	JOURNAL OF HEALTHCARE MANAGEMENT AND LEADERSHIP (JOHMAL) **** SAĞLIK YÖNETİMİ VE LİDERLİK DERGİSİ	
E-ISSN: 2667-5838	https://dergipark.org.tr/pub/johmal	Paper Type: Research Paper, Makale Türü: Araştırma Makalesi
Sayı:1 Eylül 2024	Issue:1 September 2024	Received Date / Geliş Tarihi: 20.04.2024 Accepted Date / Kabul Tarihi:30.06.2024
STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİ: BAKÜ ÖRNEĞİ¹ ◆◆◆ THE IMPACT OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF BAKU		
Atıf/ to Cite (APA): Sayan, İ. ve Alizade, E. (2024). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Çalışan Performansına Etkisi: Bakü Örneği, Journal of Healthcare Management and Leadership (JOHMAL), 46-62		İlknur SAYAN ² Eyyub ALIZADE ³
DOI: https://doi.org/10.35345/johmal.1470594		

ÖZ

Sağlık sektörü, çalışan verimliliğinin hizmet kalitesiyle doğrudan ilişkili olduğu emek yoğun bir alandır. Bu bağlamda, Bakü'deki sağlık kuruluşlarında görev yapan 158 sağlık çalışanının bakış açısından stratejik insan kaynakları yönetiminin (SİKY) çalışan performansı üzerindeki etkisini değerlendiren bu çalışma, tanımlayıcı bir yaklaşımla gerçekleştirilmiştir. Çalışma, sosyo-demografik bilgiler formu, "SİKY ve Çalışan Performansı(ÇP)" ölçeğini kullanarak veri toplamıştır. Analiz sonuçlarına göre, SİKY'nin toplam puan ortalaması 3,6±0,77 ve çalışan performansı toplam puan ortalaması 3,74±0,91 olarak yüksek olarak değerlendirilmiştir. Bulgular, SİKY'nin çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışan performansı ile SİKY'nin alt boyutları arasında (eğitim, ödül sistemleri, kadrolama, katılım ve performans değerlendirme) pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma, SİKY'nin sağlık yöneticileri aracılığıyla çalışan performansını iyileştirmede önemli bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır. Bu çalışma, yöneticilere, çalışan performansını artırmak için SİKY uygulamalarını kapsamlı bir şekilde uygulamaları gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışan Performansı, Ödül Sistemleri, Performans Değerlendirme

ABSTRACT

The healthcare industry is a labor-intensive field where employee productivity is directly related to service quality. In this context, this study, which evaluates the impact of strategic human resources management (HRM) on employee performance from the perspective of 158 health professionals working in health institutions in Baku, was carried out with a descriptive approach. The study collected data using the socio-demographic information form, the "Strategic Human Resources Management and Employee Performance" scale. According to the results of the analysis, the total mean score of CCM was evaluated as 3.6±0.77 and the total mean score of employee performance was 3.74±0.91. The findings show that CCM has a positive and significant impact on employee performance. In addition, positive and significant relationships were found between employee performance and the sub-dimensions of CCM (training, reward systems, staffing, participation and performance evaluation). The research reveals that HRM can play an important role in improving employee performance through healthcare managers. This study reveals the necessity for managers to comprehensively implement strategic human resource management practices to improve employee performance.

Keywords: Strategic Human Resources Management, Employee Performance, Reward Systems, Performance Evaluation

¹ Bu çalışma, ikinci yazarın İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından kabul edilen "Sağlık sektöründe stratejik insan kaynakları yönetiminin çalışan performansına etkisi: Bakü örneği" adlı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Kent Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, lknur-sayan@hotmail.com, Orcid: 0000-0002-7133-5858

³ İstanbul Kent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, eyyub998elizade@gmail.com, Orcid: 0009-0008-1465-0326

1. GİRİŞ

Sağlık sektörü, dinamik yapısı ve sürekli değişen ihtiyaçları nedeniyle SİKY önemli bir noktaya gelmiştir. Özellikle Bakü gibi hızla gelişen şehirlerde, sağlık hizmetlerinin kalitesi ve erişilebilirliği, sektördeki insan kaynakları stratejilerine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Bu bağlamda, sağlık sektöründe SİKY'nin çalışan performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi, bu alandaki bilimsel literatüre önemli katkılar sağlayabilir. Sağlık sektörü, özellikle hızla değişen global koşullar ve artan rekabet nedeniyle, etkili insan kaynakları yönetimi stratejilerinin benimsenmesi konusunda önemli zorluklarla karşı karşıyadır. SİKY'nin çalışan performansı üzerindeki etkisine dair yapılan araştırmalar, bu stratejilerin çalışan bağlılığı, motivasyonu ve organizasyonel performans üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir (Nusrat, 2018; Zainal vd., 2023; Kalyani, 2021). SİKY mi kapasite artırımı, beceri gelişimi ve motivasyon artırımı gibi organizasyonel performansa önemli dolaylı yonde katkıları olduğu görülmüştür (Kalyani, 2021). Bu bağlamda, bankacılık sektörüne yönelik yapılan bir çalışma, SİKY'nin çalışan performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır (Alolayyan vd., 2021).

Performans değerlendirme, SİKY'nin en önemli katkılarından biridir. Performans değerlendirme sistemleri, bireysel performansın ölçülmesi, geri bildirim sağlanması ve gelişim alanlarının tanımlanması amacıyla kullanılır. Bu süreç, özellikle sağlık sektörü gibi kritik hizmet alanlarında, yüksek kalitede hizmet sunumunun sağlanması için çalışanların performansının sürekli olarak izlenmesi ve değerlendirilmesini gerektirir. Etkin bir performans değerlendirme sistemi, çalışanların yeteneklerini ve başarılarını tanıırken, aynı zamanda gelişim için gereken desteği sağlayarak çalışan motivasyonunu ve bağlılığını artırmada önemli bir rol oynar. Böylece, performans değerlendirme uygulamaları, SİKY'nin sağlık sektöründeki hizmet kalitesini artırmaya yönelik genel çabaların bir parçası olarak görülmektedir (Alolayyan vd., 2021). Dolayısıyla, SİKY, organizasyonel hedeflere ulaşmada kritik bir role sahiptir. Sağlık sektöründe de çalışanların performansını maksimize ederek hastaların daha kaliteli hizmet almasını sağlayabilir.

Li ve Duan'ın (2020) yaptığı çalışma, SİKY'nin çalışanların rol bazında performanslarını önemli derecede etkilediğini göstermektedir. Bu çalışma, SİKY'nin çalışan performansını nasıl artırabileceğini ortaya koymuştur. Sağlık sektöründe de benzer çalışmalar, hasta bakımı kalitesine etki ettiği düşünülmektedir (Li ve Duan, 2020). Alshuwairekh (2016), stratejik insan kaynaklarının ve sürekli iyileştirmenin gerekliliğini vurgulamıştır. Sağlık sektörü, bu bağlamda, SİKY'nin hem çalışanların hem de hastaların memnuniyetini artırma yönünde potansiyele sahiptir (Alshuwairekh, 2016). Akhtar, Ding ve Ge (2008) tarafından yapılan çalışma, SİKY uygulamalarının (eğitim, katılım, sonuç odaklı değerlendirmeler ve iç kariyer fırsatları) hem ürün/hizmet performansını ve finansal performansı etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, sağlık sektöründe SİKY uygulamalarının hasta bakım kalitesi ve sağlık kuruluşlarının finansal sürdürülebilirliği üzerinde benzer etkilere sahip olabileceğini göstermektedir.

