

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONUSUNDA YAPILAN TEZLERİN İÇERİK ANALİZİ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

A CONTENT ANALYSIS ON THESIS ABOUT STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Öğr. Gör. Safa ACAR

Siirt Üniversitesi, Kurtalan MYO, Siirt / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-9578-0198

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, YÖK Ulusal Tez merkezinde yayınlanan stratejik insan kaynakları yönetimi ile ilgili olarak hazırlanmış olan tezlere genel bir inceleme yapmaktır. Bu çerçevede ulusal yazında stratejik insan kaynakları yönetiminin hangi yöne evrildiği incelenmiştir. Bu amaçla 1995 yılından 2018 yılına kadar hazırlanmış olan 37 yüksek lisans ve doktora tezi, üniversite, enstitü, anabilim dalı, yapım yılı, çalışmanın yapıldığı sektör, tez danışman unvanları, örneklem büyüklükleri, SİKY ile ilişkili konular ve yapılan analiz yöntemleri yönüyle içerik analizine tabi tutulmuştur.

Çalışmadan elde edilen verilere göre çalışmaların çoğu Türkçe yazılmış ve araştırmaya katılan tezlerden 27'si yüksek lisans tezidir. Ayrıca 2010 yılından bu güne kadar 17 yüksek lisans ve 4 doktora tezi yazılmıştır. Bu durum son dönemde daha yoğun olarak SİKY'nin incelendiğini göstermektedir. Tezlerde SİKY ile örgütsel performans ve personel performansı konuları daha fazla ilişkilendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Strateji, İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.

ABSTRACT

The purpose of this study is to make a general review of the theses prepared in relation to the strategic human resources management published at the YÖK National Thesis Center. In this context, the direction of strategic human resources management has been examined in the national literature. For this purpose, 37 master's and doctoral theses, which were prepared from 1995 to 2018, were subjected to content analysis with respect to university, institute, department, year of study, thesis consultant titles, sample size, issues related to SHRM and analysis methods.

According to the data obtained from the study, most of the studies are written in Turkish and 27 of them are master's thesis. Also, since 2010, 17 master's and 4 doctoral theses have been written. This situation shows that the recent period of intensive research has been conducted. In the theses, organizational performance and staff performance issues are more closely related with the SHRM.

Keywords: Strategy, Human Resources Management, Strategic Human Resources Management.

1. GİRİŞ

Son dönemlerde artan problemlerin gösterdiği üzere, küresel rekabet ve işletmelerin yaşadıkları zorluklar karşısında işletmelerin stratejik olarak rekabet etmeleri ve diğer işletmelere göre farklılaşma stratejilerini kullanarak yoğun rekabet ortamından bir şekilde sıyrılarak gelişme göstermelerini mecbur kılmaktadır. Bu kapsamda işletmeler diğer firmalardan daha üstün bir noktaya ulaşabilmek adına sahip oldukları insan kaynağına da büyük önem vermektedir. İşletmenin gelişimine paralel olarak insan kaynakları yönetimine olan ihtiyaç ta artmakta ve rekabet ortamının yoğun zararlarının ve olası tepkilerinin önüne geçme de en önemli silah olarak insan kaynakları yönetimi öne çıkmaktadır. Ancak burada işletmelerin karşılıklarına çıkan büyük bir sıkıntı işletmelerin istenilen hedefe doğru giderken engellerle karşılaşmalarına yol açmaktadır. İşletmelerin daha önceden hazırladıkları stratejiler ve

hedefler ile insan kaynaklarının faaliyetini yürüttüğü yönetim faaliyetlerinin uyumsuzluğu sonucunda işletme stratejik yönden geri kalarak belirlediği hedeflere ulaşamamakta ve insan kaynaklarının rekabet avantajlarından yararlanamamaktadır.

Bu sebeple işletmelerin stratejileri ile insan kaynakları yönetimi faaliyetleri entegre bir yapıda çalışmalı ve ortak hedeflere yönelik faaliyetlerde bulunmalıdır. Bu düşünce ile ortaya çıkan stratejik insan kaynakları yönetimi yoğun rekabet ortamının bir kurtarıcısı ve bir işletme farklılığı olarak kabul edilebilir. İşletmeler insan kaynakları yönetiminin faaliyetleri ile stratejilerini aynı çizgide birleştirerek, işletmenin hedefleri ortak bir yapı oluşturarak daha sağlam ilerleme kaydedilmektedir. İnsan kaynaklarının personel seçimi, yetiştirme, eğitim politikaları vb. gibi faaliyetleri işletmenin stratejisine uygun bir hale getirilerek işletmenin stratejisine uygun çalışanların daha işe başlamadan seçilmesi ve işletme içerisindeki çalışanların eğitim ve yetiştirme faaliyetlerinin stratejiye uygun olarak dizayn edilmesi büyük bir rekabet avantajı sağlayacaktır.

Stratejik insan kaynakları yönetimi, son dönemlerde işletmenin yoğun rekabetten kurtulmasında umut ışığı olarak kabul edilen bir yöntem şeklinde düşünülmekte ve büyük ilgi görmektedir. Bu konuda literatürde birçok çalışma yapılmakta ve stratejik insan kaynakları yönetimi farklı yönlerden incelenmektedir. Bu kapsamda bugünün işletmelerinin yöneticileri stratejik insan kaynakları yönetimine büyük önem vermektedir. İşletmeleri en iyi uygulamalara büyük önem vermekte ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları işletme yöneticilerinin dikkatini çeken gelişmeler göstermektedir. Bu kapsamda en iyi uyum yaklaşımı, insan kaynakları yönetiminin kendi stratejisinin işletmenin stratejisine olan uyumunun artırılması sayesinde stratejik insan kaynakları yönetimine yönelimi gerçekleştirmektedir. İnsan kaynakları yönetimi stratejileri ile işletmenin stratejileri arasındaki uyum ve güçlü bağlar işletmenin rekabet avantajı kazanmasında büyük öneme sahiptir.

