4,04	,69	Toplam	369,749	853			
	Toplam	854	4,04	,65						
Genel	(1) 1-5	640	4,12	,59						
	(2) 6-10	159	4,09	,62	Gruplar Arası	1,774	3	,591	1,610	,185
	(3) 11-15	40	3,90	,75	Grup İçi	312,101	850	,367		
	(4) 16 +	15	4,08	,64	Toplam	313,875	853			
	Toplam	854	4,10	,60						

Tablo 11'de katılımcıların görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi becerini uygulama düzeylerini değerlendirmelerinde faktörler ve ölçek geneli açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Başka bir ifadeyle, katılımcıların görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi değişkenlik gösterse da okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerini benzer düzeyde değerlendirdikleri söylenebilir.

Okul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeyine ilişkin katılımcı değerlendirmeleri H_YG Alt Boyutunda $\bar{X}=3,96$ ile 4,20; PD_YT Alt Boyutunda $\bar{X}=3,85$ ile 4,05 ve EYYÖ genelinde ise $\bar{X}=3,90$ ile 4,12 arasında değerler almıştır. Katılımcılar bütün çalışma süresi gruplarında ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini "İyi" düzeyde uyguladıkları şeklinde değerlendirme yapmışlardır. EYYÖ ve alt boyutlarında diğer çalışma süresi gruplarına göre okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeyini 11-15 yıl arası aynı okulda çalışan katılımcılar düşük düzeyde değerlendirirken, 1-5 yıl arası aynı okulda çalışan katılımcılar diğer çalışma süresi gruplarına göre daha iyi düzeyde değerlendirmişlerdir.

Tablo 12: Öğrenim Durumuna İlişkin Bulgular

YY	Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
H_YG	Ön Lisans	11	3,90	,66	Gruplar Arası	,976	3	,488	1,265	,283
	Lisans	761	4,18	,62	Grup İçi	328,301	850	,386		
	Lisansüstü.	82	4,22	,61	Toplam	329,277	853			
	Toplam	854	4,18	,62						
PD_YT	Ön Lisans	11	4,01	,71	Gruplar Arası	,037	3	,019	,043	,958
	Lisans	761	4,04	,64	Grup İçi	369,712	850	,434		
	Lisansüstü	82	4,03	,70	Toplam	369,749	853			
	Toplam	854	4,04	,65						
Genel	Ön Lisans	11	3,96	,66	Gruplar Arası	,211	3	,106	,287	,751
	Lisans	761	4,10	,59	Grup İçi	313,663	850	,369		
	Lisansüstü	78	4,13	,61	Toplam	313,875	853			
	Toplam	854	4,10	,60						

Tablo 12'de katılımcıların öğrenim durumu değişkenine göre ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerini değerlendirmelerinde faktörler ve ölçek geneli açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Başka bir ifadeyle katılımcıların öğrenim durumları, okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini değerlendirmelerinin farklılık göstermediği söylenebilir.

Okul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeyine ilişkin katılımcı değerlendirmeleri H_YG Alt Boyutunda $\bar{X}=3,90$ ile 4,22; PD_YT Alt Boyutunda $\bar{X}=4,01$ ile 4,04 ve EYYÖ genelinde ise $\bar{X}=3,96$ ile 4,13 arasında değerler almıştır. H_YG Alt Boyutunda lisansüstü eğitim alan katılımcılar okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerini "Çok iyi" düzeyde değerlendirirken, ön lisans mezunları "İyi" düzeyde değerlendirmişlerdir. PD_YT Alt Boyutunda ve EYYÖ genelinde bütün eğitim düzeyindeki katılımcılar okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulamalarını "İyi" düzeyde değerlendirmişlerdir.

Tablo 13: Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

	Okul Türü	n	$\bar{X}$	S	Levene Testi		t	Sd	p
					F	P			
H_YG	Resmi	684	4,18	,61	,001	,982	,039	852	,969
	Özel	170	4,18	,62			,038	256,111	
PD_YT	Resmi	684	4,06	,64	,057	,083	1,434	852	,146
	Özel	170	3,97	,67			1,418	251,906	
EYYÖ	Resmi	684	4,11	,59	,073	,786	,894	852	,372
	Özel	170	4,06	,62			,873	252,380	

Tablo 13'de katılımcıların görev yaptığı okul türü değişkenine göre ortaokul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerini değerlendirmelerinde faktörler ve ölçek geneli açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Başka bir ifadeyle, katılımcıların görev yaptığı okulun resmi veya özel ortaokul olması, okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeyini değerlendirirken farklılaşmaya neden olmadığı söylenebilir.

