



T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

**İŞLETMELERDEKİ KÜÇÜLMENİN SONUCUNDA, GERİDE
KALAN ÇALIŞANLARIN YAŞADIKLARI SORUNLAR VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI: BİBLİYOMETRİK ANALİZ
ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZLEM AKBAY SAKINÇ

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ S. ELİF ÖZDİLEK

ANKARA

2024

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

**İŞLETMELERDEKİ KÜÇÜLMENİN SONUCUNDA, GERİDE
KALAN ÇALIŞANLARIN YAŞADIKLARI SORUNLAR VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI: BİBLİYOMETRİK ANALİZ
ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZLEM AKBAY SAKINÇ

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ S. ELİF ÖZDİLEK

ANKARA

2024

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

14/06/2024

Özlem AKBAY SAKINÇ

TEŞEKKÜR

Öncelikle, benim için çok kıymetli olan sevgili danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Sibel Elif ÖZDİLEK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Bilgi ve deneyimleriyle beni yönlendirmesi ve desteklemesi, tez çalışmamın başarılı bir şekilde ilerlemesine yardımcı olmuştur.

Sevgili Doç. Dr. Rahime Dilek KOÇAK hocama tez çalışması sürecimde vermiş olduğu öneriler ve bilgiler için teşekkürlerimi sunarım.

Aynı şekilde, aileme, özellikle annem Züleyha AKBAY ve babam Kemal AKBAY'a, her zaman yanımda oldukları için minnettarım. Onların özverili destekleri ve örnek tutumları, benim için ilham kaynağı olmuştur.

Kardeşim Aleyna AKBAY ve teyzem Fedakar GÜZEL'e de teşekkür etmek istiyorum. Onların moral desteği ve sevgisi, benim için çok değerlidir.

Ayrıca, yoğun çalışma günlerimde yanımda olan ve beni sabırla destekleyen eşim Birkan SAKINÇ'a müteşekkirim. Onun desteği olmadan bu süreci başarıyla tamamlayamazdım.

İş arkadaşım Abidin CANER'e ve arkadaşım Buse MARANGOZ'a da teşekkür etmek istiyorum. Onların destekleri ve motivasyonları, benim için büyük bir güç kaynağı olmuştur.

Yakın arkadaşım Derya ATİK TEMELLİ'ye Akademik alanda verdiği bilgilerden dolayı ve sürekli motivasyonumu yüksek tuttuğu için teşekkürü bir borç bilirim.

Yukarıda adı geçen herkese sonsuz teşekkür ederim. Sizin yardımlarınız olmadan bu başarıya ulaşamazdım.

ÖZET

AKBAY SAKINÇ Özlem. İşletmelerdeki Küçülmenin Sonucunda, Geride Kalan Çalışanların Yaşadıkları Sorunlar ve Örgütsel Bağlılıkları: Bibliyometrik Analiz Çalışması, Yüksek Lisans, Ankara, 2024

Bu bibliyometrik analiz çalışmasında, örgütsel küçülme konusunda yapılan akademik araştırmaları daha detaylı bir şekilde ele almaktadır. İlgili literatür de yer alan farklı çalışmalar incelenmiş ve bu çalışmaların yayın yılı, yayın türü, yazarlar, kurumlar, anahtar kelimeler, çalışmanın, amaçları, veri analiz yöntemleri ve örneklem hacimleri gibi önemli özellikleri belirlenmiştir. Yayın yıllarına bakıldığında, örgütsel küçülme konusundaki araştırmalarda zaman içinde bir artış gözlemlenmektedir. Özellikle 2000'li yılların sonlarına doğru ve 2010'lu yıllarda bu alanda yapılan çalışmaların sayısında belirgin bir artış görülmektedir. Yayın türleri incelendiğinde, yüksek lisans tezlerinin bu alandaki çalışmaların büyük çoğunluğunu oluşturduğu görülmüştür. Bu, özellikle yerel üniversitelerdeki lisansüstü eğitim programlarına yapılan araştırmalara dair bir trendi yansıtmaktadır. Bunun yanı sıra doktora tezleri ve araştırma makalelerinin de bu alandaki literatüre önemli katkılar sağladığı gözlemlenmektedir. Yazarlar incelendiğinde, özellikle üniversitelerde akademisyenlerin ve lisansüstü öğrencilerin bu alanda yoğun bir şekilde çalıştığı görülmektedir. Farklı kurumlardan gelen araştırmacıların da bu alandaki çalışmalara katkı sağladığı belirlenmiştir. Anahtar kelimeler arasında öne çıkanlar arasında "örgütsel küçülme", "hizmet kalitesi", "örgütsel bağlılık", "kamu yönetimi" gibi terimler bulunmaktadır. Bu anahtar kelimeler, araştırmaların odaklandığı konuları ve ilgi alanlarını yansıtmaktadır. Amaçlar incelendiğinde, örgütsel küçülme sürecinin etkilerinin ölçülmesi, nedenlerinin anlaşılması, çalışanların tepkilerinin incelenmesi gibi çeşitli hedeflerin bulunduğu görülmüştür. Veri analiz yöntemleri arasında sıkça tercih edilenler arasında T-Testi, Tek yönlü varyans analizi, regresyon analizi, faktör analizi gibi istatistiksel yöntemlerin yanı sıra doküman analizi, vaka analizi, yapısal eşitlik modellemesi gibi nitel yöntemler de bulunmaktadır. Örneklem hacimleri incelendiğinde, farklı çalışmalarda farklı örneklem büyüklüklerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu da araştırmaların kapsamı ve yöntemlerine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Bu analiz sonuçları, örgütsel küçülme konusundaki akademik araştırmaların geniş bir yelpazede gerçekleştirildiğini ve bu alandaki çalışmaların hem teorik hem de pratik açıdan önemli katkılar sağladığını göstermektedir. Sonuç olarak, bu bibliyometrik analiz, örgütsel küçülme konusunda

yapılan akademik araştırmaların çeşitliliğini, derinliğini ve genişliğini göstermektedir. Bu alandaki çalışmaların hem teorik hem de pratik açıdan önemli katkılar sağladığı ve ileride daha da artarak devam edeceği öngörülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Bibliyometrik Analiz, Küçülmeye Giden şirketler, rgtsel Bağlılık, Geride Kalanlar



