

Girişimcilik Eğiliminin Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma** (The Effect of Entrepreneurship Trend on Talent Management: A Research on Tourism Students)

*Nilüfer VATANSEVER TOYLAN^a, Kubilay Can ERTÜRK^b, Erencan ÇEKİÇ^b

^a Kırklareli University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, Kırklareli /Turkey

^b Kırklareli University, MS, Institute of Social Science, Department of Tourism Management, Kırklareli /Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 11.11.2019

Kabul Tarihi: 02.01.2020

Anahtar Kelimeler

Girişimcilik eğilimi

Yetenek yönetimi

Turizm eğitimi

Çoklu regresyon analizi

Öz

Bu çalışma, turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitimleri esnasında sahip oldukları yetenek yönetimi süreci ile küresel rekabet ortamının getirdiği girişimcilik eğilimlerinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada öğrencilerin sahip olduğu yetenek yönetimi boyutlarını etkileyen girişimcilik boyutları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Verilerin elde edilmesinde Kırklareli Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerden oluşan 241 kişiye, yüz yüze görüşme yöntemi ile anket uygulanmıştır. Anketlerin analizi için IBM SPSS Statistics 22.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırma bulgularını ortaya koyabilmek için tanımlayıcı istatistikler, geçerlilik, güvenilirlik testleri, çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Doğrusal regresyon analizine dayanarak model test edilmiş ve turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitimleri sırasında sergiledikleri girişimcilik eğilimlerinin akademik hayatlarında sergiledikleri yetenek yönetimi sürecine pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Keywords

Entrepreneurship trend

Talent management

Tourism education

Multiple regression analysis

Abstract

This study was carried out to determine the entrepreneurial tendencies of tourism education by the talent management process they had during their education and the global competition environment. In this context, it is aimed to determine the relationships between the entrepreneurial dimensions that affect the talent management dimensions of the students. This analysis focuses on the effect of the entrepreneurship tendencies of the students in the Kırklareli University Faculty of Tourism on a significant effect on talent management. IBM SPSS Statistics 22.0 package program was used to analyze the questionnaires obtained by face-to-face interview method. Descriptive statistics, validity, reliability tests and multiple linear regression analyzes were performed in order to reveal the research findings. The model was tested based on linear regression analysis and it was seen that the entrepreneurship tendencies exhibited during their education have a positive and significant effect on their talent management process in their academic lives.

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

* Sorumlu Yazar

E-posta: nilufer.vatansever@klu.edu.tr (N. Vatansever Toylan)

DOI: 10.21325/jotags.2020.538

**Bu çalışma Sakarya'da düzenlenen I. Uluslararası Turizmde Yeni Jenerasyonlar ve Yeni Trendler Kongresi (01-03 Kasım 2018)'nde sunulmuş bildirinin geliştirilmiş halidir.

GİRİŞ

Örgütler küreselleşen dünyanın getirdiği rekabet ortamında kendilerine yer edinebilmek ve rekabeti sürdürülebilir hale getirmek amacıyla örgütün hedeflerini gerçekleştirmek ve bu hedef doğrultusunda insan gücünü iyi yönetip, organize edebilmelidir. Örgütler sürdürülebilir başarılar elde etmek için sürekli kendilerini yenilemek ve güncel gelişmelerden haberdar olmak durumundadır. İnsan kaynakları yönetimine alternatif olarak yetenek yönetimi uygulamaları gelmiş ve örgütlerin bu yöntemi kullanarak başarılarını arttırdığı gözlemlenmiştir. Böylece yeteneklerin ayırt edici etkisini kullanmayan örgütlerin, küreselleşen rekabet ortamında güç kaybedecekleri tartışmaya kapalı bir ön kabul haline gelmiştir (Altuntuğ, 2009).

Girişimcilik etkisi ile amaç bireyde girişimcilik potansiyeline yönelik örtülü kalmış birtakım kabiliyetlerin meydana çıkarılmasını ve farkına varılmasını sağlamaktır. Bu bağlamda kendi özelliklerinin farkına varan bireylerin yetenek yönetimi süreci ile bu kabiliyetlerini daha iyi bir şekilde biçimlendireceği bir model öngörülmektedir. Yetenek yönetimi süreci öncesi bireyin ihtiyaçlarını, yeteneklerini tanımlayabilmesi ve kişilerin mümkün olan rollere göre gelişmelerinin sürdürülmesi esastır. Yetenek yönetimine etki eden boyutlardan biri olan girişimcilik, bir kişide girişimcilik potansiyeline yönelik ortaya çıkmamış yeteneklerin farkına varılabilmesine etki etmektedir (Balaban & Özdemir, 2008). Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte öne çıkan ve ekonomik gelişmeyi belirleyen temel faktörlerden biri olan girişimcilik unsurunun, kişilerin yeteneğinin gelişmesi için doğru ortamı yarattığı gözlemlenmektedir (Özkul, 2007). Bu nedenle küresel rekabet ortamının bir getirisi olan girişimcilik eğilimlerinin, turizm eğitimi alan öğrencilerin yetenek yönetimi sürecindeki etkisini araştırmak önem arz etmektedir.

Bu çalışmada girişimcilik eğiliminin yetenek yönetimi üzerindeki etkileri belirlenmeye ve açıklanmaya çalışılmıştır. Böylece eğitim hayatında iken bu ilişkilerin bilinmesi hem öğrencilerin kendilerini geliştirebilmesini hem de eğitimcilerin ve sektörün bu konuda çeşitli önlemler almasını sağlayabilecektir.

Literatür Taraması

Girişimcilik

Girişimcilik terimi, kökeni Fransızca olan ve kuruluş anlamına gelen (enterprise) kelimesine dayanan girişimci (entrepreneur) kelimesinden gelmektedir (Kantur, 2007). Girişimcilik, sektördeki eksikliklerin ve dengesizliklerin iyi bir şekilde tahmin edilmesine yönelik yetenekler ile fırsatların gözlemlenmesidir ve değer yaratmak üzere kâr amacı güden bir kuruluş kurulmasını sağlamak ya da var olan kuruluşun büyümesini sağlamak olarak ifade edilebilir (Kirzner, 1978; Bird, 1989). Bu tanımlar bağlamında girişimcilik bir süreçler bütünü kapsamında düşünülmektedir; fırsatları öngörme, yenilikçi bir bakış açısıyla yaratıcılık, risk alma ve önceden harekete geçme şeklinde bir süreç içerisinde ifade edilmektedir (Koçak, 2003).

Kişilerin girişimci olma niyetlerinde kararlarını etkileyen bu faktörler; aile desteği, maddi imkanlar, devlet destekleri ve eğitim gibi psikolojik, sosyal ve ekonomik unsurlar olarak ifade edilmiş ve bu bağlamda ifade edilen eğitim anlayışının, özellikle akademik kurumlarda verilen eğitimin gençlerin girişimcilik niyetlerini etkilemede önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca girişimcilik eğitimiyle kararlılık, başarıma arzusu, hedeflere ve fırsatlara odaklanma, ilk adımı atabilme ve sorumluluk, iç kontrol odaklılık gibi başarılı girişimcilere özgü bazı özellikler bireylere ve özellikle de girişimci adaylarına öğretilmektedir (Arıkan, 2002).

Bilge ve Bal (2012), üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesine yönelik yapmış oldukları çalışmada, girişimciliğin gelecek odaklılık ve liderlik alt boyutları ile okullar arasında anlamlı bir ilişki gözlemlemiş ve öğrencilerin üniversitede görmüş oldukları eğitim ile iş hayatına tutunabilmesi arasında doğrudan ve dolaylı bir ilişki kurulabileceğini ifade etmiştir. Bununla birlikte mezuniyetini gerçekleştiren öğrenciye verilen diploma, öğrencinin iş hayatı ile arasında resmi bir geçiş oluşturmaktadır. Bu eğitim ile öğrenim gören bireylerin, öğrendiği bilgiyi kullanarak iş hayatına ve toplumsal hayata uyum gösterdiğine yönelik yapılan çalışmalar mevcuttur (Güreşçi, 2014).

Girişimcilik eğitiminde amaçlanan, potansiyel girişimcilerde gizli kalmış özelliklerin ön plana çıkarılmasını ve farkında olmasını sağlamaktır. Bu sebeple girişimcilik zihniyetinin, bilincinin ve becerilerinin kazandırılması gerekmektedir (Ağca, 2007). Bir girişimcinin aldığı eğitim ve bu eğitimi kullanabilme yeteneği, aile ve toplumsal ortamlarda kendisine sunulan imkanlara ve iş yüküne kadar çok sayıda faktör, girişimcinin hareket noktasını oluşturmakta ve girişimcilik eğitimi, bu eğitimden faydalanan bireylerin tutum ve davranışlarının şekillenmesinin başında gelmektedir (Çuhadar & Altınel, 2016).