H_YG Alt Boyutunda resmi ve özel okullarda görev yapan katılımcıların değerlendirme ortalamasının ($\bar{X} = 4,18$) eşit olduğu görülmektedir. PD_YT Alt Boyutunda ($\bar{X} = 4,06 > 3,96$) ve EYYÖ genelinde ($\bar{X} = 4,11 > 4,06$) resmi ortaokullarda görev yapan katılımcıların değerlendirmelerinin daha iyi düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Tartışma ve Sonuç

Ortaokul müdürleri yetenek yönetimi becerilerini iyi derecede uygulamaktadırlar. Genel olarak ortaokul müdürlerinin, yetenek yönetimi yaklaşımını yasal kısıtlamalara rağmen başarılı bir şekilde uyguladıkları söylenebilir. Buna karşın Yerlikaya (2017), resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerine, EYYÖ genelinde ve alt boyutlarında "Bazen" (düşük) düzeyinde sahip olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular, Yerlikaya (2017); Demirkasimoğlu ve Taşkın (2015), Zafer Güneş ve Keskinkılıç Kara'nın (2016) elde ettiği bulgularla tutarlılık göstermemektedir. Diğer yandan Savaş (2015), "Neopotizmin Yenilik ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi" adlı çalışmada, Konya ilinde bulunan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdeki çalışanların yetenek yönetimi uygulamalarını "Çok yüksek" düzeyde değerlendirdiğini ortaya koymuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlar O'Neill'in (2017) ve Savaş'ın (2015) bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerinin yüksek olması, okul yöneticilerinin niteliklerini artırmak için yapılan çalışmaların bir sonucudur. Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile Pamukkale Üniversitesi arasında yapılan protokol çerçevesinde, kadrolu okul yöneticilerine 2012/2013 Eğitim-Öğretim yılından beri tezsiz yüksek lisans (www.pau.tr, 2019) yapma imkânının sağlanması, okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerinin yüksek olmasında etkili olduğu söylenebilir. Bu çalışmaların bir sonucu olarak Denizli ili gerek LGS gerekse üniversiteye giriş sınavlarında her zaman ilk 5'te yer almaktadır. 2018 yılında liselere giriş sınavında Denizli ilinin, Türkiye ikincisi (www.turkiyeegitim.com, 2019) olması yapılan çalışmaların bir sonucu olduğu söylenebilir.

Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre okul müdürlerinin yetenek yönetimini daha iyi uyguladıklarını düşünmektedirler. Yerlikaya (2017), "Okul Yöneticilerinin Yetenek Yönetimi ile Öğretmenler Arasındaki Farklılıkları Yönetme Yeterlikleri" çalışmasında katılımcıların cinsiyetinin okul yöneticilerinin yetenek yönetimini uygulama yeterliklerini değerlendirmelerinde farklılaşmaya neden olmadığını belirtmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlarla, Zafer Güneş ve Keskinkılıç Kara (2017); Demirkasimoğlu ve Taşkın (2015); Bayık (2015); Yıldırım (2017); Şahin (2015); Tuna (2018); İpçioğlu'nun (2017) araştırma sonuçları tutarlılık göstermemektedir. Güner (2016), "Çalışanların Yetenek Yönetimi Algısının İş Motivasyonuna Etkisi" çalışmasında, erkek katılımcıların yetenek yönetimi algısının kadınlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Alan yazın incelendiğinde

araştırmadan elde edilen sonuçlar ile Bahadanlı (2013); Altınöz vd. , (2014); Uludağ (2016); Tarakçı (2016) ve Durannı'nın (2018) araştırma sonuçları tutarlılık göstermektedir.