ABSTRACT

AKBAY SAKINÇ Özlem. Problems Experienced By Downsizing In Businesses, Employees Who Are Left Behind, And Their Organizational Commitment: A Bibliometric Analysis Study, Master's Thesis, Ankara, 2024

This bibliometric analysis provides a detailed examination of academic research on organizational downsizing. Various studies included in the relevant literature have been reviewed, and important characteristics such as publication year, publication type, authors, institutions, keywords, aims of the study, data analysis methods, and sample sizes have been identified. When examining the publication years, an increase in research on organizational downsizing over time is observed. Particularly towards the end of the 2000s and throughout the 2010s, there is a significant rise in the number of studies conducted in this field. When analyzing publication types, it is noted that master's theses constitute the majority of studies in this area. This reflects a trend towards research conducted in graduate programs, especially at local universities. Additionally, doctoral dissertations and research articles also make significant contributions to the literature in this field. Examining the authors, it is observed that academics and graduate students at universities are particularly active in this area of research. Researchers from different institutions also contribute to studies in this field. Prominent keywords include terms such as "organizational downsizing," "service quality," "organizational commitment," and "public administration." These keywords reflect the topics and areas of interest focused on in the research. When examining the aims, various objectives such as measuring the effects of organizational downsizing, understanding its causes, and examining employee reactions are identified. Among the frequently preferred data analysis methods are statistical methods such as T-Test, one-way analysis of variance, regression analysis, and factor analysis, as well as qualitative methods like document analysis, case studies, and structural equation modeling. Sample sizes vary across different studies, depending on the scope and methods of the research. These analysis results demonstrate that academic research on organizational downsizing is conducted across a wide range of approaches and contributes significantly to both theoretical and practical aspects of the field.

Key Words: Bibliometric Analysis, Downsizing Companies, Organizational Commitment, Survivors

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

BİLDİRİM	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	6
İŞLETMELERDE KÜÇÜLME VE GERİDE KALANLAR.....	6
1.1. Örgütsel Küçülmenin Sebepleri	7
1.2. Örgütsel Küçülmenin Amaçları.....	9
1.3. İşletmelerde Küçülme Stratejisinin Uygulamaları	11
1.4. Küçülme Sonrası Geride Kalanlar	13
1.5. Küçülme Sonrası İş Yerinde Kalanların Yaşadığı Sorunlar.....	14
1.6. Küçülmeye Giden İşletmelerde Geride Kalan Çalışanların Yaşadıkları Sendromu Önleyebilmek İçin Uygulanan Stratejiler	17
1.6.1. Geride Kalanlar Sendromunu Azaltmada Brockner Modeli	19
1.6.2. Geride Kalanlar İçin Noer Modeli	20
1.6.3. Geride Kalanlar İçin Richer Modeli.....	21
2. BÖLÜM.....	22
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ VERİMLİLİĞİ.....	22
2.1. Örgütsel Bağlılık	22
2.1.1 Örgütsel Bağlılık Konusunda ki Teoriler	24

2.2. İş Verimliliği	26
3. BÖLÜM.....	30
YÖNTEM.....	30
3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	30
3.2 Araştırma Soruları	30
3.3 Veri Toplama.....	31
3.4 Veri Analizi	31
4. BÖLÜM.....	33
BULGULAR VE YORUM.....	33
SONUÇ.....	48
KAYNAKÇA	51
ÖZGEÇMİŞ.....	54

KISALTMALAR DİZİNİ

YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
ERIC	: Education Resources Information Center
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
PPP	: Satın Alma Gücü Paritesi
ANOVA	: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
T-TESTİ	: "Student's t-testi



TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa No:

Tablo 1. Yıllara Göre Yayın Sayısı	33
Tablo 2. Yıllara Göre Yayın Türü	34
Tablo 3. Yıllara Göre Yayın Türleri Yüzdelik Dağılımları.....	35
Tablo 4. Yayın Türünün Yıllara Göre Yüzdesi	36
Tablo 5. Yıllara Göre Yazarların Dağılımı.....	37
Tablo 6. Yazarların Bağlı Olduğu Kurumlar ve Yıllara Göre Araştırmaların Dağılımları.....	40
Tablo 7. Araştırmaların Anahtar Kelimelerinin Dağılımı	41
Tablo 8. Yıllara Göre Yapılan Çalışmaların Amaçları.....	43
Tablo 9. Araştırmaların Amaçlarına Göre Kullandıkları Veri Analizleri	45
Tablo 10. Her Yayın Yılı İçin Amaçları Ve Örneklem Hacmi	46

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa No:

Şekil 1. Küçülme Sebepleri.....	9
Şekil 2. Küçülme Stratejileri.....	12



GİRİŞ

Günümüz rekabetçi iş ortamında, işletmeler sıklıkla değişen koşullara uyum sağlamak ve rekabet avantajını korumak için çeşitli stratejiler uygulamaktadır. Bu stratejiler arasında işletmelerin sıklıkla başvurduğu yöntemlerden biri de küçülme olarak bilinmektedir. Küçülme, bir işletmenin varlıklarını, iş gücünü veya operasyonel faaliyetlerini azaltması veya yeniden yapılandırması anlamına gelmektedir. Küçülme süreçleri, işletmelerin çeşitli nedenlerle karşılaştığı zorluklarla başa çıkma çabalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlar arasında ekonomik durgunluklar, pazar değişiklikleri, teknolojik ilerlemeler, stratejik yeniden yapılanmalar ve maliyet azaltma çabaları gibi faktörler yer almaktadır.