Sağlık sektöründe, SİKY uygulamalarının, çalışan memnuniyeti ve performansı üzerindeki etkileri, çalışanların işe olan bağlılıklarının artırılması ve örgüt içi iletişimin güçlendirilmesinin, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve çalışan performansını önemli ölçüde iyileştirebileceği belirtilmektedir (BaniMelhem vd., 2018). SİKY'nin, çalışanların yeteneklerini en iyi şekilde kullanmayı, motivasyon ve memnuniyetlerini artırmayı hedefleyerek kurumların başarısını doğrudan etkilediği literatürde sıkça vurgulanmaktadır (Armstrong, 2010; Boxall ve Purcell, 2011). Ancak, SİKY uygulamalarının etkin bir şekilde uygulanması, özellikle farklı sağlık hizmeti sağlayıcıları arasında çeşitlilik göstermektedir. Bakü'de sağlık sektörü çalışanlarının performansını etkileyen spesifik faktörler ve zorluklar, yerel pazar koşulları, kültürel faktörler ve mevcut insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kalitesi ile yakından

ilgilidir (Nusrat, 2018; Zainal vd., 2023). Bu nedenle, bu çalışma Bakü'deki sağlık kuruluşlarında çalışanların perspektifinden SİKY'nin çalışan performansına olan etkisini belirlemeyi hedeflemektedir.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

SİKY, bir kurumun uzun vadeli amaçlarına ulaşmasını desteklemek amacıyla insan kaynakları politika ve uygulamalarının tasarlanmasını, uygulanmasını ve değerlendirilmesini kapsayan bir süreçtir (Armstrong ve Taylor, 2014). Bu yönetim yaklaşımı, insan kaynaklarını bir maliyet faktörü yerine stratejik bir varlık olarak görür ve işletmenin genel stratejisiyle bütünleşmiş insan kaynakları stratejilerinin geliştirilmesini önerir. SİKY'nin işletmelere ve sağlık kurumlarına sağladığı önem, rekabet avantajı elde etmelerine ve sürdürülebilir başarıya ulaşmalarına yardımcı olur (Boxall ve Purcell, 2016). SİKY, yetenekli çalışanları kuruma çekme, geliştirme ve elde tutma yoluyla işletmelere rekabet avantajı sağlar. Bu, özellikle bilgi yoğun sektörlerde kritik öneme sahiptir çünkü yetenek yönetimi, işletmelerin inovasyon kapasitesini ve piyasadaki pozisyonunu güçlendirir (Becker ve Huselid, 2006).

SİKY uygulamaları, organizasyonun vizyonuyla uyumlu yetkinliklerin geliştirilmesini sağlar, böylece işletmeler uzun vadeli hedeflerine verimli bir şekilde ilerler (Wright ve McMahan, 2011). Çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırarak işgücü verimliliğini yükseltmek, SİKY'nin ana hedeflerindedir. Motive edilmiş ve bağlı çalışanlar, iş performansında ve verimlilikte önemli artışlar sağlayarak işletmenin genel başarısını destekler (Guest, 2011). SİKY'nin temel bileşenleri arasında işgücü planlaması, yetenek yönetimi, performans yönetimi, eğitim ve gelişim, çalışan ilişkileri ve ödül yönetimi bulunur. Bu bileşenler, stratejik hedeflere ulaşmada ve organizasyonel performansın artırılmasında kilit rol oynar (Armstrong ve Taylor, 2014). Örgütün genel stratejisiyle uyumlu insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi, organizasyonun rekabet avantajını sürdürmesi ve pazar değişikliklerine hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmesi için temel oluşturur (Boxall ve Purcell, 2016).

Ebru Yıldız (2014) tarafından yapılan bir çalışma, SİKY anlayışı ve uygulaması ile eğitim ve geliştirmenin rolü ve işlevlerini incelemiş ve bu yaklaşımın, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle yeni boyutlar kazandığını belirtmiştir. Bu çalışma, SİKY'nin sürekli öğrenme ve yetkinlik geliştirme üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Çalışan katılımı, SİKY'nin önemli bir boyutudur. Shuck ve Wollard (2010) çalışan katılımının, bireylerin işlerine ve organizasyona olan bağlılıklarını artırarak yüksek performans seviyelerine ulaşmalarını sağladığını belirtmektedir. Çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmesi, onların işe olan adanmışlıklarını ve motivasyonlarını artırarak çalışan performansını iyileştirebilir. Ayrıca, teknoloji SİKY uygulamalarının ve çalışan performansının değerlendirilmesinde giderek daha önemli hale gelmektedir. Yapay zeka ve makine öğrenimi gibi teknolojilerin insan kaynakları yönetimi uygulamalarına entegrasyonu, çalışan performansının ölçümü ve yönetimi konusunda yeni fırsatlar sunmaktadır (Rasmussen ve Ulrich, 2015). SİKY stratejilerinin kültürel çeşitlilik gözetilerek tasarlanması önemlidir. Kültürel duyarlılık, çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlamayı ve çeşitli iş gücü içinde etkili iletişim stratejileri geliştirmeyi mümkün kılar (Shen vd., 2019). SİKY Kurumların çevresel, sosyal ve yönetim hedeflerine olan bağlılıkları, çalışanların organizasyonla olan ilişkisini ve performansını etkileyebilir. Sürdürülebilir SİKY uygulamaları, çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artırabilir, bu da dolaylı olarak çalışan performansına pozitif katkı sağlayabilir (Ehnert, 2009).

SİKY ve çalışan performansı arasındaki ilişki, birçok araştırma tarafından desteklenmektedir. SİKY uygulamaları, çalışan motivasyonunu, bağlılığını ve yeteneklerini geliştirerek çalışan performansı olumlu yönde etkileyebilir. Sağlık sektöründe, SİKY'nin uygulanması hizmet kalitesinin artırılmasına büyük katkı sağlar. Yetkin ve iyi yönetilen sağlık çalışanları, hasta memnuniyetini ve tedavi sonuçlarını iyileştirir, bu da sağlık kurumlarının itibarını ve hastaların kuruma olan güvenini artırır (West vd., 2014). Sağlık kurumları için kaynakların etkin yönetimi, özellikle kısıtlı bütçeler ve artan hizmet talepleri açısından da kritik öneme sahiptir. SİKY, sağlık çalışanlarının doğru şekilde planlanması, eğitilmesi yoluyla kaynakların verimli kullanımını sağlar (Kabene vd., 2006). Bu nedenle, organizasyonlar SİKY uygulamalarını geliştirirken, bu alanlara odaklanmalı ve çalışanlarını kurumsal hedefler doğrultusunda teşvik etmelidir.

