

# TÜRKİYE’DE STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANINDA YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN TEMALARININ ANALİZİ

**Gülbeniz AKDUMAN<sup>1</sup>**

**Zeynep HATİPOĞLU<sup>2</sup>**

## ÖZ

Bu araştırmanın amacı 1999-2019 yılları arasında Türkiye’deki tüm üniversitelerde lisansüstü seviyesinde yapılan Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi alanındaki tezlerin temalarının incelenmesidir. Türkiye’de Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi alanında bilgi üreten kurum, kuruluşların sayısının az olması nedeniyle yüksek lisans seviyesinde yapılan tezler ve araştırmalar Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi (SİK) alanının gelişimine büyük katkı sağlamaktadır. Bilimsel araştırmaların en önemli kaynaklarından olan lisansüstü tezlerin incelenmesi konusunda SİK alanında yapılan bir çalışmaya ilgili alan yazın araştırmalarından ulaşılamamıştır. Bu nedenle Türkiye’de SİK alanında hangi türde, konularda, alanlarda ve uygulama alanlarında tezlerin yapıldığının incelenmesi hem mevcut bilimsel araştırmalara hem de gelecek çalışmalara ışık tutacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Yönetim

---

<sup>1</sup>Dr., Bilgi Üniversitesi, gulbeniz@akduman.com, (ORCID: 0000-0002-3256-982X)

<sup>2</sup>Doç. Dr., İstanbul Arel Üniversitesi, zynhatipoglu@gmail.com, (ORCID: 0000-0002-9437-610X)

## **STRATEGIC ANALYSIS MADE IN THE FIELD OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF GRADUATE THESIS OF THEME IN TURKEY**

### **ABSTRACT**

The aim of this study is to investigate the theme of graduate level thesis in the Strategic Human Resource Management field in all universities within Turkey between the years 1999-2019. Due to the small number of organizations that produce information in Strategic Human Resource Management (SHRM) in Turkey, graduate level thesis and Strategic Human Resource Management researches makes a large contribution to the development of the area. On the examination of postgraduate theses, which is one of the most important sources of scientific research, could not be reached from the literature researches. Therefore an examination of the types and arguments made in the SHRM field shed light on both current and future scientific studies in Turkey.

**Keywords:** Human Resources Management, Strategic Human Resources Management, Strategic Management

## GİRİŞ

Toplumun bilgi ve nitelikli insan kaynağı ihtiyacını karşılayan en üst eğitim kurumu üniversitelerdir (Çelebi, Tatık, 2012: 127). Lisansüstü eğitim kapsamında yüksek lisans, doktora, tıp alanında uzmanlık ve sanat alanında yeterlilik eğitimleri yer almaktadır (Sezgin vd., 2012: 130). 2547 numaralı Yükseköğretim Kanunu'na göre yüksek lisans ve doktora eğitimi aşağıdaki şekilde tanımlanmaktadır (<https://www.yok.gov.tr/kurumsal/mevzuat>);

• *“Yüksek Lisans: (Bilim uzmanlığı, yüksek mühendislik, yüksek mimarlık, master): Bir lisans öğretimine dayalı, eğitim- öğretim ve araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretimdir.*

• *Doktora: Lisansa dayalı en az altı veya yüksek lisans veya eczacılık veya fen fakültesi mezunlarınca Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre bir laboratuvar dalında kazanılan uzmanlığa dayalı en az dört yarıyıllık programı kapsayan ve orijinal bir araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretimdir”.*

Yönetilmesi en zor ve karmaşık faktör olan “insan kaynağı” kurumlarda başarı ve yüksek performansın anahtarlarıdır (Gürüz, Yaylacı, 2007: 21). Günümüzün değişen ve hızla gelişen iş dünyasında rekabet avantajı sağlamak isteyen kurumlarda insan kaynakları stratejik bir partner olarak konumlanmalıdır (Baltaş, 2009: 49).

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi (SİKRY), insan kaynakları yönetimi (İKY) ve stratejik yönetim süreçlerini bir arada değerlendiren bir yaklaşımdır (Armstrong, 2017: 36). SİKRY, klasik insan kaynakları yönetiminden farklı olarak işletmeyi iç ve dış çevre iç gelince kapsamında ve sadece insan kaynakları çerçevesinden değil bütünsel bir bakış açısıyla tüm işletmeyi değerlendirecek şekilde incelemektedir (Mello, 2011).