Son yıllarda, teknolojiye dayalı ekonomik kalkınma girişimlerinde, patentleme, lisanslama, başlangıç oluşturma (startup) ve üniversite-sanayi ortaklıkları aracılığıyla üniversitelerde teknolojik girişimciliğin teşvik edilmesine odaklanan hızlı bir artış olmuştur. Bu alanda kazandırılması gereken yeterliliklere yönelik; fırsat iyileştirme, yetkinlik geliştirme, şampiyonluk yetkinliği ve ağ oluşturma yetkinlikleri olduğu ifade edilmiştir (Grimaldi, Kenney, Sieger & Wright, 2011).

Cooke (2007)'un yaptığı bir çalışmaya göre İskoçya'daki girişimcilik, iş bulma fırsatları yaratarak 'yetenek' iyileştirmek ve yenilikçi alanlarda başarılı girişimcilik yaratmak olarak tanımlanmıştır. Bu çalışma ile girişimcilik ve yetenek arasındaki bağa vurgu yapılmaktadır. İskoç yükseköğretim kurumlarında yeni kayıt yaptıran ve devam eden öğrencilerin algılarını incelemiş ve öğrencilerin misafirperverlik endüstrisi ile ilgili kariyer fırsatlarını tanıdığı halde, çoğunluğun sektörde uzun vadeli bir kariyer öngöremediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte yetenek seviyelerinin yetersiz olması ve elde tutulması, konaklama işletmelerinin kariyer olarak görülmemesi nedeniyle zorlanan konaklama işletmeleri açısından önemli bir zorluk olduğu ifade edilmiştir (Barron, 2008). Bu nedenle günümüz rekabet ortamında girişimcilik ve yetenek yönetimi turizm işletmeleri açısından önem arz etmekte ve araştırılması, geliştirilmesi önemli bir alan haline gelmektedir.

Yetenek ve Yetenek Yönetimi

Türk Dil Kurumu'na göre yetenek; bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, kabiliyet, istidat veya bir duruma uyma konusunda organizasyonda bulunan ve doğuştan gelen güç, kapasite olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018). Kişinin üretici bir nitelikte tekrar edebilen düşünme, hissetme ve davranma yetkinliklerinin uygulanabilmesi şeklinde tanımlanan yetenek kavramı; bireyin iç düşünsel aktivitelerini gerçekleştirirken, bilgi, beceri, deneyim, tutum, yargı, iletişim ve karakterini de kapsayan bireysel kabiliyetlerinin tamamı olarak kabul edilmektedir (Altunoğlu, Atay & Terlemez, 2015). Yetenek genel olarak; "bir kimsenin bir şeyi genel hatlarıyla kavrayabilme veya uygulama kabiliyeti; bir olaya adapte olma konusunda organizmada var olan ve doğuştan gelen becerilerin güç ve kapasite" olarak adlandırılmasıdır. Eğitim bilimleri literatüründe yetenek "bireyin kalıtsal gücüne dayanan ve öğrenmesini şekillendiren, kalıplaştıran bir sınır çizgisi; dışarıdan gelen etkiyi entegre edebilme gücü" olarak tanımlanmaktadır. Yetenek bir bireyin devamlı olarak yaşadığı duygu, düşünce ve davranışları üretici bir

şekilde yaşamın her alanına yayabilmesidir (Buckingham & Vosburgh, 2001). İnsan kaynaklarına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde yetenek kavramı üzerine farklı tanımlar yapıldığı anlaşılmaktadır. Bunlardan en çok ilgi çeken ise akrostiş tekniği ile Deb (2005) tarafından yapılmıştır. “Yetenek”, belirli kaynaklarda “Talent” kelimesini oluşturan; Triumph (Başarı), Ability (Kabiliyet), Leadership (Liderlik), Easiness (Pratiklik), New-fangled (Yaratıcılık) ve Time (Zaman) kavramlarından oluşan bir bütün olarak ifade edilmiştir (Deb, 2005). Bu adımları takip ederek gerçekleştirmek eğitimciler, çalışanlar ve yöneticiler açısından önem arz etmektedir.

Yetenek yönetimi, günümüzde şirketlerin sektörde rekabet edebilmesi amacıyla, örgütlerin stratejik amaç ve hedefleri ile entegre olarak yüksek performans ve potansiyele sahip bireylerin işletmeye kazandırılması, geliştirilmesi ve elde tutulmasını kapsayan ve insan kaynakları yönetimine yeni sorumluluklar getiren bir yaklaşım ve yönetim felsefesi olarak tanımlanmaktadır (Atlı, 2012). Bu yönetim felsefesi içerisinde iş gücü planlamasını, analizini, iş alma sürecini, eğitim ve geliştirme faaliyetlerini, elde tutma çabalarını ve yedekleme planlarını kapsamaktadır (Solmaz & Akgöz, 2012). Yetenek yönetimi, işletmeyi hedeflenen başarıya ulaştırmaya yardımcı olan en önemli stratejilerden biri olarak görülmektedir (Pralhalad & Hamel, 1990).

Sürdürülebilir rekabette avantajlar elde etmek ve geliştirmek için işletmeler yetenek yönetimini aktif olarak uygulamalıdır. Kapsamlı ve uyumlu bir yapı olan yetenek yönetimi, yetenek ihtiyaçlarını belirleme, bireysel yetenekleri işletmeye çekmek, gelişmelerini sağlama ve yetenekli çalışanlardan sürekli olarak aktif yararlanma sürecidir (Yalçın, 2018).

Genel olarak bakıldığında örgütlerin kar maksimizasyonu ve istikrarlı bir rekabet faydası gözeterek büyüebilmesi, sahip oldukları personelin yenilikçi ve özgün projeleri hayata geçirebilmeleri sonucu oluşacağı açıklanmaktadır (Altıntaş, 2007). Yetenek yönetimi ile işletmenin amaçlarına ulaşmasında destek olması beklenen yeteneğin elde tutulmasının kolaylaştırılmasında ve belirli bir yetkinliği barındıran personelin kurumsal sadakatinin geliştirilmesinde etkili olduğu bilinmektedir (Morton, 2005). Bunun yanı sıra iş süreçlerinde ortaya çıkabilecek sorunları ortadan kaldırmak ve işletmenin bünyesinde barındırdığı potansiyelin etkin kullanılarak kapasitenin artmasına katkı sağlamanın yetenek yönetimi ile ilişkilendirildiği çalışmalar göze çarpmaktadır (Cunningham, 2007). Böylece yetenek yönetiminin işletmelerde yenilikçiliği sağlamasından, personel sadakatine ve kapasite arttırımına kadar pek çok konuda önemli olduğu görülmektedir.

Turizm işletmeleri emek yoğun özelliğe sahip olması, misafir beklentilerinin sürekli bir değişim halinde olması, yatırımların belirli aralıklarla bir yenilenme süreci içerisine girme mecburiyeti içerisinde olması gibi sebeplerle dinamik bir yapıya sahiptir (Tunçsiper & İlban, 2006). Değişim ve dönüşümün gerekli zamanda hedeflerine ulaşabilmesi açısından, insan kaynakları uzmanları çalışmalarında yetenek yönetimi konusunu en öncelikli ve kritik bir çalışma alanı olarak görmektedir (Alayoğlu, 2010). Yetenek yönetiminin turizm işletmelerinde etkin kullanılmasıyla, kurumsal başarıya yansıtacağı sonuçlar önemlidir. Bu nedenle turizm işletmelerinin yetenek yönetimi çalışmalarına yoğunlaşmalarının belirli nedenleri vardır. Bunlar; turizm işletmelerinin yetenekli çalışanları istihdam edilmesi ve elde tutulması yoluyla sektörde varlığını sürdürebilmek (Akgöz, 2016), sektörde değişime yön vermek amacıyla ilkleri bulup ve bunları sektöre yansıtılması yoluyla sektörel liderlik elde etmek, giderek işletmelerin nitelikli iş gücü ihtiyacının artması sebebiyle demografik yapıdan etkilenmemek (Çırpan & Şen, 2009), yetenekli bireylerin işletmede istihdam edilmesi yoluyla işletmeye değer katmak (Baltaş, 2001) şeklinde ifade edilmektedir.

