Yayın Geliş Tarihi: 12.04.2025
Yayına Kabul Tarihi: 30.07.2025
Online Yayın Tarihi: 29.12.2025
http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1674944

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 27, Sayı: 4, Yıl: 2025, Sayfa: 1610-1629
E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

YETENEK YÖNETİMİ UYGULAMALARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Gülçin EREN[*]

Serdar BOZKURT[**]

Öz[1]

Çalışmada yetenek yönetimi uygulamalarının işten ayrılma niyetine (İAN) etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin bu etki üzerindeki düzenleyici rolü araştırılmıştır. İş gücü devrinin örgütlerin işleyişindeki olumsuz etkileri nedeniyle işten ayrılma niyetini azaltabilecek pozitif unsurların belirlenmesi önemlidir. Bu durum, örgütler için gerekli uygulamaların yerine getirilmesi konusunda yol gösterici olacaktır. Bu doğrultuda, çalışmada İAN'yi azaltma potansiyeline sahip olduğu düşünülen yetenek yönetimi ve örgütsel özdeşleşme olguları ele alınmıştır. Araştırma verileri İstanbul'da çeşitli özel sektör işletmelerinde görev yapan 241 çalışandan anket yoluyla toplanmıştır. Veri Analizi için SPSS 30.0 programı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yetenek yönetimi uygulamalarının İAN'yi negatif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Buna karşın yetenek yönetiminin İAN üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin herhangi bir düzenleyici rolünün olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Yetenek Yönetimi Uygulamaları, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Özdeşleşme.*

Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 7. Sürüm):

Eren, G., & Bozkurt, S. (2025). Yetenek yönetimi uygulamalarının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 27* (4), 1610-1629.

[*]Arş. Gör., İstanbul Bilgi Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0002-7090-1897, gulcin.eren@bilgi.edu.tr

[**]Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0002-4745-9965, sbozkurt@yildiz.edu.tr

[1]Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 28.07.2021 tarihli ve 2021/05 nolu toplantısında bu araştırmada kullanılan ölçeklerde akademik olarak etiğe aykırı herhangi bir durumun olmadığı onaylanmıştır.

THE MODERATOR ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT PRACTICES ON INTENTION TO LEAVE

Abstract

The study investigated the effect of talent management practices on intention to leave (ITL) and the regulatory role of organizational identification on this effect. Due to the negative effect of employee turnover on organizational functioning, it is essential to identify positive factors that can reduce ITL. This will guide organizations in implementing necessary practices. In this context, the study examines talent management and organizational identification, which are believed to have the potential to reduce ITL. The research data were collected from 241 employees working in various private sector enterprises in Istanbul through a survey. SPSS 30.0 program was used for data analysis. As a result of the research, it was found that talent management practices negatively affected ITL. On the other hand, it was observed that organizational identification did not have any regulatory role in the effect of talent management on ITL.

Keywords: *Talent Management Practices, Intention to Leave, Organizational Identification.*

GİRİŞ

Yetenekli çalışanları elde tutmak ve işten ayrılmalarını önlemek günümüz örgütlerinin en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Bu durum Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)'nin anketinde net bir şekilde görülmektedir. Yetenek yönetimi 2024 anketinin katılımcılarının %69'u, nitelikli yeteneklere olan talebin son bir yılda arttığını ifade etmiştir. Katılımcıların %64'ü adayları örgüte çekmekte zorluk yaşadığını belirtmiştir. Birçok örgüt, yeteneği elde tutma zorluklarıyla karşılaştığını (%56) dile getirmiştir. Bu duruma karşı önlem alan örgütlerin oranı 2021'de %29 iken 2024'te %42'ye yükselmiştir (CIPD, 2024).

Örgütte kalması arzu edilen çalışanların gönüllü olarak işten ayrılmaları gerek işe alım maliyetlerini artırması gerekse de iş akışını kesintiye uğratması açısından olumsuz bir durumdur (Hellman, 1997, s. 677). Bu durumun, ayrıca, örgütte kalan çalışanların moralini de olumsuz etkileme durumu söz konusudur (Pandita & Ray, 2018, s. 190-191). Örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmeleri için yetenekli çalışanlarını elde tutmaya ve işe bağlamaya odaklanmaları gerekmektedir (Dhanpat vd., 2018, s. 1).

Örgütten ne kadar sayıda çalışanın ayrıldığından ziyade hangi çalışanların ayrıldığına odaklanmak daha mantıklı bir yaklaşımdır. Performansı çok kötü olan çalışanların örgütten ayrılmaları bazı durumlarda faydalı dahi görülebilirken en iyi performansa sahip olan çalışanların ayrılmalarının sonuçları yıkıcı olabilmektedir (Allen & Griffeth, 1999, s. 525). Bu nedenle örgütler mutlaka yetenekli çalışanlarının işten ayrılma düşüncelerini önleyecek uygulamalara yer vermelidir. Yetenek yönetimi, yetenekli çalışanları elde tutma konusunda uygulayıcılar tarafından önemli bir strateji olarak görülmektedir (Narayanan vd., 2019, s. 234).

Bu bağlamda mevcut araştırmada çalışanların beceri, özellik ve kişiliğine uygun bir işte çalışmalarını mümkün kılan yetenek yönetiminin (Santhoshkumar & Rajasekar, 2012, s. 38) işten ayrılma niyeti (İAN) üzerindeki etkisi ve örgüt ile çalışanlar arasındaki bağı yansıtan ve işe yönelik tutum ve davranışları açıklayıp tahmin edebilen örgütsel özdeşleşmenin (Edwards, 2005, s. 207) bu etki üzerindeki düzenleyici rolü incelenmektedir. Literatürde yetenek yönetimi uygulamalarının İAN'ye etkisini inceleyen çalışmalar olmasına karşın örgütsel özdeşleşmenin bu etkideki rolüne yönelik bir çalışmaya rastlanmamış olması araştırmanın temel motivasyonunu oluşturmuştur. İlgili çalışmanın alana katkı yapacağı ve çalışmanın sonuçlarının örgütsel uygulamaları hayata geçiren yöneticiler için yönlendirici nitelikte olacağı düşünülmüştür.