Türkiye’de SİKRY alanında bilgi üreten kurum, kuruluşların sayısının az olması nedeniyle yüksek lisans seviyesinde yapılan tezler ve araştırmalar SİKRY alanının gelişimine büyük katkı sağlamaktadır. Bilimsel araştırmaların en önemli kaynaklarından olan lisans üstü tezlerin incelenmesi konusunda SİKRY alanında yapılan bir çalışmaya ilgili alan yazın araştırmalarında ulaşılamamıştır. Bu nedenle Türkiye’de SİKRY alanında hangi türde, konularda, alanlarda ve uygulama alanlarında tezlerin yapıldığının incelenmesi hem mevcut bilimsel araştırmalara hem de gelecek çalışmalara ışık tutacaktır. Bu bağlamda araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

- Türkiye’de SİKRY alanında yapılan tezlerin sayısı nedir?
- Bu tezlerin türleri nedir?
- Tezlerin yıllara göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin alanlara göre dağılımı nedir?
- Tezler hangi konularda yapılmıştır?

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### LİSANSÜSTÜ EĞİTİM

Lisansüstü eğitim nitelik ve kapsam açısından lisans eğitime nazaran daha yüksek seviyedeki eğitim konularıyla kişilere daha nitelikli araştırmalar yaparak bilgi üretme, alanda derinleşme ve uzmanlaşma imkânı vermektedir (Karaman, Bakırcı, 2010: 95). Doktora eğitimi ise kişinin eğitim hayatı boyunca edindiği tüm bilgi ve deneyimi daha nitelikli bilimsel yayınlara çevirebileceği dönemdir (Gök, Sılay, 2005: 138). Doktora eğitimi kişiye derin düşünme, analiz yapma, konulara daha vizyoner bakma ve bireysel araştırma yapma becerisini kazandırmaktadır.

2018-2019 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri raporuna göre Türkiye’de yüksek lisans seviyesindeki toplam öğrenci sayısı 394.174, doktora seviyesindeki toplam öğrenci sayısı ise 96199’dır (<https://istatistik.yok.gov.tr/>). Yükseköğretim Kurumu “Kasım 2019 Türe Göre Tez Sayıları” raporuna göre yüksek lisans kapsamında 433.266, doktora kapsamında ise 106.264 adet tez hazırlanmıştır. İşletme alanı kapsamında ise toplam 43.549 tezin 35.936’i yüksek lisans, 7610 tanesi ise doktora eğitimine aittir (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/istatistikler.jsp>). Rakamlar baz alındığında üretilen bilginin nitelik ve nicelik açıdan hem akademik hem de iş hayatına katkı sağlayacağı açıktır.

Üniversitelerde lisans seviyesinde bitirme projeleri, lisansüstü seviyesinde ise yüksek lisans ve doktora tezleri kapsamında araştırmacılar fikir ya da tezlerini ilgili alan yazında yer alan kaynak ve araştırmalar kapsamında araştırıp, değerlendirip, savunarak bilimsel bilgi üretimine katkıda bulunurlar (Benligiray, 2009: 169).

Tez konusu belirlenirken eğitim alınan alan çerçevesinde ve uzmanlaşmak istenilen konular ışığında seçim yapılır. Konunun hem ilgili alandaki akademik çalışmalara ve eğitime hem de çalışma hayatına katkısı olması tercih edilir. Seçilen tez konuları ülkenin içinde bulunduğu sosyoekonomik durum, çalışma hayatında yaşanan sorunlar, aksaklıklar, ihtiyaçlar ve gelişmeler gibi birçok dış etkenden de etkilenmektedir.

### STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi (SİKY) kurumu, çevresini ve çalışanları kapsayacak bütünsel bir yaklaşımla, insan kaynakları yönetimi ise kurum çatısı altında bir düzenleyici faaliyet olarak değerlendirerek ilerlemektedir (Truss, Gratton, 1994: 666). İlgili alan yazında SİKY için yapılan farklı tanımlamalar mevcuttur;

- SİKY, insan kaynakları yönetimi fonksiyonunun kurum içindeki yerini tüm örgütü değerlendiren geniş bakış açısıyla inceleyen yaklaşımdır (Butler vd., 1991).
- SİKY, kurumun stratejik amaçlarına ulaşması için insan kaynakları fonksiyonlarının planlanması ve yönetilmesidir (Wright, McMahan, 1992).