İşletmelerdeki küçülme süreçleri, ekonomik, stratejik veya yapısal değişikliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkabilir ve genellikle çalışanlar üzerinde derin etkiler bırakır. Bu süreçler, işletme içinde ve dışında bir dizi değişikliklerle birlikte gelir ve geride kalan çalışanlar üzerindeki örgütsel bağlılık ve iş verimliliği gibi faktörleri etkileyebilir. Bu giriş bölümü, işletmelerdeki küçülme süreçlerinin çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve iş verimliliklerine olan etkilerini anlamak amacıyla bir çerçeve sunacaktır. Küçülme, günümüzde işletmelerin varlıklarını sürdürebilmek için avantaj sağlayan bir yöntem olsa da kalan çalışanlar için olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. İşletmelerdeki küçülme süreçleri, sadece işletmenin kendi performansını etkilemekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların da işlerini ve kariyerlerini etkiler. Bu süreçlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak, işletme performansını iyileştirmek ve çalışan memnuniyetini artırmak için önemlidir. Bu nedenle iyi bir kriz yönetimi yapılmadığı takdirde, çalışmaya devam eden çalışanların yaşadıkları endişeler ve sendromlar işletmeler için dezavantaj haline gelebilir. Bu çalışma küçülmeye giden işletmelerde çalışmaya devam eden çalışanların;

- İş yükü artışını,
- Örgüte karşı yaşadıkları bağlılık ve güven duygusunu,
- Tükenmişlik duygu halini,
- Geride kalan sendromunu,
- Çalışmalarında ki verimliliği,

- Çalışma isteklerini ve motivasyonlarını,
- Gelecek endişelerini

Bu süreçlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak, işletme performansını iyileştirmek ve çalışan memnuniyetini artırmak için önemlidir. Bu tez, işletmelerdeki küçülme süreçlerinin ardından geride kalan çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve iş verimliliklerine olan etkilerini odaklanacaktır. Araştırma, literatürdeki mevcut bulguları gözden geçirecek, araştırma yöntemlerini açıklayacak ve elde edilen bulguları analiz ederek işletme yöneticileri ve insan kaynakları profesyonelleri için uygulanabilir öneriler sunacaktır. İşletmelerdeki küçülme süreçlerinin geriye kalan çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve iş verimliliklerine olan etkisinin incelenmesi, işletme yöneticileri ve insan kaynakları uzmanları için önemli bir uygulama alanı sunmaktadır. Bu incelemenin uygulanabilirliği, işletmelerin performanslarını artırmak ve çalışanların iş memnuniyetini sağlamak için değerli bir araştırma alanı oluşturur. Araştırma, küçülme süreçlerinin sadece finansal etkilerini değil, aynı zamanda insan kaynakları boyutundaki etkilerini de anlamayı hedeflemektedir. Bu sayede işletmelere yönetim stratejileri oluşturmak ve çalışanlar arasındaki işbirliğini artırmak için temel veriler sağlanabilir.

Küçülmeye bağlı olarak kalan çalışanlarda iş verimliliği ve örgüte bağlılık konuları vurgulanarak olumlu ve olumsuz yönleri değerlendirmek amaçlanmış olup bunun sonucunda işletmelerin geleceği açısından ve çalışanların beklentilerinin vurgulanması açısından önem arz etmektedir. İşletmelerdeki küçülme süreçleri genellikle stratejik kararların sonucudur ve bu kararlar işletmenin geleceği üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu çalışma, yöneticilere bu kararların çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve iş verimliliklerine olan etkilerini daha iyi anlamaları için önemli bir fikir verir. Yöneticiler, küçülme kararlarını alırken, çalışanların duygusal refahını, iş memnuniyetini ve motivasyonunu dikkate almalıdır. İnsan kaynakları yöneticileri, işletmedeki küçülme sürecinin insan kaynakları politikaları ve uygulamaları üzerindeki etkisini değerlendirebilirler. Çalışmanın sonuçları, bu profesyonellere, çalışanların bağlılık düzeylerini artırmak ve iş verimliliğini korumak için geliştirilecek stratejiler konusunda yol gösterici olabilir. İşletmedeki küçülme sürecinin insan kaynakları politikaları ve uygulamaları üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. İnsan kaynakları yöneticileri, bu sürecin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirerek, uygun stratejiler geliştirebilir ve çalışanların bağlılık düzeylerini artırarak iş verimliliğini koruyabilirler.

İşletmelerdeki küçülme süreçleri genellikle insan kaynakları departmanının direkt etkisi altında gerçekleşir. İnsan kaynakları yöneticileri, işten çıkarmaların nasıl yönetileceğine, işe alım politikalarının nasıl revize edileceğine, eğitim ve geliştirme programlarının nasıl yeniden yapılandırılacağına ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağına karar vermekle görevlidirler.

