

KAMU HASTANELERİNDE STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN PUBLIC HOSPITALS

Öğr. Gör. Yeliz CANKURTARAN

Amasya Üniversitesi Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO, Amasya, Türkiye
ORCID ID: 0000-0003-0030-3354

Cite As Cankurtaran, Y. (2021). "Kamu Hastanelerinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:30, pp:1493-1497

ÖZET

Stratejik insan kaynakları yönetimi; işletmelerdeki tüm faaliyetlerin sağlıklı olarak yürütülebilmesi, faaliyetlerdeki uyumun ve bağlantının sağlanabilmesi ve işletmelerin diğer işletmelerle rekabette öne geçebilmesi açısından son zamanlarda en çok sözü edilen yaklaşımlardan biridir. Stratejik insan kaynakları yönetiminin tarihsel gelişimine bakıldığında, refah yönetimi, çalışan yönetimi, personel yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve günümüzde geçerli olan stratejik insan kaynakları yönetimini görmekteyiz. Stratejik insan kaynakları yönetimi kamu hastanelerinde ayrı bir öneme sahip olmakla beraber, birçok kısıtlılıklar ve engeller bu yaklaşımın kamu hastanelerinde uygulanabilirliğini mümkün kılmamaktadır. Oysaki stratejik kaynak olarak görülen insanın, yönetilmesinin de stratejik olması gerekmektedir. Hele ki Kamu hastanelerinde yöneticilerin çalışanlarının yeteneklerinden azami şekilde faydalanabilmeleri, amaçlarına ulaşabilmeleri ve başarılı olabilmeleri için, insan kaynakları yönetiminden etkili ve verimli bir şekilde yararlanmaları gerekir. Bu çalışmada, Kamu sektöründe İnsan kaynakları yönetimine yönelik durum ortaya konulmuştur.

Anahtar kelimeler: Strateji, Stratejik Yönetim, Stratejik liderlik, Kamu Hastaneleri

ABSTRACT

Strategic human resource management; It is one of the most mentioned approaches recently in terms of carrying out all activities in businesses in a healthy way, ensuring harmony and connection in activities, and enabling businesses to stay ahead of the competition with other businesses. When we look at the historical development of strategic human resources management, we see welfare management, employee management, personnel management, human resources management and strategic human resources management that is valid today. Although strategic human resources management has a special importance in public hospitals, many limitations and obstacles do not make this approach applicable in public hospitals. However, the management of people, who are seen as a strategic resource, should also be strategic. Especially in public hospitals, managers should benefit from human resources management effectively and efficiently in order to make the most of their employees' talents, achieve their goals and be successful. In this study, the situation regarding human resources management in the public sector has been revealed.

Keywords: Strategy, Strategic Management, Strategic leadership, Public Hospitals

1. GİRİŞ

Günümüzde parametreye bağlı sebepler vasıtasıyla; insan ve kurumlara ait herşey, geçmişe göre, hızlı bir şekilde dönüşmekte, değişmektedir (Şen,2017: 150). Teknolojik, ekonomik ve sosyal kısımda gerçekleşen bu dönüşüm hareketleri kurumların amaçlarına erişmelerinde insan kaynağına olan bağlılığı artırmıştır. Organizasyonlar İnsan Kaynakları faaliyetlerini, ilerlemelerini ve sistemlerini; organizasyon ihtiyaçlarını gözönüne alarak şekillendirdiklerinde ve faaliyete geçirdiklerinde hedeflerine erişebilmektedirler. Fakat bu yalnızca kâfi gelmemekte, kurumsal planların tespit edilmesi ve faaliyete geçirilmesinde İnsan Kaynakları Yönetimi'ne ait üstünlüklerin ve zayıflıkların hesaba katılması gerekmektedir. Bütün bu ilerlemeler insan kaynakları yönetimi ve stratejik yönetim kısmının entegrasyonunu gerekli görmektedir ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi anlayışı gündeme gelmiştir. Böyle bir entegrasyon gereksiniminin altında yatan fikir, şayet insan stratejik bir kaynaksa, bu kaynağın da organizasyondaki diğer kaynaklar gibi stratejik şekilde yönetilmesi gereğidir. Bunun yanında, İK yöneticilerinin ve İK bölümlerinin işletmedeki daha stratejik bir rol oynamaya başlamaları da Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimini lüzumlu kılmıştır (Yıldırım ve Şen, 2017: 24-25).