Bu çalışmada öncelikle stratejik insan kaynakları yönetimi strateji ve insan kaynakları bağlamında incelenerek bir literatür çalışması yapılacaktır. Devam eden bölümde ise analiz kısmına geçilecek ve bu kısımda stratejik insan kaynakları yönetimi ile ilgili hazırlanmış ve YÖK Tez merkezinde yayımlanan yüksek lisans ve doktora tezleri içerik analizi yöntemiyle incelenerek bir sonuca ulaşmaya çalışılacaktır. Bu kapsamda çalışmaya dahil edilen tezler literatürde farklı konulardaki tezlere uygulanan inceleme alanları yönüyle incelenerek stratejik insan kaynakları yönetimi yazınında ortaya çıkan gelişim ve değişimin hangi yöne doğru evrildiğine dair bilgiler elde edilmeye çalışılacaktır.

2. LİTERATÜR

2.1. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

Stratejik insan kaynakları yönetiminin(SİKY) gelişimi insan kaynakları yönetiminin (İKY) gelişiminin içerisinde yer almıştır. İKY'nin ortaya çıkma zamanı tarihin eski dönemlerine kadar ulaşsa bile genel anlamda 18. Yüzyıl ve sanayi devrimi dönemlerine dayandırmak doğru olacaktır. Sanayi devriminin toplumsal düzendeki etkisi ile ortaya çıkan çalışan kavramının karşılaştığı sorunlara çözüm yolları arayışı sebebiyle İKY'nin temelleri ortaya çıkmaya başlamıştır (Gürbüz, 2011, s. 399).

İKY kavramının tanımı hakkında net bir ortak karar bulunmamaktadır. Bu sebeple farklı yönlerden incelemekte fayda bulunmaktadır. Armstrong'a göre insan kaynakları yönetiminin tanımı; "örgüt içinde çalışan insanların istihdamı, gelişimi ve refahı için stratejik, bütünleştirici, uyumlu bir yaklaşım" şeklinde ifade edilmektedir (Armstrong, 2017, s. 7). Farklı bir yönden yapılan bir tanıma göre ise, "örgütün stratejik iş hedeflerini başarmak ve çalışanların bireysel ihtiyaçlarını artırmak için iş gücünün verimli kullanılması" anlamında değerlendirilmektedir (Soysal & Kılınç, 2016, s. 327). İnsan kaynakları yönetimi kurumların işlerini yürüten kişilerin yönetimi ile ilgili bir yapıdır (Kramar, 2014, s. 1072). İnsan kaynakları yönetimi faaliyetleri etkin bir biçimde yürütülürse örgüte şöyle faydalar sağlamaktadır (Ertürk, 2011, s. 5):

- ✓ Çalışanların değişim hızı azalmaktadır.
- ✓ Çalışanların devamlılığı artmaktadır.
- ✓ Örgüt içerisinde iş kazası ile karşılaşma oranı düşmektedir.
- ✓ Üretim hatalarında düşüş yaşanmaktadır.

- ✓ Üretim kalitesinde artma yaşanır.
- ✓ Çalışanların moral ve motivasyonu artar.
- ✓ Çalışanlar ile işveren arasındaki çatışma ve gerginliklerde azalmalar yaşanır.
- ✓ Çalışanların ve genel olarak işletmenin başarısı ve verimliliği artmaktadır.
- ✓ Örgüt içerisinde arzulanın örgüt iklimi oluşturulmaktadır.

Bu değerler göz önüne alındığında, işletme içerisinde insan kaynakları yönetiminin var oluş sebebinin ve işletmelerde gerekliliğini, çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamak maksadıyla işlemlerde bulunarak kariyerlerini yükseltici faaliyetlerde bulunmaktır. Ayrıca verimlilik düzeyinin artmasını sağlamak, çalışanların iş kalitesini artırmak, doğru işe doğru çalışanın yerleştirilmesini sağlamak ve bu kapsamda doğru olan sistemi kurmak olarak düşünülebilir (Ertürk, 2011, s. 6).

İKY'nin temel amaçlarına bakıldığında ise örgüt içerisindeki çalışanların kariyer beklentilerini karşılamak, çalışanların kendilerini geliştirmelerine yönelik faaliyetlerde bulunmak, çalışanların mevcut olan niteliklerinin gelişimine katkı sağlamak yollarıyla çalışanların ve dolayısıyla örgütün performansını artırmak olarak kabul edilmektedir (Soysal & Kılınç, 2016, s. 328). İnsan kaynakları yönetimi, işlerin, çabaların, bilginin, yeteneklerin ve taahhüt edilmiş olan davranışların işlerin yapılmasına yönelik olarak yönetilme süreci olarak kabul edilebilmektedir. Bu yönden bakıldığında 20. Yüzyılın insan yönetme biçimi ve iş örgütlerinin bir nevi sosyal pratik olarak ele alınabilmesi gibi yönleri de mevcuttur. Bu durum Boxall (2007)'nin de ifade ettiği, insan kaynakları yönetiminin iş gücü yönetimi gibi geniş bir jenerik içerisine dahil etmek anlamına gelmektedir (Watson, 2010, s. 919). Bununla birlikte insan kaynakları yönetimini örgüt içerisinde yer alan üyelerin etkinliklerini ve verimliliklerini yükseltmek amacıyla yapılan bütün faaliyetlerin bütünü olarak düşünmek mümkündür. İnsan kaynakları kavramının temelinde örgütün rekabet üstünlüğünü insan faktörünün üzerine inşa etmesidir. Bu sebeple, örgüt içerisinde insan unsuru stratejik bir statü kazanmaktadır. Bu kapsamda stratejik olarak değerli olan insanın insan kaynakları ile en verimli ve etkili bir yerde değerlendirilmesi de insan kaynaklarının amacı olarak kabul edilebilir (Ertürk, 2011, s. 5).