TEORİK ÇERÇEVE

Sosyal değişim, tarafların birbiriyle etkileşime girmesini ve bir tarafın eylemine diğer tarafın yanıt vermesini ifade eden bir olgudur (Thomas & Iding, 2012, s. 3). Bu çerçevede geliştirilen sosyal değişim teorisi ise sadece bireyleri kapsamamakta, aynı zamanda, örgüt ile örgüt, çalışan ile örgüt, çalışan ile işveren ve örgüt ile müşteri arasındaki ilişkileri kapsamaktadır (Tokucu, 2022, s. 148). Yetenek yönetimi uygulamalarının İAN'yi etkilemesi, çalışan ile örgüt ilişkisi açısından ele alındığında kazan-kazan durumunu ifade eden, yani her iki tarafa da karşılıklı fayda sağlayan sosyal değişim teorisine dayandırılabilir (Chami-Malaeb & Garavan, 2013, s. 4048; Abdul Latif vd., 2019, s. 13).

Sosyal kimlik teorisi ise bireyin bir sosyal gruba aidiyetini ifade etmektedir (Stets & Burke, 2000, s. 225). Birey ait olduğu grupları düşündüğünde zihninde beliren düşünceler ve hissettiği duygular onun sosyal kimliğini oluşturmaktadır (Scheepers & Ellemers, 2019, s. 129). Sosyal kimlik teorisi, sosyal kimlikle ilgili psikolojik süreçlerden yararlanarak bireylerin gruba ait olma hissini ve gruba olan üyeliklerine ilişkin olumlu ve olumsuz duygularını açıklamaktadır (Harwood, 2020, s. 1). Sosyal kimlik teorisine dayanarak çalışanların örgütleri ile yüksek derecede özdeşleşmeleri sonucunda İAN'de bir azalma olacağı ileri sürülmektedir (Van Dick vd., 2004, s. 351). Bu teori doğrultusunda mevcut çalışmada örgütsel özdeşleşme ve yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin etkileşimin, İAN üzerindeki etkiyi düzenleyebileceği düşünülmüş ve bu düzenleyici etki test edilmek istenmiştir.

KAVRAMSAL İNCELEME

Yetenek Yönetimi

Yetenek kavramı, uzmanlık becerilerine ve mesleki deneyime sahip olan ve yenilikçi iş katkıları ile topluma yarar sağlayabilecek olan nitelikli çalışanları ifade etmektedir (Saddozai vd., 2017, s. 539). Yetenek yönetimi ise bir örgütteki yetenek

akışının stratejik yönetimini içeren bir dizi süreci ifade etmektedir (Swailes, 2013, s. 34). Diğer bir deyişle yetenek yönetimi, yetenekli çalışanları örgüte çekip onları geliştirmeye ve elde tutmaya kadar tüm faaliyet ve sorumlulukları içeren sistematik ve dinamik bir süreçtir (Schiemann, 2014, s. 282; Davies & Davies, 2010, s. 419).

Yetenek yönetimi McKinsey danışmanlarının 1997 yılında "yetenek savaşı" ifadesini kullanmaları ile ortaya çıkan, çalışanların sahip olduğu yetenek ve becerilerin iş başarılarına yön verdiğinin örgütler tarafından fark edilmesinden beri benimsenmeye devam eden ve hem uygulamada hem de akademik literatürde giderek daha fazla ilgi gören bir olgudur (Mensah, 2015, s. 544; Mandhanya & Shah, 2010, s. 43). Rekabet avantajı elde etmede insan sermayesine olan talep nedeniyle yetenek yönetimine olan yönelim muhtemelen sürecektir (Oladapo, 2014, s. 20).

Örgütlerdeki yetenek yönetimine ilişkin uygulamalar ise insan kaynakları yönetimlerinin yedek çalışan için harcayacakları zamandan tasarruf etmelerini sağlamaktadır. Aynı zamanda bu uygulamalar, istenilen yetkinliklere uygun çalışanların ihtiyaç duyulduğunda iç ya da dış kaynaklardan karşılanmasına olanak tanımaktadır (Bethke-Langenegger vd., 2011, s. 528). Çalışanların gelişimi için yatırım yapan, potansiyellerini ortaya çıkaran ve güçlü yanlarını en iyi şekilde kullanmalarına yardımcı olan yetenek yönetimi uygulamaları, işe alım maliyetlerini düşürmenin yanı sıra kârlılığı ve üretkenliği artırarak örgüt performansında önemli rol oynamaktadır (Al-Dalahmeh, 2020, s. 59).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini belirli bir örgüte olan üyelikleri ile ifade ettikleri bir sosyal özdeşleşme biçimidir (Mael & Ashforth, 1995, s. 311-312). Bu anlayışa göre örgüt üyeleri, benliği tanımlarken örgütle ilişkilendirirler (Wiesenfeld vd., 1999, s. 778). Yani örgütsel özdeşleşme, benliğin ve belirli bir örgütün psikolojik birleşimini yansıtmaktadır (Van Knippenberg vd., 2006, s. 686). Örgütsel özdeşleşme sürecinde birey ve örgütün hedefleri giderek daha entegre ve uyumlu hale gelmektedir (Hall vd., 1970, s. 176-177). Çalışanların örgütsel hedefleri gerçekleştirmeye yönelik çaba sarf etme istekleri üzerinde etkili olduğu için örgütsel özdeşleşme önemli bir olgu olarak kabul edilmektedir (Bartels vd., 2006, s. 52).

