

Özel ve Kamu Hastanelerinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışan Performansı İlişkisi

The Relationship Between Strategic Human Resources Management and Employee Performance In Private And Public Hospitals

Figen ÖZŞAHİN¹, Zekai ÖZTÜRK²

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Trabzon ilindeki devlet ve özel hastanelerdeki sağlık çalışanlarının stratejik insan kaynakları yönetimi, çalışan performansı ve çalıştıkları hastane sektörü arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu iki konunun birbirleri ile ilişkilerinin ortaya konulmasının sağlık kurumları açısından rekabet avantajı elde etmede ve küresel rekabette ayakta kalabilmek için önemli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir. Araştırmanın yapısal eşitlik modellemesinde (YEM), hastane sektörü dışsal (exogenous), iş performansı içsel (endogenous) ve stratejik insan kaynakları yönetimi ise aracı (mediator) değişken olarak yer almaktadır. Araştırma, Trabzon ilinde bulunan il sağlık müdürlüğüne bağlı devlet ve özel hastanelerde aktif olarak görev yapan 6106 sağlık çalışanından 590 sağlık çalışanına ulaşılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma modeli betimsel ve ilişkisel tarama modelidir. Stratejik insan kaynakları ve iş performansı arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırmanın yapısal eşitlik modeli aşamasında öncelikle ölçme modeli, ardından yapısal model test edilmiştir. Sonrasında yapısal modeldeki aracılık ilişkisi için Bootstrapping testi kullanılmıştır. Aracılık testi sonucunda stratejik insan kaynakları yönetiminin, hastane sektörü ile iş performansı arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiği görülmüştür. Araştırmanın doğrulanan modelinde iş performansına ilişkin toplam varyansın %42'sinin açıklandığı belirlenmiştir. Hastanelerin iş performanslarını artırmak için stratejik insan kaynakları yönetiminin geliştirilmesi gerektiği önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş performansı, Sağlık çalışanları, Stratejik insan kaynakları yönetimi

ABSTRACT

This study aims to examine the relationships between strategic human resources management, employee performance, and the hospital sector of healthcare professionals in public and private hospitals in Trabzon. It is foreseen that revealing the relations of these two subjects with each other will make important contributions to gaining a competitive advantage in terms of health institutions and survive in global competition. In the modelling of structural equations (SEM), the hospital sector is exogenous, work performance is endogenous and strategic human resources management is the mediating variable. The research was carried out by reaching 590 health workers from 6106 health workers working actively in public and private hospitals affiliated with the provincial health directorate in the province of Trabzon. Convenience sampling method was used in the study. In addition, a statistically positive and significant relationship was found between all sub-dimensions of these two variables. In the structural equation model stage of this research, first the measurement model and then the structural model was tested. Afterward, the Bootstrapping test was used for the mediation relationship in the structural model. As a result of the mediation test, it was seen that strategic human resources management fully mediated the relationship between the hospital sector and job performance. In the validated model of the research, it was determined that 42% of the total variance in job performance was explained. It has been suggested that strategic human resource management should be developed to increase the business performance of hospitals.

Keywords: Healthcare workers, Job performance, Strategic human resources management

Bu makale 1. yazarın doktora tezinden türetilmiştir. Çalışma için ilgili Üniversitenin Etik Kurulu'ndan (KararTarih/No:25.04.2022/05) yazılı izin alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi Figen ÖZŞAHİN, Erzurum Teknik Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi, figen.ozsahin@erzurum.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9227-4938

² Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK, Yüksek İhtisas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, zekaiozturk@yiu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2569-7249

İletişim / Corresponding Author:

Figen ÖZŞAHİN

e-posta/e-mail:

figen.ozsahin151@gmail.com

Geliş Tarihi / Received: 06.07.2023

Kabul Tarihi/Accepted: 06.03.2024

GİRİŞ

21. yy. da tüm örgütler ve kurumların başarısını ve rekabet düzeyini etkileyen en önemli unsur insan kaynağının varlığıdır. Örgütlerin değişen yönetim anlayışları ve değişen çevre koşulları, çağdaş gelişmeler, örgütün büyümesi gibi birçok unsur insan kaynaklarına verilen önemi artırmıştır. Ayrıca son yıllarda insan kaynakları yönetimi ayrı bir yönetsel disiplin olarak ele alınmaktadır. Diğer önemli konulardan birisi ise kurumların iş ve kurumsal performanslarıdır. Günümüzde bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile birlikte sağlık alanında hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler büyük ilerlemeler kaydetmiştir. Performans yönetimi, bireylerin ve ekiplerin performansları, organizasyonların stratejik hedefleri ile uyumlu hale getirmeye çalışmakla birlikte performans ve geliştirme planlamasının sürekli izlenmesine yol açan birleşik bir süreci ifade etmektedir.

1. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

Stratejik insan kaynakları yönetimini Wright ve McMahan (1992:298) bir organizasyonun hedeflerine ulaşmasını sağlamayı amaçlayan planlı insan kaynakları dağıtımları ve faaliyetler modelidir şeklinde tanımlamıştır. ¹ Dessler (2013:73)'e göre ise stratejik insan kaynakları yönetimi şirketin stratejik hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duyduğu çalışan yetkinliklerini ve davranışlarını üreten insan kaynakları politikalarını ve uygulamalarını formüle etmek ve yürütmek anlamına gelir. ² Stratejik insan kaynakları yönetiminin temel fikri şudur: Yönetici, insan kaynakları yönetimi politikalarını ve faaliyetlerini formüle ederken, şirketin stratejik hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duyduğu çalışan becerileri ve davranışlarını üreten politikaları formüle etmeyi amaçlamalıdır. Stratejik insan kaynakları yönetimini "üst yönetimin örgütsel performans amaçlarını izleyen durumları ve eşit seviyedeki stratejik bağlılıkları, yüksek stratejik özveri stilleriyle gerçekleştiren kompleks bir işgücü yönetimi süreci" değerlendirilebilir. ³

Sağlık hizmetlerinin sunumu için en önemli kaynaklardan bir tanesi insan kaynağıdır. Sağlık kurumundaki insan kaynağının atanması problemi, değişken performansla sahip bir dizi kaynakla gerçekleştirilecek görevlerin planlanması organizasyonun bir problemidir. Sağlıktaki bu sorunlara açıklık getirmek iki şekilde mümkün olabilir. Birincisi kaynaklara göre görev tahsisi (kaynağın niteliğine uygun görev vermek) ikincisi ise, görev sıralamasıdır.⁴ Sağlık hizmeti profesyonellerinin yüksek kaliteli hasta bakımı sağlamada kritik bir rol oynadığı ve maaşlarının ve ücretlerinin tipik bir sağlık kuruluşunda toplam işletme bütçesinin yaklaşık %65-80'ini oluşturduğu göz önüne alındığında, sağlık hizmeti kuruluşlarının faaliyetlerini etkin bir şekilde yönetmesi insan kaynakları yönetimi açısından zorunludur. Ayrıca, Kuzey Amerika'daki ve çoğu sanayileşmiş ülkedeki sağlık hizmeti kuruluşları, hizmet kalitesinin iyileştirilmesi, sağlık hizmeti maliyetinin düşürülmesi, çalışan devir hızının azaltılması ve elektronik sağlık kayıtlarının uygulanması ve sağlık bilgi ağlarının kurulması dahil olmak üzere birçok zorlukla karşı karşıyadır. ⁵ Stratejik insan kaynakları; evrenselci yaklaşım ⁶⁻⁷, durumsallık yaklaşımı ⁸, bağlamsal yaklaşım ⁹, kaynak tabanlı yaklaşım ¹⁰, biçimlendirme yaklaşımı ¹¹, davranışsal yaklaşım ¹², strateji odaklı yaklaşımla ¹³ açıklanabilmektedir.

Rekabette başarıyı sağlayacak bazı stratejik insan kaynakları uygulamaları vardır. Bunlar; yeni örgüt kültürünün oluşturulması, küresel vizyonun belirlenmesi, yeni misyonun tanımlanması, en iyi fonksiyonel uygulamaların belirlenmesi, yenilikçiliğe yönelik uygulamalar, kalite artırmaya yönelik uygulamalar ve maliyeti düşürmeye yönelik uygulamalardır.¹⁴

2. Çalışan Performansı

Sağlık hizmetleri maliyetleri sürekli olarak artmakta ve hastaneler için maliyet yükünü hastalara aktarmadan kaliteli bakım sağlamak ciddi bir zorluk haline gelmiştir.

