

# **TURİZM İŞLETMELERİNDE YETENEK YÖNETİMİ**

**Editörler**

**Dr. Bekir EŞİTTİ**

**Dr. Erol DURAN**



**Paradigma Akademi**

**Eylül - 2018**

Turizm İşletmelerinde Yetenek Yönetimi

Editör: Bekir EŞİTTİ, Erol DURAN

ISBN: 978-605-2292-55-6

Sertifika No: 32427

Matbaa Sertifika No: 21318

Paradigma Akademi Basın Yayın Dağıtım

Fetvane Sokak No: 29/A

ÇANAKKALE

Tel: 0531 988 97 66

Mizanpaj: Fahri GÖKER

fahrigoker@gmail.com

Dizgi: Gürkan ULU

gurkanulu@gmail.com

Kapak Tasarım: Ozan ÇANKAYA

Matbaa Adres:

Ofis2005 Fotokopi ve Büro Makineleri San. Tic. Ltd. Şti.

Davutpaşa Merkez Mah. YTÜ Kampüsü

Güngören / Esenler

İSTANBUL

Tanıtım için yapılacak kısa alıntılar dışında yayıncının yazılı izni olmaksızın hiçbir şekilde çoğaltılamaz.

Bu Kitap T.C. Kültür Bakanlığında alınan bandrol ve ISBN ile satılmaktadır. Bandrolsüz kitap almayınız.

Paradigma Akademi – Eylül 2018



## **YETENEK KAVRAMI ve TEMEL YETENEKLER**

**Prof. Dr. Şule AYDIN<sup>10</sup>**

**Arş. Gör. Nurgül ÇALIŞKAN<sup>11</sup>**

### **GİRİŞ**

Yetenek olgusunun örgütler açısından öneminin anlaşılması ve stratejik rekabet kaynağı olarak kabul edilmesi 1980’li yıllarda sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde yönetim dünyasında yaşanan değişimler sonucunda ortaya çıkmıştır. Nitekim bu süreçte, işletmelerin rekabet üstünlüğünü sürdürebilmek amacıyla uyguladıkları maliyet avantajına, farklılaştırmaya ve odaklanmaya dayanan genel rekabet stratejilerinin rakipler tarafından taklit edilebildiğinin anlaşılması, işletmeleri yeni üstünlükler arayışına yönlendirmiştir. Bu çerçevede rekabet üstünlüğü unsurlarının, rakipler, piyasa yapısı ve sektör gibi işletmenin dış çevresindeki değişkenlerin analizinin yapılarak belirlenebileceğini vurgulayan yaklaşımların aksine kaynak temelli yaklaşım, işletmenin içsel faktörlerine, diğer bir ifadeyle kaynaklarına ve yeteneklerine odaklanarak rakiplerine göre daha üstün performans elde edebileceğini savunmuştur.

Kaynak temelli yaklaşımın, rekabet üstünlüğünün örgütlerin sahip olduğu stratejik kaynaklar ve yetenekler ile elde edileceğini vurgulaması, örgütlerin yönetilmesinde ve etkinliğinin sağlanmasında ‘yetenek’ kavramını merkezi bir güç konumuna getirmiştir. Nitekim günümüz yönetim dünyasında yetenek kavramı, hem işletmelerin yapı ve işleyişini vurgulayan temel yetenek, hem de işletmelerin en önemli kaynaklarından biri olan çalışan yeteneği kapsamında önem kazanarak araştırmalara konu olmaktadır. Bu çerçevede bölümde öncelikle yetenek kavramının tanımı ve özellikleri ele alınarak hem genel hem de yönetim

---

<sup>10</sup> Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, [suleaydin@nevsehir.edu.tr](mailto:suleaydin@nevsehir.edu.tr)

<sup>11</sup> Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, [nurgulcaliskan@nevsehir.edu.tr](mailto:nurgulcaliskan@nevsehir.edu.tr)