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılığa benzer gibi görünmesine karşın ondan farklı bir kavramdır (Cheung & Law, 2008, s. 215). Bu kavramların her ikisi de çalışanların örgütleri ile olan ilişkileri ile ilgili olsa da (Petriglieri, 2015, s. 521), bağlılık örgüte karşı sahip olunan bir tutumu ifade ederken özdeşleşme ise örgütün benliğe ne derecede dâhil edildiği ile ilgili algısal bir yapıyı belirtmektedir (Van Knippenberg & Sleebos, 2006, s. 574). Güçlü bir örgütsel özdeşleşme durumunda çalışanlar, örgütlerini kimliklerinin bir parçası olarak görmekte ve o örgütün bir üyesi olmaktan gurur duymaktadırlar (Ng, 2015, s. 155). Bu çalışanlar kendilerini örgütleriyle psikolojik olarak iç içe geçmiş hissedip örgütlerine sadakat duymakta ve örgütün hem başarılarından hem de başarısızlıklarından yoğun bir şekilde etkilenmektedirler (Tangirala & Ramanujam, 2008, s. 1192).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili bazı araştırmalar bu kavramın olumlu iş tutumları ve davranışları ile ilişkisini ortaya koymuştur. Örneğin, Tokgöz ve Seymen (2013, s. 70) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Mozes ve diğerleri (2011, s. 310) ise örgütsel özdeşleşmenin gönüllülük, iş tatmini ve motivasyon ile olumlu ilişkilere sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Örgütsel özdeşleşme, bir çalışanın örgütünden ayrılma ya da örgütte kalma kararı üzerinde de etkili olabilmektedir (Oguegbe & Edosomwan, 2021, s. 59). Ateş ve diğerleri (2017, s. 577) tarafından yapılan araştırma, çalıştıkları örgüt ile yüksek düzeyde özdeşleşmenin çalışanlarda İAN'nin azalmasına neden olduğunu tespit etmiştir. Doğru (2019, s. 187) tarafından yapılan çalışma da bu sonucu desteklemiş ve kendisini çalıştığı örgüt ile tanımlayan çalışanların İAN'nin azaldığını ortaya koymuştur. Polat ve Meydan (2010, s. 159) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel özdeşleşmenin İAN üzerinde negatif etkiye sahip olduğu ve örgütsel sinizmin bu etki üzerinde kısmi aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti (İAN), bir çalışanın çalıştığı örgütten kısa vadede ayrılma olasılığına ilişkin öznel değerlendirmesini yansıtmaktadır (Dai vd., 2019, s. 70) ve ayrılmaya yönelik gönüllü bir isteği içinde barındırmaktadır (Ghayyur & Jamal, 2012, s. 169). İşten ayrılma istek veya niyeti, örgütsel uygulamalar, iş gücü piyasası koşulları ve çalışanların beklentileri gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanan bir davranış niyetidir (Singh & Tarofder, 2020, s. 687).

Çalışanların tutum ve davranışlarını anlamaya yardımcı olan önemli bir kavram olan İAN, örgütte kalma ya da ayrılmaya yönelik en büyük belirleyicidir (Das vd., 2013, s. 19). İş gücü devri ile yakın olsa da aslında bu kavramdan farklı bir olgudur. İş gücü devri çalışanların örgütü fiilen terk etme eylemini, İAN ise çalışanların örgütten ayrılma konusundaki algısını belirtmektedir (Lee vd., 2013, s. 161). Bir çalışan, mevcut işinden ayrılma konusunda ciddi düşüncelere sahip olduğunda İAN'de olduğu söylenebilir (Omar vd., 2012, s. 195).

Çalışanların İAN yüksek düzeyde olduğunda fiziksel olarak örgütte bulunsalar dahi zihinleri başka yerde olmaktadır (Balogun vd., 2013, s. 10-11). Bu durumdaki çalışanlar, bir yandan mevcut işlerinden ayrılma planları yaparken diğer yandan yakın gelecekte başka bir örgütte iş bulmayı dört gözle beklemektedirler (Roxana, 2013, s. 220). İşten ayrılma gerçekleşirse işe alım ve eğitime yapılan yatırım israf olacaktır. Mevcut çalışanların iş yükü artacak ve motivasyonları azalacaktır. Sonuçta örgütün verimliliği, etkinliği ve performansı olumsuz etkilenecektir (Belete, 2018, s. 23). Bu nedenle İAN'yi azaltan faktörlerin tespit edilmesi ve buna yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi önemlidir.

LİTERATÜR İNCELEMESİ VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Yetenek Yönetimi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Sosyal değişim teorisine göre örgütler çalışanlarına yatırım yaptıklarında onlar da bu yatırımlara mutlaka olumlu bir karşılık vermektedirler (Acar & Yener, 2016, s. 286). Literatürde yetenek yönetimi uygulamalarının çalışanlarda olumlu etkilere neden olduğunu kanıtlayan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Köprülü ve Çetinsöz (2019, s. 26), yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde güçlü düzeyde bir ilişki saptamıştır. Rastgoo (2016, s. 653) ise yetenek yönetiminin, çalışanların motivasyonunu artırarak örgütsel gelişime neden olduğunu saptamıştır.

Damarasri ve Ahman'a (2020, s. 495) göre bir örgütün yetenek yönetimi ne kadar iyiyse çalışanların performansı da o kadar iyi olacaktır. Akyüz ve Örücü (2018, s. 20), yeteneği geliştirmenin ve elde tutmanın yenilik performansını da artırdığını ortaya koymuştur. Çömlekçi ve Yıldız (2021, s. 36-37) tarafından yapılan araştırma, yetenek yönetiminin işe adanmışlık ve yönetici desteği algısını artırdığını, Demirkasımoğlu ve Taşkın (2015, s. 268) tarafından yapılan araştırma ise etkililiği artırdığını saptamıştır.

Örgütler tarafından çalışanlarda pozitif algı yaratan uygulamalar olumlu çıktıları artırdığı gibi olumsuz çıktıları da azaltmaktadır. Örneğin, bilgi işçileri üzerinde yapılan bir çalışmanın bulgularına dayanarak çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamalarından duyduğu memnuniyetin İAN'yi azalttığı söylenebilir (Gürbüz & Bekmezci, 2012, s. 189). Başka bir araştırma sonucuna göre de örgütte stratejik insan kaynakları uygulamalarına yer verilmesi İAN'yi negatif yönde ve orta düzeyde etkilemektedir (Kaluç vd., 2020, s. 4069).

Tatlı ve Üstün (2018, s. 905), yetenek yönetimi uygulamalarının örgütsel sinizmi azalttığını tespit etmiştir. Al-Dalahmeh ve diğerleri (2020, s. 59) ise yetenek yönetimi uygulamalarının İAN'yi önemli derecede azalttığını saptamıştır. Bu sonucu destekleyen başka araştırmalar da bulunmaktadır (Türk & Akbaba, 2017, s. 472; Tarakçı & Öneren, 2018, s. 82; Abdul Latif vd., 2019, s. 10). Mevcut araştırmanın da bu sonucu desteklemesi beklendiğinden aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H_1: *Yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin algının İAN üzerinde etkisi vardır.*

Örgütsel Özdeşleşmenin Düzenleyici (Moderatör) Rolü

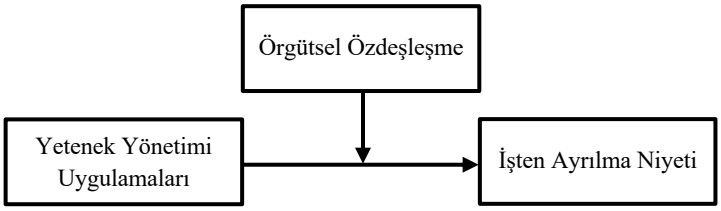
Sosyal değişim ve sosyal kimlik teorisi bağlamında çalışanların örgütleri ile yüksek derecede özdeşleşmeleri sonucunda işten ayrılma niyetlerinde azalma olacağı ileri sürülebilir (Van Dick vd., 2004, s. 351). Nitekim kamu örgütü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma da örgütsel destek algısının artması sonucunda işten ayrılma niyetinin azalacağını ortaya koymuştur (Koçak & Yücel, 2018, s. 699). Diğer bazı araştırma bulgularının da bu sonucu desteklediği (Polat & Meydan, 2010, s. 159; Ateş vd., 2017, s. 577; Doğru, 2019, s. 187; Oguegbe & Edosomwan, 2021, s. 59) göz önüne alındığında örgütsel özdeşleşmenin, yetenek yönetiminin işten ayrılma niyetini azaltan etkisini daha da güçlendirebileceği ihtimali düşünülmüştür.