Geçmiş ile bugün arasında insan kaynakları yönetimine bakış açısında bazı farklılıklar oluşmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi her örgütün içindeki insanların yönetimi konusunda uzman olan ve yönetim sürecinde önemli bir yer tutan bir yapı olmaktadır. Bu çerçevede örgütlerdeki sürekli değişim insan kaynakları yönetiminin rollerinde de değişime yol açmaktadır. Geçmişte hizmet sağlayıcı bir fonksiyonu olan insan kaynakları yönetimi birimleri küreselleşen dünya koşullarının ardından rekabetin artması ve Pazar paylarında oluşan küçülmelerin etkisiyle bazı farklılaşmalarla karşılaşmakta ve değişen koşullara ayak uydurmak için bazı fonksiyonlarını terk ederken yeni fonksiyonlar kazanmaya başlamıştır. İnsan kaynakları yönetiminin gelişimi operasyonel bir birimden stratejik bir birime doğru yönelmektedir. Bu yönüyle insan kaynakları yönetiminin önemi giderek artma eğilimindedir (Özutku, 2010, s. 1).

Geleneksel görüşe göre İK bir maliyet unsuru olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda İKY gelir getirmeyen ve örgüt kaynaklarını kullanan bu bölümün yönetimi de maliyetli bir organizasyon bölümü olarak düşünülmektedir. Son dönemlerde ise bu düşünce yerini insan kaynakları yönetiminin verimliliğin merkezi olma düşüncesine bırakmıştır (Soysal & Kılınç, 2016, s. 327,328).

İnsan kaynakları yönetimi 1950 yılından bu güne kadar büyük değişimler göstermektedir. İlk dönemlerde personel yönetimi olarak kabul edilirken 1970'li yıllardan sonra akademik bir disiplin olarak kabul edilerek "insan kaynakları yönetimi" şeklinde tanımlamalar başlamıştır. Bu şekilde insanın merkeze alındığı bir anlayış oluşmuştur (Gürbüz, 2011, s. 399). Stratejik insan kaynakları yönetimi daha çok 1970'lerin sonlarında ve 1980'lerde yönetimlerin daha çalkantılı ve belirsizleştiği dönemin etkisi ile ortaya çıkmaya başlamıştır (Kramar, 2014, s. 1069). 1980'li yıllardan itibaren ise insan kaynakları yönetimi ile işletme stratejisinin birlikte gelişim sürecinin oluşturulması düşüncesinden hareketle stratejik insan kaynakları yönetimi kavramı gündeme gelmiştir. bu kapsamda Dewanna ve arkadaşlarının işletmelerin etkili bir şekilde çalışmaları için gerekenler arasında misyon ve strateji, örgüt kültürü ve İnsan kaynakları yönetimini göstermesi ile insan kaynakları yönetiminin örgüt stratejileri ile uyumlu olması gerektiği düşüncesi başlamış oldu. Ancak stratejik insan kaynakları yönetiminin araştırmacıların ilgisini çekmesi 1990'lı yılları bulmaktadır (Gürbüz, 2011, s. 399). Özellikle 1990 ve

sonrasındaki analizler daha çok makro düzeyde yapılmakta ve İKY ile örgütsel strateji arasındaki ilişkiler ve uyuma odaklanılarak İKY kavramını daha geniş bir perspektife taşımıştır (Sayılar, 2005, s. 46). Stratejik insan kaynakları yönetimi, net bir biçimde insana yönelik yönetim politikalarını ve uygulamalarını özellikle finansal etkiler ve piyasanın ortaya koyduğu sonuçlar çerçevesinde, organizasyonel ve performans başarılarına bağlamıştır. Bütün etkiler de örgütün performansı ile ilişkilendirilmektedir (Kramar, 2014, s. 1069).

İşletmenin içerisinde bulunduğu çevrenin değişimi ve rekabet ortamının artması gibi etken sebeplerden dolayı örgüt içerisinde sadece işe alma ve ücretlendirme gibi geleneksel insan kaynakları faaliyetlerini yürüten insan kaynakları yönetiminin örgütlere yeterli gelmediği görülmeye başladıkça stratejik değerle içeren bir değişimin zorunluluğu da ortaya çıkmaya başladı. Bu değişim insan kaynakları yönetimi ile örgütün stratejik yönetimini uyumlu hale getirmeye olan ihtiyaçtan doğdu. Sonuç olarak SİKY ortaya çıktı (Soysal & Kılınç, 2016, s. 328). İnsan kaynakları yönetimine stratejik kelimesinin eklenmesi, insan kaynakları yönetiminin organizasyonel etkinlik içerisindeki önemini vurgulayarak ne kadar önemli olduğunu ifade etmektedir (Akdemir, 2005, s. 438).