Bu bağlamda çalışan performansı olgusu çok boyutlu bir yapıdır ve örgütsel başarıyı veya başarısızlığı belirlemek için son derece hayati bir kriterdir. Bununla birlikte çalışanlar, herhangi bir işletmenin kan akışıdır ve kuruluşun itibarını artırabilecekleri veya bozabilecekleri ve karlılığı olumsuz yönde etkileyebilecekleri için her kuruluşun en değerli varlıklarıdır.¹⁵ Performans yönetimi, genel organizasyonel performansa katkıda bulunan bir unsur olarak çalışanların performanslarını ölçmek, izlemek ve geliştirmekle ilgilidir.¹⁶ Sağlık hizmetleri organizasyonlarındaki performans yönetimi, yalnızca bir yapının ekonomik kıymetinin sistematik olarak üretilmesini ve denetimini değil, aynı zamanda hizmet sunumundaki gerçekçi etkinliği ve verimliliğin en iyi oranını gerçekleştirmeyi amaçlar. Bu nedenle

performans yönetimi, diğer yönetim yaklaşımları gibi, yalnızca stratejik planlama operasyonel yürütme ve kontrolle yakından bağlantılıysa başarılı bir şekilde uygulanabilir.¹⁷

Sağlık çalışanı performansı, yönetim mevcudiyetini, klinik yetkinliği, çalışanları, yanıt verebilirliği (hasta merkezli performans bakımı sağlama) ve üretkenliği (veya verimliliği) kapsamaktadır. Sağlık çalışanı becerilerini geliştirmek, öncelikle vaka yönetimi kılavuzlarını uyarlamayı, sağlık çalışanlarını eğitmeyi ve sağlık çalışanı performansını sürdürmeyi içermektedir.¹⁸ Sağlık çalışanlarının performanslarını etkileyen hem bireysel hem de çevresel birçok etken bulunmaktadır. Bu çalışmada da stratejik insan kaynakları yönetimi ile ilişkisi araştırılmıştır.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında stratejik insan kaynakları yönetimi (SİK) ve çalışan performansı ilişkisinde sağlık çalışanlarının görüşlerinin belirlenmesidir. Bu amaca ulaşabilmek için Trabzon ilindeki devlet ve özel hastanelerde sağlık çalışanları üzerinde çalışma yapılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Trabzon ilinde bulunan il sağlık müdürlüğüne bağlı devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Evren 12 devlet ve 3 özel hastane olmak üzere toplam 15 hastanede çalışan sağlık çalışanlarıdır. Devlet hastanelerinde aktif çalışan 5058 ve özel hastanelerde aktif 1048 olmak üzere toplam 6106 sağlık çalışanı bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 590 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Sağlık çalışanlarına google anket aracı ile ulaşılmıştır.

Kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma modeli betimsel ve ilişkisel tarama modelidir.

Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgileri içeren 8 soru, ikinci bölümde stratejik insan kaynakları yönetimine ilişkin 26 soru ve üçüncü bölümde ise iş performansına ilişkin 25 soru bulunmaktadır. Araştırmada iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Bunlardan birincisi Green ve arkadaşlarının (2006) geliştirmiş olduğu, Barış Yıldırım'ın(2015) Türkçeye uyarlama yaparak ve yeni maddeler eklemiş olduğu "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi" ölçeği (26 soru), ikincisi ise; Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiş olan Sema Bolatçı'nın (2011) Türkçeye uyarladığı "İş Performansı Ölçeği" (25 soru) kullanılmıştır.¹⁹⁻²⁰ İş Performansı (İP) ölçeğinde 4, 8 ve 12 numaralı sorular ters kodlama yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları daha önce yapılmıştır. Anket formunda yer alan ifadeler için, 1 puan "Kesinlikle katılmıyorum", 2 puan "Katılmıyorum", 3 puan "Kararsızım", 4 puan "Katılıyorum", 5 puan "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde hazırlanan 5'li likert tipindeki ölçekten yararlanılmıştır. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ölçeği beş alt

boyutuna sahiptir. Bunlar; SİKY Süreci(Soru 18,19,20,22,23,25,26), SİKY Uyumunu(Soru 1,2,3,4), SİKY Kararlılık(Soru 7,8,15), SİKY Beklentiler(Soru 12,13,16), SİKY Politikalar(Soru 9,17)' dir. İş Performansı ölçeği iki alt boyuta sahiptir. Bunlar; Görev Performansı(Son 9 soru) ve Bağlamsal Performans(ilk 16 soru) 'dır.

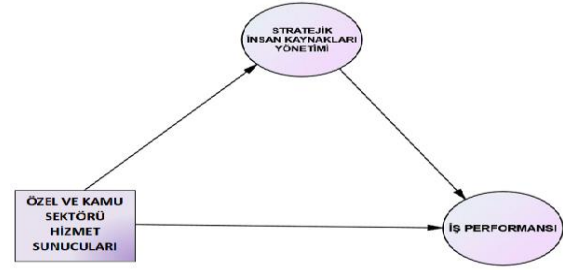
Araştırma yapılmadan önce ölçeklerin kullanılabilmesi için yazarlara mail atılarak izin alınmıştır.