Literatürde yetenek yönetimi ve İAN arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda bilindiği kadarıyla düzenleyici değişken olarak örgütsel özdeşleşme ele alınmamıştır. Bu nedenle mevcut araştırmada örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolünü göstermek amaçlanmış ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H_2: *Yetenek yönetimi uygulamalarının İAN üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolü vardır.*

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacına uygun olarak önerilen araştırma modeli Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1: Önerilen Araştırma Modeli

Araştırma Etiği

Bu çalışmada kullanılan ölçekler için etik kurul izni Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 28.07.2021 tarihli 2021/05 nolu toplantıda verilmiş ve araştırma etiğine aykırı bir sorun bulunmadığı onaylanmıştır.

YÖNTEM

Bu araştırma nicel bir araştırma olup tarama desenine sahiptir. Bu çerçevede araştırmada kolayda örnekleme tekniği ile örnekleme ulaşılıp anket veri toplama tekniği ile örneklemden veri toplanmıştır.

Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili sınırları içerisinde özel sektörde görev yapan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. 16.09.2024 ile 05.01.2025 tarihleri arasında uygulanan araştırmaya 241 beyaz yakalı çalışan gönüllü olarak katılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucunda demografik değişkenlere yönelik frekans ve yüzdeler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Özellikler		**n**	**%**
Yaş	30'dan az	131	54.4
	30-45	84	34.8
	45 üzeri	26	10.8

Cinsiyet	Kadın	137	56.8
	Erkek	104	43.2
Medeni Durum	Bekâr	162	67.2
	Evli	79	32.8
Eğitim Durumu	Ortaöğretim / Lise / Ön lisans	22	9.1
	Üniversite	151	62.7
	Yüksek lisans / Doktora	68	28.2
Kıdem	1-5 yıl	121	50.2
	6-10 yıl	53	22
	10 yıl üzeri	67	27.8

Demografik özellikler incelendiğinde araştırmaya katılanların %54.4'ünün 30 yaşın altında, %34.8'inin 30-45 yaş aralığında ve %10.8'inin de 45 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir. Yine katılımcıların %56.8'i kadın ve %43.2'si erkeklerden oluşmaktadır. Aynı zamanda bu katılımcıların %67.2'si bekâr ve %32.8'i ise evlidir. Eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların %9.1'inin lise ve öncesi eğitim derecesine veya ön lisans derecesine, %62.7'sinin lisans derecesine ve %28.2'sinin ise yüksek lisans veya doktora derecesine sahip olduğu görülmektedir. Kıdem sürelerine bakılınca katılımcıların %50.2'sinin 1-5 yıl arasında, %22'sinin 6-10 yıl arasında ve %27.8'inin ise 10 yıldan fazla süredir çalışma hayatında olduğu görülmektedir.

Ölçekler

Araştırmanın veri toplama aracı ankettir. Dört bölümden ve 31 ifadeden oluşan anket katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. İlk üç bölümde araştırmaya ilişkin ölçekler yer almaktadır.

- Yetenek yönetimi uygulamaları ölçeği: Fegley (2006) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeğin Bahadınlı (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan versiyonu kullanılmıştır. İki boyuttan oluşan ölçeğin hem somut hem de soyut boyutunda 8'er ifade olmak üzere ölçekte toplam 16 ifade bulunmaktadır ve güvenilirlik katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır.

- İşten ayrılma niyeti ölçeği: Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeğin Özkan (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan versiyonu kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçekte 4 ifade bulunmaktadır ve güvenilirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır.

- Örgütsel özdeşleşme ölçeği: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeğin Aliyev (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan versiyonu kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçekte 6 ifade bulunmaktadır ve güvenilirlik katsayısı .79 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki tüm ifadelere verilen yanıtlar 5'li likert ölçeğinde "(1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (5) Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde değerlendirilmiştir. Anketin son bölümünde ise araştırmanın katılımcılarına ilişkin demografik sorular yer almaktadır.

Analiz

Araştırma verileri SPSS 30.0 programında analiz edilmiştir. Verilerin normallik dağılımı için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık (skewness ve kurtosis) değerlerinin -1.5 ile +1.5 aralığı ile -2 ile +2 aralığında ya da 3'ten küçük olması gerektiğini ileri süren çalışmalar literatürde mevcuttur (Yazıcı & Akyol, 2021, s. 95).

Uygulanan analiz sonucunda, çarpıklık ve basıklık değerleri yetenek yönetimi uygulamaları ölçeği için -.614 ve -.422; örgütsel özdeşleşme ölçeği için -.449 ve -.079; İAN ölçeği için ise .334 ve -1.177 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerin tümü parametrik testlerin uygulanabilmesi için uygun olan değer aralığında yer aldığından dolayı veri analizinde parametrik testlerin kullanılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin sonuçlar Tablo 2 ve Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 2: Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	**Faktör/ler**	**Faktör Yük Dağılımları**	**Toplam Açıklanan Varyans**	**KMO Değeri**	**Bartlett Testi p değeri**
Yetenek Yönetimi Uygulamaları	Yetenek Yönetimi Uygulamaları Somut Boyut	.660-.900	69.566	.945	<.001
	Yetenek Yönetimi Uygulamaları Soyut Boyut	.614-.913			
Örgütsel Özdeşleşme	Örgütsel Özdeşleşme	.669-.796	54.536	.820	<.001
İşten Ayrılma Niyeti	İşten Ayrılma Niyeti	.909-.949	86.773	.825	<.001

Tabloda Bartlett test sonucunun anlamlı olduğu (p=<.001) görülmektedir. Bu da değişkenler arasında belli bir oranda ilişki olduğunu göstermektedir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri 0 ile 1 arasında değişebilir. Bu değerin 0.60'ın altında olması örneklemin yeterli olmadığını belirtir. .60-.69 arasındaki değerler vasat, .70-.79 arasındaki değerler orta ve .80-1 arasındaki değerler iyi ve yeterli olarak kabul edilmektedir (Shrestha, 2021, s. 6). Araştırmada değişkenlere ilişkin tüm KMO değerlerinin .80'in üzerinde olmasından dolayı örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Ölçeklere ilişkin yapı geçerliliği için faktör analizi gerçekleştirilmiş ve analiz sonucunda yetenek yönetimi uygulamalarında .20'den daha düşük farkla iki faktöre birden yüklenen üç ifade araştırmaya dahil edilmemiştir.