1. Çalışan İletişimi ve Destek: İşletmelerdeki küçülme süreçleri, çalışanlar arasında endişe ve belirsizlik yaratabilir. Bu çalışma, yöneticilere çalışanlarla etkili iletişim kurma ve destek sağlama konusunda rehberlik edebilir. Çalışanların duygusal ihtiyaçlarını anlamak ve karşılamak, örgütsel bağlılığı artırabilir ve iş verimliliğini koruyabilir.

Çalışanlarla etkili iletişim kurma, işletmelerdeki küçülme sürecinin başarılı bir şekilde yönetilmesinde kritik bir rol oynar. İletişim, çalışanların endişelerini ve sorularını paylaşımlarını sağlar ve belirsizlikleri azaltır. Yöneticiler, açık ve dürüst iletişimle çalışanlara küçülme süreci hakkında bilgi vermelidirler. Bu, çalışanların süreci daha iyi anlamalarını ve kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlar.

2. Eğitim ve Geliştirme: Küçülme süreçleri, çalışanların rollerinde ve sorumluluklarında değişikliklere neden olabilir. Bu durumda, yöneticiler çalışanların yeniden eğitilmesi ve geliştirilmesi için uygun önlemleri almalıdır. Bu çalışma, hangi alanlarda eğitim ve geliştirme programlarının gerektiğini belirlemek için bir yol haritası sunabilir.

Küçülme süreci sonrasında işletmelerde, çalışanların yeni beceri ve yetkinliklere ihtiyacı olabilir. Örneğin, işletme içindeki yapısal değişiklikler nedeniyle birimler arası işbirliği ve iletişim becerilerine ihtiyaç duyulabilir. Teknolojik gelişmeler veya iş süreçlerindeki değişiklikler nedeniyle teknik beceri ve bilgi gereksinimleri değişebilir. İşletmenin ihtiyaçlarını belirlemek için kapsamlı bir analiz yapabilir ve çalışanların gereksinimlerini tespit edebilir. Ardından, belirlenen alanlarda eğitim ve geliştirme programları oluşturarak çalışanların beceri ve yetkinliklerini güçlendirebilir. Bu programlar, işletmenin stratejik hedeflerine uygun olarak tasarlanmalı ve çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemelidir.

3. Çalışan Performansının Değerlendirilmesi: İşletmeler, küçülme sonrası çalışan performansını etkili bir şekilde değerlendirmeli ve yönetmelidir. Bu çalışma,

yöneticilere çalışanların performansını değerlendirme süreçlerini yeniden gözden geçirme ve iyileştirme konusunda fikir verebilir.

Bu süreç, işletmenin hedeflerine ulaşmak ve iş verimliliğini sürdürmek için önemlidir. Bu çalışma, yöneticilere çalışanların performansını değerlendirme süreçlerini gözden geçirme ve iyileştirme konusunda fikir verebilir. Küçülme süreci sonrası işletmelerde, kalan çalışanların rolleri ve sorumlulukları değişebilir. Bu durumda, yöneticilerin çalışanların performansını değerlendirme süreçlerini güncellemesi ve uygun hale getirmesi gerekebilir. Yeniden yapılanma sonrası işletmenin hedeflerini ve beklentilerini yansıtan değerlendirme kriterleri belirlenmelidir. Yöneticilere çalışanların performansını değerlendirme sürecini gözden geçirme ve geliştirme konusunda fikir verebilir. Öncelikle, değerlendirme kriterleri ve ölçütleri belirlenirken objektif olunmalı ve işletmenin stratejik hedefleri göz önünde bulundurulmalıdır. Ardından, çalışanların performansını değerlendirme süreci adil ve şeffaf bir şekilde yönetilmelidir. Çalışanların geri bildirim alması ve gelişim fırsatlarına erişimi sağlanmalıdır. Değerlendirme süreci, çalışanların güçlü yönlerini belirlemelerine ve zayıf yönlerini geliştirmelerine olanak tanımalıdır. Bu, hem çalışanların motivasyonunu artırabilir hem de işletmenin performansını iyileştirebilir. Yöneticiler, değerlendirme sürecinin etkinliğini düzenli olarak izlemeli ve değerlendirmelidir. Gerekli önlemler alınmalı ve süreç sürekli olarak iyileştirilmelidir. İşten çıkarımlar sonucu artan iş yükü sonrasında çalışanlara yapılan performans değerlendirmesi karşılığında başarılarına ödül ya da işe teşvik edici yaptırımlarda bulunmak çalışanların hem motivasyonlarını hem de işletmenin performansını iyileştirebilir.

Bu bağlamda, bu çalışma işletmelerdeki küçülme süreçlerinin geriye kalan çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş verimlilikleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Küçülme sonrası kalan çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş verimliliklerinin nasıl etkilendiğini anlamak, işletmelerin küçülme stratejilerini belirlerken dikkate almaları gereken önemli bir faktördür. Bu çalışmanın bulguları, işletme yöneticilerine, insan kaynakları uzmanlarına ve araştırmacılara, işletmelerdeki küçülme süreçlerinin etkilerini anlamada ve işletme performansını artırmada rehberlik etmek için bir temel sağlayacaktır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

• **Birinci Bölüm:** Örgütsel Küçülme Stratejisi

Bu bölümde, araştırmanın temelini oluşturan örgütsel küçülme stratejisi ele alınmaktadır. Öncelikle, örgütsel küçülme stratejisinin ne olduğu ve neden işletmeler tarafından uygulandığına dair genel bir bakış sunulacaktır. Ardından, küçülme stratejisinin uygulanma sürecine ilişkin detaylı bilgilere yer verilecektir. Bu süreçte, işletmelerin küçülme stratejilerini belirlerken kullandıkları yöntemler, stratejilerin işletme içinde ve dışında nasıl etkiler yarattığı ve işletmenin performansı üzerindeki muhtemel sonuçları ele alınmaktadır.