Yetenek yönetimi, işletmelere nitelikli iş gücü yetiştirme vizyonuna sahip eğitim kurumlarında da uygulanmaktadır. Bireylerin küreselleşme süreci ve yoğun rekabet ortamında başarılı olmak için çeşitli bilgi, beceri ve yetenekler ile donanmış, motivasyonu üst seviyede, kendi amaçları ile eğitim örgütünün amaçlarını uyumlaştırmış bir iş gücü gerekliliğinin sektörün ihtiyacı olduğu yapılan araştırmalar neticesinde bilinmektedir (Özçelik, 2010'dan akt. Tabancalı & Korumaz, 2014). Tarihsel olarak bakıldığında ise konaklama endüstrisi öğrencilerinin eğitimine yönelik yaklaşım, endüstri ile ilgili bir müfredata yol açan ve genellikle öğrenci eğitiminin bir bileşeni olarak sağlanan iş temelli öğrenim dönemiyle sonuçlanan bir koşullu mesleki felsefeden gelmektedir (Alexander, 2007). Fakat Riley (2005) ise, işletmelerin bunun tersini söylemekte olduğunu ve üniversitelerin öğrencileri direkt işletmeye hazırlamadığını ifade etmektedir. Bazı konaklama endüstrisi akademisyenlerinin, sektörün ihtiyaçlarına göre müfredatın daha az uygulanabilir olduğu konusunda kaygıları ifade edilmiştir (Watson, 2008). Öğrencilere yönelik çalışmalarda ise Jenkins (2001) tarafından yapılan araştırmada öğrencilerin yüzde 50'sinin sektörü kariyer tercihi olarak görmediği anlaşılmıştır.

Konaklama işletmelerinin diğer sektörlerdeki işletmelerden farklı yönetilmesi gerektiği ve bu nedenle bu bölümde öğrenim gören bireylerin müşteri hizmetleri yönelimi, finansal yönetim, piyasa eğilimleri de dahil olmak üzere işletme ve yönetim yeterliklerinde, yeteneklerinin geliştirilmesi gerektiği konusunda görüşler mevcuttur (Jauhari, 2006). Yapılan bazı araştırmalarda ise uluslararası bağlamda yönetsel beceri ve yeterlilikler incelenmiş, bireylerin sahip olduğu kültürel duyarlılığa, uyarlanabilirliğe, esnekliğe, kişiler arası becerilere dikkat çekilmiş ve bunun yanı sıra açık fikirlilik, takım oyunu ve hizmet tutum becerilerinin de eklenerek geliştirilmesi gerektiği açıklanmıştır (Kriegel, 2000; Velo & Mittaz 2006). Son yıllarda konaklama endüstrisi içinde hizmet veren işletmelerin mevcut ve potansiyel müşterileri için yaptıkları hizmet vaatlerini sunabilen, uygun şekilde motive edilmiş, eğitilmiş ve kalifiye elemanlar bulmanın zorluğu yapılan çalışmalarla ortaya konmaktadır. Bu durum mesleki eğitim veren kurumların öğrenciler üzerinde gerekli becerileri kazandıracak ve var olan kabiliyetlerin geliştirilmesini aynı zamanda yönetilmesini sağlayabilecektir. Böylece hem mesleki eğitim veren kurum kalitesinin artmasına hem de bireyin daha çok kariyer fırsatı geliştirmesine yardımcı olacağı belirtilmektedir (Barron, 2008). Bu sebeple işletmelerin çalışanlar için yapacakları yetenek geliştirme programlarının yüksek öğrenim sıralarında başlatılması üzerinde durulması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Girişimcilik ve Yetenek Yönetimi

Sürekli ve hızla değişen rekabetçi ortamda işletmeler, varlıklarını korumak ve rekabet güçlerini korumak için rakiplerinden daha önce ve daha hızlı taklit edilmesi zor yenilikçi yöntemler bulmalıdır (Kara ve Tekin, 2019). Günümüzde bilgi, teknoloji fırsatları kadar önemlidir. En doğru bilgilerden yararlanan ve bunları organizasyonların çıkarları için değer haline getiren yetenekli çalışanlar, kuruluşların rekabet avantajını koruma ve hedeflerine ulaşma açısından stratejik öneme sahiptir (Uludağ, 2019).

Yetenek yönetiminin başarılı organizasyonların geliştirilmesinde önemli bir faktör olarak nitelendirilmesinin ardından Thorne ve Pellent (2007) yetenek yönetimine odaklanmanın diğer stratejik hedeflere katkıda bulunacağını ifade etmiştir. Yazarlara göre gelecekte oluşacak liderlik problemleri üzerine, müdürlerin atanmasındaki zorluklar ve eğitim sonrası iş hayatı için kaliteli bir öğrenme ortamı oluşturmak, akademik markasına değer katmak için yeni liderlik trendlerini oluşturacak girişimleri takip eden yetenekli insanlar yetiştirmek olarak görülmektedir.

Scott ve Revis (2008), yaptığı araştırma ile kariyer yönetiminde gelişmelerin bir taraması ve özellikle yönetim ve konaklama bölümlerinden mezun olmuş üniversite mezunlarının bakış açısından, yetenek algularını incelemiştir. Hizmetin sunulduğu noktalarda başarının bütünüyle çalışanların yeteneklerine bağlı olduğu bir sektör içinde yeteneğin işe alınması, elde tutulması ve ilerleyişi ele alınmıştır. Sonuç olarak insanlara yapılan yatırımın, sunulan hizmetin kaliteli olmasını sağlamada en önemli şey olduğu ve rekabetçi avantajın yönlendiricisi olarak yetenek yönetiminin potansiyelinin önemi vurgulanmıştır.

Ülkenin ekonomik anlamda yükselişe geçmesinde girişimciliğin rolü büyük önem kazanmaktadır. Girişimcilerin yeteneklerinin gelişimini sağlayan girişimcilik eğitimleri ile girişimcilerin sayısının artması kaçınılmazdır (Vural, 2018). Girişimcilik eğiliminin artmasında etkili olan önemli hususlardan birisinin eğitim olduğu düşünülmektedir. Öğrencilerin girişimcilik eğitimleri yeteneklerini ve becerilerini oluşturmaktadır. İşletmelerin yönetilmesinde ise deneyimli ve yetenekli olmalarını sağlamaktadır (Tuncer & Doğan, 2018).

Nzozzo ve Chipfuva (2013), çalışmasında turizm ve konaklama sektöründeki yetenek yönetiminin kavramsal bir analizini sunmaktadır. Eğlence ve iş seyahati endüstrisini kapsayan sektör, ulusal ekonominin hayati bir sektörü olarak ifade edilmiştir. Ayrıca, son zamanlarda bu sektörün yüksek hizmet yönelimli yapısı nedeniyle, çalışanların uygun beceri ve bilgi birikimine sahip olmalarını ve korunmalarını sağlamak için verilen stratejik önemi aktarmıştır. Sonuç olarak, turizm eğitim sistemlerinin modernleştirilmesi, çok yönlü çalışma yöntemleri, esnek çalışma saatleri ve mevcut çalışanların beceri ve yeterliliklerinden faydalanma gibi etkenler, bu sektörün başarısının anahtarı olarak belirlenmiştir.

Turizm sektöründe sürdürülebilirlik anlayışı ile hareket edilmesi zorunluluğu değişimi kaçınılmaz kılmaktadır. Girişimcilerin bu değişikliği doğru bir şekilde yönlendirebilmeleri için yeteneklerine gereksinim duyulmaktadır (Günlü, 2015). İşletmelerde yenilikçi ve yetenekli çalışanlar işin ilerlemesine dahil edilebilir. Böylece, kalifiyeli işgücünün üzerindeki engellerin kaldırılması işletmelerde yetenek yönetimi mekanizmasını ortaya çıkartabilecektir (Demirel & Savaş, 2017).

Cooke (2007) yaptığı araştırma ile iş bulma fırsatları yaratarak başarılı girişimler sağlayanların yetenekleri iyileştirme çabaları arasındaki bağa vurgu yaparak çağdaş bir faktör olan girişimcilik ile yetenek arasındaki bağı açıklamıştır. Girişimcilik ile yetenek yönetimi ilişkisi üzerine başka bir araştırma Grimaldi ve arkadaşları (2011) tarafından yapılmıştır. Çalışmada akademik girişimciliğin desteklenmesinin yetenekli öğrenci ve öğretim elemanlarının işe alınmasına katkıda bulunabileceği ifade edilmiştir. Son zamanlarda akademik girişimciliğin, bilgi ve teknolojiyi aktarmak için yetenekler geliştiren üniversiteler tarafından teşvik edilebileceğini vurgulamışlardır.