SİKY, işletme stratejisi ile insan kaynakları yönetiminin uyumlu bir bütünleşmesi olarak kabul edilebilir. Schuler (1992) stratejik insan kaynakları kavramını geniş bir çerçevede tanımlamış, “örgütün işinin stratejik ihtiyaçlarını formüle etme ve uygulamaya yönelik olan çabalarında örgüt üyelerinin davranışlarını etkilemekte olan tüm faaliyetlerin stratejik insan kaynakları yönetimi olduğu” şeklinde ifade etmiştir (Schuler, 1992). SİKY, işletmenin belirlediği strateji ile uyumlu, işletmenin hedeflerine ulaşmak için insan kaynakları yönetimi stratejilerinin geliştirilmeleri ve uygulanmaları ile ilgili süreçlerde bir bütün olarak araştırma geliştirme ve yaklaşım faaliyetlerinin tümünü kapsamaktadır (Soysal & Kılınç, 2016, s. 328).

SİKY yaklaşımı daha çok örgütsel performansı geliştirmek ve örgüt stratejilerinin örgütsel performans üzerindeki etkisini ölçebilmek için tasarlanmış olan insan kaynakları stratejilerini kapsayan bir yönetim yaklaşımı olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımı insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin örgütün kurumsal stratejik hedefleri ile uyumlu bir pozisyonda ve örgütsel bağlamla entegre olmasının gerekliliğinden bahsetmektedir (Kramar, 2014, s. 1073). SİKY, örgüt içerisindeki bireyleri yönetmek amacıyla farklı yaklaşımlar geliştirmekte ve bu yaklaşımların uygulanmasına uygun hazırlıkları yaparak örgütün belirlenmiş olan hedeflerine ulaşmasını ve örgütün değişken olan çevresi ile oluşturacağı uyumu sağlayacak örgüt gereksinimlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. SİKY'nin bu değerlendirmesi esasen örgütün belirlenmiş olan stratejisinin örgütün başarısı ve örgütsel davranışlarını uygulayan insan faktörünün daha uyumlu ve hedefe uygun olarak donatılmalarını sağlamaktadır. İnsan kaynakları yönetimi kaynaklı rekabet avantajı elde etmek için yapılan bu faaliyetlerin stratejik bir temele dayandırılarak yönetilmesi gerekliliğini ortaya çıkartmaktadır. Bu sebeple SİKY hem etkisi daha geniş yayılım gösteren aynı zamanda da çevrenin değişimine ayak uydurabilen bütünleyici ve aynı zamanda birleştirici bir çerçeve olarak kabul edilebilir (Armstrong, 2017, s. 38).

SİKY ile stratejinin ilişkisinde ilk dönemlerde İKY'nin her bir alt işlevinin strateji ile ilişkilendirilmesi ve bu çerçevede çalışmalar ve incelemeler yapılması ve bu alt işlevlerin genel stratejiye uygunluğu tartışmaları yer almaktadır. Bu çerçevede stratejik seçim, stratejik ödüllendirme ve stratejik personel geliştirme gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Ancak burada alt işlevlerin aralarındaki ilişkiler dikkate alınmamaktadır (Sayılar, 2005, s. 47). Strateji ile İKY arasındaki bir başka ilişki de SİKY'nin yönetim ya da örgütün içinde bulunan insanların gelişmelerini ve bir bütün olarak örgütü çevresine bağlayıcı bir kavram olarak kabul ederken İKY'yi ise SİKY şemsiyesinin altında faaliyet gösteren bir çeşit düzenleyici faaliyet yapısı olarak kabul etmek gerekmektedir. Aynı şekilde SİKY ile İK stratejileri arasında da bir farkın olması doğaldır. SİKY ile stratejik kapsamda eylem ve tepkiler üretilir. Bu üretilen eylem ve tepkiler İK stratejileri ve çalışanların ve uzmanların stratejik davranışlarıdır. Bu sebeple SİKY aslında bir kurumsal çerçeve oluşturmaktadır (Armstrong, 2017, s. 38,39).

SİKY'nin belirli bazı özellikleri bulunmaktadır. Bu özelliklerin ilk sırasında işletmenin stratejisi ile olan uyumun önemi yer almaktadır. SİKY uygulamaları daha önce de söylendiği gibi makro düzeyde çalışılan bir yapıdadır. Örgütün yönetim kademesi ile çalışanlarının ortak hareket etmesini gerektirmektedir. Örgütte gelişen iç değişiklikleri izlemesinin yanında aynı zamanda dış çevrede oluşan

değişimlere de odaklanmalıdır. Örgüt içinde çalışanların değer, tutum ve davranışlarını bilmeyi ve anlamayı gerektirmektedir (Akdemir, 2005, s. 440).

SİKY'nin amaçları perspektifinden bakıldığında asıl amacı olarak örgütün gelişmesinde büyük bir ihtiyaç olan sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlaması noktasında nitelikli, hedefe kilitlenmiş ve iyi bir şekilde motive olmuş örgüt çalışanlarına sahip olmasını sağlayarak örgüt için stratejik bir yeterlilik oluşturmaktır. Bunun yanında İK stratejileri ile örgütün stratejisi arasında uyum sağlayacak adımların atılması da büyük önem arz etmektedir. Bu sayede İK stratejilerini birbirleri ile bütünleştirmeyi hedeflemektedir. Bunun yanında çalkantılı bir çevrede bulunan örgütün hangi yöne gideceğine yönelik yönlendirmeler sağlamaktır. Bu sayede örgütün iş konusundaki gereksinimleri, çalışanların ise kişisel ve toplu olarak ihtiyaçlarını tutarlı ve aynı zamanda da pratik bir şekilde karşılayacağı programları gündeme getirip uygulamak olarak düşünülebilir (Armstrong, 2017, s. 39,40).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın amacı, Türkiye'de üniversitelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili yapılmış olan tez çalışmalarının ayrıntılı olarak analiz edilerek tezlerin mevcut durumları ve genel olarak profillerini ortaya koymaktır. Bu amaçla araştırmaya konu olan tezler belirli kriterler çerçevesinde kategorize edilerek analizler yapılmış ve şu sorulara cevaplar aranmıştır.