2.2. Çalışan Performansı

Çalışan performansı, bireyin işle ilgili faaliyetlerde bulunma ve bu faaliyetlerin sonuçlarına katkıda bulunma derecesi olarak tanımlanabilir (Aguinis vd., 2013). Performans, sadece çalışanın tamamladığı görevlerin miktarı ve kalitesiyle değil, aynı zamanda iş süreçlerine ve organizasyonel hedeflere olan katkısıyla da ölçülür. Böylece, çalışan performansı hem niceliksel hem de niteliksel faktörleri içerir. Özkul ve Özdemir (2014) insan kaynakları yöneticileri üzerine yapılan bir araştırmada, insan kaynakları yönetiminin organizasyonel sorunların çözümünde kritik bir rol oynadığını belirtmiştir. Jiang vd. (2015), eğitim ve gelişim programlarının çalışanların iş becerilerini ve bilgilerini artırdığını, bu durumun da çalışan performansını doğrudan etkilediğini belirtmiştir. Benzer şekilde Kehoe ve Wright (2013), ödül sistemlerinin, çalışanların motivasyonunu ve işe olan bağlılıklarını artırarak performansı iyileştirdiğini göstermiştir. Bu bulgular, insan kaynakları yönetiminin sadece performansı artırmakla kalmayıp, aynı zamanda olumsuz davranışların önlenmesinde de önemli bir araç olabileceğini göstermektedir (Aslan ve Sümbül, 2018).

Çalışan performansını ölçmenin birçok yöntemi vardır ve bu yöntemler, ölçümün amacına ve kullanılan performans kriterlerine bağlı olarak değişiklik gösterir. Performans ölçütleri genellikle aşağıdaki kategorilere ayrılır:

Niceliksel Ölçütler: Satış hacmi, üretilen ürün miktarı ve hizmetin teslim süresi gibi sayısal verilere dayanır. Bu ölçütler, genellikle üretim ve satış odaklı pozisyonlar için uygun olup çalışanın verimliliğini ve etkinliğini doğrudan yansıtır (Aguinis, 2019).

Niteliksel Ölçütler: Çalışanın yaratıcılığı, takım içindeki iş birliği, liderlik becerileri ve müşteri memnuniyetine katkısı gibi daha öznel faktörlere dayanır. Bu ölçütler, bireyin işe ve organizasyona genel katkısını değerlendirmek için kullanılır (Pulakos vd., 2015).

360 Derece Geri Bildirim: Bu yöntem, çalışanın performansını, yöneticilerin, meslektaşların, astların ve bazen müşterilerin geri bildirimleri aracılığıyla kapsamlı bir şekilde değerlendirir. Çok yönlü bir perspektif sağlayarak, çalışanın iş performansının daha dengeli ve objektif bir değerlendirmesine olanak tanır (Bracken vd., 2016).

Hedefe Dayalı Değerlendirme: Çalışanlarla önceden belirlenen spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zamanla sınırlı hedeflere ulaşma derecedir. Bu yöntem, çalışanların kendi hedeflerine ne kadar yaklaştığını ve organizasyonel hedeflere ne ölçüde katkı sağladığını gösterir (Locke ve Latham, 2013).

Budhwar ve Debrah (2018) tarafından yapılan bir çalışma, etkili performans yönetimi sistemlerinin hem bireysel hem de takım bazında performansı artırabileceğini öne sürmektedir. Bu sistemler geri bildirim mekanizmaları, hedef belirleme ve kariyer gelişimi planları içererek çalışanların kendi performanslarını

değerlendirmelerine ve geliştirmelerine olanak tanımaktadır. Yüksek performans çalışma uygulamalarının, çalışan sağlığı ve iyi oluş üzerinde pozitif etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Ancak, bu uygulamaların iş yoğunluğunu artırarak pozitif etkileri dengeleyebileceği de saptanmıştır (Ogbonnaya vd., 2017).

2.3. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki

SİKY ve Çalışan Performansı arasındaki ilişki, modern iş dünyasında önemli bir araştırma konusudur. Bu ilişkiyi inceleyen literatür, SİKY uygulamalarının, çalışanların yeteneklerini, motivasyonunu ve genel iş tatminini geliştirerek organizasyonların performansına olumlu katkılar sağladığını göstermektedir. Schuler ve Jackson (2014) tarafından yapılan bir çalışma, SİKY'nin, çalışan bağlılığını ve işe adanmışlığı artırarak organizasyonel performansı doğrudan etkileyebileceğini öne sürmektedir. Bu çalışma, insan kaynakları uygulamalarının stratejik hedeflerle uyumlu olması gerektiğinin altını çizerken, çalışanların kurumsal hedeflere ulaşmada kilit bir rol oynadığını vurgular.

SİKY ve çalışan performansı arasındaki ilişki, çok sayıda akademik çalışmada incelenmiştir. Akhtar vd., (2008) tarafından yapılan bir çalışma SİKY uygulamalarının hem ürün/hizmet performansını hem de finansal performansı olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Bu sonuç SİKY'nin çalışanların becerilerini ve yeteneklerini en üst düzeye çıkararak çalışan performansını artırabileceğini göstermektedir. Yan vd., (2016) ise SİKY'nin, iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve SİKY ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin, kariyer gelişimi ve çalışan eğitimi programları, performansa dayalı ücret, geçici personel yönetimi gibi faktörlerle desteklendiğini belirtmişlerdir. Bu bulgular SİKY uygulamalarının çalışan performansını nasıl artırabileceğine dair önemli sonuçlar sağlamaktadır.

Ding ve Cai (2018) tarafından gerçekleştirilen bir başka araştırma, SİKY uygulamalarının, özellikle kariyer gelişimi ve çalışan eğitim programları ile performansa dayalı ücretlendirmenin, işletme performansı üzerindeki olumlu etkisini doğrulamıştır. Bu sonuçlar, SİKY uygulamalarının, çalışanların yeteneklerini ve motivasyonlarını artırarak çalışan performansına katkıda bulunabileceğini göstermektedir (Ding ve Cai, 2018). Li ve Duan (2020), SİKY çalışanların performansı üzerinde önemli çapraz seviyeli pozitif etkilere sahip olduğunu bulmuşlardır. Bu etki dengeli ve ilişkisel psikolojik sözleşmeleri iyileştirerek ve işlemci psikolojik sözleşmeyi azaltarak gerçekleşir. Bu bulgular SİKY uygulamalarının çalışanların işe olan bağlılıklarını ve performanslarını artırabileceğini göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının performans değerlendirmeleri üzerine yapılan bir çalışma, performans değerlendirme sistemlerinin adil ve etkili olmadığı durumlarda çalışan motivasyonunu ve sağlık sonuçlarını olumsuz etkileyebileceğini göstermiştir. Performans değerlendirmelerinin çalışanların iş tatmini ile pozitif korelasyona sahip olduğu belirlenmiştir ancak performans iyileştirme için değerlendirme verilerinin etkisiz olduğu durumlar da tespit edilmiştir (Majidi vd., 2020). Sağlık hizmetlerinde çalışan performansını etkileyen faktörler üzerine yapılan bir analiz, çalışan yetkinliğinin ve iş motivasyonunun çalışan performansı üzerinde pozitif etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Çalışan yetkinliği ve motivasyonun performans üzerindeki etkileşimi, sağlık hizmetleri yöneticilerine çalışan performansını artırma yönünde önemli bilgiler sunmaktadır (Damayanti vd., 2023).