Deery ve Jago (2015) ise çalışmalarında yetenek yönetimi sürecini, iş yaşam dengesi ve elde tutma stratejileri üzerinden araştırarak yetenekli insanları cezbetmenin ve elde tutmanın, belirli demografik ve psikolojik eğilimler sonucu gittikçe zorlaştığını ortaya koymuştur. Konaklama ve turizm sektöründe yetenek yönetimi ile ilişkili çağdaş faktörler hakkında akademik bir bakış açısı ile ilişkilendirilip araştırma yapan Sheehan ve arkadaşları (2018), kuruluşlar içerisinde kurumsal bağlılığın oluşmasını gerekli görmüştür. Aynı zamanda kuruluşlar içerisinde yetenek kültürünün kademeli olarak ilerlemesi gerektirdiğini ifade etmiştir.

Yenilik yaratarak ve yaratıcı yetenekler kullanarak girişimcilik, yeni teknoloji, hizmet ve piyasalar bularak, değer oluşturmaktır (Bird, 1989). İş hayatında az zamanda büyük başarılar elde eden girişimcilere rastlanılmakta, başarılı

girişimcilerin çok farklı yetenekleri olduğu görülmektedir. Bununla beraber başarılı diyebileceğimiz girişimcilerin ortak özellikleri arasında risk alabilme, sorumluluk üstlenme, dinamik bir kişilik, yeniliğe, değişime ve dönüşüme açık bir yapı, ihtiraslı ve büyük olma tutkusu, nihayet başarıya odaklanma gibi yetenekler sayılmaktadır (Yılmaz & Sünbül, 2009).

Girişimcilikte başarı ile girişimcilerin yetenekleri arasında yakın ilişki bulunduğu da bilinen bir gerçektir. Başarılı girişimcilerin yetenekleri de şu şekilde ifade edilebilir a) Yaratıcı düşünme becerisi, b) Cesaret, tutku ve kararlık c) İnsanlarla üst düzeyde ilişki kurabilme becerisi, d) Kendisini yazılı ve sözlü ifade edebilme becerisi, e) İşini sevmesi ve iş motivasyonu, f) İnsanları inandırma ve ikna kabiliyetinin yüksek olması, g) Yönetim becerisi ve liderlik yeteneği, h) İş bitirme azmi, i) İleri görüşlülük ve fırsatları yakalama alışkanlığı (Hisrich and Peters, 1973; Yılmaz ve Sünbül, 2009).

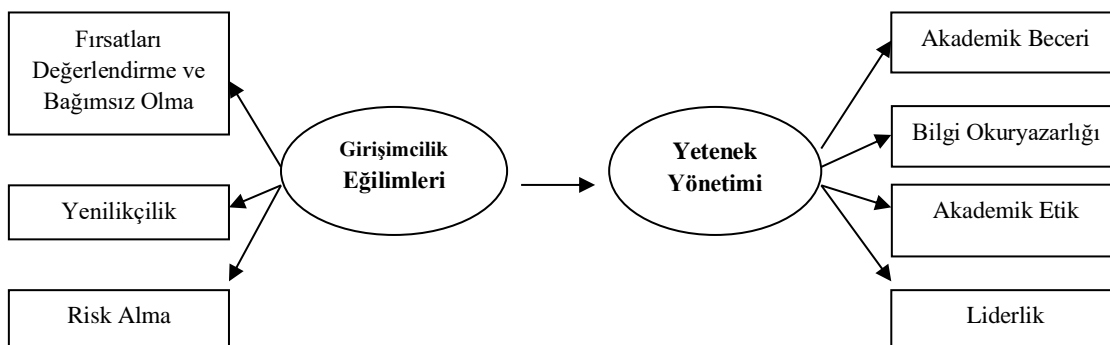
Bu nedenle çalışmada “Öğrencilerin sahip olduğu girişimcilik eğilimlerinin yetenek yönetimi süreci üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır” sorusundan yola çıkarak aşağıdaki hipotezler test edilmektedir.

H1: Öğrencilerin sahip olduğu yenilikçilik, risk alma, fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma eğilimlerinin akademik etik boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Öğrencilerin sahip olduğu yenilikçilik, risk alma, fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma eğilimlerinin liderlik boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Öğrencilerin sahip olduğu yenilikçilik, risk alma, fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma eğilimlerinin akademik beceri boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Öğrencilerin sahip olduğu yenilikçilik, risk alma, fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma eğilimlerinin bilgi okuryazarlığı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Yöntem

Bu çalışmada öncelikle turizm eğitimi alan bireylerin eğitimleri esnasında uyguladıkları yetenek yönetimi sürecinin, küresel rekabet ortamının getirdiği girişimcilik eğilimlerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma ayrıca girişimcilik eğilimlerinin yetenek yönetimi sürecini hangi boyutlar üzerinden ne ölçüde etkilediği ve yetenek yönetimi süreci üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığını elde etmek amacıyla yapılmaktadır.

Araştırma evrenini turizm alanında eğitim gören Kırklareli Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün tespit edilmesinde kullanılan yaklaşım için Sekaran'ın kabul edilebilir

örneklem büyüklüklerini gösterdiği tablodan yararlanılmıştır. Bu tabloya göre 460 kişilik bir ana kütle için 210 kişiye ulaşılması gerekmektedir (Sekaran, 2000). Bu sebeple Kırklareli Üniversitesi Turizm Fakültesi bünyesinde öğrenci işleri ofisinden 420 öğrencinin eğitim aldığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarının, ana kütle için özelliklerini daha iyi yansıtılması amacıyla; Turizm İşletmeciliği, Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği programlarında 1, 2, 3 ve 4. sınıflarda öğrenim gören, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile 241 kişiye likert tipi anket formu dağıtılmış ve gerekli açıklamalar yapılarak doldurmaları istenmiştir.

Veri toplama yöntemi, fakülte dekanlığı ile yapılan görüşmeler sonucu izin alınarak ders başlangıçları öncesinde ders hocalarının bilgilendirilmesi ve ders süresinin bitimi esnasında öğrenim gördükleri sınıflarda ulaşılması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak bu araştırmada yüz yüze görüşme ve tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Yüz yüze görüşme yöntemi tercih edildiği için geçersiz soru formu bulunmamaktadır. Anket 2018 yılının Nisan–Mayıs aylarını kapsayan iki aylık dönemde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma için hazırlanan soru formunun oluşturulmasında çeşitli çalışmalardan yararlanılmıştır. Soru formu 3 bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, sınıf, bölüm bilgilerine ulaşmak için demografik ifadelerden yararlanılmıştır. İkinci bölümde yer alan yetenek yönetimi sürecinde akademik potansiyel ölçen faktörler Gündüzalp ve Özkan (2017) tarafından geliştirilen yetenek yönetimi sürecinde doktora öğrencilerine yönelik akademik potansiyel ölçeğinin lisans öğrencilerine uyarlanmasıyla oluşturulmuştur. Üçüncü bölümde ise Yılmaz ve Sünbül (2009) tarafından geliştirilen girişimcilik ölçeğinden uyarlanarak oluşturulmuştur. Demografik sorular haricinde yer alan tüm ifadeler 5’li likert tekniğiyle ölçülmüştür. Ayrıca hazırlanan anket formu uzman görüşleri alınmak üzere üç doktor öğretim üyesine sunulup, görüşleri alınıp uygun formata getirilmiştir.

Araştırma için toplanan veriler IBM SPSS Statistics 22.0 paket programlarına kaydedilmiş ve analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmanın örneklemini oluşturan Kırklareli Üniversitesi Turizm Fakültesi’nde öğrenim gören öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri incelenmiştir. Sosyo-demografik özelliklerin incelenmesinde frekans dağılımı ve yüzdeler dağılım sonuçlarından faydalanılmıştır. Çalışmada, anket formunda yer alan çok sayıda ifadeyi daha az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız boyutlar haline getirmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Genel olarak modelin değerlendirilmesi ve değişkenler arasındaki bağıntısal ilişkinin tespit edilmesinden dolayı bağıntısal yöntem modeli kullanılmıştır. Bu bağlamda birden fazla bağımlı değişkenin bulunduğu deneylerde varyans analizi yapmak için kullanılan bir teknik olan çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Bu analiz bağımlı değişken üzerindeki bağımsız değişkenlerin etkileri hakkındaki soruları cevaplamak için kullanılır. Bu sayede bütün bağımlı değişkenler için ayrı ayrı testini yaparak böylece bütün faktör ve faktör etkileşimlerinin, tek bir bağımlı değişken üzerindeki marjinal etkileri incelenmiştir.