Ölçeklerden çıkarılan ifadelerin ardından gerçekleştirilen analizler sonucu örgütsel özdeşleşme ve İAN'nin tek boyutlu, yetenek yönetimi uygulamalarının ise iki boyutlu bir yapı oluşturduğu gözlemlenmiştir. Açıklanan toplam varyans yetenek

yönetimi uygulamaları için 69.56, örgütsel özdeşleşme için 54.53 ve İAN için 86.77'tür. Yetenek yönetimi uygulamaları ölçek ifadelerinin faktör yükü .614-.913 arasında, örgütsel özdeşleşme ölçek ifadelerinin faktör yükü .669-.796 arasında ve İAN ölçek ifadelerinin faktör yükü .909-.949 arasında değişmektedir.

Tablo 3: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	**İfade Sayısı**	**Cronbach Alpha**
Yetenek Yönetimi Uygulamaları	13	.947
Örgütsel Özdeşleşme	6	.830
İşten Ayrılma Niyeti	4	.946

Araştırma ölçeklerinin iç tutarlılığını ölçebilmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. Keşfedici araştırmalarda iç tutarlılık için hangi katsayının kullanıldığı fark etmeksizin arzu edilen değerin alt sınırı .70'tir (Urbach & Ahlemann, 2010, s. 18). Mevcut araştırmada bu değer yetenek yönetimi uygulamaları için .947, örgütsel özdeşleşme için .830 ve İAN için .946 olarak hesaplandığı için ölçeklerin güvenilir olduğu ileri sürülebilir.

Bulgular ve Yorumlar

Araştırma değişkenlerine ilişkin ortalamalar, standart sapma değerleri ve korelasyon analizinden elde edilen bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	**ss**	**1**	**2**	**3**	**4**
1. YYU Somut Boyut	3.31	1.22	1			
2. YYU Soyut Boyut	3.36	1.22	.768**	1		
3. Örgütsel Özdeşleşme	3.42	1.18	.626**	.632**	1	
4. İşten Ayrılma Niyeti	2.71	1.46	-.644**	-.707**	-.476**	1

***p<0.01*

Araştırma değişkenlerinin ortalamaları incelendiğinde yetenek yönetiminin somut ($\bar{x}$=3.31) ve soyut ($\bar{x}$=3.36) boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin ($\bar{x}$=3.42) orta ile iyi düzey arasında olduğu, İAN'nin ($\bar{x}$=2.71) de orta düzeye yakın olduğu görülmektedir. Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin yetenek yönetiminin somut (r=.626; p<.01) ve soyut (r=.632; p<.01) boyutu ile pozitif ve güçlü düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyetinin de yetenek yönetimi uygulamalarının somut boyutu (r=-.644; p<.01) ve soyut boyutu (r=-.707; p<.01) ile negatif yönde güçlü düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu, örgütsel özdeşleşme ile de (r=-.476; p<.01) negatif yönde orta düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer taraftan araştırma sonucunda yetenek yönetimi uygulamalarının ortalaması somut boyut için 3.31 (ss=1.22) ve soyut boyut için 3.36 (ss=1.22), örgütsel özdeşleşmenin ortalaması 3.42 (ss=1.18) ve İAN'nin ortalaması 2.71 (ss=1.46) olarak bulunmuştur. Bu da katılımcıların yetenek yönetimine ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin ifadeleri "kararsızım" ile "katılıyorum"

arasında, İAN'ye ilişkin ifadeleri ise "katılmıyorum" ile "kararsızım" arasında puanladıklarını göstermektedir.

Yetenek yönetimi uygulamalarının İAN üzerinde etkisinin test edilmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	**Bağımlı Değişken**	**R^2**	**β**	**F**	**t**	**p**
Yetenek Yönetimi	İşten Ayrılma Niyeti	.520	-1.025	258.877	-16.090	<.001

Tablo 5'te yer alan analiz sonucunda yetenek yönetimi uygulamalarının İAN üzerinde etkisinin olduğu (β=-1.025, p<.001) ve İAN'yi %52 oranında açıklayabildiği (R^2=.520) görülmektedir. Bu durumda ***H_1 hipotezi kabul edilmiştir.***

Yetenek yönetimi uygulamalarının, İAN üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici etkisinin test edilmesi için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 6: Model Özeti[b]

Model	**R**	**R^2**	**Düzeltilmiş R^2**	**Standart Hata Ortalaması**	**Değişim İstatistikleri**					**Durbin-Watson**
					R^2 Değişimi	**F Değişimi**	**df1**	**df2**	**p**	
1	.721[a]	.521	.514	.95	.512	85.774	3	237	<.001	1.721
a. Açıklayıcılar: (Sabit), Moderatör, Yetenek Yönetimi Uygulamaları, Örgütsel Özdeşleşme										
b. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti										

Model özeti tablosuna bakıldığında Durbin-Watson değerinin 1.721 olduğu görülmektedir. Bu değer 1.5-2.5 aralığında yer aldığı için modelde otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 7: ANOVA[a] Testi Bulguları

Model	**Kareler Toplamı**	**df**	**Ortalamaların Karesi**	**F**	**p**
Regresyon	232.607	3	77.536	85.774	<.001[b]
Artık	214.238	237	.904		
Toplam	446.844	240			

a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

b. Açıklayıcılar: (Sabit), Moderatör, Yetenek Yönetimi Uygulamaları, Örgütsel Özdeşleşme

ANOVA tablosundaki F değeri (85,774) ve p değeri (<.001) modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 8: Model Katsayıları[a]