- ✓ Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi konusunda Türkiye'de kaç adet yüksek lisans ve doktora tezi yapılmıştır?
- ✓ Bu tezlerin yayın dilleri ve izin durumlarına göre dağılımları nasıldır?
- ✓ Bu tezlerin hazırlandıkları yıllara göre dağılımları nasıldır?
- ✓ Bu tezlerin sayfa sayılarına göre dağılımları nasıldır?
- ✓ Yapılmış olan bu tezlerin hangi üniversite, enstitü, anabilim dalı ve bilim dalında yapıldığına dair dağılım nasıldır?
- ✓ Bu tezlerin tez danışman unvanlarına göre dağılımı nasıldır?
- ✓ Bu tezlerin uygulama alanları nasıl dağılım göstermektedir?
- ✓ Bu tezlerin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilişkilendirilen konularının dağılımı nasıldır?
- ✓ Bu tezlerin örneklem büyüklüklerine göre dağılımları nasıldır?
- ✓ Bu tezlerde hangi istatistikî yöntemler kullanılarak analizler yapılmıştır? Bu analizlerin dağılımı nasıldır?

Araştırmanın kapsamına ilişkin inceleme için kullanılacak veriler Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinden elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini, Türkiye'de yapılmış olan Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi konulu tezler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi konusunda yazılmış olan ve 2018 Ekim ayında erişim engeli olmayan yüksek lisans ve doktora tezleri oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi Varsayımları ve Kısıtları

Araştırma stratejik insan kaynakları yönetimi Türkiye yazınının gidişatına ilişkin bilgiler verebilmesi açısından önemlidir. Bu sayede SİKY yazınındaki yeni yönelmeler ve dönüşümler ortaya konmaya çalışılacaktır. Araştırmanın temel varsayımı güncel olan bütün konuların tezlerde işlenmiş olmasıdır. Ayrıca erişime kapalı olan tezlerin incelenmesinin yapılamaması büyük bir kısıt olarak kabul edilebilir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma nitel analiz yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Nitel analiz yöntemini Yıldırım ve Şimşek (2013), "gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma" şeklinde ifade etmektedirler (Yıldırım & Şimşek, 2013, s. 39). Nitel araştırma

yöntemlerinden betimsel bir yapıda ve tarama modeli uygulanan bir çalışmadır. Analizler tarama modeline göre yapılmıştır. Tarama modeli “var olan kayıt ve belgelerden veri toplama tekniği” olarak kabul edilebilir. Tarama modeli iki çeşit yapılabilmektedir. Genel taramada alanyazın ve literatür çalışmasına yönelik bir tarama uygulanır (Karasar, 2016, s. 229-231). Bu çalışmada tarama modellerinden içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizi, “genel olarak içeriğinin oluşumunda araştırmacının etkisi olmayan materyallerin içeriğine ilişkin objektif bir değerlendirme şekli geliştirmeyi amaçlar” şeklinde açıklanabilecektir (Kurtuluş, 2010, s. 50,51).

Tezlerin belirlenme sürecinde Ulusal Tez Merkezi arama kısmına “stratejik insan kaynakları yönetimi” ibaresi yazılmış ve liste halinde çıkan tezlerden erişim izni olanlar çalışmaya dahil edilmiştir. Elde edilen tezlerin bilgileri SPSS 25.0 istatistik paket programı vasıtasıyla frekans dağılımlarına dönüştürülmüş ve elde edilen veriler belirli kategorilere ayrılmak için içerik analizine tabi tutulmuştur.

4. BULGULAR

YÖK Ulusal Tez Merkezinden 2018 Ekim ayında elde edilen verilere göre Türkiye’de Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili olarak hazırlanmış tez sayısı 64 ‘tür. Ancak bu tezlerden 27 tez için erişim engeli konulmasından dolayı bu teze ulaşılamamaktadır. Bu sebeple araştırmanın kapsamına girebilecek tez sayısı 37 olarak saptanmıştır.

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi konusunda Türkiye’de kaç adet yüksek lisans ve doktora tezi yapılmıştır? Sorusunun cevabının bulunması için veri setindeki tezlerin türleri incelenmiş ve sonuçta tablo 1’deki verilere ulaşılmıştır. Tablo 1’de ulaşılan sonuçlara göre analize tabi tutulan tezlerin %72,97’si yani 27 tanesi yüksek lisans tezi iken %27,03’ü yani 10 tanesi doktora olarak hazırlanmıştır.

Tablo 1: Tezlerin Türleri

Tezlerin Türleri	Tezlerin Sayısı	Frekans
Yüksek Lisans Tezi	27	72,97
Doktora tezi	10	27,03
Toplam	37	100

Bu tezlerin yayın dilleri ve izin durumlarına göre dağılımları nasıldır? sorusunun cevabına göre bir analiz yapıldığında Tablo 2’deki ve tablo 3’deki sonuçlara ulaşılmaktadır. Tablo 2’nin sunduğu veriler ışığında stratejik insan kaynakları yönetimi ile ilgili hazırlanmış olan tezlerin sadece 1 tanesi İngilizce olarak hazırlanmış, diğer 36 tez ise Türkçe ile hazırlanmıştır.