Bulgular

Öncelikle araştırmaya katılan veri setinin tanımlanması amacıyla demografik değişkenlere ait yüzde ve frekans değerleri sunulmuştur. Katılımcıların % 63.1’i kadınlardan oluşmaktadır. Yaş grup dağılımında 19-21 yaş gruplarının, toplam katılımcıların % 57.7’sini oluşturduğu görülmektedir. Eğitim durumunda ise sadece lisans öğrencilerine yönelik bir araştırma yapılmıştır. Sınıf ve bölüm durumuna ilişkin elde edilen bulgular ise şu şekildedir:

ağırlıklı olarak 2. ve 3. Sınıflarda öğrenim gören katılımcıların %74,6'sının çalışıyor olduğu ve yine ağırlıklı olarak % 76,4 ile Turizm İşletmeciliği 1. ve 2. öğretimlerin olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilere Ait Genel Bilgiler

Değişken	Frekans	Yüzdeler dağılım %
Cinsiyet	N	%
Erkek	89	36,9
Kadın	152	63,1
Yaş	N	%
19 – 21	139	57,7
22 – 30	102	42,3
Okulun Bulunduğu İl	N	%
Kırklareli	241	100
Öğrenim Gördüğü Bölüm	N	%
Turizm İşletmeciliği 1. Öğretim	104	43,2
Turizm İşletmeciliği 2. Öğretim	80	33,2
Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği 1. Öğretim	26	10,8
Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği 2. Öğretim	31	12,9
Öğrenim Gördüğü Sınıf	N	%
1. Sınıf	10	4,1
2. Sınıf	117	48,5
3. Sınıf	63	26,1
4. Sınıf	51	21,2
TOPLAM	241	100

Çalışmada, anket formunda girişimcilik eğilimleri olarak yer alan çok sayıda ifadeyi daha az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getirmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör isimleri, yapılan literatür araştırması ile “Fırsatları değerlendirme ve Bağımsız olma, Yenilikçilik ve Risk Alma” şeklinde belirlenmiştir. Uygulanan faktör analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Analiz sonucunda 17 madde ve 3 faktör elde edilmiştir. Cronbach Alfa güvenirlik analizi sonuçlarına göre; tüm faktörlerin güvenilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonuçları toplam varyansın % 63,70’ini açıklamaktadır. Verilerin faktör analizine uygunluğunu sınamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,92’dir. Korelasyon matrisindeki ilişkilerin, faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen Bartlett küresellik testi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($p=0.000<0.05$) ve faktör analizine tabi tutulan değişkenler arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Girişimcilik Eğilimleri Faktör Analizi

1. Fırsat Değerlendirme ve Bağımsız Olma				
Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan varyans değeri	Cronbach Alfa Değeri
G-2	Verilen ödevi gerçekleştirirken, herhangi bir arkadaşım ile çalışabilirim.	0,616	24,225	0,884
G-9.	Arkadaşımdan gelen bazı projelerle katılmaktan çekinmem.	0,675		
G-1.	Karşıma çıkan fırsatları değerlendirebilirim.	0,641		
G-10.	Eğitimim sırasında karşıma fırsatları değerlendirmeyi düşünürüm.	0,627		
G-7.	Arkadaşıma değişik ödev projelerinden bahsedebilirim.	0,679		
G-8.	Yeteneklerimi oluşturabilecek alanlar oluştururum.	0,636		
G-5.	Aldığım eğitim sonucunda kendi işimi kurabilirim.	0,658		

Tablo 2. Girişimcilik Eğilimleri Faktör Analizi (Devamı)

2. Yenilikçilik				
Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan varyans değeri	Cronbach Alfa Değeri
G-14.	Projelerimde yeni yöntemlerle çalışmayı denerim.	0,758	21,346	0,837
G-13.	Farklı ödev veya projeler yapmaya güçlü bir istek duyuyorum.	0,587		
G-3.	Derslerimde daha iyi olabilmek için daha çok çaba harcamaya çalışırım.	0,776		
G-15.	Yeni bir şeyleri denememe imkan veren projeler üzerinde çalışmayı severim.	0,543		
G-4.	Zor olan ödevlerimde elimden gelenin en iyisini yaparım.	0,643		
3. Risk Alma				
Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan varyans değeri	Cronbach Alfa Değeri
G-20.	Grup çalışmalarında ödevime adapte olmakta sorun yaşamam.	0,797	18,134	0,843
G-19.	Grup çalışmalarında arkadaşlarım ile sorun yaşamam.	0,763		
G-21.	Proje ve ödevlerde ortaya çıkabilecek her türlü riski göze alabilirim.	0,657		

Yetenek yönetimi formunda yer alan ifadelere yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizinde ise yapılan literatür taraması ile “Akademik beceri, akademik etik, liderlik ve bilgi okuryazarlığı” olarak belirlenmiştir. Uygulanan analiz doğrultusunda sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir. Analiz sonucunda 19 madde ve 4 faktör elde edilmiştir. Faktör analizi sonuçları toplam varyansın %63.25’ni açıklamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,89’dur. Verilerin yapılan teste uygunluğunu ölçmek için yapılan KMO ve Barlett testi sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.000<0.05$) ve faktör analizine tabi tutulan değişkenler arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Yetenek Yönetimi Faktör Analizi

1. Akademik Beceri				
Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan varyans değeri	Cronbach Alfa Değeri
YY-6.	Disiplinli çalışırım.	0,761	24,225	0,891
YY-3.	Çalışmalarım ile ilgili sorumluluk almaktan kaçmam.	0,768		
YY-4.	Verimli çalışırım.	0,777		
YY-2.	Ders çalışma saatlerine özen gösteririm.	0,768		
YY-5.	Amaçlarıma ulaşmak için ısrarla çalışırım.	0,748		
YY-1.	Ödevlerimi öncelik sırasına koyarım.	0,755		
YY-7.	Amaçlanan hedefleri gerçekleştirmek için planlar geliştiririm.	0,586		
2. Akademik Etik				
Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan varyans değeri	Cronbach Alfa Değeri
YY-15.	Ödevlerim için kaynak derleme ve kaynakları oluşturma konusunda iyiyim.	0,658	13,917	0,818
YY-16.	Ödevlerimde nasıl atıf ve dipnot verilmesi gerektiğini biliyorum.	0,810		
YY-17.	Ödevlerimde yanlış yöntemlerle başvurmam.	0,687		
YY-18.	Ödev sunumlarımda özgüvenim yüksektir.	0,726		

Tablo 3. Yetenek Yönetimi Faktör Analizi (Devamı)

3. Liderlik				
Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan varyans değeri	Cronbach Alfa Değeri
YY-20.	Arkadaşlarımla etkili iletişim kurarım.	0,609	13,311	0,811
YY-22.	Kişisel gelişimime önem veririm.	0,745		
YY-23.	Hatalarımı kabul ederim.	0,735		
YY-25.	Yaratıcı düşünürüm.	0,732		
4. Bilgi okuryazarlığı				
Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan varyans değeri	Cronbach Alfa Değeri
YY-26.	Bilgiye ulaşmada üniversitedeki sanal kütüphaneyi (indeks, veritabanı, web, vb) etkin bir biçimde kullanırım.	0,728	13,236	0,798
YY-27.	Araştırma yapacağım konuya uygun yöntemi belirlemede yeterliyim.	0,703		
YY-28.	Özgün konular araştırmaya istekliyim.	0,694		
YY-29.	Derste ilk kez duyduğum bir konuyu araştırıp bilmek isterim.	0,753		

Girişimcilik eğilimleri ve yetenek yönetimi süreci alt boyutları belirlendikten sonra bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini daha net görebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi ve yapılmıştır. Ancak bundan önce hem çoklu regresyon analizinin varsayımlarından birini değerlendirmek hem de değişkenler arasındaki ilişkiyi ve yönünü görebilmek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon

Değişkenler	Ort.	Ss	1	2	3	4	5	6	7
1. Risk Alma	15,58	3,64	1	0,635**	0,698**	0,478**	0,494**	0,536**	0,600**
2. Yenilikçilik	10,97	2,99	0,635**	1	0,660**	0,548**	0,445**	0,423**	0,639**
3. Fırsatları Değerlendirme ve Bağımsız olma	34,93	6,89	0,698**	0,660**	1	0,445**	0,484**	0,630**	0,586**
4. Akademik Beceri	23,69	6,61	0,478**	0,548**	0,445**	1	0,532**	0,404**	0,435**
5. Akademik Etik	14,18	3,64	0,494**	0,445**	0,484**	0,532**	1	0,487**	0,513**
6. Liderlik	20,20	3,81	0,536**	0,423**	0,630**	0,404**	0,487**	1	0,626**
7. Bilgi okuryazarlığı	18,21	4,24	0,600**	0,639**	0,586**	0,435**	0,513**	0,626**	1

Tablo 4 incelendiğinde öğrencilerin sahip olduğu girişimcilik eğilimleri ile yetenek yönetimi boyutlarının birbirleriyle anlamlı ve doğrusal ve pozitif yönlü bir ilişki içinde oldukları görülmektedir. Bu ilişkilerin derecesi 0,70 ve 1,00 arasında olduğunda yüksek düzeyde, 0,70 ve 0,30 arasında ise orta düzeyde 0,30 ve 0,00 arasında ise düşük düzeyde olabilmektedir (Büyüköztürk, 2006). Buna göre değişkenler arasındaki ilişkilerin orta düzeyde, pozitif ve anlamlı olduğu söylenebilir.

Tablo 5.1 Akademik Beceri ve Girişimcilik Boyutlarına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Faktör Boyutları	Beta	t değ.	p	Düz. R ² değeri	F test	p	VIF
Akademik beceri	Risk Alma	0,321	2,116	0,036	0,308	32,824	0,000	2,108
	Yenilikçilik	0,822	4,758	0,000				
	Fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma	0,080	0,986	0,325				

Tablo 5.1 incelendiğinde regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. ($F= 32.824$, $p<0.001$). VIF değerinin 10'un altında olması analiz açısından bir problemin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Analiz sonucuna göre faktör boyutları, akademik beceri eğiliminin %30'unu açıklamaktadır. Ancak Beta değerlerinin anlamlılık düzeyleri incelendiğinde risk alma eğilimi ($0,036$ $p<0,05$), ve yenilikçilik eğilimi ($0,000$ $p<0,05$)'nin bu açıklamada etkili olduğu ve anlamsız beta kat sayısına sahip fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma ($0,325$ $p>0,05$) eğiliminin akademik beceri üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu durumda H1 kabul edilmiştir. Beta değerlerine göre “Yenilikçilik” unsurunun “akademik beceri” üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 5.2 Akademik Etik ve Girişimcilik Boyutlarına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Faktör Boyutları	Beta	t değ.	p	Düz. R ² değeri	F test	p	VIF
Akademik etik	Risk Alma	0,238	2,795	0,006	0,276	28,391	0,000	2,151
	Yenilikçilik	0,151	1,557	0,121				1,934
	Fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma	0,125	2,705	0,007				2,338

Tablo 5.2 incelendiğinde regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. ($F= 28.391$, $p<0.001$). VIF değerinin 10'un altında olması analiz açısından bir problemin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Analiz sonucuna göre faktör boyutları, akademik etik eğilimini %27 açıklamaktadır. Ancak Beta değerleri incelendiğinde anlamlı beta değerleri risk alma eğilimi ($0,006$ $p<0,05$), fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma eğilimi ($0,007$ $p<0,05$) ve anlamsız beta kat sayısı yenilikçilik eğilimi ($0,121$ $p>0,05$) olarak görülmüştür. Bu durumda H2 kabul edilmiştir. Beta değerlerine göre “risk alma” unsurunun “akademik etik” üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 5.3 Liderlik ve Girişimcilik Boyutlarına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Faktör Boyutları	Beta	t değ.	p	Düz. R ² değeri	F test	P	VIF
Liderlik	Risk Alma	0,195	2,353	0,020	0,401	48,389	0,000	2,209
	Yenilikçilik	0,105	1,127	0,261				1,976
	Fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma	0,303	6,665	0,000				2,426

Tablo 5.3 incelendiğinde regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. ($F= 48,389$ $p<0.001$). VIF değerinin 10'un altında olması analiz açısından bir problemin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Analiz sonucuna göre faktör boyutları, akademik etik eğilimini %40 açıklamaktadır. Ancak beta değerlerinin anlamlılık düzeyleri incelendiğinde risk alma eğilimi ($0,020$ $p<0,05$) ile fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma eğilimi ($0,000$ $p<0,05$)nin bu açıklamada etkili olduğu görülürken yenilikçilik eğilimi ($0,261$ $p>0,05$) nin bir etkisi olmadığı görülmektedir. Bu durumda H3 kabul edilmiştir. Ayrıca Beta değerlerine göre “fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma” unsurunun “liderlik” üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 5.4 Bilgi Okuryazarlığı ve Girişimcilik Boyutlarına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Faktör Boyutları	Beta	t değ.	p	Düz. R ² değeri	F test	p	VIF
Bilgi okuryazarlığı	Risk Alma	0,322	3,871	0,000	0,486	69,325	0,000	2,159
	Yenilikçilik	0,520	5,488	0,000				1,952
	Fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma	0,087	1,931	0,055				2,354

Tablo 5.4 incelendiğinde regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. ($F= 69,325$ $p<0.001$). VIF değerinin 10'un altında olması analiz açısından bir problemin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Analiz sonucuna göre faktör boyutları, bilgi okuryazarlığı eğilimini %48 olarak açıklamaktadır. Beta değerlerinin anlamlılık düzeyleri incelendiğinde risk alma eğilimi ($0,000$ $p<0,05$), fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma eğilimi ($0,055$ $p<0,05$) ve yenilikçilik eğiliminin bilgi okuryazarlığını açıklamada etkili olduğu görülmüştür. Bu durumda H4 kabul edilmiştir. Ayrıca Beta değerlerine göre “yenilikçilik” unsurunun “bilgi okuryazarlığı” üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada turizm eğitimi alan öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin yetenek yönetimi üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma modeli olarak turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitimleri sırasında sergiledikleri girişimcilik eğilimlerinin (risk alma, fırsatları değerlendirme ve bağımsız olma, yenilikçilik) akademik yetenek yönetimi süreci (akademik beceri, akademik etik, liderlik ve bilgi-okuryazarlığı) oluşturma eğiliminde pozitif bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Çoklu doğrusal regresyon analizine göre bağımsız değişkenlerden risk alma faktörü hepsinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Turizm öğrencilerinin yetenek yönetimi sürecinde risk alma eğilimlerinin fazla olması, öğrencilerin gelecekte turizm sektöründe maruz kalacakları yüksek risk faktörü ile mücadele açısından olumlu görünmektedir. Yapılan analizler doğrultusunda bağımsız değişkenlerin açıklanan varyans değerine göre yetenek yönetimi değişkenlerinden bilgi okuryazarlığı faktörü ile yüksek bir şekilde açıklamaktadır. Bu sebeple girişimcilik eğilimlerinin bilgiye ulaşmada ağırlıklı olması, bireylerin gelecekte turizm sektöründeki kariyerlerinde yapacakları faaliyetlerin niteliğini arttırabileceği öngörülmektedir. Çoklu doğrusal regresyonu testi sonucunda akademik beceri modelinde görülen risk alma, yenilikçilik eğilimlerinin ağırlıkta olması gelecekte turizm açısından akademik verimlilik ve rekabet artışı sonucu elde edilecek başarılarında önemli rol oynayabileceği düşünülmektedir. Girişimcilik eğilimlerinin yetenek yönetimi faktörlerinden liderliği yüksek bir oranda açıklaması gelecekteki turizm sektörü liderlerinin hangi eğilimler ile ilintili olduğunu anlamamıza ve bir çerçeve oluşturmamıza yardımcı olmaktadır.