Öğretmenler farklı yaşlarda olsalar da okul müdürlerinin yetenek yönetimi uygulamalarını değerlendirme bakış açıları benzerdir. Genel olarak okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeyleri bütün yaş gruplarında "iyi" düzeyindedir. Buna göre okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini değerlendirmede yaş değişkeni farklılığa neden olmadığı söylenebilir. Aslantaş (2016), bankacılık sektöründe yaptığı araştırmada, yaş değişkeninin banka yöneticilerinin yetenek yönetimini değerlendirmede farklılaşmaya neden olduğunu, farklılaşmanın ise 31-50 yaş aralığındaki çalışanların lehine, 21-30 yaş aralığındaki çalışanların aleyhine olduğunu belirtmiştir. Elde edilen bulgular, Tarakçı'nın (2016) bulgularıyla da tutarlılık göstermemektedir. Diğer yandan Zafer Güneş ve Keskinlikç Kara (2017), özel okullarda yetenek yönetimi uygulamalarını değerlendirdiği makale çalışmasında katılımcıların yaşının yetenek yönetimini uygulamalarını değerlendirirken farklılaşmaya neden olmadığını belirtmiştir. Alan yazın incelendiğinde elde edilen bulguları, Uludağ (2016); Bayık (2015); Güner (2016); Yıldırım (2017); Durannı (2018) ve Tuna'nın (2018) elde ettiği bulgular destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin branşları farklı olsa da okul müdürlerinin yetenek yönetimi uygulamaları konusundaki değerlendirmeleri benzerdir. Bu sonuca göre ortaokulda görev yapan öğretmenler farklı branşta olsalar bile, okul müdürlerinin yetenek yönetimi uygulamalarını benzer şekilde değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin branşlarının farklı olması yetenek yönetimi algıları üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde okul yöneticilerinin yetenek yönetimi becerilerinin öğretmenlerin branşına göre farklılaşma durumunu ortaya koyan araştırma yok denecek kadar azdır. Bu nedenle farklı sonuçları ortaya koyarak karşılaştırma yapma olanağı istenilen düzeyde gerçekleşmemiştir. Araştırmadan elde edilen bulguları, Demirkasımoğlu ve Taşkın'ın (2015) bulguları desteklemektedir. Demirkasımoğlu ve Taşkın (2015), özel okullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlik alanının farklı olması yetenek yönetimi stratejilerine ilişkin görüşlerinde farklılaşmaya neden olmadığını ortaya koymuştur.

Okul müdürlerinin yetenek yönetimi uygulamalarını, öğretmenler ve okul yöneticileri farklı bakış açısıyla değerlendirmektedirler. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testine göre farklılaşma okul müdürleri ile öğretmenler; müdür yardımcıları ile öğretmenler arasındaki değerlendirmelerin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Okul müdürleri ve müdür yardımcıları hali hazırda, okul yöneticisi olmalarından dolayı yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerini öğretmenlere göre daha iyi düzeyde değerlendirmektedir. Buna göre okul yöneticileri yetenek yönetimini "Çok iyi" düzeyde uyguladıklarını düşünmektedir. Öğretmenler ise okul müdürlerinin uygulamada bazı eksiklikleri bulunduğunu belirterek yetenek yönetimini "İyi" düzeyde uyguladıklarını ortaya koymuştur. Güner (2016), bilişim sektöründe hizmet veren bir işletmede gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanların yetenek algılarının kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Elde edilen bulgularla Altınöz ve diğerleri (2014); Uludağ (2016); Tarakçı (2016); Aslantaş (2016) ve Yıldırım'ın (2017) bulguları benzerlik göstermemektedir. Diğer yandan, Skuza ve diğerlerinin (2013) Polanya'da yerli ve yabancı işletmelerdeki yetenek yönetimi rekabetinin analizinin yapıldığı deneysel çalışmada, işletmelerdeki yöneticilerin yöneticilik pozisyonuna göre yetenek yönetiminin uygulanması arasında anlamlı bir farklılaşma bulunduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin meslekte geçirdiği sürenin miktarı, okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini değerlendirirken farklı düşünmediklerini göstermektedir. Buna göre mesleki deneyim, okul müdürlerinin yetenek yönetimi beceri düzeylerini değerlendirmede farklılaşmaya neden olmadığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin mesleki kıdem süreleri farklı olsa da öğretmenler, okul müdürlerinin yetenek yönetimi uygulamalarını benzer şekilde değerlendirdiği söylenebilir. Yıldırım (2017), otomotiv sektöründe yetenek yönetiminin motivasyonla ilişkisini araştırdığı çalışmada,

katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre yetenek yönetimi anlayışını değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunduğunu ifade etmiştir. Elde edilen bulguların farklılık göstermesinin nedeni okul örgütleriyle işletme örgütlerinin amaç, işleyiş ve beklentiler vb. açılardan farklı olmasından kaynaklanabileceği söylenebilir. Diğer yandan, Yerlikaya (2017) resmi ve özel ortaöğretim okullarında gerçekleştirdiği çalışmada mesleki kıdem değişkenine göre H_YG alt boyutu ile EYYÖ genelinde anlamlı bir farklılaşma bulunurken PD_YT alt boyutunda anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmadığını ifade etmiştir. Elde edilen bulgularla, Yerlikaya'nın (2017) elde ettiği bulguların kısmen tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde elde edilen bulgularla, Şahin (2015); Demirkasimoğlu ve Taşkın (2015); Zafer Güneş ve Keskinliç Kara (2017) ve Tuna'nın (2018) araştırma bulguları tutarlılık göstermektedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları ortaokuldaki çalışma süresinin az veya çok olsa da okul müdürlerinin yetenek yönetimi uygulamalarını değerlendirirken farklı düşüncelerine yol açan bir etken değildir. Buna göre öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi, okul müdürlerinin yetenek yönetimi uygulamalarını değerlendirmede farklılığa neden olmamaktadır. Ancak EYYÖ geneli ve alt boyutlarında çalışma süresine göre yapılan değerlendirmeler incelendiğinde, okuldaki çalışma süresi arttıkça okul müdürlerinin yetenek yönetimi uygulamalarını değerlendirme ortalamalarının azaldığı görülmektedir. Elde edilen bulgulardan hareketle okuldaki görev unvanı ne olursa olsun bir öğretmenin aynı okulda 10 yıl süreyle görev yaptıktan sonra isteğe bağlı veya zorunlu yer değiştirmesi gerektiği söylenebilir. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 48. maddesinde 04.07.2015 tarih ve 29406 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan değişiklikle "Öğretmenler, aynı eğitim kurumunda adaylık dâhil toplamda en fazla 12 yıl görev yapabilir." ibaresini koymuştur. Bu değişiklikle aynı okulda 12 yıl görev yapan öğretmenler zorunlu yer değişikliğine tabi tutulmuştur. Ancak çeşitli nedenlerle öğretmenlerin zorunlu yer değişikliği uygulaması gerçekleştirilememiştir. Öte yandan 06.10.2015 tarih ve 29494 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarını Yöneticilerinin Görevlendirilmesine Dair Yönetmeliğin 27. maddesinin 2. fıkrasında "Aynı unvanla aynı eğitim kurumunda sekiz yıldan fazla süreyle yönetici olarak görevlendirilemez." ibaresi konularak okul yöneticilerine zorunlu yer değişikliği uygulaması getirilmiş ve halen uygulanmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular öğretmenlere ve okul yöneticilerine getirilen zorunlu yer değişikliğinin yerinde bir uygulama olduğunu ve uygulanmasının yararlı olduğunu göstermektedir. Altınöz vd. Ankara ilinde bulunan ulusal ve uluslararası otel işletmelerindeki yetenek yönetimi algısını araştırdıkları çalışmada çalışma süresi ile yetenek yönetimi algısı arasında farklılaşma bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Alan yazın incelendiğinde elde edilen bulgularla, Tarakçı (2016); Yıldırım (2017) ve Durannı'nın (2018) bulguları tutarlılık göstermemektedir. Bulguların farklılık göstermesinin nedeni yapılan çalışmaların turizm, otomotiv ve üniversitelerde yapılmış olması, içinde bulundukları işletme veya kurumlardaki yöneticilerden yetenek yönetimi anlamıyla beklentilerinin yüksek olmasından kaynaklanabileceği söylenebilir. Öte yandan araştırmadan elde edilen bulgularla, Şahin (2015); Uludağ (2016); Güner (2016) ve Tuna'nın (2018) bulguları benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin öğrenim düzeyleri farklı olmasına rağmen okul müdürlerinin yetenek yönetimi uygulamalarını değerlendirmeleri benzerlik göstermektedir. Bu durum katılımcıların büyük bölümünün lisans mezunu olmasından kaynaklanabilir. Lisansüstü eğitimini tamamlayan katılımcıların değerlendirme düzeyi diğerlerine göre daha düşüktür. Buna göre katılımcıların eğitim düzeyinin farklı olması okul müdürlerinin yetenek yönetimini uygulama beceri düzeylerini değerlendirmede farklılık göstermediği söylenebilir. Yerlikaya (2017) tarafından yapılan araştırmada, katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre okul müdürlerinin yetenek yönetimini değerlendirmeleri arasında H_YG alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma olduğunu; PD_YT ve EYYÖ genelinde anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı ifade edilmiştir. Elde edilen bulgularla Yerlikaya'nın (2017) bulguları büyük oranda tutarlılık göstermektedir. Diğer yandan araştırmadan elde edilen bulgularla, Bayık (2015); Güneş ve Kara (2017); Durannı (2018) ve Tuna'nın (2018) elde ettiği bulgular tutarlılık göstermektedir. Alan