Tablo 2: Tezlerin Yayın Dilleri

Tezlerin Yazım Dili	Tezlerin Sayısı	Frekans
Türkçe	36	97,29
İngilizce	1	2,71
Toplam	37	100

Tablo 3’deki veriler ulusal tez merkezindeki stratejik insan kaynakları yönetimi konulu tezlerin izin durumunu göstermektedir. Tablo 3’deki verilere bakarak toplam 64 adet tez içerisinde %57,81’i yani 37 tane teze erişim izni verildiğini ve 27 tane teze ise erişim engeli konulduğu görülmektedir. Bu sebeple araştırmaya sadece 37 tez dahil edilmiştir.

Tablo 3: Tezlerin İzin Durumu

Tezlerin İzin Durumu	Tezlerin Sayısı	Frekans
İzinli	37	57,81
İzinsiz	27	42,19
Toplam	64	100

Bu tezlerin hazırlandıkları yıllara göre dağılımları nasıldır? Sorusunun cevabını bulmak amacıyla yapılan analizler sonucunda Tablo 4’deki verilere ulaşılmaktadır. Tablo 4’de ortaya konan veriler ışığında en fazla yüksek lisans tezi yapılmış olan yıl 4 tez ile 2014 yılı iken en fazla doktora tezi yazılan

yıl 2 tez ile 2008 yılı olmuştur. Ayrıca, 2010 yılından bu güne kadar 17 yüksek lisans ve 4 doktora tezi yazılmıştır. Konu ile ilgili ilk tez 1995 yılında bir doktora tezidir. 1995-2000 yılları arasında konu ile ilgili hiç tez yazılmamıştır. 2014 yılında da konu ile ilgili hiç tez yazılmamıştır. Genel olarak bakıldığında son yıllarda yazılan yüksek lisans tezi sayısında bir miktar artış olduğu kabul edilebilir.

Tablo 4: Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı Tablosu

Yıl	Yüksek Lisans	Doktora	Tez Sayısı	Yüzdelik	Toplam Yüzde
1995		1	1	2,7	2,7
2000	1		1	2,7	5,4
2001	1		1	2,7	8,1
2003	1		1	2,7	10,8
2004	2	1	3	8,1	18,9
2006	1	1	2	5,4	24,3
2007	1		1	2,7	27,0
2008	2	2	4	10,8	37,8
2009	1	1	2	5,4	43,2
2010	2		2	5,4	48,6
2011	1	1	2	5,4	54,1
2012	1		1	2,7	56,8
2013	1		1	2,7	59,5
2015	4	1	5	13,5	73,0
2016	3	1	4	10,8	83,8
2017	3		3	8,1	91,9
2018	2	1	3	8,1	100,0
Toplam	27	10	37	100,0	

Bu tezlerin sayfa sayılarına göre dağılımları nasıldır? Sorusunun cevabının bulunabilmesi için yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar Tablo 5’de yer almaktadır. Tablo 5 incelendiğinde 101-150 sayfadan oluşan tezlerin sayısının 12, 100 sayfadan az sayfa sayısı olan tezlerin sayısı ise 7 olarak görülmektedir. Daha ayrıntılı bir inceleme için Tablo 6’da yüksek lisans ve doktora türlerine göre sayfa sayıları karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

Tablo 5: Tezlerin Sayfa Sayılarına Göre Dağılımı Tablosu

Sayfa Sayısı	Tez Sayısı	Yüzde	Toplam Yüzde
51-100	7	18,9	18,9
101-150	12	32,4	51,4
151-200	6	16,2	67,6
201-300	9	24,3	91,9
301 ve üzeri	3	8,1	100,0
Total	37	100,0	

Tablo 6: Tezlerin Sayfa Sayılarının Tez Türleri İle Karşılaştırmaları Tablosu

Tez Türü	Tez Türü	Tezin Sayfa Sayısı					Toplam
		51-100	101-150	151-200	201-300	301-ve üzeri	
Tez Türü	Yüksek Lisans	6	12	4	4	1	27
	Doktora	1	0	2	5	2	10
Toplam		7	12	6	9	3	37

Tablo 6 verilerine bakıldığında doktora tezlerinin büyük bir çoğunluğunun 151 sayfadan fazla sayfa sayısına sahip olduğu görülebilir. 201 ve üzeri olarak hazırlanan doktora tezi sayısı ise 7 olarak görülmektedir. Yüksek lisans tezlerinin sayfa sayısı dağılımına bakıldığında ise büyük çoğunluğunun 200 sayfanın altında olduğu 101-150 arası sayfa sayısına sahip olan yüksek lisans tezi sayısı ise 12 olarak görülmektedir.

Yapılmış olan bu tezlerin hangi üniversite, enstitü, anabilim dalı ve bilim dalında yapıldığına dair dağılım nasıldır? Sorusuna cevap verebilmek için yapılan analizlerin sonuçları Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 7: Tezlerin Yapıldıkları Üniversiteye Göre Dağılımları Tablosu

Üniversite	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
İstanbul Üniversitesi	5	13,5	13,5
Bahçeşehir Üniversitesi	2	5,4	18,9
Gebze Teknik Üniversitesi	2	5,4	24,3
İstanbul Aydın Üniversitesi	1	2,7	27,0
Sakarya Üniversitesi	2	5,4	32,4
Balıkesir Üniversitesi	1	2,7	35,1
İnönü Üniversitesi	1	2,7	37,8
Selçuk Üniversitesi	3	8,1	45,9
Yıldız Teknik Üniversitesi	1	2,7	48,6
Gazi Üniversitesi	2	5,4	54,1
Işık Üniversitesi	1	2,7	56,8
Marmara Üniversitesi	2	5,4	62,2
Karadeniz Teknik Üniversitesi	1	2,7	64,9
Trakya Üniversitesi	1	2,7	67,6
Erciyes Üniversitesi	1	2,7	70,3
9 Eylül Üniversitesi	2	5,4	75,7
Pamukkale Üniversitesi	1	2,7	78,4
İstanbul Gelişim Üniversitesi	1	2,7	81,1
Beykent Üniversitesi	2	5,4	86,5
Cumhuriyet Üniversitesi	1	2,7	89,2
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	1	2,7	91,9
İstanbul Arel Üniversitesi	1	2,7	94,6
Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü	1	2,7	97,3
Haliç Üniversitesi	1	2,7	100,0
Toplam	37	100,0	100,0

