

İŞLETMELERDE YETENEK YÖNETİMİ

Dr. Hüseyin BOZ



AKADEMİSYEN
KİTABEVİ

© Copyright 2018

Bu kitabın, basım, yayın ve satış hakları Akademişyen Kitabevi A.Ş.'ne aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kağıt ve/veya başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz. Tablo, şekil ve grafikler izin alınmadan, ticari amaçlı kullanılamaz. Bu kitap T.C. Kültür Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır.

ISBN **Sayfa ve Kapak Tasarımı**
978-605-258-232-9 Akademişyen Dizgi Ünitesi

Kitap Adı **Yayıncı Sertifika No**
İşletmelerde Yetenek Yönetimi 25465

Yazar **Baskı ve Cilt**
Dr. Hüseyin BOZ Sonçağ Matbaacılık

Yayın Koordinatörü **Bisac Code**
Yasin Dilmen BUS041000

DOI
10.37609/akya.1487

GENEL DAĞITIM
Akademişyen Kitabevi A.Ş.

*Halk Sokak 5 / A
Yenişehir / Ankara
Tel: 0312 431 16 33
siparis@akademisyen.com*

www.akademisyen.com

İÇİNDEKİLER

Önsöz	v
Teşekkür	vii
Giriş	1
1. Yetenek, Yetenekli İşgören ve Yetenek Yönetimi	3
1.1 Yetenek Kavramı.....	5
1.2 Yetenekli İşgören ve Yetenekli İşgörenlerin Özellikleri.....	7
1.3 Yetenek Yönetimi Kavramı.....	11
2. Yetenek Yönetiminin Önemi ve İşletmelere Sağladığı Yararlar	21
3. Yetenek Yönetiminin Ortaya Çıkışı ve Gelişim Süreci	24
4. İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişim Sürecinde Yetenek Yönetiminin Yeri	31
5. Yetenek Yönetiminde İşletmedeki Farklı Kesimlerin Sorumlulukları ve İşletmede Yetenek Odaklı Bakış Açısının Benimsenmesi	35
6. İşletmelerde Yetenek Yönetimi Süreci ve Uygulamaları	41
6.1 Yetenek Yönetiminin Kapsamının Belirlenmesi	39
6.1.1 Ayrıcalıklı Yaklaşımda İşgücü Farklılaştırmanın Bireylerle Başlaması ve İşlerle Başlaması	44
6.2 Yetenek Yönetimi Stratejilerinin Belirlenmesi ve İşletme Stratejisi ile Uyumlu Hale Getirilmesi	48
6.3 Yetenek Yönetimi Kapsamında Gerçekleştirilen Uygulamalar	53
6.3.1 İşletmedeki Stratejik İşlerin ve İşgörenlerde Aranan Gerekli Yetkinliklerin Saptanması	54
6.3.1.1 İşletmedeki Stratejik İşlerin Saptanması.....	54
6.3.1.2 İşgörenlerde Aranan Gerekli Yetkinliklerin Saptanması	57

6.3.2 Yetenekli İşgörenlerin Belirlenmesi ve Sınıflandırılması	63
6.3.3 Yetenekli İşgörenleri Cezbetme ve İşe Alma	67
6.3.3.1 İşveren Markası ve İşgören Değer Teklifi	68
6.3.3.2 Yetenekli İşgörenlerin Cezbedilip İşe Alınmasında Yarar Sağlayan Kanallar ve Elektronik Ortamdan Yararlanma	72
6.3.3.3 Yetenekli İşgörenlerin İşe Alımında Değerlendirme Merkezlerinden Yararlanma	75
6.3.4. Yetenekli İşgörenleri Geliştirme.....	78
6.3.4.1. Koçluk ve Mentorluk Uygulamaları.....	81
6.3.4.2. Yedekleme Planlaması ve Yetenek Havuzundan Yararlanma	83
6.3.4.3. Performans Yönetim Sistemlerinden Yararlanma	84
6.3.5 Yetenekli İşgörenleri Elde Tutma.....	86
6.3.5.1 İş-Yaşam Dengesini Sağlama.....	88
6.3.5.2 Ücretlendirme ve Ödüllendirme	89
6.3.5.3 Kariyer Fırsatları Sunma ve İddialı İş Sağlama.....	91
7. Akademik Araştırmalar Bağlamında Yetenek Yönetimi İle İlişkilendirilen Konular	92
7.1. Yetenek Yönetiminin İşgören Tutkunluğu ve Çalışmaya Tutkunluk ile İlişkisi	92
7.2. Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi.....	95
7.3. Yetenek Yönetiminin İş Tatmini ile İlişkisi	97
7.4. Yetenek Yönetiminin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi.....	99
7.5. Yetenek Yönetiminin İşgören Performansı ile İlişkisi	102
7.6. Yetenek Yönetiminin İşletme Performansı ile İlişkisi.....	103
7.7. Yetenek Yönetiminin Psikolojik Sözleşme ile İlişkisi.....	105
Kaynakça.....	109

ÖNSÖZ

Bill Gates'in "en iyi 20 işgörenimizi bizden uzaklaştırırsanız, Microsoft önemsiz bir şirket olur" sözü içinde bulunduğumuz dönemde yetenek yönetimi ve yetenekli işgörenlerin bir işletme için ne anlam ifade ettiğini en güzel şekilde vurgulamaktadır. Bilginin işletmeler için en önemli güç unsurlarından biri haline geldiği, yaratıcılık ve yenilikçiliğin rekabette ayakta kalmak için kaçınılmaz olduğu, ülkelerin işsiz insan sayısının ciddi boyutlara ulaşmasına karşın, işletmelerin gereksinim duyduğu niteliklere sahip yüksek katma değer yaratabilme potansiyelli işgörenlerin sayısının kıtlığı gibi durumlar işletmeleri yetenekli işgörelere sahip olabilmeye ve onları elde tutmak için mücadele etmeye itmiştir. Sahip olduğu potansiyelle işletmeler açısından rekabet avantajı elde etmenin kilit bir unsuruna dönüşen yetenekli işgörelerin artan önemi, onların işletmeye çekilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulmasını gerekli kılmıştır. Özellikle son dönemde, hakkında önemli sayıda akademik çalışma üretilen, ülkemizde ve dünyada işletmelerin önemli gündem maddeleri arasında yer edinen yetenek yönetimi, genel itibariyle yüksek potansiyelli işgörelere işletmeye çekmeye, onları geliştirmeye ve elde tutmaya odaklanan bir süreçler bütünü olarak değerlendirilebilir.