Veri Analiz Yöntemleri

Çok değişkenli istatistiksel analizler için gerekli varsayımların testleri (uç değer, kayıp veri, normallik testi, doğrusallık, eşvaryanslılık, çoklu doğrusal bağlantı) yapılmıştır. Veriler incelendiğinde 18 anketin uç değer olduğu görülüp veri setinden çıkarılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. SİKY ve İş Performansı ölçeklerinin bu tez çalışmasındaki güvenilirlik düzeylerini ölçmek amacıyla bu ölçeklerin ve tüm alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Stratejik insan kaynakları yönetimine ilişkin maddelerin güvenilirliği 0,96; iş performansı ölçeğine ilişkin maddelerin güvenilirliği ise 0,87'dir. Cronbach's Alpha değerlerine bakıldığında, araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Sema Bolatçı (2011) araştırmasında performans ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0.93 olarak bulunmuştur. Barış Yıldırım (2015) çalışmasında, genel olarak stratejik insan kaynakları yönetimi ölçeğinin cronbach's alpha (α) katsayısını 0.90 olarak bulunmuştur.

Hastane sektörü, iş performansı ve stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi(YEM) analizi kullanılmıştır. Model tahminlemesinde en çok olabilirlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Bu değişkenler arasındaki dolaylı ilişkilerin (aracılık ilişkilerinin) anlamlılığını test etmek amacıyla Bootstrapping testi kullanılmıştır.

Araştırma Modeli



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın yapısal eşitlik modellemesinde (YEM), hastane sektörü diğer bir ifadeyle özel ve kamu sektörü hizmet sunucuları dışsal (exogenous), iş performansı içsel (endogenous) ve stratejik insan kaynakları yönetimi ise aracı (mediator) değişken olarak yer almaktadır.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi etik komisyonundan 25.04.2022 tarihli, E-11054618-302.08.01-93136 sayılı onay belgesi alınmıştır. Ardından Trabzon il sağlık müdürlüğünden ve özel hastanelerden gerekli resmi yazışmalar yapılarak kurum izinleri alınmıştır.

Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmada zaman açısından ve maliyet açısından dikkate alındığında, Trabzon ilinde yer alan il sağlık müdürlüğüne bağlı devlet ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları ile sınırlı tutulmuştur. Ayrıca araştırmanın uygulaması Ağustos 2022-Şubat 2023 tarihleri ile sınırlandırılmıştır. Ek olarak bu tarihler tüm dünyada etkisini sürdüren COVID-19 pandemi sürecinin sonlarına denk geldiğinden dolayı sağlık çalışanlarının iş yüklerinin fazla olması, çalışmanın yürütülmesinde bir sınırlılık oluşturmuştur.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ilişkin demografik bilgiler tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

	Tüm Katılımcılar		Devlet	Özel
	N	%		
Yaş				
18-24	66	11,5	37	29
25-31	256	44,8	210	46
32-38	122	21,3	81	41
39-45	68	11,9	49	19
46 ve üstü	60	10,5	49	11
Cinsiyet				
Erkek	165	28,8	116	49
Kadın	407	71,2	310	97
Medeni Durum				
Evli	294	51,4	217	77
Bekar	278	48,6	209	69
Öğrenim Durumu				
Ortaöğretim	34	5,9	15	19
Ön lisans	183	32,0	132	51
Lisans	203	35,5	163	40
Yüksek Lisans-	100	17,5	76	24
Doktora	52	9,1	40	12
Çalışma Süresi				
1-5 yıl	259	45,3	198	61
6-10 yıl	126	22,0	92	34
11-20 yıl	121	21,2	80	41
21 yıl ve üzeri	66	11,5	56	10
Çalışılan hastane sektörü				
Devlet	426	74,5	426	
Özel	146	25,5		146
Meslek				
Doktor	75	13,1	62	13
Ebe-Hemşire	354	61,9	289	65
Tekniker-Teknisyen	82	14,3	46	36
İdari	61	10,7	29	32
İdari Görev				
	N	%	N	N

Tablo 1. (Devamı)

İdari görevim var	236	41,3	189	47
İdari görevim yok	336	58,7	237	99

%: Yüzde

Çalışmaya katılan 572 sağlık çalışanının, kişisel özelliklerine bakıldığında, genel olarak katılımcıların cinsiyet dağılımlarında %71,2’sinin (407 kişi) kadın, % 44,8’i (256 kişi) 25-31 yaş grubunda, % 35,5 lisans mezunu, % 45,3’ünün 1-5 yıldır çalışma süresinin olduğu, % 74,5’inin devlet de çalıştığı, % 61,9’unun (354 kişi) hemşire-ebe olduğu ve % 58,7’sinin idari bir görevinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Performansı Arasındaki Korelasyon Analizi