Organizasyonların en önemli girdileri olan çalışanlarla ve çalışanların işe alınması, görevlendirilmesi, analiz edilmesi gibi birçok süreçle alakadar olan insan kaynakları yönetimi, yönetim fonksiyonunun önemli bir kısmı olmuştur. İnsan kaynakları yönetimi, bir organizasyonun insan kaynağının ve bu insan kaynağının egemen olduğu beceri, bilgi birikimi, tecrübe gibi alt çıktıların, organizasyonun sahip olduğu diğer (finansman, üretim tesisleri, makine vb.) kaynaklarla beraber nasıl çalıştırılacağı ve yönetileceğine dair şekiller öne sürmektedir (Göçoğlu ve Kurt,2018:358).

Stratejik insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları yönetimi işlevinde kuralcı, tepkisel ve yönetsel işlevlerden giderek artan bir değişiklik önermektedir. Stratejik insan kaynakları yönetimi tanımlayıcı, proaktif ve yürütücüdür. Gerçekten de, bilgiye dayalı bir ekonomide rekabetçi kalabilmek için organizasyonların yetenekli insanları çekmesi ve işe alması gerekir (Minh ve Nwachukwu, 2020:5).

Stratejik insan kaynakları yönetimi; işletmelerin rekabet edebilmek için bünyesindeki insan kaynağının bütün özelliklerinden en verimli şekilde faydalanmasını amaç edinen, bütün faaliyetlerin birbirleriyle uyumlu ve ilgili olarak devam etmesi gerektiğini ileri süren bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeler açısından insan kaynakları rekabet yararı sağlar. Bu yüzden insan kaynağını etkili ve nitelikli biçimde inceleyen strateji ve faaliyetleri de önemlidir. Kuruluşlarda gerek bireylerin gerekse grupların uzman ve yeteneklerini ortaya çıkarabilen sistemin varolması ve yetenekli yöneticilerin varlığıyla, işletme sahip olduğu insan kaynağını etkili ve etkin bir biçimde kullanabilir. İşletmeler, en önemli rekabet avantajı sağlayan kaynaklarının insan kaynağı olduğunu, insan kaynakları yönetiminin stratejik perspektif ile anlamışlardır (Özçelik ve Doğan,2021:290).

2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Güç koşulların yaşandığı şu zamanlarda artık kurum ve kuruluşlar başarıya ulaşabilmek için üründen çok insana odaklanmaya başlamışlardır. İnsana konsantre olmak, varolan ve potansiyel insan unsurunun çok dikkatle analiz edilmesini gerekli kılmıştır. Sonuç olarak insan kaynakları yönetimi kavramı ortaya çıkmıştır. İnsan kaynakları yönetimi kavramının tarihsel gelişimi incelendiğinde, birinci dünya savaşı sırasında “refah yönetimi” kavramı yerini 1920’lerde “çalışan yönetimine”; daha sonra 1940’larda “Personel yönetimine” ve son olarak ta 1980’li yıllarda “İnsan Kaynakları Yönetimine” bıraktığı anlaşılmaktadır. Daha ayrıntılı yorumlarsak insan kaynakları yönetimi; 1920’li yıllarda Hawthorne çalışmaları biçiminde bilinen araştırma projesinin sonucuna dayanan ve Elton Mayo (1933) tarafından meydana getirilen çalışanların yönetimine dair insan ilişkileri yönetiminin yerine geçmiştir. İlk olarak ABD’de ortaya çıkan kavram ve uygulamalar diğer ülkelere hızla yayılmıştır (Kara ve Sönmez,2020:26).

İnsan kaynakları yönetimi hem çalışma hem de uygulama alanıdır. İnsan kaynaklarının verimli yönetimi, bir organizasyonun verimli bir şekilde faaliyetlerini sürdürmesi, insan kaynaklarının verimli bir şekilde yönetilmesine bağlıdır. Özel ve kamu kurumlarındaki yöneticilerin, başarıya ulaşmaları ve kuruluşun amaçlarına erişebilmeleri için insan kaynakları becerilerinden yararlanmaları şarttır. Bu sebeple iyi bir kuruluş, uzman insanları içerisine almaya uğraşmalıdır. Sonuç olarak kuruluşun amaçlarına erişmesi durumunda, insan kaynaklarının iyi bir şekilde güdüldüğü ve iş doyumunu üretmek için elverişli biçimde yönetildiği ifade edilebilmektedir. Bu, bir kuruluşun varolan ve gelecekteki insan kaynakları gereksinimlerini planlaması gerektiği manasına gelmektedir. En büyük sağlık hizmetleri iş güçlerinden birisinde ele alınan araştırmaya göre, tüm düzeylerdeki yöneticilerin insan kaynakları yönetimini etkin ve etkili bir biçimde şekillendirilmesi ve kullanılmasında uyguladıkları önemli görevi ortaya çıkarmıştır. Stratejik insan kaynakları yönetimi vasıtasıyla, sağlık yöneticileri, çalışanların gelişimini kuruluşun gereksinimlerine göre belirleyebilmelidir (Çağatay ve Kızılkaya,2021:250).

3. STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan kaynakları yönetimi, işletmenin bilgisi, deneyimi, yeteneği ve çalışanları ile taahhüdü; işletme çalışanlarının birbirleri ve işletme dışında başkaları ile ilişkileri olarak tanımlanmaktadır. Beaumont (1993) personel yönetiminin yerini insan kaynakları yönetimi’ne bıraktığını ifade etmiştir. İnsan kaynakları yönetimi kavramının ortak bir tanımının olmadığı bilim adamları tarafından ifade edilmektedir. Yapılan akademik çalışmalarda insan kaynakları yönetimi’nin farklı tanımları şu şekildedir:

- ✓ Personel ilişkileri, endüstriyel/işgücü ilişkileri, personel yönetimi ve örgütsel davranışlar gibi İnsan kaynakları yönetimine ait alt disiplinlerin tamamını beraber gruplandırmak amacıyla kullanılan bir kısaltma kavramıdır.
- ✓ İşletme içinde koordinasyonu elde etmeye özgü bir araçtır. Ayrıca İnsan kaynakları etkinliklerinin tümüyle dış ortam isteklerine bağlantılı olmasını gerektiren, dış koordinasyonu elde etmeye özgü bir sistemdir.
- ✓ Bir örgütün rekabetçi egemenlik elde etmesini sağlayan bir sistemdir.

1980’li yıllardan sonra personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçilmiş ve insan kaynakları yönetimi stratejik bir rol almıştır. Stratejik insan kaynakları yönetimini, bir kurumun amaçlarına ulaşmasını sağlamak üzere düzenlenmiş, sağlıklı insan kaynakları faaliyetleri olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda düşünülürse, sürekliliği sağlamak için kurumun vizyonu baz alınarak ortaya çıkan stratejik insan kaynakları yönetiminde gelişmeler yaşanmıştır (Yaman,2020:921).

Stratejik insan kaynakları yönetimibirçok araştırmaya konu olmuş, araştırmacılar tarafından başka bakış açılarıyla belirtmeye uğraşmıştır. Chuler ve Walker’a göre (1990) Stratejik insan kaynakları yönetimi,

insanlarla alakalı işletmesorumlarının halledilmesinde, İnsan kaynakları ve bölüm yöneticisi tarafından birlikte paylaşılan bazı süreçler ve etkinliklerdir (Çetintürk,2017:50).

Hendry ve Pettigrew'e göre (1986) Stratejik insan kaynakları yönetimi, organizasyonda rekabet avantajının elde edilmesi için, kuruluşun insana stratejik bir temel şeklinde bakmasıdır. Butlervd.'ye göre (1991) Stratejik insan kaynakları yönetimi, büyük bir kuruluş bünyesinde İnsan kaynaklarının rolü ve görevini analiz eden makro-örgütsel bir ele alış biçimidir. Wright ve McMahan'a göre (1992) Stratejik insan kaynakları yönetimi, kuruluşun hedeflerine erişebilmesi için İnsan kaynakları süreçlerinin tasarlanması ve etkinliklerin planlanmasıdır. Purcell'a göre(1999) Stratejik insan kaynakları yönetimi, işletmenin rakiplerinden farklı duruma gelerek işlerine yoğunlaşmasıdır. Armstrong'a göre (2006) Stratejik insan kaynakları yönetimi, organizasyonun personel bulma, öğrenme ve geliştirme, performans yönetimi, ödül ve çalışan bağlantıları, plan ve uygulamalara ait kararlardır. Batt (2007) Stratejik insan kaynakları yönetimini başarılı örgütsel performansa sıkıca bağlanma ya da işletme ve İnsan kaynakları stratejisi ile anlaşma şeklinde açıklamıştır. Son olarak Dessler (2008) Stratejik insan kaynakları yönetimini organizasyonun stratejik amaçlarının ortaya çıkmasında, organizasyonun veriminin düzeltilmesi, yenilikçi/esnek bir organizasyon bünyesinin İnsan kaynakları politika ve etkinlikleri formunda meydana getirilmesine özgü bir şekilde söylemiştir. Stratejik insan kaynakları yönetimi araştırmacılar tarafından değişik bakış açılarıyla yorumlanmıştır. Yapılan yorumlarda Stratejik insan kaynakları yönetimi, işletme stratejisine ya da işleme çevresine bakmaksızın örgütün başarısına fayda eden geniş kapsamlı bir İK uygulamaları serisidir. Ayrıca, Stratejik insan kaynakları yönetimi, bir işletmenin değişik iş bölümlerindeki yöneticilerin İnsan kaynakları gereksinimlerini sağlayan ve sorunların çözümünde ciddi katkı sağlayan bir hizmet temin edicidir (Çetintürk,2017:50).