Yeteneğin ve yetenekli işgörelenin rekabet için son derece kritik hale geldiği bu dönemde, yetenek yönetiminin işletmelerin stratejileri içinde yer tutması kaçınılmaz görünmektedir. Böylesi bir durum, işletmelerde yetenek yönetimi konusunun muhataplarının öğrenilmesini gerekli kılmaktadır. Yazarın doktora tezinin bir kısmına dayalı olarak kaleme alınan ve zenginleştirilen bu eser, yetenek yönetimi konusuyla ilgilenen akademisyenlere, öğrencilere, iş insanlarına, yöneticilere ve işgörelere küçük de olsa bir katkı sağlama amacı gütmektedir. Bu katkının sunulabilmiş olması dileğiyle.

Dr. Hüseyin BOZ
Antalya, Aralık 2018



TEŞEKKÜR

Bu eser yıllarca süren eğitim hayatımın son halkasının bir ürünü olarak ortaya çıktı. Bu uzun süreçte yeteneklerimi keşfetmemi ve geliştirmemi sağlayan çok değerli hocalarım oldu. Her birisinden çok farklı şeyler öğrendim, her biri bana çok şey kattılar. Doktora tez danışmanım Prof. Dr. Nilgün Anafarta, yüksek lisans tez danışmanım Prof. Dr. Ferda Erdem, doktora tez sürecinde izleme komitemde yer alan ve çalışmam konusunda beni sürekli cesaretlendiren Prof. Dr. Beykan Çizel, akademik ve insani kimliğiyle bende farklı bir yeri olan Prof. Dr. Ayşe Anafarta her birinizi iyi ki tanıdım, öğrettiğiniz her kelime için sizlere minnettarım. Ayrıca, bana kalem tutup ilk harfleri yazmayı öğreten ilkokul öğretmenim Hikmet Sarıkaya'dan başlayarak, üzerimde emeği geçen tüm hocalarıma en özel teşekkürlerimi sunarım.

Sevgili eşim ve değerli ailem varlığınızla verdiğiniz güç beni sürekli ayakta tuttu. Her biriniz benim için çok değerlisiniz, çok teşekkür ederim sizlere.

Bu eserin basılı hale gelerek okurlara ulaşmasında önemli bir rol üstlenen Akademisyen Kitabevi'nin özverili çalışma ekibine çok teşekkür ederim.

Ve siz değerli okurlar, son teşekkürüm sizlere. Bir kitap okunduğunda anlam kazanır. Umarım bu kitap sizlerin beklentilerine yanıt vererek yazarının amacına da hizmet etmiş olur.

KAYNAKÇA

- Abraham, S. (2012). "Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement". *SIES Journal of Management*, 8(2): 27-36.
- ACCA, (2006). *Insights Series: Talent Management in the Finance Profession, Global Survey Report*, Association of Chartered Certified Accountants, Londra, İngiltere.
- Agrawal, S. (2010). "Talent Management Model for Business Schools: Factor Analysis". *The Indian Journal of Industrial Relations*, 45(3): 481-491.
- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). "Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2): 135-156.
- Akar, F. (2015). *Yetenek Yönetimi*, İmge Yayınevi, Ankara.
- Akarsel, B. (2007). *Örgütlerde Yedekleme Planlamasının Önemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbaş, İ. (2013). *The Relationship Between Talent Management and Retention of Employees: A Case Study In Banking Sector*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alarcon, G. M. ve Lyons, J. B. (2011). "The Relationship of Engagement and Job Satisfaction in Working Samples". *The Journal of Psychology*, 145(5): 463-480.
- Al Ariss, A. ve Crowley-Henry, M. (2013). "Self-Initiated Expatriation and Migration in the Management Literature: Present Theorizations and Future Research Directions". *Career Development International*, 18(1): 78-96.
- Al Ariss, A., Cascio, W. F. ve Paauwe, J. (2014). "Talent Management: Current Theories and Future Research Directions". *Journal of World Business*, 49: 173-179.
- Alayoğlu, N. (2010). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Dönem: Yetenek Yönetimi". *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 68-97.
- Aljunaibi, M. M. (2014). *Talent Management and Employee Engagement*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, The British University, Dubai.
- Allen, D. G., Bryant, P. C. ve Vardaman, J. M. (2010). "Retaining Talent: Replacing Misconceptions with Evidence-Based Strategies". *Academy of Management Perspectives*. 24(2): 48-65.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organisation". *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Allen, N. J. ve Grisaffe, D. B. (2001). "Employee Commitment to the Organizations and Customer Reactions, Mapping the Linkages". *Human Resource Management Review*, 11: 209-236.

- Alias, N. E., Noor, N. M. ve Hassan, R. (2014). "Examining the Mediating Effect of Employee Engagement on the Relationship between Talent Management Practices and Employee Retention in the Information and Technology (IT) Organizations in Malaysia". *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2): 227-242.
- Altınöz, M. (2009). *Yetenek Yönetimi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Areiqat, A. Y., Abdelhadi, T. ve Al-Tarawneh, H. A. (2010). "Talent Management as a Strategic Practice of Human Resources Management to Improve Human Performance". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 2(2): 329-341.
- Arı, G. S., Bal, H. ve Bal, E. Ç. (2010). "İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşe Bağlanma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerine Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3): 143-166.
- Ashton, C., ve Morton, L. (2005). "Managing Talent for Competitive Advantage". *Strategic HR Review*, 4(5): 28-31.
- Aslantaş, M. (2016). *Yetenek Yönetiminin İşe Adanma, Performans ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Aşan, Ö. ve Özyer, K. (2008). "Duygusal Bağlılık ile İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3): 129-151.
- Athl, D. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeni Vizyonu: Yetenek Yönetimi*. Crea Yayıncılık, İstanbul.
- Axelrod, B., Handfield-Jones, H. ve Michaels, E. (2002). "A New Game Plan for C Players". *Harvard Business Review*, 80(1): 80-88.
- Aytaç, T. (2015). "The Relationship Between Teachers' Perception about School Managers' Talent Management Leadership and the Level of Organizational Commitment". *Eurasian Journal of Educational Research*, 59: 165-180.
- Babu, T. N. ve Suhasini, N. (2017). "Impact of Psychological Contract on Talent Management Practices in IT Industry". *International Journal of Science Technology and Management*, 6(1): 815-820.
- Backhaus, K. ve Tikoo, S. (2004). "Conceptualizing and Researching Employer Branding". *Career Development International*, 9(5): 501-517.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology". *Work & Stress*, 22(3): 187-200.
- Barkhuizen, N., Mogwere, P. ve Schutte, N. (2014). "Talent Management, Work Engagement and Service Quality Orientation of Support Staff in a Higher Education Institution". *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4): 69-77.