• SİKY, kurumun stratejik hedeflerine ulaşması için İnsan kaynakları fonksiyonlarının hedef odaklı planlanması ve yürütülmesidir (Truss, Gratton, 1994).

• SİKY, kurumun stratejik hedeflerini ulaşabilmesi için insan kaynağının doğru seçilmesi, kurum oryantasyonu sağlanması, eğitilmesi, performanslı ve motive bir şekilde çalışması için gerekli insan kaynakları fonksiyonlarının planlanması faaliyetidir (Cascio, 2015).

• SİKY, insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını kurumun performansı üzerine temellendirilir. Bir anlamda kurum performansı ve insan kaynakları yapısı arasında bir köprü oluşturur (Becker, Huselid, 2006:899).

• SİKY, kurumu bugünden yarına taşıyacak ve rakiplerine göre rekabet üstünlüğü yaratacak stratejiler yaratma ve uygulama vizyonuyla yaklaşır (Bingöl, 2014: 13).

• SİKY, kurumun stratejik planları ile uyumlu insan kaynakları yönetimi uygulamalarının oluşturulmasını sağlayarak stratejik planına destek veren bir insan kaynakları yönetim sistemi oluşturur. Kurumun başarısı için insan Kaynaklarının yönetimi stratejik açıdan çok önemlidir (Doğan, Hatipoğlu, 2009: 15).

SİKY'nin amacı kurumun rakiplerine oranla rekabet üstünlüğüne sahip olabilmesi amacıyla ihtiyaç duyulan nitelikli, motivasyonu yüksek ve yetkin insan kaynağını kuruma çekip, yüksek performansla çalışmalarını sağlayarak stratejik yeterlilik sağlamaktır (Armstrong, 2017: 47). İnsan kaynakları yönetimini kurumun başarısını ve rekabet üstünlüğü sağlamasına yönelik güdülemek, insan kaynakları yönetimini stratejik insan kaynakları yönetimine dönüştürmek için aşağıda sıralanan aksiyonlar alınmalıdır (Cingöz, Akdoğan, 2013: 107);

• Kurum da stratejik yönetim ve stratejik planlama yapılıp uygulanması  
• Kurumun stratejik planlama sürecinde insan kaynakları bölümünün ve çalışanlarının aktif rol oynaması

• İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının stratejik plana uygun yönetilmesi ve tüm fonksiyonların stratejik plana ulaşmayı destekleyecek ve kolaylaştıracak şekilde kurgulanması

• Çalışanların temel, fonksiyonel ve yönetsel yetkinliklerinin belirlenip geliştirilmesi

• Kurumun gelişim ve değişim ihtiyaçlarının tespit edilerek gerekli aksiyonların alınması

• Kurumun uzun vadede başarılı olması için doğru çalışanların işe alınması ve kurum içinde konumlandırılması

• Yapılacak işler için doğru görev tanımlarının hazırlanması

• Kurumun stratejik planında yer alan hedeflerin gerçekleşmesi için tüm bölümlere destek verilmesi

• İşe göre insan alınması eğitilmesi ve doğru konumlandırılmasının sağlanması

• Çalışanlara performansının karşılığı olan ücret ve yan hakların verilmesi

## 2. ARAŞTIRMA

### ARAŞTIRMA AMACI VE KAPSAMI

Türkiye’de SİKY alanında bilgi üreten kurum, kuruluşların sayısının az olması nedeniyle yüksek lisans seviyesinde yapılan tezler ve araştırmalar SİKY alanının gelişimine büyük katkı sağlamaktadır. Bilimsel araştırmaların en önemli kaynaklarından olan lisansüstü tezlerin incelenmesi konusunda SİKY alanında yapılan bir çalışmaya ilgili alan yazın araştırmalarında ulaşılamamıştır. Bu nedenle Türkiye’de SİKY alanında hangi türde, konularda, alanlarda ve uygulama alanlarında tezlerin yapıldığının incelenmesi hem mevcut bilimsel araştırmalara hem de gelecek çalışmalara ışık tutacaktır. Bu bağlamda araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

- Türkiye’de SİKY alanında yapılan tezlerin sayısı nedir?
- Bu tezlerin türleri nedir?
- Tezlerin yıllara göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin alanlara göre dağılımı nedir?
- Tezler hangi konularda yapılmıştır?