Bu araştırmaların sonuçları SİKY sadece çalışan performansını değil aynı zamanda çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı gibi diğer önemli çalışan sonuçlarını da pozitif yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Bu nedenle, Bakü'deki sağlık sektöründe SİKY uygulamaları, çalışanların performansını artırmanın yanı sıra, çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık gibi kritik alanlarda da iyileştirmeler sağlayabilir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Türü

Bu çalışma, SİKY'nin çalışan performansı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı türde yapılmış bir araştırmadır.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Bakü ilinde faaliyet gösteren sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak, Bakü'deki tüm özel ve kamu hastanelerindeki sağlık çalışanlarını kapsamadığı için bulguların genellemesi sınırlıdır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, tanımlayıcı bir yaklaşımla, Bakü'deki hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Veriler, çevrimiçi anketler aracılığıyla toplanmıştır ve araştırmaya toplamda 170 sağlık çalışanı katılmış, ancak 158'i geçerli olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla, bu 158 sağlık çalışanı araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$n = \frac{t^2 pq}{d^2}$$

- t değeri %95 güven aralığı için 1,96,
- İncelenen olayın görülme sıklığı p ise 0,5,
- Kabul edilen örnekleme hatası d ise 0,08 olarak alınmıştır.

Toplam Evren için hesaplanan örneklem sayısı;

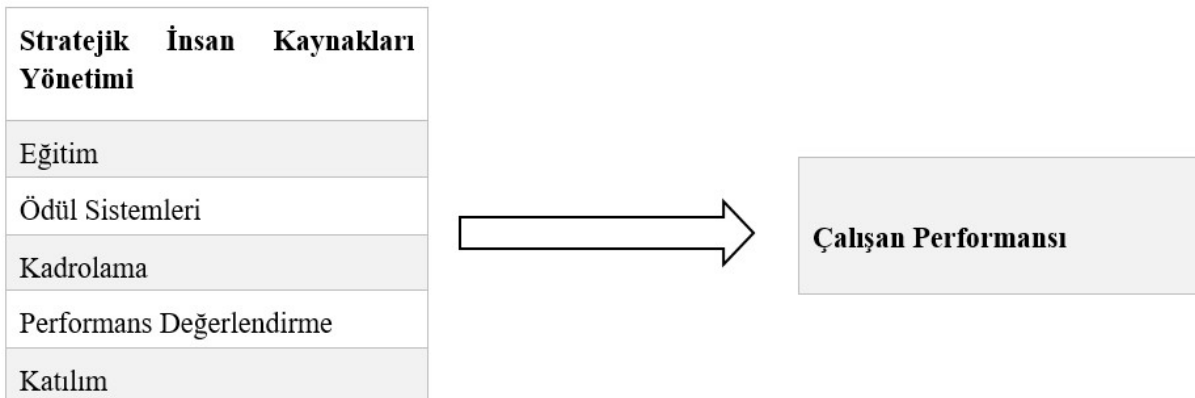
$$n = \frac{1,96^2 * (0,5 * 0,5)}{0,08^2}$$

Bu hesaplamalar sonucunda, toplam evren için örneklem büyüklüğü 146 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, örneklemin evreni temsil etme gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

3.4. Araştırmanın Modeli

Araştırma için oluşturulan model, Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3.5.Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma, SİKY çalışan performansına etkilerini ve demografik özelliklerin bu ilişkiadaki rolünü inceler. Hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H1: SİKY, çalışan performansını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H1.1: Eğitim ve çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki vardır.

H1.2: Ödül sistemleri, çalışan performansını pozitif yönde etkiler

H1.3: Kadrolama, iş performansını pozitif yönde etkiler

H1.4: Performans değerlendirme, performansı pozitif yönde etkiler.

H1.5: Çalışan katılımı, genel performansı pozitif yönde etkiler.

- H2: SİKY, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.
- H3: Çalışan performansı, demografik özelliklere göre değişir.

3.6.Araştırma Yöntemi

Araştırma, 2022 Ocak-Mart ayları arasında online anketler kullanılarak yürütülmüştür. Anketler, katılımcıların demografik bilgilerini SİKY ve çalışan performansını ölçen maddeleri içermiştir. Veri analizi için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, ABD) yazılımı kullanılmış ve şu istatistiksel teknikler uygulanmıştır:

- Tanımlayıcı istatistikler,
- Shapiro-Wilk normal dağılım testi,
- Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri,
- Spearman korelasyon analizi ve doğrusal regresyon.

Ölçeklerin güvenilirliği, Cronbach Alfa katsayıları ile test edilmiştir. Elde edilen yüksek güvenilirlik değerleri (SİKY için 0.927 ve Çalışan Performansı Ölçeği için 0.892), kullanılan ölçüm araçlarının geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.7.Veri Toplama Araçları

Araştırma anketi, katılımcıların demografik bilgileri, stratejik insan kaynakları yönetimi pratikleri ve çalışan performansını değerlendiren sorular olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır.

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği (SİKYÖ); Bu ölçek, Youndt ve arkadaşlarının (1996) geliştirdiği alt ölçekleri içeren ve Demirtaş'ın (2013) daha sonra geliştirdiği "SİKYÖ"nden esinlenilmiştir. Ölçek, kadrolama, eğitim, katılım, performans değerlendirme ve ödül sistemleri gibi alanları kapsar. Toplam 14 sorudan oluşan bu ölçek, katılımcıların stratejik insan kaynakları uygulamalarına olan tutumlarını ve deneyimlerini ölçer.

Sorular, 5 puanlık bir Likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmekte olup katılımcılardan '1-kesinlikle katılmıyorum' ile '5-kesinlikle katılıyorum' arasında bir puanlama yapmaları istenir. Bu yöntem, katılımcıların yanıtlarını standart bir formatta toplamayı ve analiz etmeyi kolaylaştırır.

Çalışan Performans Ölçeği (ÇPÖ); Kirkman ve Rosen (1999) ile Singler ve Pearson (2000) tarafından yapılan ölçek, bu çalışmada kullanılmıştır. Bu ölçekler, sağlık kurumlarında çalışan bireylerin iş performansı düzeylerini ölçmek için kullanılmış ve yine 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir.

3.8.Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın etik yönü, İstanbul Kent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından onaylanmıştır. 29.06.2023 tarihinde yapılan toplantıda, Toplantı No: 2023/6 ile Sağlık Yönetimi (Tezli) Yüksek Lisans programı öğrencisi Eyyub ALIZADA'nın "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Çalışan Performansına Etkisi" başlıklı tez çalışması için gerçekleştirilecek, etik kurallara uygun bulunarak oy birliğiyle kabul edilmiştir. Araştırmaya katılacak bireyler, gönüllülük esasına göre seçilmiş olup, araştırmanın amaçları ve verilerin gizliliği hakkında ayrıntılı bilgi almışlardır.