Günümüzün küresel rekabet ortamının bir getirisi olan girişimcilik faktörünün akademik yetenek yönetimi sürecine etkisinin pozitif olması, bireyin eğitim sonrası yetenek yönetimi sürecini iş yaşamına yansıtılabildiği Güreşçi (2014)'nin ve Grimaldi ve arkadaşları (2011)'nin çalışmalarında görülmektedir. Benzer şekilde bu araştırmanın bulgularında görüldüğü üzere girişimcilik eğilimlerinin akademik yetenek yönetimine etkisini anlamlı bir şekilde ifade ediyor olması ve akademik yetenek yönetimi boyutlarının girişimcilik eğilimleri tarafından açıklanabiliyor olması, girişimcilik eğilimlerine sahip olan bireylerin yeteneklerini bu yönde şekillendirmesi ve bireyleri yetenek yönetimi sürecini planlamaya teşvik ettiğini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla eğitim kurumlarında girişimciliğin eğitim müfredatına dahil edilmesiyle ve yetiştirilmek istenen bireylere yönelik uygun bir yetenek yönetimi süreci modelinin geliştirilmesi ile sektörün yetenekli personel ihtiyacına cevap vereceği bir eğitim sistemine ve eğitim sonrası bireylerin kariyer sahibi olmalarına ve yeteneklerini geliştirme güdüsü içerisinde olması açısından katkısı önem arz etmektedir (Altınöz, 2018).

Çalışma kapsamında yapılan literatür taramasında işletmelerde beceri eğitimi (staj) yapmış öğrencilerin, staj yapmamış olan öğrencilere göre daha yüksek düzeyde girişimcilik eğilimlerine sahip oldukları ve turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerine verilen teorik girişimcilik derslerinin öğrencilerin girişimcilik düzeylerine katkısının sınırlı olduğunu ve bu nedenle öğrencilerin kendilerine ait bir iş fikri geliştirmeleri için yönlendirici çalışmaların yapılması

gerektiği ifade edilmiştir (Çuhadar & Altınel, 2016). Aynı zamanda yetenek yönetimine ilişkin yapılan uygulamalı çalışmaların daha çok özel sektörde faaliyet gösteren şirketlere yönelik olduğu, kamuya ait örgütlerin insan kaynağını yönetmesini doğrudan ilgilendiren yetenek yönetimine ilişkin çalışmaların özellikle de eğitim örgütlerini ilgilendiren boyutlarının irdelenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır (Tabancalı & Korumaz, 2014).

Uygulamalı ve pratik eğitime dayalı Turizm bölümlerindeki öğrencilerin yeteneklerini etkin ve verimli yönetebilmeleri ve yetenekleri doğrultusunda kariyer planlamalarını yapabilmeleri önemlidir. Bu kapsamda ders planlarının bu doğrultuda gerçekleştirilmesi ya da yeniden gözden geçirilmesi önerilmektedir. Ayrıca girişimcilik derslerinin, öğrencilerin bu konudaki yeteneklerinin artırılması yönünde, daha çok uygulamaya dönük gerçekleştirilmesi mümkün olabilir. Sektörün staj uygulamaları incelenerek onların beklentileri ile öğrencilerin ve okulun sundukları arasında eşleştirmelere gidilebilir. Çeşitli proje uygulamaları ile öğrencilerin hem yeteneklerini belirlemeleri hem de girişimcilik çalışmalarına yön vermeleri mümkün olabilir.

Öğrencilerin özellikle eğitimleri sırasında öğrencilerin girişimcilik yönlerinin gelişmesi için sunulan çeşitli fon kaynakları ile çeşitli projeler geliştirerek girişimcilik yönlerini ortaya çıkarmaları mümkün olabilmektedir. Ayrıca Turizm işletmeleri ve yöneticileri, gerek staj dönemlerinde gerekse profesyonel hayata adım attıklarında öğrencilerin yeteneklerini görerek bilinçli bir işyeri uygulaması ile onların kariyer gelişimleri, kariyer motivasyonları ve kariyer planlamaları üzerinde etkin rol oynamaktadır. İşletmeler bu bilinçle hareket ettiklerinde öğrencilere sektörü sevdirek onların sektörde kalmalarını, sektöre yönelik yenilikçi girişimlerde bulunmalarını ve profesyonel hayatlarında yeteneklerini kullanarak doğru yönlendirmelerini sağlayabilirler.

Çalışma hem yabancı literatürde hem de yerli literatürde öğrencilerin girişimcilik eğilimleri ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkileri ortaya koyan ender çalışmalar arasında yer almaktadır. Ayrıca turizm öğrencileri açısından bu ilişkileri inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışma, alandaki boşluğu doldurması ve yapılacak diğer çalışmalara örnek olması sebebiyle önem taşımaktadır. Ancak çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bu çalışma zaman ve maliyet kısıtları sebebiyle sadece bir birimde yapılmıştır. Bu nedenle sonuçlar genellenememektedir. Çalışmanın akademik katkısını artırabilmek için daha fazla üniversiteye ulaşılarak elde edilen bulgular tekrar değerlendirilmelidir. Ayrıca çalışmada farklı analiz yöntemleri ile farklı modellemeler ortaya konabilir. Daha büyük kitleler için bu modellerin içerisine yaş, bölüm, üniversite gibi demografik değişkenler de eklenerek demografik özelliklerin etkileri ölçülebilir.

KAYNAKÇA

- Ağca, V. (2007). *Avrupa Birliğinin Girişimcilik Politikası ve Türkiye'ye Yansımaları*, içinde Türkiye'de İşletmecilikte Yeni Perspektifler, edit. Kurt, M. ve Bayraktaroğlu, S., Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akgöz, E. (2016). *Turizm Paradigmaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alayoğlu, N. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde yeni dönem: yetenek yönetimi. *Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 68-97.
- Alexander, M. (2007). Reflecting on changes in operational training in UK hospitality management degree programmes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(3), 211-20.

- Altınöz, M. (2018). Yetenek yönetiminin algılanması üzerine karşılaştırmalı bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 82-95.
- Altıntaş, N. (2007). Yetenek Yönetimi Nedir?, www.kobifinans.com.tr/icerik.php?Article=499&Where=danisma_merkezi&Category=0207&Topic=2 (Erişim Tarihi: 28.05.2018).
- Altuntuğ, N. (2009). Rekabet üstünlüğünün sürdürülebilmesinde yeteneklerin rolü: Yetenek yönetim yaklaşımı. *Süleyman Demirel Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 445-460.
- Altunoğlu, A. E., Atay, H. & Terlemez, B. (2015). İnsan kaynakları bakış açısından yetenek yönetimi: Bankacılık sektörü uygulama örneği. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 15(1), 47-70.
- Arıkan, S. (2002). *Girişimcilik temel kavramlar ve bazı güncel konular*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Atlı, D. (2012). *Yetenek yönetimi (talent management), insan kaynakları yönetiminin yeni vizyonu*. İstanbul: Crea Yayıncılık.
- Balaban, Ö. & Özdemir, Y. (2008). Girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: Sakarya üniversitesi İİBF örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 3(2), 133-147.
- Baltaş, A. (2001). *Ekip çalışması ve liderlik*, İstanbul: Remzi Yayınları.
- Barron P. (2008). Education and talent management: implications for the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 730-742.
- Bilge, H., & Bal, V. (2012). Girişimcilik eğilimi: Celal Bayar üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 16(2), 131-148.
- Bird, B. J. (1989). *Entrepreneurial behavior*. Illinois: Foresman and Company.
- Buckingham, M., & Vosburgh, R. M. (2001). The 21st century human resources function: it's the talent, stupid!. *Human Resource Planning*, 24(4), 17-23.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cunningham, I. (2007). Talent management: Making it real. *Deveelopment and Learning in Organizations*, 21(2), 4-6.
- Cooke, P. (2007). Regional innovation, entrepreneurship and talent systems. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 7 (2), 117-139.
- Çırpan, H. & Şen, A. (2009). İşletmelerde yenilikçiliği geliştirmede etkili bir araç: Yetenek yönetimi. *Çerçeve*, 52(16), 110-116.
- Çuhadar, M. & Altınel, M. (2016). Turizm eğitimi alan öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin analizi: Ortaöğretim öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 3 (2), 1-14.
- Deb, T. (2005). *A Conceptual approach to strategic talent management*. New Delhi: Indus Publishing Company.
- Deery, M. & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27 (3), 453-472.