	SİKY Süreç	SİKY Uyum	SİKY Kararlılık	SİKY Beklentiler	SİKY Politika	İP Bağlamsal	İP Görev
SİKY Süreç	1						
SİKY Uyum	.771**	1					
SİKY Kararlılık	.808**	.805**	1				
SİKY Beklentiler	.821**	.766**	.823**	1			
SİKY Politika	.793**	.700**	.712**	.735**	1		
İP Bağlamsal	.509**	.525**	.530**	.471**	.466**	1	
İP Görev	.473**	.508**	.543**	.450**	.469**	.755**	1

** $p < 0.01$

SİKY Süreç ile SİKY uyum ($r = .771^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY süreç ile SİKY kararlılık ($r = .808^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY süreç ile SİKY beklentiler ($r = .821^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY süreç ile SİKY politika ($r = .793^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY süreç ile İş performansı bağlamsal ($r = .509^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY süreç ile iş performansı görev ($r = .473^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

SİKY uyum ile SİKY kararlılık ($r = .805^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY uyum ile SİKY beklentiler ($r = .766^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY uyum ile SİKY politika ($r = .700^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY uyum ile iş performansı bağlamsal ($r = .525^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY uyum ile iş performansı görev ($r = .508^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

SİKY kararlılık ile SİKY beklentiler ($r = .823^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY kararlılık ile SİKY politika ($r = .712^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY kararlılık ile iş performansı bağlamsal ($r = .530^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY kararlılık ile iş performansı görev ($r = .543^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

SİKY beklentiler ile SİKY politika ($r = .735^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY beklentiler ile iş performansı bağlamsal ($r = .471^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY beklentiler ile iş performansı görev ($r = .450^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

SİKY politika ile iş performansı bağlamsal ($r = .466^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, SİKY politika ile iş performansı görev ($r = .469^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

İş performansı bağlamsal ile iş performansı görev ($r = .755^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

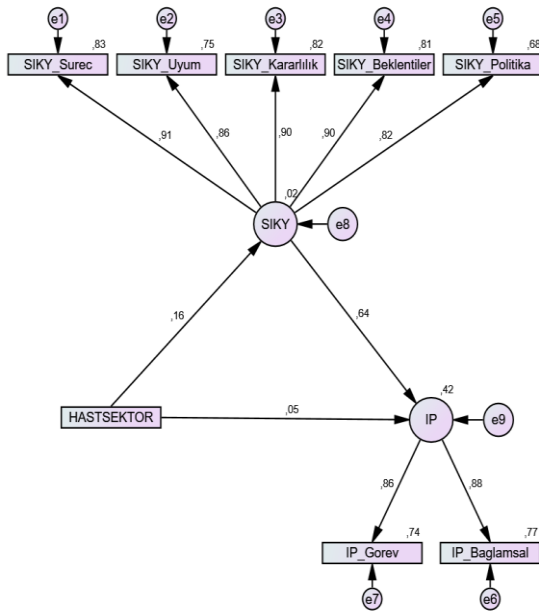
Yapısal eşitlik modellemesi sürecinde sıklıkla öncelikle ölçme modelinin ve ardından yapısal modelin test edildiği iki aşamalı yaklaşım önerilmektedir.²¹

Ölçme modeli iki gizil faktör (stratejik insan kaynakları yönetimi ve iş performansı) ve yedi gözlenen değişkenden (süreç, uyum, kararlılık, beklentiler, politika, görev performansı ve bağlamsal performans) oluşmaktadır.

Yapılan ölçme modelinde yer alan standardize yol (path) katsayıları .800 ile .915 aralığında olduğu görülmüştür. Ayrıca gizil değişkenleri temsil eden gözlenen değişkenlerin tüm faktör yükleri istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .001$). Bu ölçme modelinde χ^2/sd (3.604) ve RMSEA (.068) değerlerinin kabul edilebilir düzeyde; diğer

tüm uyum iyiliği değerlerinin ise (GFI, AGFI, CFI, SRMR, NFI, IFI, TLI) iyi düzeyde uyuma işaret ettiği belirlenmiştir.

Sonuç olarak, ölçme modelinin doğrulandığı ve katılımcılardan elde edilen veri ile iyi düzeyde uyuma sahip olduğu bulunmuştur.