yazın incelendiğinde Altınöz ve diğerleri (2014); Manyaslı (2015); Uludağ (2016); Tarakçı (2016) ve Güner'in (2016) elde ettiği bulgularla tutarlılık göstermemektedir. Araştırmadan elde edilen bulgularla, alan yazında var olan bulguların tutarlılık göstermemesinin nedeni araştırmaların farklı sektörlerde gerçekleştirilmesi, örneklem grubunu oluşturan çalışanların öğrenim düzeyinin (ilkokul, ortaokul, lise) düşük olması, işletme içinde statünün değişkenlik gösterebilmesi, terfi imkânlarının belirli kurallara bağlı olması ve çalışanların yöneticilerden beklentilerin yüksek olması şeklinde ifade edilebilir.

Resmi ve özel ortaokullarda görev yapan okul müdürleri, yetenek yönetimi becerilerini benzer düzeyde uygulanmaktadır. Resmi ve özel okullarda görev yapan katılımcıların değerlendirme ortalamaları, H_YG alt boyutunda eşit; PD_YT alt boyutunda ve EYYÖ genelinde resmi okullar lehine daha yüksek olduğu ancak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre okul müdürlerinin yetenek yönetimi becerilerini uygulama düzeylerine ilişkin yapılan değerlendirmelerin farklılık göstermediği söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde Aytaç (2014), okullarda bütünleştirilmiş yetenek yönetimi modeline ilişkin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerini ortaya koyduğu çalışmada, yetenek yönetiminin özel okullarda uygulanabilecek bir sistem olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Yerlikaya'nın (2017) gerçekleştirdiği çalışmada, katılımcıların okul türü değişkenine göre özel okullar lehine anlamlı bir farklılaşma olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen bulgulardaki farklılığın nedeni çalışmaların yapıldığı öğretim kademesinin farklı olmasından kaynaklanabilir. Öte yandan elde edilen bulgularla, Zafer Güneş ve Keskinkılıç Kara'nın (2017) bulguları tutarlılık göstermektedir.

Öneriler

1. Okul müdürlerinin yetenek yönetimi uygulamalarının geliştirilmesine yönelik öğretmenlerin görüşleri alınabilir.
2. Performans değerlendirme sisteminin beklentileri karşılaması ve amacına uygun yürütülmesi için öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerini yansıtan araştırmalar yapılabilir.
3. Farklı okul türlerinde görev yapan okul müdürlerinin yetenek yönetimini uygulama beceri düzeyini değerlendirmeye yönelik araştırmalar yapılarak, bu çalışmadan elde edilen sonuçlarla karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akar, F. (2012). *Yetenek yönetiminin bazı Türk üniversitelerinde uygulanmasına ilişkin öğretim üyelerinin görüş ve önerileri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akar, F. (2015). *Yetenek Yönetimi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Çakıroğlu, D. (2014). "Effects of talent management on organizational trust: A field study." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 843-851.
- Aslantaş, M. (2016). *Yetenek yönetiminin işe adanma, performans ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bankacılık sektörü örneği*. Yayımlanmamış doktora tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Atlı, D. (2010). *İnsan kaynakları yönetiminin yeni vizyonu yetenek yönetimi ve basın işletmelerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, T. (2014). "Okullarda bütünleştirilmiş yetenek yönetimi modeli: Öğretmen görüşleri." *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39, 1-24.