Genel hedefleri ise; çalışanları, güçlü verimliliğe heveslendirmek, performansı yükseltmek, rekabet üstünlüğü sağlamak, çalışma hayatı kalitesini şekillendirmek, beceri ve yaratıcılığı şekillendirmek ve yasalara uygun iş yapmak olarak tanımlanabilir. Stratejik insan kaynakları yönetiminde üç ana amaç vardır. İnsan Kaynağını planlama, İnsan Kaynağını motive etme ya da heveslendirme ve sürekliliği elde etmeye yönelik İnsan Kaynağını koruma.

Stratejik insan kaynakları yönetiminin ana görevleri de; planlama, kadrolama, değerlendirme, ödüllendirme, yetiştirme-geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri olarak tanımlamak mümkündür. Bu görevleri yerine getirirken bazı temel prensiplere göre etkinliklerin hazırlanması düzenlenmesi gerekmektedir. Liyakat, insana değer verme, yansızlık, eşitlik, gizlilik, açıklık, bilimsellik, güvence ve yetiştirme –geliştirme bu prensipleri meydana getiren unsurlardır (Yaman,2020:921).

4. KAMUDA STRATEJİK İNSAN KAYNAK YÖNETİMİ UYGULAMALARI

Kamu reformları değişik ülkelerde değişik boyutlarda ortaya çıkmıştır. Bu boyutta, stratejik insan kaynakları yönetimi birçok ülkenin kamu yönetimlerinde biraz da olsa uygulanmıştır. Kamu reformları boyutunda İngiltere hükümeti, ilk sağlık alanı olmak üzere kamu hizmetlerinin geliştirilmesinde stratejik insan kaynakları yönetimine özel bir itina göstermektedir. Kamu reformları boyutunda, kurumsal seviyede kamu kuruluşlarının insan kaynakları bölümlerinin daha stratejik bir rol alması tahmin edilmektedir (Coşkun ve Kayar, 2011: 76-77).

Truss tarafından Chelsea ve Westminster'de sağlık hizmetleri kuruluşlarında 1994 – 2000 yıllarını kapsayan araştırmada, insan kaynakları bölümünün zaman geçtikçe daha stratejik bir durum aldığı ortaya çıkarmıştır. Araştırma sonucuna göre, orta ve üst seviyedeki yöneticiler de insan kaynakları bölümünün zaman ilerledikçe daha stratejik bir bölüm haline geldiklerini düşünmektedirler. Yine Araştırma sonuçları, kamu kuruluşlarının özel sağlık kuruluşlarına göre stratejik insan kaynakları alanında bazı sınırlara sahip olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum kamu sektöründe çalışanların insan kaynakları birimine bakış açılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Öbür yanda düşündüğümüzde insan kaynakları birimi stratejik bir birim olmalıdır. Bunun sebepleri arasında en önemli olanları güçlü liderlik, insan kaynakları yöneticisinin beceri ve yeteneği ve üst yönetimin insan kaynakları birimine karşı davranışlarıdır. Diğer etkenleri sayacak olursak, insan kaynakları uzmanının yetenek ve becerileri, insan kaynakları biriminin amaç ve hedefleriyle, kurumun amaç ve hedeflerinin uyumlu olmasıdır (Coşkun ve Kayar,2011:76-77).

Kamu sektöründe eğitim sistemiyle birlikte istihdamın belirlenmesi, norm/kadro çalışmaları yapılarak gerçek ihtiyacın ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bunun için stratejik yaklaşımlar şekillendirilmelidir. Bütün bunlarda kurumsal yarar ve devletin çıkarı gözetilmelidir. (Özdemir,.vd,2017:76).