Şekil 2. Yapısal Model Yol (Path) Diyagramı

Hastane sektörü, iş performansı ve stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin yer aldığı yapısal model test edilmiştir. Bu modelde hastane sektöründen iş performansına doğrudan bir yol, hastane sektöründen stratejik insan kaynakları yönetimine doğrudan bir yol, stratejik insan kaynakları yönetiminden iş performansına doğrudan bir yol ve hastane sektöründen iş performansına stratejik insan kaynakları yönetimi üzerinden dolaylı bir yol tanımlanmıştır. Bu yapısal modele ait yol (path) diyagramı Şekil 2’de yer almaktadır.

Hastane sektöründen iş performansına giden doğrudan yolun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p > .001$). Bu bulgu, araştırma modelinde hastane sektöründen iş performansına doğrudan bir

yolun değil, stratejik insan kaynakları yönetimi üzerinden dolaylı bir yolun olduğuna işaret etmektedir.

Yapısal modele ait model uyum iyiliği değerleri incelendiğinde RMSEA (.083) değeri dışındaki tüm uyum indekslerinin iyi uyuma işaret ettiği belirlenmiştir. Bu sonuç karşısında model modifikasyon indisleri incelenmiştir. Stratejik insan kaynakları yönetiminin süreç boyutu ile politika boyutunun hata terimleri arasında kovaryans kurularak gerçekleştirilen modifikasyon ile bu yapısal modele ilişkin analizler tekrarlanmıştır. Modifikasyon sonrasında da hastane sektöründen iş performansına giden doğrudan yolun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p > .001$). Bu bulgu hastane sektörü ile iş performansı arasındaki ilişkide stratejik insan kaynakları yönetiminin aracılık rolüne işaret etmektedir. Bu yapısal modelde χ^2/sd (3.298) ve MSEA (.063) değerlerinin kabul edilebilir düzeyde; diğer tüm uyum iyiliği değerlerinin ise (GFI, AGFI, CFI, SRMR, NFI, IFI, TLI) iyi düzeyde uyuma işaret ettiği belirlenmiştir. Bu bulgular hastane sektörü ile iş performansı arasındaki ilişkiye stratejik insan kaynakları yönetiminin aracılık ettiğini göstermektedir.

Hastane sektörü ile iş performansı arasında stratejik insan kaynakları yönetiminin aracılık ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek amacıyla 2000 yeniden örnekleme (%95 GA) aracılığıyla Bootstrapping Analizi yapılmıştır. Bootstrapping Analizine ait ilgili parametre değerleri Tablo 3’de yer almaktadır. Araştırmada stratejik insan kaynakları yönetiminin aracılık ilişkisini doğrulayan modelde iş performansına ilişkin toplam varyansın % 42’si açıklanmıştır.

Hastane sektörü ile iş performansı arasında stratejik insan kaynakları yönetiminin aracılık ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p \leq .001$). Bu bulgu araştırma modelinde hastane sektörü

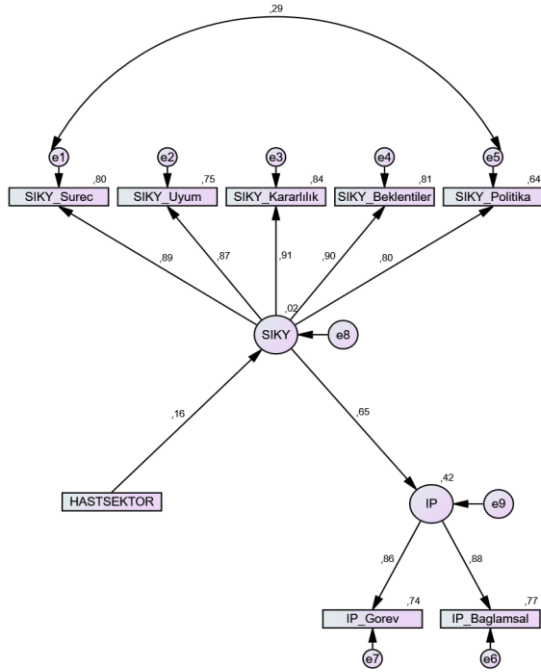
ile iş performansı arasında yer alan doğrudan yol olmaksızın yalnızca stratejik insan kaynakları üzerinden dolaylı yolun olduğu modelin geçerli bir model olduğunu göstermektedir. Bu sebeple hastane

sektöründen iş performansına sadece stratejik insan kaynakları yönetimi üzerinden dolaylı bir yolun var olduğu nihai model test edilmiştir.