• **İkinci Bölüm:** Küçülme Sonrası Geride Kalan Sorunu

İkinci bölümde, işletmelerin küçülme stratejileri sonrasında karşılaştığı sorunlar ve bu süreçten etkilenen çalışanlar incelenmektedir. Küçülme sonrası geride kalan çalışanların karşılaştığı zorluklar, işletme içindeki ve dışındaki dinamiklerin nasıl değiştiği ve çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş verimlilikleri üzerindeki etkileri üzerinde durulmaktadır.

• **Üçüncü Bölüm:** Araştırmanın Yöntemi, Bulguları ve Sonuçları

Üçüncü bölüm, araştırmanın yöntemini, bulgularını ve sonuçlarını içermektedir. Bu bölümde, araştırmanın hangi yöntemler kullanılarak gerçekleştirildiği ve hangi veri kaynaklarından yararlanıldığı detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Ardından, elde edilen bulgular ve bu bulguların çalışmanın amacına ve literatüre nasıl katkı sağladığı tartışılmaktadır. Son olarak, araştırmanın sonuçlarına dayanarak işletme yöneticilerine ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulacak ve ileri araştırma alanlarına ışık tutulmaktadır.

1. BÖLÜM

İŞLETMELERDE KÜÇÜLME VE GERİDE KALANLAR

Cameron (1994: 189-211) tarafından işletmelerdeki küçülmenin örgütsel etkinlik, üretkenlik ve rekabet üstünlüğü sağlanabilmesi için işletme yönetimlerince gerçekleştirilen eylemler dizisi olarak tanımlandığını ifade etmektedir.

Endüstriyel dünyada sürekli bir değişim ve gelişim süreci yaşanmaktadır. Bu süreçte işletmeler, rekabet avantajını korumak ve büyümek için farklı stratejiler geliştirmek zorunda kalmaktadırlar. Bu bağlamda, literatürde sıklıkla tartışılan bir yönetim stratejisi olan küçülme kavramı, işletmelerin verimlilik ve karlılık hedeflerine ulaşmalarını sağlayan önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır. Küçülme stratejisi, bir işletmenin faaliyetlerini optimize etmek ve maliyetleri düşürmek amacıyla iş gücü, operasyonel yapı ve ürün portföyünde değişiklikler yapmayı içermektedir. Bu strateji, işletmenin mevcut kaynaklarını daha etkin bir şekilde kullanmasına olanak tanırken, aynı zamanda rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olmaktadır. Küçülme, genellikle piyasa koşullarında yaşanan belirsizlikler veya işletmenin büyüme stratejisindeki değişiklikler gibi faktörler nedeniyle uygulanabilmektedir. Bu stratejinin en temel hedeflerinden biri, işletmenin üretkenliğini arttırmak ve operasyonel verimliliği maksimize etmektir. Küçülme süreci, gereksiz maliyetleri ortadan kaldırarak işletmenin finansal performansını iyileştirirken, aynı zamanda iş süreçlerini daha verimli hale getirmeyi hedeflemektedir. Bu da işletmenin rekabet gücünü artırırken, karlılığını maksimize etmesine olanak sağlamaktadır. Ancak, küçülme stratejisi uygularken dikkat edilmesi gereken bazı önemli noktalar bulunmaktadır. Özellikle iş gücü azaltma gibi adımların sosyal ve etik boyutları göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, küçülme stratejisinin uzun vadeli etkileri de dikkate alınarak, işletmenin sürdürülebilirliği ve büyüme potansiyeli üzerindeki olası etkileri analiz edilmesinin gerekliliği ön plana çıkmaktadır (Alpplebauma, 1997 : 278-286).

Gürel (2011 s. 54) yaptığı çalışmada, küçülme kavramını işletme yönetiminin belirlediği hedeflere ulaşmak için bilinçli olarak aldığı kararlar, yaptığı planlar ve uyguladığı stratejiler doğrultusunda şekillenen bir yönetim tekniği olarak tanımladığı görülmüyor. Bu tanıma göre, küçülme stratejisi, organizasyonun üretkenliğini, verimliliğini ve rekabet gücünü artırmak amacıyla personel sayısının, hiyerarşik mevki

ve kademelerin, maliyetlerin, yapılan işlerin ve iş süreçlerinin azaltılmasını içeren bir yaklaşımı ifade eder. Gürel'e (2011 s. 55-57) göre, küçülme stratejisi;

- **Bilinçli Kararlar Almak:** İşletme yönetimi, organizasyonun hedeflerine ulaşması için bilinçli olarak kararlar alır. Bu kararlar, organizasyonun mevcut durumunu değerlendirmek ve hedeflere ulaşmak için uygun stratejileri belirlemek için yapılır.
- **Planlama ve Strateji Uygulaması:** Küçülme stratejisi, belirlenen hedeflere ulaşmak için yapılan planların ve stratejilerin uygulanmasını içerir. Bu adımlar, organizasyonun yapısal ve operasyonel değişiklikler yapmasını gerektirebilir.
- **Üretkenlik, Verimlilik ve Rekabet Gücünü Arttırmak:** Küçülme stratejisinin temel amacı, organizasyonun üretkenliğini, verimliliğini ve rekabet gücünü artırmaktır. Bu, iş süreçlerini optimize etmek, maliyetleri düşürmek ve operasyonel verimliliği artırmak yoluyla gerçekleştirilir.
- **Personel, Hiyerarşi, Maliyet, İş ve İş Süreçlerinin Azaltılması:** Küçülme stratejisi, organizasyonun personel sayısını, hiyerarşik yapıyı, maliyetleri, yapılan işleri ve iş süreçlerini azaltarak işletmenin daha etkin ve verimli hale gelmesini sağlar.