Araştırmada <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> internet sitesinde yer alan YÖK Tez Merkezi veri tabanından veri tarama modeliyle “stratejik insan kaynakları yönetimi” anahtar sözcükleriyle tez adından arama yapılmıştır. “stratejik insan kaynakları yönetimi” kelimeleriyle tez konusu alanından arama yapıldığında 1999-2019 yılları arasında hazırlanan 31 adet lisans üstü teze ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında mükerrer yayın olmaması amacıyla tüm yayınlar yazar adı-soyadı, tez adı ve üniversite adına göre listelenmiş ve mükerrer yayın olmadığı görülmüştür. Araştırma kapsamında 1999-2019 yılları arasında Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi (SİKY) alanında yapılan YÖK Tez Merkezi aracılığıyla ulaşılan 31 lisansüstü tez yer almaktadır (Araştırmada kullanılan lisansüstü tezlere ait bilgiler Ek 1’de yer almaktadır).

### ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Tablo 1’de 1999-2019 yıllarını kapsayan 21 yıl içinde stratejik insan kaynakları yönetimi alanında yapılan toplam 31 lisansüstü tezin türlerine göre dağılımına yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı

Tez Türü	n	%
Doktora	10	32,3
Yüksek lisans	21	67,7

İncelenen tezlerden 10’u (%32,3) doktora, 21’i (%67,7) yüksek lisans tezidir. Tezlerin tamamı 1 tanesi İngilizce, 30 tanesi Türkçe olarak hazırlanmıştır.

Tablo 2’de incelenen tezlerin yıllarına göre dağılımına yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Tezlerin Yıllarına Göre Dağılımı

Yıl	n	%
1999	1	3,2
2000	1	3,2
2003	1	3,2
2004	3	9,7
2006	1	3,2
2008	2	6,5
2009	2	6,5
2010	1	3,2
2011	1	3,2
2015	2	6,5
2016	5	16,1
2017	2	6,5
2018	2	6,5
2019	7	22,6

İncelenen tezlerden 3’ü (%9,7) 1999-2003 yılları arasında, 3’ü (%9,7) 2004 yılında, 3’ü (%9,7) 2006-2008 yılları arasında, 4’ü (%12,9) 2009-2014 yılları arasında, 2’si (%6,5) 2015 yılında, 5’i (%16,1) 2016 yılında, 2’si (%6,5) 2017 yılında, 2’si (%6,5) 2018 yılında, 7’si (%22,6) 2019 yılında hazırlanmıştır.

Tablo 3’te incelenen tezlerin konularına göre dağılımına yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Tezlerin Uygulama Alanlarına Göre Dağılımı

Uygulama Alanı	n	%
Orta ve büyük işletmeler	16	51,6
İmalat işletmeleri	4	12,9
Kamu kurumları	2	6,5
Eğitim kurumları	4	12,9
KOBİ	3	9,7
Belirsiz	2	6,5

İncelenen tezlerden 16’sı (%51,6) orta ve büyük işletmelerde, 4’ü (%12,9) imalat işletmelerinde, 2’si (%6,5) kamu kurumlarında, 4’ü (%12,9) eğitim kurumlarında, 3’ü (%9,7) küçük ve orta boyutlu işletmelerde uygulanmıştır.

Tablo 4’te incelenen tezlerin konularına göre dağılımına yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Tezlerin Konularına Göre Dağılımı

Konu	n	%
Örgütsel performans	7	17,9
İç girişimcilik	1	2,6
Rekabet	1	2,6
İşgören performansı	7	17,9
Kurumsallaşma stratejileri	1	2,6
Örgütsel öğrenme	2	5,1
İnovasyon	4	10,3
Örgüt kültürü	2	5,1
Örgütsel bağlılık	3	7,7
Motivasyon	1	2,6
Yalnızca stratejik insan kaynakları	6	15,4
Hizmet içi eğitim	3	7,7
Bilgi liderliği	1	2,6

İncelenen tezlerden 7'si (%17,9) örgütsel performans, 7'si (%17,9) işgören performansı, 6'sı (%15,4) yalnızca stratejik insan kaynakları, 4'ü (%10,3) inovasyon konularında hazırlanmıştır.