3.9. Güvenirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenirlilik derecesini belirlemek için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar, ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir:

- SİKYÖ için Cronbach Alfa katsayısı 0.927 olarak belirlenmiştir.
- ÇPÖ için ise bu değer 0.892 olarak tespit edilmiştir.

Bu katsayılar, ölçeklerin tutarlı ve güvenilir sonuçlar ürettiğini, dolayısıyla araştırma sonuçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir. İlgili veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Geçerlilik ve Güvenirlilik Testi

Ölçekler	Soru Sayısı	Cronbach Alpha
SİKYÖ	14	0.93
ÇPÖ	4	0.89

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinin analizi, frekans ve yüzde betimsel istatistik yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, iş deneyimi ve sektörel dağılımını kapsamaktadır. Aşağıda, bu demografik özelliklere dair elde edilen bulgular sunulmaktadır.

Tablo 2. Ölçüm Ortalamaları

	Ort±Ss	Min-Max (Median)
ÇPÖ	3,74±0,91	1-5 (4)
Eğitim	3,28±0,87	1-5 (3,25)
Ödül Sistemleri (ÖS)	3,23±0,96	1-5 (3,5)
Kadrolama	3,52±0,95	1-5 (4)
Performans Değerlendirme (PD)	3,39±0,88	1-5 (3,5)
Katılım	3,43±0,88	1-5 (3,33)
SİKYÖ	3,36±0,77	1-5 (3,36)

Araştırmada değerlendirilen SİKY uygulamaları ve çalışan performansı, 1 ile 5 arasında değişen puanlamalarla ölçülmüş ve elde edilen sonuçlar şöyledir: Çalışan performansı ortalama 3,74 (standart sapma 0,91), eğitim ortalama 3,28 (standart sapma 0,87), ödül sistemleri ortalama 3,23 (standart sapma 0,96), kadrolama ortalama 3,52 (standart sapma 0,95), performans değerlendirme ortalama 3,39 (standart sapma 0,88), katılım ortalama 3,43 (standart sapma 0,88), ve SİKY ortalama 3,36 (standart

sapma 0,77). Bu değerler, SİKY uygulamalarının çalışan performansı üzerindeki etkilerinin ortalama üstü olduğunu göstermektedir (Tablo 2).

Tablo 3. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Kadın	82	51,9
	Erkek	76	48,1
Yaş Grupları	18-24 Yaş	55	34,8
	25-34 Yaş	59	37,3
	35-44 Yaş	21	13,3
	45-54 Yaş	11	7,0
	55 Yaş ve Üzeri	12	7,6
Medeni Durum	Evli	54	34,2
	Bekar	104	65,8
Eğitim Durumu	Lise	33	20,9
	Ön Lisans	20	12,7
	Lisans	51	32,3
	Yüksek Lisans	54	34,2
Çalıştığı Kurum Tecrübesi	1-5 Yıl	102	64,6
	6-10 Yıl	23	14,6
	11-15 Yıl	15	9,5
	16 Yıl ve Üzeri	18	11,4

Katılımcıların %51,9'u (n=82) kadın, %48,1'i (n=76) erkektir. Yaş dağılımına göre %34,8'i (n=55) 18-24 yaş aralığında, %37,3'ü (n=59) 25-34 yaş aralığında, %13,3'ü (n=21) 35-44 yaş aralığında, %7'si (n=11) 45-54 yaş aralığında ve %7,6'sı (n=12) 55 yaş ve üzerindedir. Medeni duruma göre, %34,2'si (n=54) evli, %65,8'i (n=104) bekar. Eğitim seviyeleri şu şekildedir: %20,9'u (n=33) lise mezunu, %12,7'si (n=20) ön lisans mezunu, %32,3'ü (n=51) lisans mezunu, ve %34,2'si (n=54) yüksek lisans veya daha üstü dereceye sahiptir. İş tecrübesine göre katılımcıların %64,6'sı (n=102) 1-5 yıl, %14,6'sı (n=23) 6-10 yıl, %9,5'i (n=15) 11-15 yıl, ve %11,4'ü (n=18) 16 yıl ve üzeri süredir aynı kurumda çalışmaktadır (Tablo 3).

Tablo 4. Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7
1. ÇP	r	1						
	p	.						
2. Eğitim	r	,568**	1					
	p	,000	.					
3. ÖS	r	,321**	,556**	1				
	p	,000	,000	.				
4. Kadrolama	r	,466**	,632**	,515**	1			
	p	,000	,000	,000	.			
5. PD	r	,500**	,642**	,619**	,702**	1		
	p	,000	,000	,000	,000	.		
6. Katılım	r	,543**	,638**	,595**	,638**	,691**	1	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	.	
7. SİKY	r	,594**	,862**	,752**	,809**	,864**	,834**	1
	p	0	,000	,000	,000	,000	,000	.

Spearman's *p<0,05 **p<0,01

Araştırmamız, SİKY unsurlarının çalışan performansı üzerindeki etkilerini değerlendirmiştir. Bulgular şu şekildedir:

- Eğitim ve çalışan performansı arasında orta seviyede ve pozitif bir bağlantı tespit edilmiştir ($r = .568$, $p < .01$).
- Çalışan performansı ile ödül sistemleri arasındaki ilişki zayıf ancak pozitif yönlüdür ($r = .321$, $p < .01$).
- Kadrolama faaliyetlerinin çalışan performansı üzerindeki etkisi orta derecede pozitif olarak saptanmıştır ($r = .466$, $p < .01$).
- Performans değerlendirme sistemlerinin, çalışan performansı ile olan ilişkisi orta derecede ve pozitif olarak belirlenmiştir ($r = .500$, $p < .01$).
- Çalışan katılımının, performans üzerindeki pozitif etkisi orta düzeyde olmuştur ($r = .543$, $p < .01$).
- Stratejik insan kaynakları yönetimi ve çalışan performansı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir ($r = .594$, $p < .01$).
- Eğitim ile ödül sistemleri arasında orta derecede pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = .556$, $p < .01$).
- Eğitim ve diğer insan kaynakları yönetimi faktörleri (kadrolama, performans değerlendirme, katılım ve stratejik insan kaynakları yönetimi) arasında sırasıyla yüksek ($r = .632$, $r = .642$, $r = .638$) ve çok yüksek ($r = .862$) düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir ($p < .01$).
- Ödül sistemleri ile kadrolama arasındaki ilişki orta derecede iken, performans değerlendirme, katılım ve stratejik insan kaynakları yönetimi ile olan ilişkiler yüksek düzeyde olmuştur ($r = .515$, $r = .619$, $r = .595$, $r = .752$, $p < .01$).
- Kadrolama ile performans değerlendirme, katılım ve stratejik insan kaynakları yönetimi arasında yüksek ($r = .702$, $r = .638$) ve çok yüksek ($r = .809$) düzeyde ilişkiler saptanmıştır ($p < .01$).
- Performans değerlendirme ile katılım ve stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkiler yüksek ($r = .691$) ve çok yüksek ($r = .864$) olarak bulunmuştur ($p < .01$).