Tablo 7 verilerine göre tezlerin yapıldığı üniversiteler geniş bir dağılım göstermektedir. İstanbul Üniversitesi’nde 5 tez yapılırken, Selçuk Üniversitesi’nde 3 tez, Bahçeşehir, Gebze, Sakarya, Marmara ve Beykent üniversitelerinde ise 2’şer adet tez yapılmıştır.

Tablo 8: Tezlerin Enstitülere Göre Dağılımı Tablosu

Enstitü	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Sosyal Bilimler Enstitüsü	36	97,3	97,3
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	1	2,7	100,0
Toplam	37	100,0	

Tablo 8 verilerine göre yapılan tezlerin 36 tanesi sosyal bilimler enstitüsünde yapılmışken 1 tanesi ise eğitim bilimleri enstitüsünde yapılmıştır.

Tablo 9: Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımı Tablosu

Anabilim Dalı	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
İşletme	21	56,8	60,0
Personel yönetimi anabilim dalı	1	2,7	62,9
Yönetim ve organizasyon	4	10,8	74,3
Turizm işletmeciliği ve otelcilik	2	5,4	80,0
Sanayi ve teknoloji yönetimi	1	2,7	82,9
Endüstri ilişkileri	1	2,7	85,7
Çalışma ekonomisi	3	8,1	94,3
Rekreasyon yönetimi	1	2,7	97,1
İnsan kaynakları yönetimi	1	2,7	100,0
Toplam	35	94,6	
Kayıp veri	2	5,4	
Toplam	37	100,0	

Tablo 9 verileri ışığında en çok tezin 21 adet ile işletme ana bilim dalında yapıldığı anlaşılmaktadır. 4 tane tez ise yönetim ve organizasyon ana bilim dalında yapılmıştır. 2 adet tezde herhangi bir ana bilim dalı ifadesi yer almamaktadır.

Bu tezlerin tez danışman unvanlarına göre dağılımı nasıldır? Sorusunun cevabını almak için yapılan analizler sonucunda Tablo 10'a ulaşılmıştır.

Tablo 10: Tezlerin Danışmanlarının Unvanlarının Dağılımı Tablosu

Ünvan	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Profesör	10	27,0	27,0
Doçent	13	35,1	62,2
Yardımcı Doçent	14	37,8	100,0
Toplam	37	100,0	

Tablo 10 verilerine göre tez danışmanlarının 14 tanesi Yardımcı Doçent unvanında bulunurken 13 danışman Doçent, 10 danışman ise Profesör unvanındadır.

Tezlerin uygulama alanları nasıl dağılım göstermektedir? Sorusunun cevabına ulaşmak adına yapılan analizler sonucunda Tablo 11'deki veriler elde edilmiştir.

Tablo 11: Uygulama Alanlarının Dağılımı Tablosu

Uygulama Alanları	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
İşletme	27	73,0	77,1
Okul	3	8,1	85,7
Banka	2	5,4	91,4
Turizm işletmesi	3	8,1	100,0
Toplam	35	94,6	
Kayıp	2	5,4	
Toplam	37	100,0	

Tablo 11'den elde edilen verilere göre, işletmelerde uygulama yapılan tezler 27 adet iken okul, turizm işletmesi ve bankalarda yapılan analizler ise 2 yada 3 tezdendir.

Bu tezlerin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilişkilendirilen konularının dağılımı nasıldır? Sorusunun cevabını bulmak adına yapılan analizlerin sonuçları Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12: SİK Y ile İlişkilendirilen Konuların Dağılımı Tablosu

Konular	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Kariyer yönetimi	1	3	2,8
Dış kaynaklardan yararlanma	1	3	5,6
Çalışan performansı	12	32	38,9
Yeniden yapılanma	1	3	41,7
Rekabet üstünlüğü	2	5	47,2
Bilgi teknolojileri	2	5	52,8
Yenilik	2	5	58,3
Eğitim ve geliştirme	2	5	63,9
Liderlik	1	3	66,7
İşe alım süreci	1	3	69,4
Aktörler arası ilişkiler	1	3	72,2
Kurumsal sürdürülebilirlik	2	5	77,8
Kurumsallaşma	2	5	83,3
Toplam kalite yönetimi	1	3	86,1
Örgütsel öğrenme	2	5	91,7
Örgütsel bağlılık	1	3	94,4
Liyakat	1	3	97,2
Motivasyon	1	3	100,0
Toplam	36	97	100,0
Kayıp	1	2,7	
Toplam	37	100,0	

Tablo 12 verilene göre stratejik insan kaynakları yönetimi ile örgütsel konulardan birçok ilgili konu bulunmaktadır. Bu konuların tezlerde en fazla ilişkilendirilenleri ise çalışan performansıdır. Bunun yanında rekabet üstünlüğü, bilgi teknolojileri, yenilik, eğitim, kurumsal sürdürülebilirlik, kurumsallaşma gibi konularda işlenmektedir.