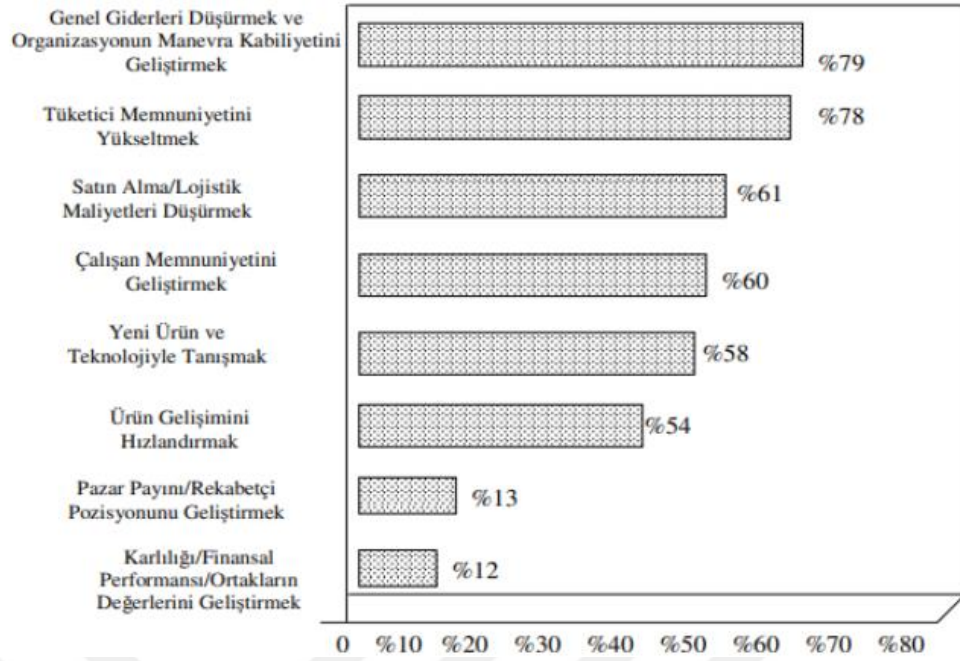
Solak (2007), küçülme kavramını işletmelerin faaliyetlerini yeniden yapılandırma sürecinde bir strateji olarak ele almaktadır. Bu strateji, işletmelerin taşeron kullanımını artırma, kademelerini azaltma ve faaliyet alanlarını daraltma gibi yöntemlerle gerçekleştirilen bir dizi değişikliği içermektedir. Bu değişiklikler, işletmelerin boyutunu, işgücü miktarını ve çalışma süreçlerini ve yöntemlerini etkilemektedir. Bu süreç, müşteri tatmini ve rekabet avantajı sağlayan yönetsel stratejilerden biri olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda, küçülme sadece bir maliyet düşürme aracı olarak değil, aynı zamanda işletmelerin iç dinamiklerini ve dış rekabet gücünü geliştirmeye yönelik bir strateji olarak da ele alınmaktadır (Solak, 2007: 7).

1.1. Örgütsel Küçülmenin Sebepleri

Coşkun'un (2001) çalışması, örgütlerin çevresel baskılara karşı stratejik bir hamle olarak küçülme stratejisini benimseyebildiğini belirtmektedir. Bu, örgütlerin

değişen pazar koşullarına uyum sağlama veya rekabet avantajını artırma amacıyla kullanılabileceği bir yöntem olarak ele alınmaktadır. Örgütler, çevresel baskılarla karşılaştıklarında, genellikle kaynakları daha etkin bir şekilde kullanma ihtiyacı hissetmektedirler. Bu durum, rekabetin artması, teknolojik değişimler veya pazar taleplerindeki değişiklikler gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Küçülme stratejisi, bu tür baskılarla başa çıkmak için bir cevap olarak örgütlerin kullanılabileceği bir araç haline gelmiştir. Örneğin, maliyetleri azaltmak için işgücünü düşürmek veya işletme süreçlerini yeniden yapılandırmak gibi adımlar atılmaktadır (Coşkun, 2001: 7). Ayrıca, küçülme stratejisi stratejik bir hamle olarak da kullanılabilir. Örgütler, pazar içindeki konumlarını yeniden değerlendirme ihtiyacı duyabilirler. Rekabetin artması veya yeni pazar fırsatlarının ortaya çıkması durumunda, küçülme stratejisi, örgütlerin kaynaklarını daha etkin bir şekilde yönlendirerek rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olabilmektedir. Özetle, küçülme stratejisi, örgütlerin değişen dış faktörlere uyum sağlama veya stratejik hedeflerine ulaşma çabalarında önemli bir rol oynamaktadır.