Tablo 5'te tez konularının uygulama alanlarına göre karşılaştırılmasına yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Tez Konularının Uygulama Alanlarına Göre Karşılaştırılması

Konu	Uygulama Alanları											
	Orta		İmalat		Kamu		Eğitim		Kobi		Belirsiz	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Örgütsel performans	0	0,0	6	85,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	14,3
İç girişimcilik	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
Rekabet	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
İşgören performansı	1	14,3	6	85,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Kurumsallaşma stratejileri	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Örgütsel öğrenme	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0
İnovasyon	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0
Örgüt kültürü	0	0,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0
Örgütsel bağlılık	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3
Motivasyon	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Yalnızca stratejik insan kaynakları	1	16,7	3	50,0	2	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Hizmet içi eğitim	0	0,0	2	66,7	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bilgi liderliği	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0

Tez konularının uygulama alanlarına göre karşılaştırması incelendiğinde rekabet, kurumsallaşma stratejileri, motivasyon konularının %100'ünün; örgütsel performans ve işgören performansı konularının %85,7'sinin, hizmet içi eğitim konularının %66,7'sinin imalat sektöründe incelendiği görülmektedir.



Tablo 6’da tez konularının yıllara göre karşılaştırılmasına yer verilmiştir. Tablo 6’ya göre (N=31) tezlerin tez konularının yıllara göre dengeli dağıldığı görülmekle birlikte örgüt kültürü konusunun %50’sinin, örgütsel bağlılık konusunun %66,7’sinin, bilgi liderliği ve kurumsallaşma stratejileri konularının (%100) 2016 yılında ele alındığı görülmektedir.

**Tablo 6.** Tez Konularının Yıllara Göre Karşılaştırılması

Konu	1999		2000		2003		2004		2006		2008		2009		2010		2011		2015		2016		2017		2018		2019	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Örgütsel performans	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	14,3	0	0,0	0	0,0	2	28,6	1	14,3	1	14,3	0	0,0	1	14,3	0	0,0	0	0,0	1	14,3
İç girişimcilik	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Rekabet	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
İşgören performansı	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	14,3	1	14,3	1	14,3	1	14,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	14,3	0	0,0	1	14,3	1	14,3
Kurumsallaşma stratejileri	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Örgütsel öğrenme	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0
İnovasyon	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0
Örgüt kültürü	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0
Örgütsel bağlılık	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	0	0,0	1	33,3	0	0,0
Motivasyon	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Yalnızca stratejik insan kaynakları	1	16,7	1	16,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	16,7	0	0,0	0	0,0	1	16,7	2	33,3
Hizmet içi eğitim	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bilgi liderliği	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

## SONUÇ

1999-2019 yılları arasında Türkiye’deki tüm üniversitelerde lisansüstü seviyesinde yapılan Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi alanındaki YÖK Elektronik Tez Merkezi aracılığıyla ulaşılan tezlerin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmamızda ulaşılan 31 tezin 10 tanesi doktora, 21 tanesi yüksek lisans kapsamında hazırlanmıştır. Türkiye’de üretilen doktora tezlerinin yüksek lisans tezlerine oranının %25 olduğu göz önüne alındığında SİKY alanında üretilen doktora seviyesindeki yayınların yüksek lisans seviyesine oranının %32,3 olması beklenen bir sonuçtur.

İncelenen tezlerden 3’ü (%9,7) 1999-2003 yılları arasında, 3’ü (%9,7) 2004 yılında, 3’ü (%9,7) 2006-2008 yılları arasında, 4’ü (%12,9) 2009-2014 yılları arasında, 2’si (%6,5) 2015 yılında, 5’i (%16,1) 2016 yılında, 2’si (%6,5) 2017 yılında, 2’si (%6,5) 2018 yılında, 7’si (%22,6) 2019 yılında hazırlanmıştır. 2014-2015 yılı sonrasında insan kaynaklarının bir masraf merkezi olmaktan çıkıp stratejik partner olması yılında ilk adımların atılmaya başlanması, insan kaynakları bölümlerinde “İnsan Kaynakları İş Ortağı (HR Business Partner)” pozisyonlarının oluşturulup bölümlere stratejik hedeflere ulaşmaları için destek veren bir bölüm olarak yapılanmaya başlaması, ülke genelinde yaşanan ekonomik krizler ve imkansızlıklar nedeniyle verimlilik ve performansa daha çok odaklanan işletmelere paralel olan bu alandaki tez artışı, hazırlanan tez konularının çalışma yaşamında yaşanan değişimlerden direkt etkilendiği göz önüne alındığında muhtemeldir.