- Barkhuizen, N., Diseko, E. ve Schutte, N. (2015). "The Relationship Between Talent Management And Turnover Intentions of Teachers in Botswana". 20th International Academic Conference, Madrid, s. 38-48.
- Barney, J. B. (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage". *Journal of Management*, 17(1): 99-120.
- Barrow, S. ve Mosley, R. (2007). "Book Reviews-The Employer Brand: Bringing The Best of Brand Management to People at Work". *Journal of Brand Management*, 15(2): 150-151.
- Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Basmacı Karalar, E. ve Atay, S. (2009). "The Effects of Talent Management on the Employee Performance: A Study in a Multinational Company in Manufacturing Sector". *Öneri*, 8(32): 95-103.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Pickus, P. S. ve Spratt, M. F. (1997). "HR as a Source of Shareholder Value: Research and Recommendations". *Human Resource Management*, 36: 39-47.
- Becker, B. E. ve Huselid, M. A. (1998). "High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications". *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16: 53-101.
- Becker, B. E. ve Huselid, M. A. (2006). "Strategic Human Resources Management: Where Do We Go from Here?". *Journal of Management*. 32(6): 898-925.
- Bethke-Langenegger, P., Mahler, P. ve Staffelbach, B. (2010). "Effectiveness of Talent Management Strategies in Swiss Companies". Universität Zürich Institut für Strategie und Unternehmensökonomik Lehrstuhl Human Resource Management, Diskussionspapier Nr. 16.
- Berger A. L. ve Berger D. R. (ed.). (2004). *The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People*. McGraw-Hill, New York, ABD.
- Berger, L. A. ve Berger, D. R. (ed.). (2011). *The Talent Management Handbook: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting The Best People*. McGraw Hill, New York, ABD.
- Biçer, G. ve Düztepe, Ş. (2003). "Yetkinlikler ve Yetkinliklerin İşletmeler Açısından Önemi". *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*. 1(2): 13-20.
- Bidwell, M. (2011). "Paying More to Get Less: Specific Skills, Incomplete Information and the Effects of External Hiring versus Internal Mobility". *Administrative Science Quarterly*. 56(3): 369-407.
- Bingham, T. (2008). "The Talent Factor". *Public Manager*, 37(3): 80-83.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

- Björkman, I., Ehrnrooth, M., Mäkelä, K., Smale, A. ve Sumelius, J. (2013). "Talent or Not? Employee Reactions to Talent Identification." *Human Resource Management*, 52(2): 195-214.
- Boudreau, J. W. ve Ramstad, P. M. (2005). "Talentship, Talent Segmentation, and Sustainability: A New HR Decision Science Paradigm for a New Strategy Definition". *Human Resource Management*, 42: 129-136.
- Boudreau, J. W. ve Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The New Science of Human Capital*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts, ABD.
- Boz, H. (2016). Yöneticilerin Yetenek Yönetimi Yetkinliklerinin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkinde Duygusal Bağlılık, Çalışmaya Tutkunluk ve İş Tatmininin Aracılık Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Brandt, E. ve Kull, P. (2007). *Talent Management: How Firms in Sweden Find and Nurture Value Adding Human Resources*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Jönköping, İsveç.
- Buckingham, M. ve Vosburgh, R. (2001). "The 21st Century Human Resources Function: It's the Talent, Stupid!". *Human Resource Planning*, 24(4): 17 - 23.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. Barış Yayınları, İzmir.
- Byham, W. C. (2001). "Are Leaders Born or Made?". *Workspan*, 44(12): 56-60.
- Calo, T. J. (2008). "Talent Management in the Era of the Aging Workforce: The Critical Role of Knowledge Transfer". *Public Personnel Management*, 37(4): 403-416.
- Campbell, R. J. ve Bray, D. W. (1993). "Use of an Assessment Center as an Aid in Management Selection". *Personel Psychology*. 46(3): 691-698.
- Cappelli, P. ve Keller, J. R. (2014). "Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges". *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1: 305-331.
- Cappelli, P. (1995). "Rethinking Employment". *British Journal of Industrial Relations*. 33(4): 563-602.
- Cappelli, P. ve Hamori, M. (2005). "The New Road to the Top". *Harvard Business Review*, 83(1): 25-32.
- Cappelli, P. (2010). "The Rise and Decline of Managerial Development". *Industrial and Corporate Change*, 19(2): 509-548.
- Ceylan, N. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Yetenek Yönetimi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chadee, D. ve Raman, R. (2012). "External Knowledge and Performance of Offshore IT Service Providers in India: The Mediating Role of Talent Management". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50: 459-482.