Küçülme stratejisinin yalnızca çevresel tehditlere karşı bir tepki olmadığını belirten Aktepe vd. (2015 : 8), örgütlerin kazanç elde edebilecekleri fırsatlar veya başka bir alanda yatırım yapma hedefleriyle de bu stratejiyi benimseyebileceklerini öne sürmektedir. Bu bağlamda, küçülme, örgütlerin mevcut kaynaklarını daha etkin bir şekilde kullanarak yeni fırsatlar yaratma veya rekabet avantajı elde etme amacıyla da kullanılabilir. Aktepe vd. (2015: 8) çalışmasına göre, küreselleşme ve bu sürecin beraberinde getirdiği rekabet ortamı, teknik, ekonomik, yönetsel ve finansal faktörlerin örgütlerin küçülme stratejisi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Küreselleşme, örgütlerin uluslararası pazarlarda rekabet edebilme becerilerini artırma ihtiyacını doğururken, teknolojik gelişmeler ve ekonomik değişimler de bu sürece etki etmektedir. Bu faktörler, örgütlerin küçülme stratejisini benimsemesinde ve uygulamasında önemli rol oynamaktadır. Küçülmenin en temel sebepleri şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Küçülme Sebepleri

Kaynak: (Şahin 2005).

İşletmelerin küçülme stratejisine başvurmasının birden fazla nedeni bulunmaktadır ki bu sebepler Şekil 1'de açıkça gösterilmiştir. İlk olarak, işletmeler genel giderlerde azaltma sağlayarak maliyetlerini düşürmeyi hedefler. Bu azaltma genellikle işgücü maliyetlerinin azaltılması, operasyonel verimliliğin artırılması veya gereksiz harcamaların kısıtlanması yoluyla gerçekleştirilir. İkinci olarak, küçülme stratejisi, organizasyonun manevra kabiliyetinde artış sağlayarak işletmelerin daha esnek ve hızlı bir yapıya dönüşmesini sağlar. Bu da işletmelerin değişen pazar koşullarına daha etkin bir şekilde uyum sağlamalarını mümkün kılar. Tüm bu adımların sonucunda maliyetlerin düşmesi ve tüketici memnuniyetinin artması beklenir, bu da işletmelerin küçülme stratejisine başvurmasının en önemli nedenlerini oluşturmaktadır.

1.2. Örgütsel Küçülmenin Amaçları

Küçülme stratejisinin işletmeler tarafından benimsenmesi, genellikle mevcut mal ve hizmetlerin bir kısmının faaliyet konusundan çıkartılması, bazı pazarlardan geri çekilme ve üretim fonksiyonlarının azaltılması gibi adımları içermektedir. Bu süreçte, işletmelerin kapsamını küçültme ve operasyonel faaliyetlerini optimize etme eğilimi gösterirken, aynı zamanda ölçek olarak da küçülmeye gidebilmektedirler. Mevcut mal ve hizmetlerin faaliyet konusundan çıkartılması, işletmelerin ürün portföyünü yeniden

yapılandırarak daha odaklanmış bir strateji izlemelerini sağlamaktadır. Bu işletmelerin daha etkin ve verimli bir şekilde kaynaklarını yönetmelerine ve kritik alanlara odaklanmalarına olanak tanımaktadır. Pazarlardan geri çekilme ise, işletmelerin belirli pazarlarda rekabet avantajı sağlayamadığı durumlarda stratejik bir karar olabilir. Bu, pazarlama ve dağıtım kaynaklarını daha verimli kullanmalarına ve daha karlı pazarlara odaklanmalarına imkan tanımaktadır. Üretim fonksiyonlarının azaltılması da küçülme stratejisinin önemli bir bileşenidir. İşletmeler, üretim kapasitelerini gözden geçirerek gereksiz kapasiteyi ortadan kaldırabilir veya daha verimli üretim yöntemlerine geçiş yapabilirler. Bu da maliyetleri düşürme ve operasyonel verimliliği artırma potansiyeli sunmaktadır (İslamoğlu, 2003: 43-55).

Küçülme, işletmelerin büyüme süreçlerinin yanı sıra, zaman zaman ekonomik durgunluklar, krizler ve özelleştirme gibi faktörler nedeniyle karşılaştıkları zorluklarla da ilişkilendirilmiştir. Bu tür zorlu dönemlerde işletmeler, maliyetleri düşürmek ve operasyonel verimliliği artırmak için küçülme stratejilerine başvurabilirler. Özellikle ekonomik durgunluklar ve krizler döneminde işletmeler, talepteki düşüş, finansman sıkıntıları ve rekabetin artması gibi nedenlerle gelirlerini korumak veya kayıpları azaltmak için çeşitli önlemler almaktadırlar. Bu önlemler arasında iş gücü azaltımı yaygın bir yöntemdir. İşletmeler, personel maliyetlerini düşürmek amacıyla personel sayısında azaltmaya gidebilmektedirler. Özelleştirme çalışmaları da işletmelerin küçülme sürecine girmesine neden olabilir. Özelleştirme genellikle kamu sektöründeki işletmelerin özelleştirilmesi veya devlet tarafından işletilen şirketlerin özelleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçler genellikle yeniden yapılanma ve maliyet tasarrufu hedefleriyle gerçekleştirilir ve işletmelerin kapsamını ve operasyonel yapılarını yeniden düzenlemelerine neden olabilmektedir. Ancak, iş gücü azaltımı gibi adımların işletmeler için sosyal ve etik boyutları bulunmaktadır (Gürses, 2006: 5) Bu tür kararlar alınırken çalışanların hakları ve refahı göz önünde bulundurulmasını önemli olduğu görülmektedir.

Gürses (2006: 5) tarafından belirtilen özellikler doğrultusunda, örgütsel küçülme kavramı aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir.

- Örgütsel küçülme, belirli bir amaca yönelik olarak gerçekleştirilen bir stratejidir.