Sağlık sektörü sürekli değişen ve gelişen bir yapıya sahiptir. Bu yüzden hareketli olan duruma göre kendi yapısını ayarlamak zorundadır. Sağlık sektörü artık stratejik insan kaynakları yönetimine daha çok önem vermeye başlamıştır. Stratejik yönetim süreçleri bütün sektörlerde aynıdır fakat sağlık sektörü daha fazla problemlerle karşılaşmaktadır. Hep güncel kalma zorunluluğu, yaşanan yasal ve teknolojik değişiklikler sağlık sektöründe yaşanan problemlerdendir. Bu güçlükler sağlık kurumları arasındaki rekabet şartlarını da zorlaştırmaktadır(Mert,.vd,2020:5205-5206).

5. TÜRKİYE'DE KAMU SEKTÖRÜNDE İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARINA DAİR ÖRNEK ve STRATEJİK YAPI

Hem dünyada hem de Türkiye'de insan kaynaklarına ait stratejik bakış biçiminin kabullenilmemesi kamu kesiminin sert hiyerarşik sistemi içerisinde ilerlemelerin yavaşlamasına sebep olmaktadır. Ayrıca farklılaşan dünya ve çeşitlenen umutlar karşısında modern anlayışların kabullenilmesi olağandır (Özdemir,.vd,2017:77).

Khatri vd. (2006), bir kamu hastanesi ve üniversite hastanesi yapısındaki stratejik insan kaynakları yönetimine ait yaptıkları çalışmada, bahsedilen organizasyonlara insan kaynaklarına ait özel bir bölüme sahip olup olmadıkları, insan kaynakları yöneticisinin stratejik plan toplantılarına katılıp katılmadıkları ve son beş yılda insan kaynaklarında yaşanan farklılığı izleyip izlemedikleri sorularını sormuşlardır. Sonuç olarak üniversite hastanesinde insan kaynaklarının ayrı bir bölüm şeklinde mevcut olmasından ziyade kurumsal bir hizmet olarak varolduğu, insan kaynakları yöneticisinin kurumsal karar almada en üst yönetim sınıfı içinde bulunduğu ve son beş yıldaki farklılıkların hemen hemen tamamının insan kaynakları etkinlik ve uygulamaları içine dahil edildiği sonucu doğmuştur (Özdemir,.vd,2017:78).

Kamu hastanesinde çalışanın görevleri yanında, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinden sorumlu bağımsız bir insan kaynakları bölümü varolmakta, insan kaynakları yöneticisi ise kuruluştaki birtakım stratejik toplantılarda bulunabilmektedir. Ama kesin bir stratejik birleşimden söz edilememektedir. Böylece kamu hastanesinde hiyerarşik oluşumun daha katı olduğunu söylemek mümkündür. Son beş yıl içerisinde insan kaynaklarında gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmeler takip edilmeli, belirli görev tanımları, çalışanın elde tutulması, standart ücret uygulamaları gibi konuların kamu hastanesi içerisinde de uygulanması konusunda ilerlemeler yaşanmaktadır. konularında (Özdemir,.vd,2017:78-79).

6. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada derleme çalışmasıdır.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişen teknoloji ve bilim sağlık hizmetleri sunumunda birçok ilerlemelere sebep olmuştur. Fakat tüm gelişmelere rağmen hiçbir icat veya teknik insan kaynağının yerini tutamamakta, tam tersine insan kaynağının kıymeti zaman geçtikçe daha fazla önemini artırmaktadır. Eksiksiz insan kaynağına bağımlı olan sağlık hizmetleri bu sebeple emek-yoğun hizmetlerin başında bulunmaktadır. Günümüzde sağlık hizmetleri etkin ve etkili şekilde sunulmaktadır. Bu çalışmalarda İnsan Kaynağı Yönetiminde yeterlik gösteremeyen organizasyonlar, rekabet edebilme güçlerinin düşmesi sebebiyle sürekliliklerini devam ettirmede güçlük çekmektedirler(Sünter,2019:156).