Bu tezlerin örneklem büyüklüklerine göre dağılımları nasıldır? Sorusunun cevabına ulaşabilmek için analizler yapılmış ve Tablo 13’de yer alan sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 13: Tezlerde Uygulama Alanına Giren Örneklem Sayısının Dağılımı Tablosu

Örneklem Sayısı	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
0-50	16	43,2	44,4
51-100	7	18,9	63,9
101-150	3	8,1	72,2
151-200	5	13,5	86,1
201-300	2	5,4	91,7
301-ve üzeri	3	8,1	100,0
Toplam	36	97,3	
Kayıp	1	2,7	
Toplam	37	100,0	

Tablo 13 verileri ışığında tezlerde yapılan uygulamaların örneklem sayısına bakıldığında, 50’den az örneklem büyüklüğü olan 16 tez varken 51-100 arası örnekleme olan tez sayısı 7’dir. 101-150 arası örneklem sayısı olan tez sayısı 3 151-200 arası olan 5 ve 301’den yüksek örneklem sayısı olan tezlerin sayısı ise 3 olarak ifade edilmiştir.

Tezlerde hangi istatistikî yöntemler kullanılarak analizler yapılmıştır? Bu analizlerin dağılımı nasıldır? Sorusuna cevap aranmış ve son olarak tezlerde kullanılan istatistik analizlerine bakmak için yapılan analizler sonucunda tablo 14’deki veriler elde edilmiştir.

Tablo 14: Tezlerde Yapılan İstatistikî Analizlerin Dağılımı Tablosu

Analizler	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Frekans ve yüzde dağılımı	17	45,9	47,2
Regresyon	6	16,2	63,9
Faktör analizi	1	2,7	66,7
Yapısal eşitlik modeli	2	5,4	72,2
Nitel analiz	10	27	100,0
Toplam	36	97,3	
Analiz Belirtmeyen	1	2,7	
Toplam	37	100,0	

Tablo 14’de tezlerde uygulanan analiz yöntemleri verilmiştir. Bu bilgilere göre tezlerde en fazla frekans ve yüzde dağılımı analizi uygulanmıştır. Çalışmalardan 10 tanesi nitel analiz tekniklerine göre yapılmıştır. Aynı zamanda 6 regresyon analizi uygulayan tez ve 2 yapısal eşitlik modellemesi analizi uygulayan tez bulunmaktadır. Genel olarak bakıldığında nicel analiz yöntemlerini kullanan tez sayısı 26 olarak belirlenmiştir.

5. SONUÇ

Nitelikli çalışanların rekabet avantajı sağladığının anlaşılmasından bu yana büyük bir önem kazanan SİKY uygulamaları son 20 yılda giderek daha çok çalışmaya konu olmaya başlamıştır. Strateji ve insan kaynakları uygulamalarının hedeflerinin uyum içerisinde olması sayesinde büyük bir rekabet avantajı sağlanacağı düşüncesi ile örgütler insan kaynakları yönetimi uygulamalarını stratejilerinin odak noktalarına yerleştirmeye başlamışlardır. Özellikle 1990 ‘lı yıllardan sonra artan yoğun rekabet örgütlerin içinde buldukları sektörlerde diğer firmalara göre daha rekabetçi olmalarını zorunlu kılmıştır. Bu sebeple sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak isteyen örgütler rakiplerinden farklılaşma stratejilerine yönelmekte ve bu durumun sonucunda da nitelikli elemanın değeri artmaktadır. Sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan en önemli unsur nitelikli elemandır ve insan kaynakları yönetimi bu sebeple büyük önem kazanmıştır.

Bu çalışmada da stratejik insan kaynakları yönetiminin önemine vurgu yapmak adına Türkiye’de yazılmış olan SİKY ile ilgili olarak yazılmış olan tezlerin içerik analizi yöntemiyle incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analiz çalışmasında SİKY’nin örgütsel davranış alanındaki birçok konu ile ilişkilendirildiği görülmüş özellikle örgütsel performans ve çalışan performansı gibi stratejik konularla büyük ilişki içinde olduğu görülmüştür. Örgütlerin performans artırıcı önlemler alırken stratejik amaçlar ile insan kaynakları amaçlarını birleştirmesi sayesinde performansın artacağına olan güven artmaktadır. Bu sebeple yapılan tez çalışmalarının yoğunluğu firma-personel performansı odaklı olmaktadır.

Sonuç olarak yapılan analizin gösterdiği veriler ışığında Türkiye’de son yıllarda SİKY çalışmalarına önem verilmekte aynı zamanda SİKY ile ilişkilendirilen birçok konunun olması konunun güncelliğini koruduğunu göstermektedir. Performans-strateji ilişkisinin odak noktasında yer alan SİKY örgütlerin performans gelişimine büyük katkılar sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akdemir, B. (2005). Küresel Rekabet Ortamında İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Rolü: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* , 427-455.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong'un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı*. (Y. D. Gürol, & E. Gemici, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
- Gürbüz, S. (2011). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 397-418.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel İrade Algı Çerçevesi İle Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management* , 1069–1089.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Türkmen Kitabevi.
- Özutku, H. (2010). *Örgütsel Performans Boyutuyla İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sayılar, Y. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Kuram Ve Araştırmanın Gelişimi Stratejik Olan Ve Olmayan Perspektiflerden Bir İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi* , 45-64.
- Schuler, R. S. (1992). Strategic Human Resources Management: Linking The People With The Strategic Needs of the Business. *Organizational Dynamics* , 18-32.
- Soysal, A., & Kılınc, E. (2016). İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirme ve Kariyer Yönetimi Uygulamaları. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 325-347.
- Watson, T. J. (2010). Critical social science, pragmatism and the realities of HRM. *The International Journal of Human Resource Management* , 915-931.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.