- Axelrod, E. L., Hanfield-Jones, H. ve Welsh, T. A. (2001). "The war for talent." *Survey part two. McKinsey Quarterly*, 2, 9-12.
- Bahadanlı, H. , S. (2013). *İşletmelerde yetenek yönetimi uygulamalarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi (ilaç, tekstil ve otomotiv sektörlerinde araştırma)*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayık, H. (2015). *Diyanet işleri başkanlığı'nda yetenek yönetiminin çalışan performansına etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Berger, L. ve Berger, D. (2003). *The talent management handbook: Creating organizational excellence by identifying, developing and promoting top performers*. New York: McGraw-Hill.
- Boichenko, M. (2015). "Talent management programmes at British, American and Canadian universities: Comparative study." *Comparative Professional Pedagogy*, 5(4), 68-72.
- Böke, K. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. K.Böke (Ed.), İstanbul: Alfa Yayınları.
- Bulgulu, Z. (2017). *Özel okullarda müzik branşındaki öğretmenlerin yetenek yönetimi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniverisitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk Ş., Çakmak E. K., Akgün Ö. E., Karadeniz Ş. ve Demirel F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ceylan, N. (2007). *İnsan kaynakları yönetiminde yetenek yönetimi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chambers, E.G., Foulon, M. , Handfield-Jones, H. , Hankin, S. M. ve Micheals, E. G. (1998). War of talent. *The McKinsey Quarterly*, 3, 44-57.
- Çırpan, H. ve Şen, A. (2009). "İşletmelerde yenilikçiliği geliştirmede etkili bir araç: yetenek yönetimi." *Çerçeve Dergisi*, 52 (16), 110-116.
- Çokluk, Ö. ,Şekercioğlu, G. ve Büyüköztük, Ş. (2014), *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lisrel uygulamaları*. 3. Baskı, Ankara: Alfa Yanları.
- Davies, J. B. ve Davies, B. (2014). *Eğitimde yetenek yönetimi*. (Çev. T. Aytaç ve C. İpek). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Demirkasımoğlu, N. ve Taşkın, P. (2015). "Yetenek yönetiminin örgütsel etkililik ile ilişkisi: Özel öğretim kurumları örneği." *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 268-285.
- Durrani, S. K. (2018). *Yöneticilerin dönüşümcü liderlik yaklaşımları ile çalışanların yetenek yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Guthridge, M., Komm, A. B. ve Lawson, E. (2008). "Making talent a strategic priority." *The McKinsey Quarterly: The Online Journal of McKinsey&Co*. http://www.mckinseyquarterly.com/article_print.aspx?L2=18&L3=31&ar=2092 Erişim Tarihi: 19.06.2019.
- Günbey, M. (2016). *Yetenek yönetimi ile ilgili üniversite yönetici ve akademik personelinin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Gündüzalp, S. (2016). *Üniversitelerde yetenek yönetimi kapsamında yetenek havuzu oluşturmaya yönelik bir model önerisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Güner, M. B. (2016). *Çalışanların yetenek yönetimi algısının iş motivasyonuna etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Doğuş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Iles, P. , Preece, D. ve Chuai, X. (2010). "Talent management as a management fashion in HRD: Towards a research agenda." *Human resource development in international*, 13(2), 125-145.
- İpçioğlu, B. (2017). *İşletmelerde yetenek yönetimi ve iş tatmini ilişkisi: hizmet sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. 2. Yazım 33. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık..
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D.W. (1970). "Determining sample size for research activities." *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lewis, R. E. ve Heckman, R. J. (2006). "Talent manegement: A critical review." *Human resource management review*, 16, 139-154.
- LGS Türkiye Sıralaması (2018). <https://www.turkiyeegitim.com/2018-lgs-basari-siralamasi-yayinlandi-iste-en-basarili-iller-99509h.htm> Erişim Tarihi: 30.03.2019
- Lisansüstü Eğitim (2019). <http://pau.edu.tr/pau/tr/duyuru/egitim-yonetimi-teftisi-planlamasi-ve-ekonomisi-okul-yonetici-ve-denetmenleri-io-tezsiz-ylp-basvurusu> Erişim Tarihi: 30.03.2019
- Manyaslı, D. Y. (2015). *İşletmelerde yeni insan kaynakları modeli olarak yetenek yönetimi: İstanbul'da kobiler üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mellahi, K. ve Collings, D.G. (2009). "Strategic talent management: A review and research agenda." *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Muslu, İ. (2013). *Yetenek yönetimi ve bankacılık sektöründe bir alan araştırması: Sivas ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Okonkwo, O. (2015). "Talent management in UK higher education institutions- a research agenda in." *EIASM's 4th Workshop on Talent Management*, 24th-25th September, Valencia, Spain.
- O'Neill, F. (2017). *Devlet ve vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında yetenek yönetimi uygulamaları ve okutmanların iş doyumu ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, M. (2014). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Kuram Uygulama Teknik*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Rastgoo, P. (2016). "The relationship of talent mangement and organizational development with job motivation of employees." *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 64(2), 653-662.
- Riccio, S. (2010). *Talent management in higher education: developing emerging leaders within the administrationnat private colleges and universities*. Dissertations Theses. University of Nebraska Educational Administration Department, Lincoln.
- Rudhumbu, N. (2014). "İmplementation of talent management strategies in higher education: evidence from botswana." *International Journal of Higher Education Management*, 1(1), 86-89.