İnsan Kaynakları Yönetimi faaliyetlerinde insan kaynaklarının planlanması, insan kaynağını bulma, işgören seçme ve işe alma süreçleri, iş değerlendirme, eğitim-geliştirme etkinlikleri, kariyer yönetimi, performans analizi, ücret değerlendirme ile iş güvenliği ve işgören sağlığı konuları yer almaktadır. Bu konuların sağlık kuruluşlarında da ele alınması şarttır. İnsan Kaynakları Planlaması yaparken şuanda sağlık sektöründe çalışan personelle, gelecekte ihtiyaç duyulacak personelin değerlendirilmesinin ele alınarak, gereksinim duyduğumuz personeliz nasıl ve hangi zamanda alınacağını tespit edilmesi gerekmektedir (Sünter,2019:156-157).

Sağlık kurumunda görevli bütün çalışanların, yaptıkları etkinliklerin ve çalışmaların, yeterlilik ve yetersizlikleriyle bir bütün olarak tüm yönleri ile incelenmesi ise yeterlilik değerlendirmesi şeklinde belirtilmektedir. Klasik yaklaşımda kurumun kârlılığına yapılan fayda ile saptanan çalışanların yeterlilikleri, modern yaklaşımda ise çalışanların eğitim ve gelişmişlikleri, iş hoşnutlukları ve hizmet alıcıların memnuniyet seviyeleriyle saptanmaktadır. Varolan insan kaynağının etkili çalıştırılmasını sağlayan yeterlilik değerlendirme süreci sağlık kurumundaki eğitim gereksiniminin belirlenmesinde ayrıca sağlık kurumunun ücret değerlendirmesinde geçerlidir (Sünter,2019:158).

Sağlık kurumlarında devamlılık ve rekabet edebilirliği sağlamak gayesiyle, alanında yetkin, becerikli ve nitelikli sağlık çalışanlarının belirlenmesi, bu kişilerin doğru zamanda, doğru işte istihdam edilmesini,

istihdam edilen kişilerin de kuruma bağlılıklarını sağlayarak elde bulundurmaya başarmak, kurumdan bu kişilerin ayrılması durumunda ise, sağlık hizmetini engellemeyecek biçimde yerine sağlık hizmetini gerçekleştirebilecek gücü de içerisinde bulundurması ve bu insan gücünün eğitimlerle de desteklenerek stratejik perspektifle en iyi planlamanın yapılması ile sektördeki bütün süreçlerin düzenli biçimde yönetim uygulamalarına dahil edilmesi için uğraşılmalıdır (Mert, vd,2020:5206).

KAYNAKÇA

- Coşkun, S., ve Kayar, N.(2011). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: Kamuda Uygulamalar Ve Türk Kamu Yönetimi İçin Öneriler. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 69-95.
- Çağatay, A., ve Kızılkaya, S. (2021).Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Aracının Liyakate Esas Görüşlerle Olan İlişkisi: Sağlık Çalışanları Örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23(1), 249-267.
- Çetintürk, İ. (2017).Turizm İşlemlerinde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Kaynağı Olarak Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.Journal of YasarUniversity, 12(45),48-59.
- Göçoğlu, V.,ve Kurt, İ.D. (2018). Kamu Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetimi ve Teknoloji: Gelecek Odaklı Bir Değerlendirme. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi,1(3),357-367.
- Kara, A. Ve Sönmez, S. (2020). Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Güncel Araştırmalar. İzmir: Duvar Yayınları.
- Mert, G., Alan, T ., Bingöl, A., Tümkaya, T., Koyunlu, F.(2020).Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi UygulamalarınınKurumsallaşma Sürecine Etkisi: Kamu HastanelerindeBir Araştırma. OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi,15(10), 5197-5230.
- Minh, V.H., ve Nwachukwu, C. (2020). Strategic Human Resource Management, Organizational Culture And Academic Staff Retention: Literature Review. Economics Management Innovation,2(12),5-8.
- Özçelik, H., ve Doğan, A. (2021). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Bakış Açısıyla Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: Nitel Bir Araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 20(77), 289-312.
- Özdemir, S.S., Polat, E., Özdemir, M. (2017). Kamu Sektöründe Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: Dünyadan ve Türkiye’den Örnekler.Meriç Uluslararası Sosyal ve StratejikAraştırmalar Dergisi,1(1),70-82.
- Sünter, M.(2019). Sağlık Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi. Verimlilik Dergisi,143-160.
- Yaman, F. (2020). Kamu Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetimi ve Teknoloji: Gelecek Odaklı Bir Değerlendirme.Academic Perspective,2(3),920-927.
- Yıldırım,B.,ve Şen,E.(2017). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Kurumsal Performansa Etkisi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,1(15),23-40.