İncelenen tezlerden 16’sı (%51,6) orta ve büyük işletmelerde, 4’ü (%12,9) imalat işletmelerinde, 2’si (%6,5) kamu kurumlarında, 4’ü (%12,9) eğitim kurumlarında, 3’ü (%9,7) küçük ve orta boyutlu işletmelerde uygulanmıştır. Personel yönetiminden İKY’ne geçiş sürecini tamamlamış orta ve büyük işletmelerin bir sonraki seviye olan SİKY’ne odaklanmaları, sürdürülebilirlik, karlı olma ve rakiplere göre rekabet avantajı kazanmak için kıyasıya mücadele eden özel sektör kurumlarında kamu kurumlarına oranla daha fazla odaklanması da beklenen bir sonuçtur.

İncelenen tezlerden 7’si (%17,9) örgütsel performans, 7’si (%17,9) işgören performansı, 6’sı (%15,4) yalnızca stratejik insan kaynakları, 4’ü (%10,3) inovasyon konularında hazırlanmıştır. SİKY’nin amacının kurumun insan kaynaklarını kurum performansını artırma amacıyla yönetme, rekabet yeteneğini artırma, kurum stratejisini destekleme, günlük iş ve problemlerden sıyrılıp rekabet avantajı ve karlılık artışı sağlayacak konulara odaklanarak insan kaynağını yönetme olduğu göz önüne alındığında tez konularının da amaca yönelik olarak örgütsel performans, işgören performansı, stratejik insan kaynakları ve inovasyon konularında olması beklenen bir sonuçtur.

Araştırmamızın bazı varsayım ve kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle YÖK Tez Merkezi aracılığıyla “stratejik insan kaynakları yönetimi” kelimelerini tez adında arayarak ulaşılan tezler dışında başka bir tezin olmadığı ve üretilen tüm tezlerin bilimsel yayın hazırlama ilke ve etiğine uygun hazırlandığı varsayılmıştır. Araştırma kapsamında sadece Türkiye’de hazırlanan 31 tezin öz, özet,

araştırma, bulgular ve sonuç bölümleri analiz edilerek araştırma yapılmış olması da araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

### KAYNAKÇA

Akdemir, B. (2004). *Yeniden Yapılanma Açısından Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Özelleştirilen İşletmelerde Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Armstrong, M. (2017). *Armstrong'un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı*. 6. Basımdan Çeviri, Çeviri Editörü: Prof. Dr. Yonca Deniz Gürol, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Atayeter, H. E. (2019). *İşletmelerde Yeni Jenerasyona Göre Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Türkiye Finans Sektörü Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Baltaoğlu, F. G. (2016). *Bilgi Liderliğinin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkilerinin Analiz Edilmesi: Turizm Sektöründe Ampirik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Uşak.

Baltaş, A. (2009). *İnsana ve İşe Değer Katan Yeni İK*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Başar, D. (2016). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Rekabetçi Örgüt Kültürü Oryantasyonları ile Firma ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Katılım Bankaları Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmit.

Başkurt, G. (2016). *Aile Şirketlerinin Kurumsallaşmasında Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Firma Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı, İstanbul.

Becker, B., Huselid, M. (2006). Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here. *Journal of Management*, 32(6): 898-925.

Benligiray, S. (2009). Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1): 167-197.