- Katılım ile stratejik insan kaynakları yönetimi arasında çok yüksek düzeyde bir ilişki olduğu gözlenmiştir ($r = .834$, $p < .01$) (Tablo 4).

Bu sonuçlar, SİKY uygulamasının çalışan performansına etkisini göstermektedir.

Tablo 5. Çoklu Lineer Regresyon Sonuçları Analizi

Ödül Sistemleri	0,386	0,069	0,407	5,568	0,001**	-0,295	0,101	0,311	-2,928	0,004**
Kadrolama	0,520	0,064	0,546	8,145	0,001**	-0,094	0,115	-0,099	-0,814	0,417
PD	0,553	0,070	0,536	7,937	0,001**	-0,26	0,141	-0,252	-1,853	0,066
Katılım	0,568	0,069	0,549	8,212	0,001**	-0,121	0,13	-0,117	-0,928	0,355
SİKY	0,758	0,073	0,639	10,388	0,001**	1,529	0,32	1,29	4,775	0,001**

****p<0,01 *p<0,05**

Çalışmada gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi, SİKY unsurlarının çalışan performansı üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla kullanılmıştır. Bu analiz, bağımsız değişkenlerin çalışan performans ölçeği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilere sahip olduğunu ortaya koymuştur:

- Modelin İstatistiksel Anlamlılığı:** Analiz, F istatistiği 24,353 ve p değeri $< 0,001$ ile modelin genel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir.
- İlişkinin Gücü:** Bağımsız değişkenler ile çalışan performansı arasındaki ilişki, R değeri 0,67 ile orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bulunmuştur.
- Açıklanan Varyans:** Model, çalışan performansının toplam varyansının %44,5'ini açıklamaktadır, bu da modelin etkinliğini göstermektedir.

Regresyon Katsayıları

- Eğitim:** Eğitim değişkeninin regresyon katsayısı ($\beta=0,491$, $p<0,01$), eğitimin çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki yaptığını belirtir.
- Ödül Sistemleri:** Ödül sistemleri değişkeni için regresyon katsayısı ($\beta=0,311$, $p<0,01$), bu unsurların performansa pozitif katkıda bulunduğunu gösterir.
- Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi:** SİKY değişkeninin katsayısı ($\beta=1,290$, $p<0,01$), bu faktörün çalışan performansını önemli ölçüde iyileştirdiğini ortaya koyar.

Analiz sonuçlarına göre, eğitim, ödül sistemleri ve stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının iyileştirilmesi, çalışan performansını artırma potansiyeline sahiptir. Bu bulgular, insan kaynakları stratejilerinin ve politikalarının optimizasyonunda yararlı olabilir.

5. SONUÇ

Bu çalışma, stratejik insan kaynakları yönetiminin, Bakü'deki sağlık sektöründe çalışan performansına olan etkisini incelemiştir. Araştırma bulguları, SİKY uygulamalarının çalışan performansını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermiştir, bu da SİKY'nin işletmelerin hedeflerine ulaşmada kritik bir rol oynadığını doğrular niteliktedir.

Araştırma sonuçları, SİKY'nin alt boyutlarının çalışan performansına etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Araştırma, eğitim, ödül sistemleri, kadrolama ve performans değerlendirme gibi çeşitli alanlarda SİKY uygulamalarının, çalışanların performansını nasıl etkilediğini anlamamıza olanak sağlamaktadır. Özellikle eğitim ve ödül sistemleri arasındaki ilişki dikkat çekicidir. Eğitim, çalışanların

yetkinliklerini artırarak, onları işlerinde daha etkin kılmakta ve bu da doğrudan performanslarını yükseltmektedir. Öte yandan, ödül sistemleri, motivasyon sağlayarak çalışanların verimliliklerini artırmaktadır. Bu bağlamda, ödül sistemlerinin varlığı, çalışanların daha yüksek performans sergilemelerini teşvik etmekte ve aynı zamanda organizasyon içi memnuniyet ve bağlılığı artırmaktadır. Kadrolama ve performans değerlendirme süreçleri de çalışanların performans üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Stratejik kadrolama uygulamaları, doğru insanların doğru işlerde yer almasını sağlayarak hem bireysel hem de organizasyonel performansı maksimize etmektedir. Performans değerlendirme ise hem bireysel hem de ekip bazında geri bildirimler sağlayarak çalışanların gelişim alanlarını belirlemelerine ve performanslarını sürekli olarak iyileştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu araştırma, SİKY'nin sadece işletme bazında değil, aynı zamanda bireysel çalışan performansı üzerinde de derinlemesine etkilerini göstermektedir. Bu etkiler, stratejik insan kaynakları uygulamalarının doğru şekilde tasarlandığında ve uygulandığında hem çalışanların hem de organizasyonların daha yüksek başarı ve verimlilik seviyelerine ulaşmasını sağlamaktadır. Sonuç olarak, SİKY uygulamaları, özellikle eğitim, ödül, kadrolama ve performans değerlendirme gibi alanlarda, çalışan performansını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu araştırma, SİKY'nin stratejik uygulamalarının, çalışan memnuniyetini, bağlılık ve performansını artırarak organizasyonların genel başarısına katkıda bulunduğunu kanıtlamaktadır. Gelecek çalışmalar, bu etkileri daha da detaylandırarak, SİKY'nin farklı boyutlarının çalışan performansı üzerindeki etkilerini daha geniş bir perspektifle incelemeyi hedeflemektedir.

Araştırma sonuçları, SİKY ve çalışan performansı arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon göstermektedir ($r=0.594$, $p<0.01$). Bu sonuçlar, literatürdeki benzer çalışmalarla uyumlu olup, SİKY'nin çalışan motivasyonu ve performans yönetimi üzerinde etkili olduğunu doğrular niteliktedir. Özellikle Day (2019) ve Çalışkan (2010) tarafından yapılan çalışmalar, SİKY'nin işletme performansı üzerindeki pozitif etkilerini raporlamıştır; fakat bu çalışmalar genelde işletme performansına odaklanmışken, bu araştırma bireysel çalışan performansına daha fazla yoğunlaşmıştır.

Araştırma ayrıca, SİKY'nin demografik özelliklerle olan ilişkisini de incelemiştir. Eğitim, ödül sistemleri, kadrolama, katılım ve performans değerlendirme gibi çeşitli SİKY boyutlarının çalışan performansı ile anlamlı ve pozitif ilişkiler sergilediği belirlenmiştir ($p<0.01$). Bu sonuçlar, Şahin ve arkadaşları (2006) tarafından hemşirelerin eğitimi ve kadrolamasının önemine dair vurgu yapılan çalışmalarla ve Altındağ ve Akgün (2015) tarafından ödüllendirme sistemlerinin çalışan motivasyonunu nasıl artırdığını gösteren çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Eğitim ile katılım arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.638$, $p<0.01$). Doğan ve Kuruluş (1997) tarafından yapılan çalışmalar, eğitimin etkinliğinin, eğitime katılan bireylerin aktif katılımıyla artırılabilirliğini öne sürmüştür. Aynı şekilde, eğitim ve SİKY arasında da çok yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0.862$, $p<0.01$), Soysal ve Kılınç (2016) tarafından yapılan yönetici görüşleri araştırmasında da bu görüş desteklenmiştir. Çalışkan (2010), eğitim programlarının çalışanların yetkinliklerini geliştirerek performanslarını artırdığını bulmuştur. Day (2019), eğitim programlarının işletme performansını artırdığı belirtilmiştir.