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	6.192	.294		21.047	<.001
Yetenek Yönetimi	-1.044	.087	-.734	-11.952	<.001
Örgütsel Özdeşleşme	.010	.096	.006	.101	.920
Moderatör	-.029	.056	-.025	-.508	.612

a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 8'e göre yetenek yönetiminin, İAN üzerinde bir etkisi bulunmakla birlikte, örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yani örgütsel özdeşleşmenin, yetenek yönetimi uygulamalarının İAN üzerindeki etkisini artıran ya da azaltan bir rolü bulunmamaktadır. Sonuç olarak ***H_2 hipotezi reddedilmiştir.***

SONUÇ

Bu çalışmada çalışanların yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin algılarının İAN üzerinde etkili olup olmadığını ve çalıştıkları örgüt ile özdeşleşmelerinin bu etkiyi güçlendiren bir role sahip olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu etkileri ortaya koymak için uygulanan analizler sonucunda yetenek yönetiminin İAN üzerinde etkisi görülürken, diğer taraftan, örgütsel özdeşleşmenin bu etki üzerindeki düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan çalışanların yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin algılarının ve çalıştıkları örgüt ile özdeşleşme düzeylerinin, orta seviyenin biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Yine çalıştıkları işten ayrılma niyetinin ise orta düzeye yakın olduğu görülmektedir.

Yetenek yönetimi ile İAN arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar literatürde mevcut olmakla birlikte örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkideki düzenleyici rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle mevcut çalışmanın yetenek yönetimi ve İAN üzerindeki negatif etkisini tespit ederek daha önceki araştırma bulgularını güçlendireceği ve bu ilişki üzerinde örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici etkisini de inceleyerek literatüre katkıda bulunacağı düşünülmüştür. Söz konusu ilişkilerin tespitinin örgütlerdeki iş gücü devrini düşürme noktasında uygulayıcılara yardımcı olacağı beklenmektedir.

TARTIŞMA

Araştırmanın öncelikli amacı yetenek yönetimi uygulamaları algısının İAN üzerindeki etkisini ve örgütsel özdeşleşmenin bu etki üzerindeki düzenleyici rolünü incelemektir. Çalışanların yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin algılarının, örgüt ile özdeşleşmelerinin ve İAN'nin ne düzeyde olduğunun belirlenmesi de araştırmanın bir başka amacıdır.

Bu araştırma, çalışanların İAN'ye etkide bulunan faktörlerin belirlenmesi ve bu doğrultuda insan kaynakları yönetimlerine işgücü devrini azaltmak için neler yapılabileceği konusunda yol göstermesi sebebiyle önem arz etmektedir. Bu çerçevede araştırma çeşitli teorik ve pratik katkılar sunmaktadır.

Teorik Katkılar

Araştırmaya göre çalışanların yetenek yönetimi algılarının artması İAN'yi azaltmaktadır. Araştırmanın ilk hipotezini doğrulayan bu bulgu, aynı zamanda, literatürde konu ile ilgili diğer çalışmaların sonuçları ile uyumludur (Türk & Akbaba, 2017, s. 472; Tarakçı & Öneren, 2018, s. 82; Abdul Latif vd., 2019, s. 13; Al-Dalahmeh vd., 2020, s. 59). Bu bulgular, sosyal değişim teorisinin insan kaynakları uygulamaları bağlamındaki varsayımını da güçlendirmektedir. Çalışanlar, insan kaynaklarının yetenek yönetimi uygulamalarına yapılacak olan bir yatırıma, İAN'yi azaltarak olumlu bir yanıt vermektedirler.

Araştırmanın bir diğer ilgi çekici sonucu ise örgütle özdeşleşen çalışanların İAN'yi azaltmasıdır. Diğer bir ifadeyle, çalıştıkları örgüt ile özdeşleşme düzeyi artan çalışanların İAN'de bir azalma meydana geleceğidir. Araştırma sonuçları örgütsel özdeşleşmenin İAN üzerindeki etkisini inceleyen önceki araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Koçak & Yücel, 2018, s. 699; Polat & Meydan, 2010, s. 159; Ateş vd., 2017, s. 577; Doğru, 2019, s. 187; Oguegbe & Edosomwan, 2021, s. 59). Bu sonuçlar, yetenek yönetimi uygulamaları neticesinde çalışanlarına bir kimlik kazandırabilmiş örgütlerin İAN'yi azalttığını göstererek sosyal kimlik teorisinin bağlamını genişletmektedir. Sosyal kimliğin ve aidiyetin kazanılması için örgütsel uygulamaların varlığının önemli teorik katkılar sunabileceği düşünülmektedir.

Diğer taraftan yetenek yönetimi uygulamalarının İAN üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin düzenleyicilik rolüne ilişkin ileri sürülen H_2 hipotezi doğrulanamamıştır. Bu bulguya göre örgütsel özdeşleşme her ne kadar işten ayrılma niyetini tek başına azaltsa da yetenek yönetiminin İAN'yi azaltan etkisinde düzenleyici bir role sahip değildir. Yani bu etkiyi daha da güçlendiren bir rolü bulunmamaktadır.

Pratik Katkılar

Araştırmanın diğer araştırmacılara fayda sağlayacağı düşünülen yukarıdaki teorik katkılarının yanı sıra örgütlere ve çalışanlara da pratik katkıları olacağı düşünülmüştür. Örneğin, örgüt yöneticileri işlerin kesintisiz bir şekilde

sürdürülebilmesi için çalışanların devamlılığına önem vermektedirler. Devamsızlık durumunda dahi işlerde aksamaların olacağı şüphesizken işten ayrılmaların örgütlere zararının çok daha fazla olacağı bir gerçektir. Ayrılan çalışanların yerine yenisini bulmak zaman alacak ve maliyetlerde artışa neden olacaktır. Bu istenmeyen durumu önlemek veya mümkün olduğunca azaltabilmek için İAN'yi azaltan unsurların bilinmesi ve örgüt tarafından gerekli olan eylemlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında yöneticilerin örgütte işten ayrılmaları önleyebilmek için yetenek yönetimi uygulamalarına yer vermelerinin önemli olacağı söylenebilir. Aynı zamanda araştırma ile örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolü tespit edilememiş olsa da İAN'yi azaltan bir unsur olduğu saptanmıştır. Yani çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini artıracak uygulamaların olması da işten ayrılmaları azaltabilecek bir unsurdur. Bu unsurlara önem verildiği takdirde örgütlerin amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilme ihtimali artacaktır. Ancak çalışanlar işten ayrılma niyetindeyse, çalışmaya devam etseler bile işlerini doğru bir şekilde yapmayabilir ve hatta üretkenlik karşıtı iş davranışı gibi olumsuz davranışları kasıtlı olarak sergileyebilirler.