Biçer, Ö. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Performanslarıyla İlişkisi ve Konu ile İlgili Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Bilaloğlu, H. (2019). *Yeni Nesil Yönetim Yaklaşımlarının Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Aracılığıyla Firma Performansı Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

- Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Butler, J. E., Ferris, G. R., Napier, N. K. (1991). *Strategy and Human Resource Management*. Cincinnati, OH: South-Western Publishing.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill.
- Cingöz, A. (2011). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans ve İç Girişimcilik (Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Kayseri.
- Cingöz, A., Akdoğan, A. (2013). İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Bir Boyut Kazanması İçin Gerçekleştirilen Faaliyetlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 42: 91-122.
- Çınaroğlu Öztürk, Ö. (2010). *Aile Şirketlerinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Firma Performansına Olan Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü / Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, İzmit.
- Çelebi, N., Tatık, R. Ş. (2012). Öğretim Üyesi Yetiştirme Programındaki (ÖYP) Araştırma Görevlilerinin ÖYP'yi Değerlendirmeleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(3): 127-136.
- Demir, Y. (2006). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Performans Değerlendirme Yöntemlerinin İncelenmesi, Güven Sigorta T.A.Ş. İçin Karşılaştırmalı Bir Model*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Doğan, S., Hatipoğlu, C. (2009). Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Vizyon Açıklamasının İşletmenin Performansına Etkisine İlişkin bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2): 81-99.
- Ephrem, A. H. (2019). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile Örgütsel İnovasyon Arasındaki İlişkide Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin Rolü*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Erimiş, S. (2008). *Strategic Human Resources Management Applications in Leading Turkish Firms*. Doktora Tezi, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü İşletme Anab2//9ilim Dalı İşletme Bilim Dalı, İstanbul.
- Erkoç, D. (2009). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile İşletme Performans Değerlendirme Sistemi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.

Genç, K. Y. (2009). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi- Örgütsel Performans İlişkisi ve Türkiye'nin Büyük İşletmelerinde Yapılan Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Trabzon.

Geyik, M. (2000). KOBİ'lerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Sakarya.

Gök, T., Sılay, İ. (2005). Lisansüstü Eğitime Yüksek Lisans ve Doktora Koşullarının İrdelenmesi Üzerine Bir Çalışma, Lisansüstü Eğitim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı:1: 137-140.

Güney, F. (2019). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Değişim Yönetimi Kapsamında Jandarma Teşkilatının Reorganizasyon İhtiyacına Yönelik Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Denizli.

Gürüz, D., Yaylacı, G. Ö. (2007). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. 4. Baskı, İstanbul: MediaCat.

Güven Erdoğan, G. (2015). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Bilgi Teknolojilerinin Sağlamış Olduğu Rekabet Avantajı*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Kaçmaz, R. (2015). *Eğitim Kurumlarında Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Genel İşletme Bilim Dalı, Denizli.

Kalafat, B. (2016). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Karagöz, M. (2003). *Konaklama İşletmelerinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Hizmetçi Eğitim Sürecinin Yürütülmesi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.

Karaman, S., Bakırcı, F. (2010). Türkiye'de Lisansüstü Eğitim: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. II: 94-114.

Kılıç, A. O. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı, Malatya.

Kılıçaslan, Ö. (2018). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Mello, J. A. (2011). *Strategic Human Resources Management*. 3rd Edition, New Delhi: South-western Cengage Learning.

Opçin, M. (1999). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çanakkale'de Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Öylek, N. (2016). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Millî Eğitim Bakanlığı Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Palaz, P. (2019). *Algılama ve Uygulamada Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Sakarya.

Sezgin, F., Kılınç, A. Ç., Kavgacı, H. (2012). Yüksek Lisans Öğrencilerinin İyi Bir Tez Danışmanından Beklentilerine İlişkin Nitel Bir Çalışma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3): 129-148.

Temelkuran, F. (2019). *Özel Güvenlik İşletmelerinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Kapsamında Uygulanan Kaizen (Sürekli İyileştirme) Faaliyetlerinin Özel Güvenlik Görevlilerinin Performanslarına Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı, İstanbul.

Torun, H. (2019). *Kalite ve İnovasyon Odaklı Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Truss, C., Gratton, L. (1994). Strategic Human Resource Management: A Conceptual Approach. *International Journal of Human Resource Management*, 5(3): 663-686.

Tunçer, G. (2017). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liyakat İlkesi: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.

Turan, S. N. (2008). *Resort Otellerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmesinin Kariyer Yönetimine Etkileri ve Antalya İli Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

Uygun, Y. (2018). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Performans Yönetimi Bağlamında Çalışanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, İstanbul.

Wright, P. M., McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives For Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 18(2): 295-320.

Yıldırım, Ö. (2017). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Kapsamında Yetenek Yönetiminin Motivasyon ile İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, Erişim Tarihi: 06.03.2020.