- Demirel, Y. & Savaş Y. (2017). Nepotizmin yenilik ve yetenek yönetimi üzerine etkisi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 129-142.
- Gündüzalp, S. & Özcan, B. M. (2017). Yetenek yönetimi sürecinde doktora öğrencilerine yönelik akademik potansiyel değerlendirme kriterleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Theory and Practice in Education*, 13(2), 368- 391.
- Günlü, E. (2015). Sosyal girişimcilik olgusunun kavramsal analizi ve turizmde sosyal girişimcilik, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (35), 23-42.
- Güreşçi, E. (2014). Girişimcilik eğilimi üzerine bir araştırma: İspir Hamza Polat MYO örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 23-38.
- Grimaldi, R., Kenney, M., Sieger, D. S. & Wright, M. (2011). 30 Years after bayh-dole: Reassessing academic entrepreneurship. *Research Policy*, 40, 1045-1057.
- Hisrich, R. D. & Peters, M. P. (1998). *Entrepreneurship*. New York: Irwin Mc Graw Hill.
- Jauhari, V. (2006). Competencies for a career in the hospitality industry: An Indian perspective. *Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(2), 123-34.
- Jenkins, A.K. (2001). Making a career of it? Hospitality students' future perspectives: An Anglo-Dutch study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 13-20.
- Kantur, D. (2007). Kurumsal girişimcilik teması ve ölçümü. In *Corporate Entrepreneurship Construct and its Measurement, Proceedings of the 15th National Management and Organization Congress*, 133-142.
- Kara, A. & Tekin, E. (2019). İç müşteri ilişkileri yönetiminin iç girişimciliğe etkisi üzerine bir araştırma, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 1261-1288.
- Kirzner, I. M. (1978). *Competition and entrepreneurship*. Chicago University of Chicago Press.
- Koçak, A. (2003). Pazarlama ve girişimcilik arasındaki ilişki, girişimci pazarlaması. *Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi*, 5(5), 48-56.
- Kriegl, U. (2000). International hospitality management: identifying important skills and effective training. *Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly*, 41 (2), 64-71.
- Morton, L. (2005). Talent management value imperatives: Strategies for succesful execution. *Research Report R-1360-05-RR*, Conference Board.
- Nzozzo, Chishamiso, F. & Chipfuva, T. (2013). Managing talent in the tourism and hospitality sector: A Conceptual view point. *International Journal of Academic Research in Accounting*, 3 (2), 92-97.
- Özkul, G. (2007). Kapitalist sistemin sürükleyici aktörleri: Ekonomik teoride girişimciler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 343-366.
- Prahalad, C.K. & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79-91.

- Riley, M. (2005). Food and beverage management a review of change. *International Journal of Contemporary Management*, 17 (1), 88-93.
- Sheehan, M. Grant, & K. Garavan, T. (2018). Strategic talent management: A macro and micro analysis of current issues in hospitality and tourism. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 10 (1), 28-41.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skillbuilding approach*. UK: Wiley&Sons.
- Scott, B., & Revis, S. (2008). Talent management in hospitality: graduate career success and strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20 (7), 781-791.
- Solmaz, B. & Akgöz, E. (2012). Turizm işletmelerinde sürdürülebilir rekabet aracı olarak yetenek yönetimi, *II. Disiplinler Arası Turizm Araştırmaları Kongresi*, 12-15 Nisan 2012, Antalya.
- Tabanlı E. & Korumaz, M. (2014). Eğitim örgütlerinde yetenek yönetimi, *Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi. The Journal of Academic Social Science Studies*, 25 (1), 139-156.
- Thorne, K. & Pellent, A. (2007). *The essential guide to managing talent*. London: Kogan Page.
- Tuncer, M & Doğan, S. (2018). Girişimcilik eğiliminde eğitimin etkisi: turizm işletmeciliği öğrencilerine yönelik bir araştırma, *Turizm Akademik Dergisi*, 2, 97-108.
- Tunçsiper, B. & İlban, O. M. (2006). Turizm işletme belgeli otel işletmelerinin pazarlama sorunları: Balıkesir ilinde bir alan araştırması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 225-244.
- Uludağ, G. (2019). Lider üye etkileşiminin yetenek yönetimine etkisi üzerine bir alan araştırması, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(28), 338-353.
- Velo, V. & Mittaz, C. (2006). Breaking into emerging international hotel markets: skills needed to face this challenge and ways to develop them in hospitality management students, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 18 (6), 496-508.
- Vural, S. (2018). Girişimciliğin artmasında mesleki eğitimin rolü: meslek yüksekokullarında girişimcilik dersleri üzerine bir araştırma, *Journol of Education*, (1), 29-36.
- Yalçın, M. (2018). Sürdürülebilir rekabette yetenek yönetimi: kurumsal işletmeler üzerine bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 59(11), 1205-1215.
- Yılmaz, E. & Sünbül, M.A. (2009). Üniversite öğrencilerine yönelik girişimcilik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 196-203.
- Watson S. (2008). Where are we now? A review of management development issues in the hospitality and tourism sector: Implications for talent management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20 (7), 758-780.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=YETENEK, (Erişim Tarihi: 05.05.2018).

The Effect of Entrepreneurship Trend on Talent Management: A Research on Tourism Education Students

Nilüfer VATANSEVER TOYLAN

Kırklareli University, Faculty of Tourism, Kırklareli /Turkey

Kubilay Can ERTÜRK

Kırklareli University, Institute of Social Science, Kırklareli /Turkey

Erencan ÇEKİÇ

Kırklareli University, Institute of Social Science, Kırklareli /Turkey

Extensive Summary

This study was conducted to determine the entrepreneurial tendencies brought by the global competitive environment through the talent management process that students have received during their education. Also, it is aimed to determine the relationships between the with the effect of entrepreneurship, the aim is to reveal and realize a number of implicit capabilities for the entrepreneurial potential of the individual. Entrepreneurship dimensions that affect the talent management dimensions of the students. In this context, it is predicted that the individuals who become aware of their own characteristics will better shape their abilities through the talent management process. It is essential for people to identify their individual needs and abilities before the talent management process and to continue to develop according to the possible roles. Entrepreneurship, which is one of the factors that affect talent management, provides the recognition of untapped talents for entrepreneurial potential for a person (Balaban & Özdemir, 2008).

In the previous studies, it is explained that the link between entrepreneurship and talent by emphasizing the link between efforts to improve the talent of successful entrepreneurs by creating job opportunities (Cooke, 2007). Another research on the relationship between entrepreneurship and talent management was conducted by Grimaldi et al. (2011). In the study, it was stated that supporting academic entrepreneurship can contribute to the recruitment of talented students and faculty members. They have recently emphasized that academic entrepreneurship can be encouraged by universities that develop skills to transfer knowledge and technology. Deery and Jago (2015), on the other hand, researched the talent management process through work life balance and retention strategies and found that attracting and retaining talented people became increasingly difficult as a result of certain demographic and psychological tendencies. Sheehan et al. (2018) found that it is necessary to establish institutional commitment within organizations by conducting research on an academic perspective on contemporary factors related to talent management in the hospitality and tourism sector. At the same time, he stated that the culture of talent within organizations requires a gradual progression. Therefore, research hypotheses are as follows: H1: Innovation, risk taking, opportunities and independent tendencies of students have a significant effect on academic ethics. H2: Students' tendency to innovate, take risks, evaluate opportunities and be independent have a significant effect on

leadership dimension. H3: Students' tendency to innovate, take risks, evaluate opportunities and become independent have a significant effect on the academic skill dimension. H4: Innovation, risk taking, opportunities and independence tendencies of students have a significant effect on information literacy dimension.

Various studies were used in the preparation of the questionnaire for the research. The questionnaire consists of 3 sections. In the first part, demographic expressions were used to examine the age, gender, marital status, class and department information of the participants. In the second part, the factors that measure academic potential in the talent management process were developed by adapting the academic potential scale for doctoral students developed by Gündüzalp and Özan (2017). In the third section, it was adapted from the entrepreneurship scale developed by Yılmaz and Sünbül (2009). Various studies were used in the preparation of the questionnaire for the research. The questionnaire consists of 3 sections. In the first part, demographic expressions were used to examine the age, gender, marital status, class and department information of the participants. In the second part, the factors that measure academic potential in the talent management process were developed by adapting the academic potential scale for doctoral students developed by Gündüzalp and Özan (2017). In the third section, it was adapted from the entrepreneurship scale developed by Yılmaz and Sünbül (2009). This analysis focuses on the effect of the entrepreneurship tendencies of the students in the Kırklareli University Faculty of Tourism on a significant effect on talent management. SPSS Statistics 22.0 package program was used to analyze the questionnaires obtained by face-to-face interview method. The model was tested based on multiple linear regression analysis and it was investigated that the entrepreneurship tendencies exhibited during their education have a positive and significant effect on their talent management process in their academic lives. In line with the data obtained, it is envisaged that the students receiving tourism education have a positive impact on the tendency to create entrepreneurship trends and academic talent management process.

This research is important not only for tourism educated individuals but also for educational institutions providing tourism education. It is also important in terms of contributing to tourism services and human resources management. Talent management researchers are generally carried out in enterprises, but this study is considered important in terms of innovations to be provided to education curricula.