Çalışanlar açısından bakıldığında, İAN'nin olması onlar için de olumsuz bir durumdur. Ayrılmak istediği bir yerde zorunluluk nedeniyle çalışan bireyler mutsuz ve huzursuz olacaklar ve bunun etkilerini gerek çevrelerine gerekse de yaptıkları işe yansıtacaklardır. Diğer çalışanlar ile olan ilişkilerinin olumsuz etkilenme ihtimali de bu etkilerden biri olabilir. Çalışmak istemediği bir örgütte çalışmaya devam eden bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları da olumsuz etkilenebilir. İşten ayrılmaları durumunda ise henüz başka bir iş bulmamışlarsa maddi açıdan zarara uğrama ihtimalleri olabilir. Ya da başka bir iş bulsalar bile eski işlerindeki bazı olumlu koşulları orada bulamayıp hayal kırıklığına uğrayabilirler. Sonuç olarak İAN'nin hem çalışanlar hem de örgütler üzerindeki olumsuz etkisi göz önüne alındığında örgüt yöneticilerinin İAN'yi azaltacak olan uygulamalara yer vermelerinin ne kadar gerekli bir durum olduğu görülmektedir.

Kısıtlar ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Araştırmanın İstanbul'da yapılmış olması coğrafi bir kısıtlılık olduğundan aynı araştırmanın farklı illerde yapılması da faydalı olabilir. Bunun yanı sıra belli bir sektöre odaklanarak ve örneklem büyüklüğünü daha geniş tutarak da araştırma yapılabilir. Son olarak kesitsel yerine boylamsal nitelikte araştırmalar yapılabilir.

Mevcut araştırma ile İAN'yi azaltabilecek iki pozitif değişken incelenmiştir. Bu değişkenler dışında İAN'yi azaltabilecek diğer değişkenler incelebilir ve bu değişkenlerin işten ayrılma niyetini artırdığı tespit edilirse ortadan kaldırılması için yöneticiler tarafından gerekli önlemler alınabilir.

Yazar Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı: Makaleye yazarlar eşit katkı sunmuştur ve herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

Abdul Latif, F. D., Saraih, U. N. & Harada, Y. (2019). Talent management and turnover intention: the moderating effect of employee engagement. *Journal of Advanced Research in Business, Marketing, and Supply Chain Management, 3* (1), 10-17.

Acar, P. & Yener, M. (2016). Theoretical journey of talent management: Egalitarian and elitist approach. *Journal of Management Marketing and Logistics, 3* (3), 284-290.

Akyüz, A. N. & Örücü, E. (2018). Algılanan yetenek yönetimi uygulamalarının yenilik performansı üzerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* (57), 20-36.

Al-Dalahmeh, M. L. (2020). Talent management: a systematic review. *Oradea Journal of Business and Economics,* 5(special), 115-123.

Al-Dalahmeh, M., Héder-Rima, M. & Dajnoki, K. (2020). The effect of talent management practices on employee turnover intention in the information and communication technologies (ICTs) sector: case of Jordan. *Problems and Perspectives in Management, 18* (4), 59-71.

Aliyev, Y. (2014). Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: bir araştırma [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.

Allen, D. G. & Griffeth, R. W. (1999). Job performance and turnover: a review and integrative multi-route model. *Human Resource Management Review, 9* (4), 525-548.

Ateş, M. F., Soran, S. & Turgut, H. (2017). Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik dayanıklılığın rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi,* 16. UİK Özel Sayısı, 577-592.

Bahadınlı, H. S. (2013). İşletmelerde yetenek yönetimi uygulamalarının çalışanların iş tatmini ve örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi (ilaç, tekstil ve otomotiv sektörlerinde araştırma) [Yayımlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.

Balogun, A. G., Adetula, G. & Olowodunoye, S. A. (2013). Job conditions, psychological climate, and affective commitment as predictors of intention to quit among two groups of bank employees in Nigeria. *Romanian Journal of Applied Psychology, 15* (1), 9-19.

Bartels, J., Douwes, R. M., Jong, M. D. & Pruyn, A. (2006). Organizational identification during a merger: determinants of employees' expected identification with the new organization. *British Journal of Management, 17* (1), S49-S67.

Belete, A. K. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: an empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management, 7* (3), 1-7.

Bethke-Langenegger, P., Mahler, P. & Staffelbach, B. (2011). Effectiveness of talent management strategies. *European Journal of International Management, 5* (5), 524-539.

Chami-Malaeb, R. & Garavan, T. (2013). Talent and leadership development practices as drivers of intention to stay in Lebanese organisations: the mediating role of affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management, 24* (21), 4046-4062.

Cheung, M. F. & Law, M. C. (2008). Relationships of organizational justice and organizational identification: the mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review, 14* (2), 213-231.

CIPD (2024). https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2024-pdfs/8662-resource-and-talent-planning-2024-report-web.pdf

Çömlekçi, M. G. & Yıldız, M. L. (2021). Yetenek yönetimi uygulamaları algısının işe adanmışlığa etkisinde algılanan yönetici desteğinin rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Öneri Dergisi, 16* (55), 24-50.

Dai, Y., Zhuang, W. & Huan, T. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management, 70* (3), 69-77.

Damarasri, B. N. & Ahman, E. (2020). Talent management and work motivation to improve performance of employees. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science, 1* (4), 490-498.

Das D., Nandialath A. & Mohan R. (2013). Feeling unsure: quit or stay? Uncovering heterogeneity in employees' intention to leave in Indian call centers. *The International Journal of Human Resource Management, 24* (1), 15-34.

Davies, B. & Davies, B. J. (2010). Talent management in academies. *International Journal of Educational Management, 24* (5), 418-426.

Demirkasımoğlu, N. & Taşkın, P. (2015). Yetenek yönetiminin örgütsel etkililik ile ilişkisi: özel öğretim kurumları örneği. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4* (4), 268-285.

Dhanpat, N., Madou, F., Lugisani, P., Mabojane, R. & Phiri, M. (2018). Exploring employee retention and intention to leave within a call centre. *Sa Journal of Human Resource Management, 16* (1), 1-13.

Doğru, Ç. (2019). Psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: profesyonel hizmetler sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi,* (35), 179-192.

Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: a conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews, 7* (4), 207-230.

Fegley, S. (2006). "Talent management survey report", Society For Human Resource Management Reseach, 1-30.