<https://www.yok.gov.tr/kurumsal/mevzuat>, Erişim Tarihi: 06.03.2020.

<https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 06.03.2020.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/istatistikler.jsp>, Erişim Tarihi: 06.03.2020.

## EK 1

### Araştırma Kapsamında Kullanılan Tezler

No	Tez Bilgileri	Yazım Dili
1	Opçin, M. (1999). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çanakkale'de Gıda Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.	Türkçe
2	Geyik, M. (2000). KOBİ'lerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Sakarya.	Türkçe
3	Karagöz, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Hizmetiçi Eğitim Sürecinin Yürütülmesi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.	Türkçe
4	Akdemir, B. (2004). Yeniden Yapılanma Açısından Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Özelleştirilen İşletmelerde Yapılan Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
5	Biçer, Ö. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Performanslarıyla İlişkisi ve Konu ile İlgili Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
6	Kılıç, A. O. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı, Malatya.	Türkçe
7	Demir, Y. (2006). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Performans Değerlendirme Yöntemlerinin İncelenmesi, Güven Sigorta T.A.Ş. İçin Karşılaştırmalı Bir Model. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.	Türkçe
8	Erimiş, S. (2008). Strategic Human Resources Management Applications in Leading Turkish Firms. Doktora Tezi, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, İstanbul.	İngilizce
9	Turan, S. N. (2008). Resort Otellerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmesinin Kariyer Yönetimine Etkileri ve Antalya İli Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.	Türkçe
10	Genç, K. Y. (2009). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi- Örgütsel Performans İlişkisi ve Türkiye'nin Büyük İşletmelerinde Yapılan Bir Uygulama. Doktora Tezi,	Türkçe



	Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Trabzon.	
11	Erkoç, D. (2009). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile İşletme Performans Değerlendirme Sistemi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
12	Çınaroğlu Öztürk, Ö. (2010). Aile Şirketlerinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Firma Performansına Olan Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü / Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, İzmit.	Türkçe
13	Cingöz, A. (2011). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans ve İç Girişimcilik (Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Kayseri.	Türkçe
14	Güven Erdoğan, G. (2015). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Bilgi Teknolojilerinin Sağlamış Olduğu Rekabet Avantajı. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
15	Kaçmaz, R. (2015). Eğitim Kurumlarında Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Genel İşletme Bilim Dalı, Denizli.	Türkçe
16	Öylek, N. (2016). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Millî Eğitim Bakanlığı Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.	Türkçe
17	Baltaoğlu, F. G. (2016). Bilgi Liderliğinin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkilerinin Analiz Edilmesi: Turizm Sektöründe Ampirik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Uşak.	Türkçe
18	Kalafat, B. (2016). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
19	Başkurt, G. (2016). Aile Şirketlerinin Kurumsallaşmasında Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Firma Performansına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
20	Başar, D. (2016). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Rekabetçi Örgüt Kültürü Oryantasyonları ile Firma ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Katılım Bankaları Üzerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmit.	Türkçe
21	Tunçer, G. (2017). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liyakat İlkesi: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.	Türkçe
22	Yıldırım, Ö. (2017). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Kapsamında Yetenek Yönetiminin Motivasyon ile İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe

23	Uygun, Y. (2018). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Performans Yönetimi Bağlamında Çalışanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
24	Kılıçaslan. Ö. (2018). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
25	Güney, F. (2019). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Değişim Yönetimi Kapsamında Jandarma Teşkilatının Reorganizasyon İhtiyacına Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Denizli.	Türkçe
26	Ephrem, A. H. (2019). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile Örgütsel İnovasyon Arasındaki İlişkide Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin Rolü. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
27	Torun, H. (2019). Kalite ve İnovasyon Odaklı Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
28	Bilaloğlu, H. (2019). Yeni Nesil Yönetim Yaklaşımlarının Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Aracılığıyla Firma Performansı Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
29	Temelkuran, F. (2019). Özel Güvenlik İşletmelerinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Kapsamında Uygulanan Kaizen (Sürekli İyileştirme) Faaliyetlerinin Özel Güvenlik Görevlilerinin Performanslarına Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe
30	Palaz, P. (2019). Algılama ve Uygulamada Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Sakarya.	Türkçe
31	Atayeter, H. E. (2019). İşletmelerde Yeni Jenerasyona Göre Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Türkiye Finans Sektörü Uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.	Türkçe