- Chami-Malaeb, R. ve 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.
- Cheese, P., Thomas, R. J. ve Craig, E. (2008). *The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance*. Kogan Page Limited, Londra, İngiltere.
- Cheloha, R. ve Swain, J. (2005). "Talent Management System Key to Effective Succession Planning". *HR Report*. 18(17): 5-7.
- Chuai, X., Preece, D., ve Iles, P. (2008). "Is Talent Management just "Old Wine in New Bottles"? The Case of Multinational Companies in Beijing". *Management Research News*, 31(12): 901-911.
- CIPD. (2006). *Talent Management: Understanding the Dimensions*. Chartered Institute of Personnel and Development, Londra, İngiltere.
- CIPD. (2007). *Talent Management: Research Insight*. Chartered Institute of Personnel and Development, Londra, İngiltere.
- Cohn, M. J., Khurana, R. ve Reeves, L. (2005). "İşiniz Ona Bağlıymış Gibi Yetenek Geliştirmek". (Çev. İ. Gülfidan). *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: Yetenek Yönetimi*. MESS Yayıncılık, İstanbul, s. 51-70.
- Collings, D. G. (2014). "Towards Mature Talent Management: Beyond Shareholder Value". *Human Resource Development Quarterly*, 25(3): 301-319.
- Collings, D. G. ve Mellahi, K. (2009). "Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda". *Human Resource Management Review*, 19: 304-313.
- Collings, D. G., Scullion, H. ve Vaiman, V. (2015). "Talent Management: Progress and Prospects". *Human Resource Management Review*, 25: 233-235.
- Collings, D. G., McDonnell, A. ve Scullion, H. (2009). "Global Talent Management: The Law of the Few". *Poznan University of Economics Review*, 9(2): 5-18.
- Combs, J., Liu, Y., Hall, A., ve Ketchen, D. (2006). "How Much do High-Performance Work Practices Matter? A Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance". *Personnel Psychology*, 59(3): 501-528.
- Conger J. A., Fulmer R. M. (2003). "Developing your Leadership Pipeline". *Harvard Business Review*. 81(12): 76-84, (<https://hbr.org/2003/12/developing-your-leadership-pipeline>, erişim tarihi: 05.01.2016).
- Creelman, D. (2004). *Return on Investment in Talent Management: Measures You Can Put to Work Right Now*. Human Capital Institute, Washington, ABD.
- CRF Institute. (2012). *International HR Best Practice Report-Talent Management*. CRF Institute, Hollanda.
- Crispin, G. ve Mehler, M. (2013). *Sources of Hire 2013: Perception is Reality*. Source of Hire Report, CareerXroads, Kendall Park, New Jersey, ABD.

- Cooper, K. C. (2000). *Effective Competency Modeling & Reporting: A Step-by-Step Guide for Improving Individual & Organizational Performance*. AMA-COM, ABD.
- Cutajar, B. (2012). *The Impact of Organisational Culture on the Management of Employees' Talents: The Case of Maltese ICT Organisations*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Leicester Üniversitesi.
- Çayan, D. (2011). *Yetenek Yönetiminin Çalışanların Performansı Üzerine Etkileri ve Niğde Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1): 79-97.
- Çırpan, H. ve Şen, A. (2009). "İşletmelerde Yenilikçiliği Geliştirmede Etkili Bir Araç: Yetenek Yönetimi", *Çerçeve Dergisi*, 110-116.
- Dalziel, M. M. (2011). "Formulating Competencies". L.A Berger ve D.R. Berger (Ed.). *The Talent Management Handbook: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting The Best People*. McGraw Hill, ABD, s. 13-21.
- Darvish, H., Najafi, Z. ve Zare, R. (2012). "Evaluate the Level of Talent Management Competencies and Its Relationship with Intention to Quit the Organization". *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(10): 10068-10076.
- DeCenzo, D. A. ve Robbins, S. P. (2007). *Fundamentals of Human Resource Management*. John Wiley and Sons, New Jersey, ABD.
- Deloitte Araştırma Raporu. (2008). *It's 2008: Do You Know Where Your Talent Is?: Why Acquisition And Retention Strategies Dont Work*, A Deloitte Research Study.
- DeLong, T. J. ve Vijayaraghavan, V. (2003). "Let's hear it for B players". *Harvard Business Review*. 81(60): 96-102.
- Demircioğlu, H. Ö. (2010). *Organizasyonlarda Yetenek Yönetimi ve Finans Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Devi, M. S. (2017). "Impact of Talent Management on Organizational Performance: Role of Employee Engagement". *International Journal of Management Studies*, 4: 17-27.
- Dikili, A. ve Bayraktaroğlu, S. (2013). "Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkinine Yönelik Bir Araştırma". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(2): 205-227.
- Dries, N. ve Pepermans, R. (2012). "How to Identify Leadership Potential: Development and Testing of a Consensus Model". *Human Resource Management*, 51(3): 361-385.

- Dries, N. (2013). "The psychology of talent management: A review and research agenda". *Human Resource Management Review*, 23: 272-285.
- Duttagupta R. (2005). "Identifying And Managing Your Assets: Talent Management". Price Waterhouse Coopers Special Focus, (http://www.buildingipvalue.com/05_SF/374_378.htm, erişim tarihi: 02.07.2014).
- Du Plessis, L., Barkhuizen, N., Stanz, K. ve Schutte, N. (2015). "The Management Side Of Talent: Causal Implications For The Retention of Generation Y Employees". *The Journal of Applied Business Research*, 31(5): 1767-1780.
- Düren, Z. (2000). *2000'li Yillarda Yönetim*. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Economist Intelligence Unit. (2006). *The CEO's Role in Talent Management: How Top Executives from Ten Countries are Nurturing the Leaders of Tomorrow*. The Economist, Londra, İngiltere.
- Eğri, A. (2013). *Örgütlerde Algılanan Çalışan Koçluğunun İşten Ayrılma İsteği ile İlişkisinde İş Tatmini ve Duygusal Bağlılığın Aracılık Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E. ve Keller, S. B. (2003). "Supervisory Coaching Behavior, Employee Satisfaction and Warehouse Employee Performance: A Dyadic Perspective in the Distribution Industry". *Human Resource Development Quarterly*, 14(4): 435-458.
- Erdem, B., Gökdeniz, A. ve Met, Ö. (2011). "Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya'da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2): 77-112.
- Erdil, T. S. ve Uzun, Y. (2010). *Marka Olmak*. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Eren, E. (1996). *Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Erickson, T. J. ve Gratton, L. (2007). "Burada Çalışmak Ne Anlama Geliyor?". (Çev. İ. Gülfidan). *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: Yetenek Yönetimi*, MESS Yayınları, s. 11-30.
- Esmer, Y. ve Özdaşlı, K. (2018). *Akademik Yönetimde Psikolojik Sözleşme İhlali, Etik Liderlik ve Prososyal Davranışlar-Psychological Contract Breach, Ethical Leadership and Prosocial Behaviors in Academic Management*. Çizgi Kitabevi, Konya.
- Farndale, E., Scullion, H. ve Sparrow, P. (2010). "The Role of the Corporate HR Function in Global Talent Management". *Journal of World Business*, 45(2): 161-168.
- Farndale, E., Pai, A., Sparrow, P. ve Scullion, H. (2014). "Balancing Individual and Organizational Goals in Global Talent Management: A Mutual-Benefits Perspective". *Journal of World Business*, 49(2): 204-214.