Tablo 3. Aracılık Testi

	b	β	% 95 GA		p
			Lower bounds	Upper bounds	
Doğrudan Etkiler					
Hastane Sektörü → İş Performansı	.03	.05	-.04	.12	.215
Hastane Sektörü → SİKY	.22	.16	.07	.24	.001
SİKY → İş Performansı	.29	.64	.56	.71	.001
Dolaylı Etkiler					
Hastane Sektörü → İş Performansı	.07	.10	.05	.16	.001
Toplam Etkiler					
Hastane Sektörü → İş Performansı	.10	.15	.04	.24	.002
Hastane Sektörü → SİKY	.22	.16	.07	.24	.001
SİKY → İş Performansı	.29	.64	.56	.71	.001

Bu nihai modele ait yol (path) diyagramı Şekil 3'de yer almaktadır.



Şekil 3. Nihai Model

Nihai modelin test edilmesi sonucunda hastane sektöründen iş performansına stratejik insan kaynakları yönetimi üzerinden giden dolaylı yolun istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p < .001$). Bu bulgu hastane sektörü ile iş performansı

arasındaki ilişkide stratejik insan kaynakları yönetiminin aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır. Araştırmanın nihai modeline ait model uyum iyiliği değerleri χ^2/sd (3.198) ve RMSEA (.062) değerlerinin kabul edilebilir düzeyde; diğer tüm uyum iyiliği değerlerinin ise (GFI, AGFI, CFI, SRMR, NFI, IFI, TLI) iyi düzeyde uyuma işaret ettiği bulunmuştur. Bu bulgu ile hastane sektörü ile iş performansı arasındaki ilişkiye stratejik insan kaynakları yönetiminin aracılık ettiği nihai model araştırmanın katılımcılarından elde edilen veri ile iyi düzeyde uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Ahmed ve arkadaşları (2022)'nin çalışmasında, tedarik zinciri yönetiminin dağıtım, stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının şirket performansı üzerindeki etkisine aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.²² Bu çalışma bu bulguyu destekler niteliktedir.

Green ve arkadaşları (2006), SİKY'nin örgütsel performans üzerindeki doğrudan etkisinin, varsayıldığı gibi pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşmış ayrıca SİKY'nin bireyin performansını, örgütsel bağlılığını ve iş doyumunu doğrudan ve olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.²³

Veld ve arkadaşlarının (2010), sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmaya göre çalışanların amaçlanan stratejik hedeflere ve

İKY'ye ilişkin algılarının departmana ve birimlere göre değiştiği belirtilmiştir.²⁴

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın yapısal eşitlik modeli (YEM) analizleri sonucunda, hastane sektörü ile stratejik insan kaynakları yönetimi arasında ve stratejik insan kaynakları yönetimi ile iş performansı arasında doğrudan ilişkilerin olduğu; hastane sektörü ile iş performansı arasında ise stratejik insan kaynakları yönetimi üzerinden dolaylı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Aracılık testi sonucunda stratejik insan kaynakları yönetiminin, hastane sektörü ile iş performansı arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiği görülmüştür. Araştırmanın doğrulanmış modelinde iş performansına ilişkin toplam varyansın % 42'sinin açıklandığı belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

Hastane sektörü ve iş performansı arasında stratejik insan kaynaklarının aracılık ettiği sonucunda, hastanelerin iş performanslarını artırmak için stratejik insan kaynakları yönetiminin geliştirilmesi gerektiği önerilebilir. Stratejik insan kaynakları yönetimi geliştiğinde iş performansı da artacaktır.

Hastanelerde stratejik planlamaların yapılması ve bu planlamalara daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Bu planlamalar yapılırken insan kaynakları

uzmanları ve yöneticilerinin öncülüğünde yapılmasının daha etkin olacağı düşünülmektedir.

Hastanelerde çalışan sağlık çalışanlarını maliyet unsuru görmek yerine değer katan bir unsur olarak görülmelidir.

Hastanelerde birim bazlı iş analizleri yaparak insan kaynakları ihtiyaçları belirlemek ve bu insan kaynağının taşınması gereken özellikleri iyi tespit etmek gerekmektedir.

Hastanelerde çalışan sağlık yöneticilerinin yönetim ve stratejik yönetim alanında eğitim almaları önerilir.

Hastanelerde çalışan tüm çalışanların stratejik insan kaynakları yönetimi konusunda farkındalıklarının sağlanabilmesi için hastane yöneticilerinin stratejik yönetim konusunda eğitim faaliyetleri ve farkındalık eğitimleri düzenlemeleri yararlı olacaktır.