- Savaş, Y. (2015). *Neopotizmin yenilik ve yetenek yönetimi üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Sinclair, M. L. (2004). *A talent management strategy for the justice institute of BC*. Unpublished doctoral thesis. Royal Roads University, Victoria, Canada.
- Skuza, A. , Scullion, H. ve McDonnell, A. (2013). "An analysis of the talent management challenges in a post communist country: The case of poland." *The international journal of human resource management*, 24(3), 453-470.
- Sonia, C. , Krishnan, J. (2015). "Talent management in higher education sector." *International Journal of Research in Management and Tecnology*, 5(4), 302-311.
- Şahin, Ö. (2015). *Yetenek yönetimi ve yenilik performansı ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Tabachnick G. B. ve Fidell S. L. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*. Mustafa B. (Çev. Editörü), 6. Basımdan Çeviri, Ankara:Nobel Yayıncılık.
- Tabancalı, E. ve Korumaz, M. (2014). "Eğitim Örgütlerinde Yetenek Yönetimi." *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1), 139-156.
- Tarakçı, H. (2016). *Yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Tuna, N. (2018). *Bireylerde kariyer algısı ve örgütlerde yetenek yönetimi uygulamalarının çalışanların öğrenilmiş çaresizlik davranışı üzerindeki rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tyagi, S., Signh, G. ve Aggarwal, T. (2017). "Talent management in education sector." *İnternational Journal on Cybernetics and Informatics*, 6(1), 47-52.
- Uludağ, G. (2016). *Lider-üye etkileşiminin yetenek yönetimi ve iş gören performansına etkileri üzerine bir araştırma: Ankara örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Veladat, F. ve Navehebrahim, A. (2011). "Designing a model for managing talents of students in elementary school: A qualitative study based on grounded theory." *Social and Behavioral Sciences*, 29, 1052-1060.
- Yarar, Z. (2018). *Okullarda yetenek yönetimine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yerlikaya, S. (2017). *Okul yöneticilerinin yetenek yönetimiyle öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme yeterlikleri*. Yayınlanmış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Yıldırım, Ö. (2017). *Stratejik insan kaynakları yönetimi kapsamında yetenek yönetiminin motivasyon ile ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zafer Güneş, D. ve Keskinçelik Kara, S. B. (2017). "Özel okullarda yetenek yönetimi uygulamaları." *Sakarya University Journal Of Education*, 7(1), 142-154.