- Fegley, S. (2006). *2006 Talent Management*. Talent Management Survey Report, SHRM, Alexandria, VA, ABD.
- Felin T. ve Hesterly, W. S. (2007). "The Knowledge-Based View, Nested Heterogeneity, and New Value Creation: Philosophical Considerations on the Locus of Knowledge". *Academy of Management Review*, 32(1):195-218.
- Fishman, C. (1998). "The War for Talent". *Fast Company*, 104-106, (<http://www.fastcompany.com/34512/war-talent>, erişim tarihi: 03.02.2016).
- Frank, F. D., Finnegan, R. P. ve Taylor, C. R. (2004). "The Race for Talent: Retaining and Engaging Workers in the 21st Century", *Human Resource Planning*, 12-25.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N. ve González-Cruz, T. (2013). "What is the Meaning of 'Talent' in the World of Work?". *Human Resource Management Review*. 23: 290-300.
- Gandossy, R. ve Kao, T. (2004). "Talent Wars: Out of Mind, Out of Practice". *Human Resource Planning*, 27(4): 15-19.
- Garger, E. M. (1999). "Holding on to high performers: A strategic approach to retention". *Compensation and Benefits Management*, 15(4): 10-17.
- Gaylard, M., Sutherland, M. ve Viedge, C. (2005). "The factors perceived to influence the retention of information technology workers". *South African Journal of Business Management*, 36(3): 87-97.
- Gelens, J., Dries, N., Hofmans, J. ve Pepermans, R. (2013). "The Role of Perceived Organizational Justice in Shaping the Outcomes of Talent Management: A Research Agenda". *Human Resource Management Review*, 23: 341-353.
- Gelens, J., Hofmans, J., Dries, N. ve Pepermans, R. (2014). "Talent Management and Organisational Justice: Employee Reactions to High Potential Identification". *Human Resource Management Journal*, 24(2): 159-175.
- Glaister, A. J., Karaçay, G., Demirbağ, M. ve Tatoğlu, E. (2018). "HRM and Performance—The Role of Talent Management as a Transmission Mechanism in an Emerging Market Context". *Human Resource Management Journal*, 28: 148-166.
- Gomes, R. D. ve Neves, J. (2010). "Employer Branding Constrains Applicants Job Seeking Behaviour?". *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*, 26(3): 223-234.
- Graham, M. W. ve Messner, P. E. (1998), "Principals and Job Satisfaction". *International Journal of Educational Management*, 12(5): 196 - 202.
- Greenberg, J. ve Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations*. Prentice-Hall, ABD.
- Gregory J. B. ve Levy P. E. (2010). "Employee Coaching Relationships: Enhancing Construct Clarity and Measurement". *An International Journal of Theory, Research and Practice*, 3(2): 109-123.

- Griffeth, R. W., Hom, P. W. ve Gaertner, S. (2000). "A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium". *Journal of Management*, 26(3): 463-488.
- Guest, D. E. (1998). "Is the Psychological Contract Worth Taking Seriously?". *Journal of Organizational Behavior*, 19: 649-664.
- Güçlü, N. (2003). "Stratejik Yönetim". *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2): 61-85.
- Güler, M. (2015). *İşveren Markası Örgütsel Çekicilik ve Katılma Niyeti İlişkisi Üzerinde Aday Özelliklerinin Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, S. (2010). "Algılanan Kurumsal İmajın Yöneticilerin Bazı Tutum ve Davranışlarına Etkisi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24: 229-240.
- Gürsoy, D. ve Swanger, N. (2007). "Performance-Enhancing Internal Strategic Factors and Competencies: Impacts on Financial Success". *Hospitality Management*, 26(1): 213-227.
- Hamidi, N., Saberi, H. ve Safari, M. (2014). "The effect of implementation of talent management on job satisfaction governmental organizations (Case Study: Ministry of Roads and Urban)". *Journal of Novel Applied Sciences*, 3(1): 100-113.
- Handfield-Jones, H., Michaels, M. ve Axelrod, B. (2001). "Talent Management: A Critical Part of Every Leader's Job". *Ivy Business Journal*, 66(2): 53-58. (<http://iveybusinessjournal.com/publication/talent-management-a-critical-part-of-every-leaders-job/>, erişim tarihi: 26.4.2016).
- Hartmann, E., Feisel, E. ve Schober, H. (2010). "Talent Management of Western MNCs in China: Balancing Global Integration and Local Responsiveness". *Journal of World Business*, 45: 169-178.
- Heinen, J. S. ve O'Neill, C. (2004). "Managing Talent to Maximize Performance". *Employment Relations Today*, 31: 67-82.
- Hiltrop, J. M. (1999). "The Quest for the Best: Human Resource Practices to Attract and Retain Talent". *European Management Journal*, 17(4): 422-430.
- Hoffmann, T. (1999). "The Meanings of Competency". *Journal of European Industrial Training*, 23(6): 275 - 285.
- Hoogervorst, A. M. (2009). How to Retain Talent? The Impact of the Amount of Talent Management Practices on Turnover Intention and the Mediating Role of Psychological Contract Fulfilment. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tilburg Üniversitesi, Naaldwijk.