Ghayyur, M. & Jamal, W. (2012). Work-family conflicts: a case of employees' turnover intention. *International Journal of Social Science and Humanity, 2* (3), 168-174.

Gürbüz, S. & Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *41* (2), 189-213.

Hall, D. T., Schneider, B. & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly, 15* (2), 176-190.

Harwood, J. (2020). Social identity theory. In J. van den Bulck (Ed.), International Encyclopedia of Media Psychology.

Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology, 137* (6), 677-689.

Kaluç, S., Kırılmaz, S. K. & Kırılmaz, H. (2020). Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının işten ayrılma niyetine etkisine yönelik bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal, 8* (5), 4069-4098.

Koçak, D. & Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32* (3), 683-704.

Köprülü, O. & Çetinsöz, B. C. (2019). Otel işletmelerinde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 3* (1), 26-48.

Lee, Y. W., Dai, Y. T., Park, C. G. & McCreary, L. L. (2013). Predicting quality of work life on nurses' intention to leave. *Journal of Nursing Scholarship, 45* (2), 160-168.

Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13* (2), 103-123.

Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. Personnel Psychology, *48* (2), 309-333.

Mandhanya, Y. & Shah, M. (2010). Employer branding - A tool for talent management. *Global Management Review, 4* (2), 43-48.

Mensah, J. K. (2015). A "coalesced framework" of talent management and employee performance: For further research and practice. *International Journal of Productivity and Performance Management, 64* (4), 544-566.

Mozes, M., Josman, Z. & Yaniv, E. (2011). Corporate social responsibility organizational identification and motivation. *Social Responsibility Journal, 7* (2), 310-325.

Narayanan, A., Rajithakumar, S. & Menon, M. (2019). Talent management and employee retention: An integrative research framework. *Human Resource Development Review, 18* (2), 228-247.

Ng, T. W. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 154-163.

Oguegbe, T. M. & Edosomwan, H. S. (2021). Organizational-based self-esteem and organizational identification as predictors of turnover intention: mediating role of organizational trust. *SEISENSE Journal of Management, 4* (2), 56-71.

Oladapo, V. (2014). The impact of talent management on retention. *Journal of Business Studies Quarterly, 5* (3), 19-36.

Omar, K., Anuar, M. M., Majid, A. H. A. & Johari, H. (2012). Organizational commitment and intention to leave among nurses in Malaysian public hospitals. *International Journal of Business and Social Science, 3* (16), 194-199.

Özkan, Ü. A. (2018). Farklı lider üye ve ekip üye etkileşim kalitesi kombinasyonlarının göreceli yoksunluk ve psikolojik sermaye bağlamında iş sonuçlarına etkisi ve bir araştırma [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.

Pandita, D. & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement - a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training, 50* (4), 185-199.

Petriglieri, J. L. (2015). Co-creating relationship repair: Pathways to reconstructing destabilized organizational identification. *Administrative Science Quarterly, 60* (3), 518-557.

Polat, M. & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi, 9* (1), 145-172.

Rastgoo, P. (2016). The relationship of talent management and organizational development with job motivation of employees. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis, 64* (2), 653-662.

Rosin, H. & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior, 46* (1), 1-16.

Roxana, A. C. (2013). Antecedents and mediators of employees' counterproductive work behavior and intentions to quit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 84*, 219-224.

Saddozai, S. K., Hui, P., Akram, U., Khan, M. S. & Memon, S. (2017). Investigation of talent, talent management, its policies and its impact on working environment. *Chinese Management Studies, 11* (3), 538-554.

Santhoshkumar, R. & Rajasekar, N. (2012). Talent measure sculpt for effective talent management: A practical revise. *IUP Journal of Management Research, 11* (1), 38-47.

Scheepers, D. & Ellemers, N. (2019). Social identity theory. In K. Sassenberg & M. L. W. Vliek (Ed.), *Social psychology in action: evidence-based interventions from theory to practice* (s. 129-144). Springer.

Schiemann, W. A. (2014). From talent management to talent optimization. *Journal of World Business, 49*, 281-288.

Shrestha, N. (2021). Factor analysis as a tool for survey analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics, 9* (1), 4-11.

Singh, M. K. H. & Tarofder, A. K. (2020). Identifying the predictors of intention to leave among the female employees in Malaysia. *Psychology and Education Journal, 57* (9), 686-699.

Stets, J. E. & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly, 63* (3), 224-237.

Swailes, S. (2013). The ethics of talent management. *Business Ethics: A European Review, 22* (1), 32-46.

Tangirala, S. & Ramanujam, R. (2008). Exploring nonlinearity in employee voice: the effects of personal control and organizational identification. *Academy of Management Journal, 51* (6), 1189-1203.

Tarakçı, H. & Öneren M. (2018). Yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Istanbul Journal of Social Sciences,* (20), 71-86.

Tatlı, M. & Üstün, F. (2018). Yetenek yönetiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü: Aksaray ili kamu çalışanları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10* (3), 892-918.

Thomas, R. M. & Iding, M. K. (2012). *Explaining conversations: A developmental social exchange theory.* Jason Aronson.

Tokgöz, E. & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi, 10* (39), 61-76.

Tokucu, F. (2022). Sosyal mübadele teorisi. M. Yüksel & M. Sağbaş (Ed.), *Örgütsel davranış kuramları içinde* (s. 131-152). Nobel Akademik Yayıncılık.

Türk, M. & Akbaba, M. (2017). Turizm işletmelerinde yetenek yönetimi algılamalarının örgütsel uyum ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *The Journal of Academic Social Science Studies,* (62), 465-479.

Urbach, N. & Ahlemann, F. (2010). Structural equation modeling in information systems research using partial least squares. *Journal of Information Technology Theory and Application, 11* (2), 5-40.

Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeldt, C., Moltzen, K. & Tissington, P. A. (2004). Should i stay or should i go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management, 15* (4), 351-360.

Van Knippenberg, B., Martin, L. & Tyler, T. (2006). Process-orientation versus outcome-orientation during organizational change: The role of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27* (6), 685-704.

Van Knippenberg, D. & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior, 27* (5), 571-584.

Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. & Garud, R. (1999). Communication patterns as determinants of organizational identification in a virtual organization. *Organization Science, 10* (6), 777-790.

Yazıcı, A. Ş. & Akyol, B. (2021). The validity and reliability study of the scale of occupational professionalism of school principals. *E-International Journal of Educational Research, 12* (4), 89-105.