Her iki çalışma da eğitim programlarının çalışan yetkinliklerini geliştirdiğini ve performanslarını artırdığını raporlamaktadır. Bu durum, eğitim programlarının çalışan performansı üzerindeki kritik rolünü vurgulamaktadır. Yabancı literatürdeki çalışmalar genellikle eğitim programlarının işletme performansı üzerindeki etkilerine odaklanırken, bu çalışma bireysel çalışan performansına odaklanmıştır.

Araştırma, ödül sistemleri ve kadrolama arasındaki orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiyi ($r=0.515$, $p<0.01$) ortaya koymuştur. Camgöz (2006) ve Ünal (2003) tarafından yapılan çalışmalar, ödül

sistemlerinin organizasyon içindeki performansı ve bireysel katılımı nasıl artırdığını göstermiştir. Ayrıca, kadrolama ve SİKY arasında çok yüksek düzeyde ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.809$, $p<0.01$), ancak Çalışkan (2019) bu sonucu sağlık kurumlarındaki araştırmasında bulamamıştır. Ödül sistemlerinin çalışanların motivasyonunu artırarak verimliliklerini yükselttiği bulunmuştur. Ödüller, çalışanların daha yüksek performans sergilemelerini teşvik etmekte ve organizasyon içi memnuniyet ve bağlılığı artırmaktadır. Çalışkan (2010), ödül sistemlerinin çalışan motivasyonu ve bağlılığı üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirtmiştir. Kehoe ve Wright (2013): Ödül sistemlerinin çalışan motivasyonu ve bağlılığı üzerinde olumlu etkileri olduğunu bulmuştur. Her iki literatürde de ödül sistemlerinin çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki pozitif etkileri vurgulanmaktadır. Bu çalışma, ödül sistemlerinin aynı zamanda organizasyon içi memnuniyet ve bağlılığı artırdığını da belirlemiştir. Stratejik kadrolama uygulamalarının, doğru insanların doğru işlerde yer almasını sağlayarak performansı maksimize ettiği bulunmuştur. Çalışkan (2010), kadrolama uygulamalarının çalışan performansı üzerindeki olumlu etkileri belirtilmiştir. Chuang ve Liao (2010) kadrolama uygulamalarının çalışan performansı ve müşteri memnuniyeti üzerindeki olumlu etkileri vurgulanmıştır. Her iki literatürde stratejik kadrolamanın çalışan performansını artırdığı konusunda hemfikirdir.

Performans değerlendirme ve katılım arasında da yüksek düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır ($r=0.691$, $p<0.01$). Çakmak (2005) bu konuda katılımın değerlendirme sürecinin önemli bir parçası olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, performans değerlendirme ve SİKY arasındaki çok yüksek düzeydeki pozitif ilişki ($r=0.864$, $p<0.01$), Çetin (2006) tarafından da benzer şekilde bulgulanmıştır. Bu bulgular, SİKY uygulamalarının, özellikle eğitim, ödül, kadrolama ve performans değerlendirme alanlarında, çalışan performansını önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir. Çalışkan (2010), performans değerlendirme sistemlerinin, çalışanların bireysel gelişimini ve işletme hedeflerine ulaşmasını sağladığını belirtmiştir. Agarwal ve Kapoor (2013), performans değerlendirme süreçlerinin çalışan performansı üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır. Her iki literatürde de performans değerlendirme sistemlerinin çalışan performansı üzerindeki pozitif etkileri vurgulanmaktadır.

Rajendra (2017), insan kaynakları yönetiminin sağlık sektöründeki hizmet kalitesi üzerindeki etkisini incelemiş ve olumlu sonuçlar bulmuştur. Vermeeren et al. (2014), sağlık sektöründe insan kaynakları yönetimi uygulamalarının finansal, örgütsel ve çalışan sonuçları üzerindeki etkilerini incelemiş ve pozitif ilişkiler bulmuştur. Vo ve Bartram (2012), Vietnam'daki kamu hastanelerinde SİKY'nin benimsenmesi ve etkilerini incelemiş ve devletin kontrolünün yenilikçi yönetim uygulamalarını engellediğini bulmuştur. Ulusal ve uluslararası literatürde, SİKY uygulamalarının sağlık sektöründe hizmet kalitesi ve çalışan performansı üzerindeki pozitif etkileri vurgulanmaktadır. Uluslararası literatürdeki bazı çalışmalar, devlet kontrolünün ve yetersiz fonlamanın SİKY uygulamalarının etkinliğini engellediğini belirtirken, bu çalışma daha çok bireysel performans üzerindeki etkileri incelemektedir.

Bu araştırma sonuçları, SİKY uygulamalarının bireysel çalışan performansına olan etkisini detaylı bir şekilde incelerken, SİKY'nin çeşitli boyutlarının performansa olan etkilerini de açıkça ortaya koymaktadır. Eğitim, ödül sistemleri, kadrolama ve performans değerlendirme gibi alanlarda gerçekleştirilen SİKY uygulamaları, çalışan performansının nasıl etkilendiğini anlamamızı sağlamaktadır.

Eğitim, çalışanların yetkinliklerini artırarak onları işlerinde daha etkin kılmakta ve bu da doğrudan performanslarını yükseltmektedir. Öte yandan, ödül sistemleri, motivasyon sağlayarak çalışanların verimliliklerini artırmaktadır. Bu bağlamda, ödül sistemlerinin varlığı, çalışanların daha yüksek performans sergilemelerini teşvik etmekte ve aynı zamanda organizasyon içi memnuniyet ve bağlılığı

artırmaktadır. Kadrolama ve performans değerlendirme süreçleri de çalışanların performans üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Performans değerlendirme ise, hem bireysel hem de ekip bazında geri bildirimler sağlayarak çalışanların gelişim alanlarını belirlemelerine ve performanslarını sürekli olarak iyileştirmelerine yardımcı olmaktadır.

Sonuç olarak, SİKY uygulamaları, özellikle eğitim, ödül, kadrolama ve performans değerlendirme gibi alanlarda, çalışan performansını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu araştırma, SİKY'nin stratejik uygulamalarının, çalışan memnuniyetini, bağlılık ve performansını artırarak organizasyonların genel başarısına katkıda bulunduğunu kanıtlamaktadır. Gelecek çalışmalar, bu etkileri daha da detaylandırarak, SİKY'nin farklı boyutlarının çalışan performansı üzerindeki etkilerini daha geniş bir perspektifle incelemeyi hedeflemelidir. Bu tür araştırmalar, stratejik insan kaynakları yönetiminin pratikte nasıl uygulanabileceği ve optimize edilebileceği konusunda daha fazla bilgi ve içgörü sağlayacaktır.