## KAYNAKÇA

- ALİ, S., PETERS, L. D., HONG, H. VE LETTICE, F. (2010). Market based organisational learning, dynamic, and substantive capabilities: an integrative framework. **Journal of Strategic Marketing** 18(5), 363-377.
- ATLI, D. (2010). İnsan kaynakları yönetiminin yeni vizyonu yetenek yönetimi ve basın işletmelerinde bir uygulama. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, S.B.E., İstanbul.
- BAKIRTAŞ, İ. ve BAKIRTAŞ, H. (2008). Firmaların sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün bir kaynağı olarak temel yetenek: Genel bir değerlendirme. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19, 101-119.
- BARNEY, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. **Journal of Management**, 17(1), 99-120.
- BUCKINGHAM, M., ve VOSBURGH, R.M. (2001). The 21st century human resources function: It's the talent, stupid! **People and Strategy**, 24(4), 17.
- CAMPELL, A. ve LUCHS, K.S. (2002). **Temel yetenek tabanlı strateji**. Ezgi Sungur (Çev.). İstanbul: Epsilon Yayınları.
- COLVIN, G. (2008). **Talent is Overrated: What Really Separates World-Class Performers From Everyone Else**. New York: Penguin.
- COPELAND, D.G. ve MCKENNEY, J.L. (1988). **Airline Reservations Systems: Lessons from History**. *MIS Quarterly*, 12(3), 353-370.
- DAY G.S. (1994). The Capabilities of Market-Driven Organisations. **Journal of Marketing**, 58, 37-52.
- DEB, T. (2005). **A Conceptual Approach to Strategic Talent Management**. New Delhi: Indus Publishing Company.
- ERDOĞAN, G. (1999). **İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik**. İstanbul: İ.Ü. Yayınları.
- Fowler, S.W., King, A.W., Marsh, S. J. ve Victor, B. (2000). Beyond Products: New Strategic Imperatives For Developing Competencies In Dynamic Environments. **Engineering and Technology Management** 17, 357-377.

- FREEMAN, C. ve SOETE, L. (2003). **Yenilik iktisadı**. Ergun Türkcan (Çev.) Ankara: Tübitak Yayınları.
- GAGNE, F. (2004). Transforming gift into talents: the DMGT as a developmental theory. **High Ability Studies**, 15 (2), 119-147.
- GALLON, M.R., STİLLMAN, H.M. ve COATES, D. (1995). Putting core competency thinking into practice. **Research-Technology Management**, 38(3), 20-28.
- GRÖBLER, A. (2010). An exploratory system dynamics model of strategic capabilities in manufacturing. **Journal of Manufacturing Technology Management**, 21(6), 651-669.
- HAFEEZ, K., ZHANG, Y., ve MALAK, N. (2002). Core competence for sustainable competitive advantage: a structured methodology for identifying core competence. **IEEE Transactions on Engineering Management**, 49(1), 28-35.
- HİTT, M.A., IRELAND, R.D. ve HOSKİSSON, R.E. (2012). **Strategic Management Cases: Competitiveness and Globalization**. United Kingdom: Cengage Learning.
- [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime=yetenek](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=yetenek)  
(06.04.2018)
- JAVIDAN, M. (1998). Core Competence: What Does it Mean in Practice?. **Long Range Planning**, 31(1), 60-71.
- KOTABE, M., SRINIVASAN, S.S. ve AULAKH, P.S. (2002). Multinationality and firm performance: The moderating role of R&D and marketing capabilities. **Journal of International Business Studies**. 33 (1), 79-97.
- MARKIDES, C.C., ve WILLIAMSON, P.J. (1994). Related diversification, core competences and corporate performance. **Strategic Management Journal**, 15(S2), 149-165.
- PRAHALAD, C.K. ve HAMEL, G. (1990). **The Core Competence of the Corporation**. Harward Business Review, 3, 79-91.
- REED, R. ve DEFILLIPPI, R.J. (1990). Causal ambiguity, barriers to imitation, and sustainable competitive advantage. **Academy of Management Review**, 15 (1),88-102.

- SELZNICK, P. (1984). **Leadership in Administration**. Berkeley: University of California Press.
- Srivastava, S.C. (2005). **Managing Core Competence of The Organization**. *Vikalpa*, 30(4), 49-64.
- TANSLEY, C. (2011). What Do We Mean by The Term ‘Talent’ In Talent Management? **Industrial And Commercial Training**, 43 (5), 266-274.
- TORKKELI, M., ve TUOMINEN, M. (2002). The contribution of technology selection to core competencies. **International Journal of Production Economics**, 77(3),271-284.
- VANDENBOS, G. (2006). **APA Dictionary of Psychology**, Washington: American Psychological Association.
- VENTEGODT, S., ANDERSEN, N.J. ve MERRICK, J. (2003). The life mission theory III. theory of talent. **The Scientific World Journal**, (3), 1286-1293.
- WERNERFELT, B. (1984). A resource-based view of the firm. **Strategic Management Journal**, 5(2), 171-180.
- WHITEHALL, M. (1997). The Theory and Practice of Competence-Based Competition. **Long Range Planning**, 30 (4),615-620.