Sağlık kurumlarının kendine has özellikleri gereği, stratejik insan kaynakları yönetimi kapsamında daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle birim ve uzmanlık alanlarına göre servis ve polikliniklerde çalışan sağlık çalışanları üzerinde karşılaştırmalı araştırmalar yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

1. Wright, P. M. ve McMahan, G. C. (1992). "Theoretical Perspectives For Strategic Human Resource Management". *Journal Of Management*, 18 (2), 295-320.
2. Dessler, G. (2013). "Strategic Human Resource Management And The Hr Scorecard". Nj, New.
3. Boxall, P. ve Purcell, J. (2000). "Strategic Human Resource Management: Where Have We Come From And Where Should We Be Going?". *International Journal Of Management Reviews*, 2 (2), 183-203.
4. Öztürk, Z. ve Çağatay, A. (2021). "Teoriden Uygulamaya Sağlık Kurumlarında Stratejik Yönetim Araçları". Ankara: Gazi Kitabevi.

5. Savage, G. T., Fottler, M. D. ve Khatri, N. (Eds.). (2010). "Strategic Human Resource Management In Health Care". Bingley: Emerald Group Publishing.
6. Alcázar, F. M., Fernández, P. M. R. ve Gardey, G. S. (2005). "Researching On Shrm: An Analysis Of The Debate Over The Role Played By Human Resources In Firm Success". *Management Revue*, 213-241.
7. Brewster, C. (1999). "Strategic Human Resource Management: The Value Of Different Paradigms. In *Management International Review*". Gabler Verlag, Wiesbaden, 45-64.
8. Akingbola, K. (2013). "Contingency, Fit And Flexibility Of Hrm In Nonprofit Organizations". *Employee Relations*, 35 (5), 479-494.

9. Farndale, E. ve Paauwe, J. (2018). "Shrm And Context: Why Firms Want To Be As Different As Legitimately Possible". *Journal Of Organizational Effectiveness: People And Performance*, 5 (3), 202-210.
10. Özgen, H. ve Yalçın, A. (2002). "İnsan Kaynakları Yönetimi". Ankara: Akademi Kitabevi.
11. Stavrou, E. T. ve Brewster, C. (2005). "The Configurational Approach To Linking Strategic Human Resource Management Bundles With Business Performance: Myth Or Reality?". *Management Revue*, 186-201.
12. Bayat, B. (2008). "İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Niteliği". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (3), 67-91.
13. Alolayyan, M. N, Alyahya, M. S. ve Omari, D. A. (2021). "Strategic Human Resource Management Practices And Human Capital Development: The Role Of Employee Commitment". *Probl. Perspect. Manag*, 19 (2), 157-169.
14. Akdemir, B. (2005). "Küresel Rekabet Ortamında İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Rolü: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi". In *Journal Of Social Policy Conferences* (No. 49).
15. Sendawula, K, Nakyejwe Kimuli, S, Bananuka, J. ve Najjemba Muganga, G. (2018). "Training, Employee Engagement And Employee Performance: Evidence From Uganda's Health Sector". *Cogent Business and Management*, 5 (1), 1470891.
16. Martinez, J. ve Martineau, T. (2001). "Introducing Performance Management In National Health Systems: Issues On Policy And Implementation". An *Ihsd Issues Note*, Barcelona, Spain, 1-11.
17. Mettler, T. ve Rohner, P. (2009). "Performance Management In Health Care: The Past, The Present, And The Future", 9. Internationale Tagung Wirtschaftsinformatik, 699-708.
18. Rowe, A. K, Labadie, G, Jackson, D, Vivas-Torrealba, C. ve Simon, J. (2018). "Improving Health Worker Performance: An Ongoing Challenge For Meeting The Sustainable Development Goals". *Bmj*, 362.
19. Yıldırım, B. (2015). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Kurumsal Performansa Etkisi: İstanbul Üniversitesi'nde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
20. Bolatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılmı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.*
21. Kline, R. B. (2005). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling: Methodology In The Social Sciences. Guilford Publications.*
22. Ahmad, W, Zaid, A. ve Sleimi, M. (2022). "The Impact Of Strategic Human Resources Management Practices On Firm Performance: The Mediating Role Of Supply Chain Management. In *Innovation Of Businesses, And Digitalization During COVID-19 Pandemic: Proceedings Of The International Conference On Business And Technology (Icibt 2021)* (633-655). Cham: Springer International Publishing.
23. Green, K. W, Wu, C, Whitten, D. ve Medlin, B. (2006). "The Impact Of Strategic Human Resource Management On Firm Performance And Hr Professionals' Work Attitude And Work Performance". *The International Journal Of Human Resource Management*, 17 (4), 559-579.
24. Veld, M, Paauwe, J. And Boselie, P. (2010). "HRM And Strategic Climates In Hospitals: Does The Message Come Across At The Ward Level?". *Human Resource Management Journal*, 20 (4), 339-356.