Öneriler:

1. Entegre Eğitim Programları: Sağlık çalışanlarının sürekli eğitimi, performansı doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Bu nedenle, Bakü'deki sağlık kurumları, özellikle yeni teknolojiler ve prosedürler hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak için çalışanlarına yönelik kapsamlı ve sürekli eğitim programları geliştirmelidir.
2. Performans Değerlendirme Süreçlerinin İyileştirilmesi: Düzenli performans değerlendirmeleri, çalışanların kendilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Bu değerlendirmeler, objektif kriterler ve açık iletişim üzerine kurulmalı ve çalışanların geri bildirim almasını sağlamalıdır.
3. Ödül ve Teşvik Sistemlerinin Genişletilmesi: Motivasyonu artırmak ve yüksek performansı ödüllendirmek için çeşitli teşvikler sunulmalıdır. Bu teşvikler maddi ödüllerin yanı sıra, kariyer gelişimi fırsatları ve iş tatmini sağlayacak diğer unsurları da içermelidir.
4. Kapsayıcı Kadrolama Stratejileri: Çalışanların çeşitli yetenek ve deneyimlerinin kurum genelinde etkin kullanımı, genel performansın artırılmasına katkıda bulunabilir. Çalışanların yeteneklerine uygun rollerin belirlenmesi bu sürecin bir parçası olmalıdır.
5. Katılımcı Yönetim Uygulamaları: Çalışanların karar alma süreçlerine aktif olarak katılımı, iş tatminini ve dolayısıyla performansı artırabilir. Bu, stratejik insan kaynakları yönetiminin temel taşlarından biri olmalıdır.

Sınırlılıklar:

1. Örneklem Büyüklüğü ve Kapsamı: Çalışma, yalnızca Bakü'deki 158 sağlık çalışanını kapsamaktadır, bu da bulguların genelleştirilmesini sınırlandırabilir. Daha geniş ve çeşitli bir örneklem ile çalışmanın tekrarlanması önerilir.
2. Öznel Değerlendirme: Çalışan performansı ve SİKY puanları, anket yöntemiyle öznel olarak değerlendirilmiştir. Bu, bazı yanıtların kişisel algılar veya sosyal istenirlik yanlılığı tarafından etkilenmiş olabileceği anlamına gelir.
3. Diğer Etkileyici Faktörlerin Kontrol Edilmemesi: Çalışma, diğer potansiyel etkileyici faktörleri (örneğin, çalışma ortamı, yöneticilerin liderlik tarzı) kontrol etmemiştir. Bu faktörlerin de performans üzerindeki etkilerini incelemek faydalı olabilir.

Bu öneriler ve sınırlılıklar, Bakü'deki sağlık kuruluşlarının stratejik insan kaynakları yönetimini daha etkin bir şekilde uygulamalarına ve gelecekteki araştırmaların daha sağlam temellere dayanmasına yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

- Agarwal, B., & Kapoor, N. (2013). Impact of HRM practices on employees' efficacy and engagement. *Training and Development Journal*, 4(2), 169-174.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management for Dummies*. John Wiley & Sons.
- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2013). What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money. *Business Horizons*, 56(2), 241-249.
- Alolayyan, M. N., Alyahya, M. S., & Omari, D. A. (2021). Strategic human resource management practices and human capital development: The role of employee commitment. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 157-169.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Aslan, Ş. & Sünbül, F. (2018). Sağlık çalışanlarında personel güçlendirme, başarı güdüsü ve etik liderliğin demografik açıdan farklılıkları. *Sağlık Yönetimi ve Liderlik Dergisi*, (1), 13-26.
- BaniMelhem, H., Elanain, H. M. A., & Hussain, M. (2018). Impact of human resource management practices on employees' turnover intention in United Arab Emirates (UAE) health care services. *Int. J. Inf. Syst. Serv. Sect.*, 10(1), 21-41.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898-925.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan.
- Bracken, D. W., Rose, D. S., & Church, A. H. (2016). The evolution and devolution of 360° feedback. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(4), 761-794.
- Budhwar, P., & Debrah, Y. A. (2018). *Human resource management in developing countries*. New York: Routledge.
- Chuang, C.-H., & Liao, H. (2010). Strategic human resource management in service context: Taking care of business by taking care of employees and customers. *Personnel Psychology*, 63(1), 153-196.
- Çalışkan, H. E. (2010). The impact of strategic human resource management on organizational performance. *Journal of Human Resources*, 4(2), 1-25.
- Damayanti, M., Gunawan, A. W., & Panggabean, M. S. (2023). Analysis of factors causing employee performance in health service sector. *Journal of Social Research*, 2(5), 1504-1513.
- Day, G. S. (2019). A cross-level study on the impact of strategic human resource management on employee in-role performance. *Journal of Management Studies*, 56(3), 456-480.
- Ehnert, I. (2009). *Sustainable Human Resource Management: A conceptual and exploratory analysis from a paradox perspective*. Springer Science & Business Media.
- Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: Still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 21(1), 3-13.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2015). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.

- Kabene, S. M., Orchard, C., Howard, J. M., Soriano, M. A., & Leduc, R. (2006). The importance of human resources management in health care: A global context. *Human Resources for Health*, 4(1), 20.
- Kalyani, M. W. (2021). Impact of strategic human resource management practices on performance: Study on employees in the Sri Lankan banking sector, *International Journal of Scientific Advances*.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366-391.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (Eds.). (2013). *New developments in goal setting and task performance* (Vol. 24, p. 664). New York: Routledge.
- Majidi, S., Daneshkohan, A., Zarei, E., & Ashktorab, T. (2020). Perspectives of health workers on annual performance appraisal: A study in primary health care. *International Journal of Healthcare Management*, 14, 1190-1197.
- Nusrat, F. (2018). Stimulation of efficient employee performance through human resource management practices: A study on the health care sector of Bangladesh. *International Journal Of Business and Social Research*, 8(1), 1-18.
- Pulakos, E. D., Hanson, R. M., Arad, S., & Moye, N. (2015). Performance management can be fixed: An on-the-job experiential learning approach for complex behavior change. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 51-76.
- Rajendra, N. (2017). The impact of human resources management on quality services of healthcare organizations. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 3(2), 157-162.
- Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). Learning from practice: How HR analytics avoids being a management fad. *Organizational Dynamics*, 44(3), 236-242.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: Yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(1), 35-55.
- Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2019). Systematic review of literature on the relationship between HRM practices and sustainable organizational performance. *Personnel Review*, 48(2), 528-558.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89-110.
- Vermeeren, B., Steijn, B., Tummers, L., Lankhaar, M., Poerstamper, R.-J., & van Beek, S. (2014). HRM and its effect on employee, organizational and financial outcomes in health care organizations. *Human Resources for Health*, 12(35), 1-11.
- Vo, A., & Bartram, T. (2012). The adoption, character and impact of strategic human resource management: A case study of two large metropolitan Vietnamese public hospitals. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 3758-3775.
- West, M. A., Dawson, J. F., Admasachew, L., & Topakas, A. (2014). NHS staff management and health service quality. *Department of Health*.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting 'human' back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104.

Zainal, N., Din, N. N. O., & Munusami, C. (2023). Relationship between human resource management practices and employee's job performance in selected private Health Care Sector, Selangor, Malaysia. *Human Resources Management and Services*, 5(1).