- Humphrey, S. E., Morgeson F. P. ve Mannor M. J. (2009). "Developing a Theory of the Strategic Core of Teams: A Role Composition Model of Team Performance". *Journal of Applied Psychology*. 94(1):48-61.
- Hunter, J. E., Schmidt, F. L. ve Judiesch M. K. (1990). "Individual Differences in Output Variability as a Function of Job Complexity". *Journal of Applied Psychology*. 75(1): 28-42.
- Huselid, M. A., Beatty, R. W. ve Brien, B. E. (2005). "Birinci Sınıf Oyuncular Mı, Birinci Sınıf Konumlar Mı?". (Çev. İ. Gülfidan). *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: Yetenek Yönetimi*, MESS Yayınları, s. 31-49.
- Huselid M. A. ve Becker B. E. (2011). "Bridging Micro and Macro Domains: Workforce Differentiation and Strategic Human Resource Management". *Journal of Management*. 37(2): 421-428.
- Iles, P. (1997). "Sustainable High-Potential Career Development: A Resource-Based View". *Career Development International*, 2(7): 347-353.
- Iles, P., Chuai, X. ve Preece, D. (2010). "Talent Management and HRM in Multi-national Companies in Beijing: Definitions, Differences and Drivers". *Journal of World Business*. 45(2): 179-189.
- Jackson, S. E., ve Schuler, R. S. (1990). "Human Resource Planning: Challenges for Industrial/Organizational Psychologists". *American Psychologist*, 45(2): 223-239.
- Jacobs D. (1981). "Toward a Theory of Mobility and Behavior in Organizations: An Inquiry into the Consequences of Some Relationships Between Individual Performance and Organizational Success". *American Journal of Sociology*, 87(3):684-707.
- Joyce, W. F. ve Slocum, J. W. (2012). "Top Management Talent, Strategic Capabilities, and Firm Performance". *Organizational Dynamics*, 41(3): 183-193.
- Kamil, B. A. M., Hamid, Z. A., Hashim, J. ve Omar, A. (2011). "A Study on the Implementation of Talent Management Practices at Malaysian Companies". *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(4): 147-162.
- Kanap Güngör, M. (2013). *Bilgi Çağında İnsan Kaynakları Yönetimine Bakış: İşletmelerde Yetenek Yönetimi ve Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, F. (2015). *Yetenek Yönetiminin Firma Performansına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kehinde, J. S. (2012). "Talent Management: Effect on Organizational Performance". *Journal of Management Research*, 4(2): 178-186.
- Keller, L. K. (2003). *Strategic Brand Management: Building, Measuring and Managing Brand Equity*. Prentice-Hall, ABD.

- Kesler, G. C. (2002). "Why the Leadership Bench Never Gets Deeper: Ten Insights About Executive Talent Development". *Human Resource Planning*, 25: 32-44.
- Khah, G. S., Nezhad, Z. E. ve Moradi, M. (2014). "The Analysis of the Relationship between Employees' Perceptions Talent Management and Job Engagement: The Mediating Effect of Loyalty and Job Satisfaction". *Journal of Social Issues & Humanities*, 2(11): 49-55.
- Klifman, S. (2009). *Talent Management in a Multigenerational Workforce: The Impact of Talent Management Practices on the Psychological Contract and the Moderating Role of Generations*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tilburg Üniversitesi, Tilburg.
- Kotler, P. (1997). *Marketing Management, Analysis, Planning, Implementation and Control*. Prentice- Hall International Inc., New Jersey, USA.
- Küçükusta, D. (2007). "Konaklama İşletmelerinde İş Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3): 243-268.
- Lachman, R. ve Diamant, E. (1987). "Withdrawal and Restraining Factors in Teachers' Turnover Intentions". *Journal of Occupational Behavior*. 8(3): 219-232.
- Lawler, E. E. ve Finegold, D. (2000). "Individualizing the Organization: Past, Present and Future". *Organizational Dynamics*, 29(1): 1-15.
- Le Deist, F. D. ve Winterton, J. (2005). "What Is Competence?". *Human Resource Development International*, 8(1): 27 - 46.
- Ledford, G. ve Kochanski, J. (2004). "Allocating Training and Development Resources Based on Contribution". L.A. Berger ve D.R. Berger (Ed.). *The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People*. McGraw-Hill, New York, ABD, s. 218-229.
- Lepak, D. P. ve Shaw, J. D. (2008). "Strategic HRM in North America: Looking to the Future". *International Journal of Human Resource Management*, 19(8): 1486-1499.
- Lepak, D. P. ve Snell, S. A. (1999). "The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development". *Academy of Management Review*, 24(1): 31-48.
- Lepak, D. P., Takeuchi, R. ve Snell, S. A. (2003). "Employment Flexibility and Firm Performance: Examining the Interaction Effects of Employment Modes, Technological Intensity, and Environment Dynamism". *Journal of Management*, 29(5): 681-703
- Levy, P. E. ve Williams, J. R. (1998). "The Role of Perceived System Knowledge in Predicating Appraisal Reactions, Job Satisfaction, and Organisational Commitment". *Journal of Organisational Behaviour*, 19(1): 53-65.

- Lewis, R. E. ve Heckman, R. J. (2006). "Talent Management: A Critical Review". *Human Resource Management Review*, 16: 139-154.
- Li, F. F. ve Devos, P. (2008). *Talent Management: Art or Science? The Invisible Mechanism Between Talent and Talent Factory*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kalmar Üniversitesi, Kalmar, İsveç.
- Lockwood, N. R. (2003). "Work/Life Balance: Challenges and Solutions", *SHRM Research Quarterly*, ABD.
- Lockwood, R. L. (2006). "Talent Management: Driver for Organisational Success". *SHRM Research Quarterly*, ABD.
- Lowe, K. B., Milliman, J., De Cieri H. ve Dowling, P. J. (2002). "International Compensation Practices: A Ten-Country Comparative Analysis". *Human Resource Management* 41(1): 45-66.
- Luna-Arocas, R. ve Morley, M. J. (2015). "Talent Management, Talent Mindset Competency and Job Performance: the Mediating Role of Job Satisfaction". *European Journal of International Management*, 9(1): 28-51.
- Majeed, A. (2013). "Application of Business Process Through Talent Management: An Empirical Study". *Journal of Marketing and Management*, 4(2): 46-68.
- Majumdar, S. K. (1998). "On the Utilization of Resources: Perspectives from the U.S. Telecommunications Industry". *Strategic Management Journal*. 19(9): 809-831.
- Marescaux, E., De Winne, S., ve Sels, L. (2013). "HR practices and affective organizational commitment: (When) does HR differentiation pay off?". *Human Resource Management Journal*. 23(4): 329-345.
- Mary, O. E., Enyinna, U. K. ve Ezinne, K. M. (2015). "The Relationship Between Talent Management and Employees Performance in Nigerian Public Sector: A Study of Selected Firms in Delta State". *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(5): 1581-1592.
- Mayatürk Akyol, E. ve Budak, G. (2013). "Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi: Çok Uluslu Bir Firma Örneği". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. 15(2): 155-174.
- McCauley, C. ve Wakefield, M. (2006). "Talent Management in the 21st Century: Help Your Company Find, Develop and Keep Its Strongest Workers". *Journal for Quality & Participation*. 29(4): 4-7.
- McDonnell, A. (2011). "Still fighting the 'war for talent'? Bridging the science versus practice gap". *Journal of Business Psychology*, 26: 169-173.
- McLean, G. N., Yang, B., Kuo, M-H. C., Tolbert A. S. ve Larkin C. (2005). "Development an Initial Validation of an Instrument Measuring Managerial Coaching Skill". *Human Resource Development Quarterly*, 16(2): 157-178.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-a-

- analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*. Sage Publications, Kanada.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., Axelrod, B. (2001). *The War For Talent*. Harvard Business Review Press, Boston, Massachusetts, ABD.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T.W., Sablinski, C. J. ve Erez, M. (2001). “Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover”. *The Academy of Management Journal*. 44(6): 1102-1121.
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A. ve Levin, A. (2001). “Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A Review and Metanalysis”. *Social Service Review*, 625-661.
- Nutakki, L. P., Reddy, M. S. ve Balan, S. (2015). “A Study of the Relationship Between Talent Management and Psychological Contract”, 2. International Conference on Science, Technology and Management, 125-131, Delhi Üniversitesi, Yeni Delhi, Hindistan.
- O’Callaghan, A. (2008). *Talent Management Review*. Fasset, Johannesburg.
- Oehley, A-M. (2007). *The Development and Evaluation of a Partial Talent Management Competency Model*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Stellenbosch Üniversitesi.
- Oladapo, V. (2014). “The Impact of Talent Management on Retention”. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3): 19-36.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi. Nobel Yayıncılık, Adana.
- Özkalp, E., Kirel, Ç., Sungur, Z. ve Cengiz, A. A. (2006). “Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk ve Mentor’un Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2: 55-70.
- Paksoy, H. M. ve Ersoy, N. (2016). “Antalya’da Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde İnovasyon ve İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 15(2): 413-433.
- Pepe, M. (2007). “The Strategic Importance of Talent Managementat The Yale New Heaven Health System: Key Factors and Challenges of TM Implementation”, *Organization Development Journal*, 25(2): 207-241.
- Perçin, N. Ş. ve Özkul, E. (2009). “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık”. Sabuncuoğlu Z. (Ed.). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. MKM Yayınları, Bursa, s. 21-48.
- Peters, T. (2006). “Leaders As Talent Fanatics”. *Leadership Excellence*, 23(11): 12-13.

- Ping, T. S. (2011). *Impact of Talent Management Practices Towards Organizational Commitment*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University Sains Malaysia, Malezya.
- Piore, M. J. (2002). "Thirty Years Later: Internal Labor Markets, Flexibility and the New Economy". *Journal of Management and Governance*, 6(4): 271-279.
- Powell M. ve Lubitsh G. (2007). "Courage in The Face of Extraordinary Talent: Why Talent Management Has Become a Leadership Issue", *Strategic HR Review*, 6(5): 24 - 27.
- Pradhan, R. K. ve Jena, L. K. (2017). "Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation". *Business Perspectives and Research*, 5(1): 1-17.
- Prinsloo, L. (2012). *Talent Management and the Psychological Contract*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pretoria Üniversitesi, Güney Afrika Cumhuriyeti.
- Ramlall, S. (2003). "Managing Employee Retention as a Strategy for Increasing Organizational Competitiveness". *Applied H.R.M. Research*, 8(2): 63-72.
- Rani, A. ve U. Joshi. (2012). "A Study of Talent Management as a Strategic Tool for the Organization in Selected Indian IT Companies". *European Journal of Business and Management*. 4(4): 20-29.
- Ready, D. A. ve Conger, J. A. (2007). "Make Your Company A Talent Factory". *Harvard Business Review*. s. 28-40.
- Redford, K. (2005). "Shedding Light on Talent Tactics". *Personnel Today*, 26: 20-22, (<http://www.personneltoday.com/hr/shedding-light-on-talent-tactics/>, erişim tarihi: 04.09.2015).
- Redshaw, B. (2000). "Do We Really Understand Coaching? How Can We Make It Work Better?". *Industrial and Commercial Training*, 32(3): 106-109.
- Roberts, D. R. ve O'Davenport, T. O. (2002). "Job Engagement: Why It's Important and How to Improve It". *Employment Relations Today*. 29(3): 21-29.
- Rosethorn, H. (2009). *The Employer Brand: Keeping Faith With The Deal*. Gower Publishing Limited, İngiltere.
- Rothwell, W. J. ve Kazanas H. C. (2003). *The Strategic Development of Talent: A Framework for Using Talent to Support Your Organizational Strategy*. HRD Press, ABD.
- Royal, C. ve Althausen, R. P. (2003). "The Labor Markets of Knowledge Workers: Investment Bankers' Careers in the Wake of Corporate Restructuring". *Work and Occupations*, 30(2): 214-233.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Rousseau, D. M. (2001). "Schema, Promise and Mutuality: The Building Blocks of the Psychological Contract". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 511-541.

- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous III, A. G. (1988). "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction", *The Academy of Management Journal*, 31(3): 599-627.
- Saks, A. M. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement". *Journal of Managerial Psychology*, 21(7): 600-619.
- Samuel, M. O. ve Chipunza, C. (2009). "Employee Retention and Turnover: Using Motivational Variables as a Panacea". *African Journal of Business Management*, 3(8): 410-415.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. ve Bakker, A. B. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92.
- Scott, B. ve Revis, S. (2008). "Talent Management in Hospitality: Graduate Career Success and Strategies". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7): 781-791.
- Scullion, H., Collings, D. G. ve Caligiuri, P. (2010). "Global Talent Management". *Journal of World Business*, 45(2): 105-108.
- Sears, D. (2003). *Successfull Talent Strategies: Achieving Superior Business Results Through Market-Focused Staffing*, AMACOM, New York, ABD.
- Serim Bahadınlı, H. (2013). *İşletmelerde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (İlaç, Tekstil ve Otomotiv Sektörlerinde Araştırma)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Silzer, R. ve Church, A. H. (2009). "The Pearls and Perils of Identifying Potential". *Industrial and Organizational Psychology*, 2(4): 377-412.
- Sivanesan, G. (2014). "A Study of Talent Management Strategies in Information Technology Industry at Bangalore City". *International Journal of Business Management & Research*, 4(5): 21-30.
- Smita, S. (2007). "Talent Management, Career Development & Succession Planning (CDSP)". (<http://www.slideshare.net/vidurastogi/talent-management-13698541>, erişim tarihi: 23.2.2016).
- Sonnenberg, M., van Zijderveld, V. ve Brinks, M. (2014). "The Role of Talent-Perception Incongruence in Effective Talent Management". *Journal of World Business*, 49(2): 272-280.
- Spence, M. (1973). "Job market signaling". *The Quarterly Journal of Economics*, 87: 355-374.
- Sullivan, J. (2002). "Why You Need Workforce Planning". *Workforce Management*, 46-50. (<http://www.workforce.com/section/06/feature/23/35/44/indexprinter.html>, erişim tarihi: 26.4.2016).

- Sutherland, M. ve Jordaan, W. (2004). "Factors Affecting the Retention of Knowledge Workers". *South African Journal of Human Resource Management*, 2(2): 55-64.
- Sweem S. L. (2009). *Leveraging Employee Engagement through a Talent Management Strategy: Optimizing Human Capital Through Human Resources and Organization Development Strategy in Field Study*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Benedictine University, ABD.
- Tanton, S. N. (2007). *Talent Management in the Role of Employee Retention: A Research Report*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Güney Afrika Üniversitesi, Güney Afrika.
- Tarique, I. ve Schuler, R. S. (2010). "Global Talent Management: Literature Review, Integrative Framework, and Suggestions for Further Research". *Journal of World Business*, 45(2): 122-133.
- TeKinay, N. A. (2005). "En Değerliler Nasıl Bulunur?", (<http://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/en-degerliler-nasil-bulunur-haberdetay-3289>, erişim tarihi: 06.07.2015).
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). "Job Satisfaction, Organisational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings". *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.
- Thunnissen, M., Boselie, P., ve Fruytier, B. (2013). "A Review of Talent Management: Infancy or Adolescence?". *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9): 1744-1761.
- Thorne K. ve Pellant A. (2007). *The Essential Guide To Managing Talent: How Top Companies Recruit, Train and Retain The Best Employees*. Kogan Page Limited, Londra, İngiltere.
- Topaloğlu, H. ve Arastaman, G. (2016). "Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme". *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2): 25-36.
- Tucker, E., Kao, T. ve Verma, N. (2005). "Next-Generation Talent Management: Insights on How Workforce Trends are Changing the Face of Talent Management". *Business Credit*, 107: 20-27.
- Tulgan, B. (2001). "Winning The Talent Wars". *Employment Relations Today*, 23(1-2): 37-51.
- Turgut, T. (2011). "Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4): 155-179.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2007). "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2): 202.

- Türen, U., Gökmen, Y. ve Tokmak, İ. (2013). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının İşletme Performansına Etkisi: İşletmelerin Sahip Oldukları Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kabiliyetlerinin Aracılık Rolü". *Business and Economics Research Journal*, 4(4): 103-129.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, "Yetkinlik", (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&karama=gts&guid=TDK.GTS.56effc1ee78303.17405159, erişim tarihi: 16.09.2015).
- Türk, M. ve Akbaba, M. (2017). "Turizm İşletmelerinde Yetenek Yönetimi Algılamalarının Örgütsel Uyum ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi". *The Journal of Academic Social Science Studies*, 62: 465-479.
- Ulrich, D. ve Ulrich, M. (2011). "Marshalling Talent: A Collaborative Approach to Talent Management". L.A Berger ve D.R. Berger (Ed.). *The Talent Management Handbook: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting The Best People*. McGraw Hill, ABD, s. 518-528.
- Uyargil, C., Özçelik, A. O., Adal, Z., Sadullah, Ö., Ataay, İ. D., Dündar, G., Acar, A. C. ve Tüzüner, L. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Ünsar, S. (2009). "Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetiminin Genel Bir Değerlendirilmesi". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 10(1): 43-56.
- Yaacoub, H. S. (2014). *The Influence of Talent Management on the Perception of Psychological Contracts: Analysis Between Two Groups*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Capella Üniversitesi, Amerika Birleşik Devletleri.
- Yazıcıoğlu S. (2006). *Yetenek Yönetiminde Bir Uygulama: Üst Düzey Yönetici Yetiştirme Amaçlı Geliştirme Programı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Venkatraman, N. ve Ramanujam, V. (1986). "Measurement of Business Economic Performance: An Examination of Method Convergence". *Journal of Management Development*, 13(1): 109-22.
- Walker, A. ve Hutton, D. M. (2006). "The Application of the Psychological Contract to Workplace Safety". *Journal of Safety Research*, 37: 433-441.
- Walker, J. W. ve Larocco, J. M. (2002). "Talent Pools: The Best and the Rest". *Human Resource Planning*, 25(3): 12-14.
- Wiener, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View". *The Academy of Management Review*, 7(3): 418-428.
- Williamson, O. E. (1981). "The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach". *American Journal of Sociology*, 87(3): 548-577.
- Wirttenberg, J. (2011). "Unleashing Talent in Service of a Sustainable Future". L.A Berger ve D.R. Berger (Ed.). *The Talent Management Handbook: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting The Best People*. McGraw Hill, ABD, s.374-384.