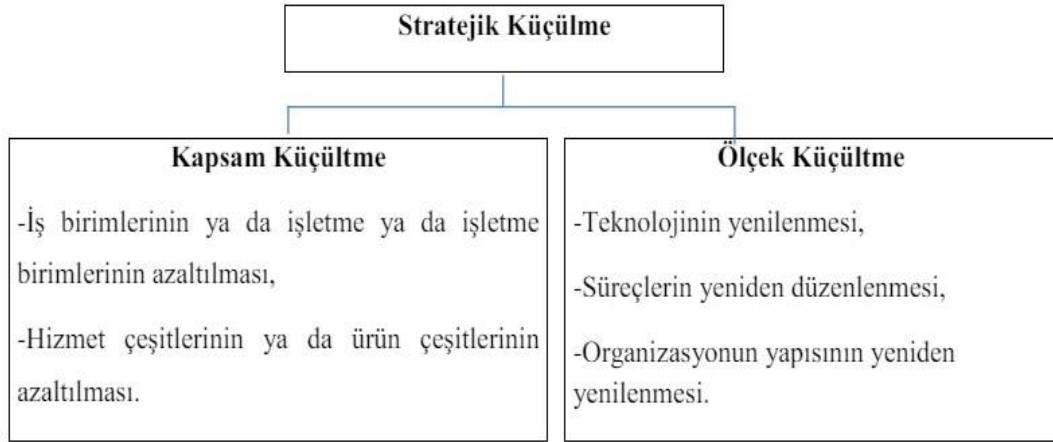
- Bu strateji, iş süreçlerini etkiler ve işletmenin organizasyon yapısında değişikliklere neden olabilir.
- İşgücü azaltılmasını içerebilir, ancak yalnızca bununla sınırlı kalmaz; aynı zamanda faaliyet alanlarını daraltma, taşeron kullanımını artırma gibi yöntemleri de içerebilir.
- Örgütsel küçülme stratejisinin odak noktası, organizasyonun verimliliğinde artış sağlamaktır.

Bu özellikler, örgütsel küçülmenin sadece bir maliyet düşürme aracı olmadığını, aynı zamanda organizasyonun uzun vadeli performansını ve rekabet avantajını artırmayı amaçladığını göstermektedir. Küçülme süreci, işletmelerde bir dizi olumlu ve olumsuz etkiye yol açarken, bu etkilerden en fazla hissedilen ve doğrudan etkilenen grup genellikle işletme çalışanları olarak öne çıkmaktadır. Bu süreçte, çalışanlar genellikle "işten çıkarılanlar" ve "işte kalanlar" olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır.

1.3. İşletmelerde Küçülme Stratejisinin Uygulamaları

Örgütsel küçülme stratejilerinin uygulanma biçimleri, farklı sınıflandırmalar ve yöntemlerle çeşitlenmektedir. Bu çeşitlilik, araştırmacıların bazılarının tercih ettiği "stratejik küçülme" terimi altında incelenmektedir. Coşkun ve Bilgili'nin (2001) çalışmasında, stratejik küçülme kavramı göz önünde bulundurularak, bu yaklaşıma uygun uygulama biçimleri detaylı olarak ele almıştır. Stratejik küçülme, örgütlerin maliyet azaltma hedefinin ötesine geçerek, uzun vadeli stratejik hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak şekilde tasarlanmış bir strateji olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, örgütler, küçülme stratejilerini sadece operasyonel verimliliği artırmak veya maliyetleri düşürmek için değil, aynı zamanda rekabet avantajı elde etmek, yeni pazarlara girmek veya belirli bir alanda uzmanlaşmak gibi stratejik amaçları gerçekleştirmek için de kullanabilmektedirler (Coşkun, Bilgili, 2001: 521). Örneğin, bir işletme belirli bir ürün hattını kapatırken, diğer ürün hattını genişletebilir ve pazar payını artırabilir. Ayrıca, işletme belirli bir bölgedeki operasyonlarını azaltırken, küresel pazarlara açılmak ve uluslararası rekabet gücünü artırmak için kaynaklarını yeniden dağıtabilir. Bu şekilde, stratejik küçülme yaklaşımı, işletmelerin küçülme süreçlerini sadece kısa vadeli maliyet

azaltma önlemleriyle sınırlamak yerine, uzun vadeli stratejik hedeflerini dikkate alarak yönetmelerini sağlamaktadır.



Şekil 2. Küçülme Stratejileri

Kaynak: Dalay vd. (2002).

Coşkun ve Bilgili'nin (2001) çalışmasına dayanarak, Kapsam Küçültme Stratejileri şu şekilde ifade edilmektedir;

- Bu stratejiler, organizasyonun karşılaştığı sorunları çözmek amacıyla kullanılan bir küçülme yöntemidir. Özellikle kapasitenin atıl kullanımı, aşırı farklılaşmadan kaynaklanan hantallaşma, düşük verimlilik ve yüksek maliyet gibi sorunların üstesinden gelinmesi ve stratejik denetimin güçlendirilmesi amacıyla başvurulur. Bu bağlamda, downscoping kavramı, organizasyonun stratejik denetim için daha dar bir alanı hedeflemesi olarak ifade edilebilir. Bu, organizasyonun iş birimi veya bölüm sayısının azaltılması veya sunulan hizmet veya ürün yelpazesinin daraltılması anlamına gelebilir.
- Ölçek Küçültme Stratejileri ise organizasyonun ölçeğini küçülterek kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlamayı hedefleyen stratejik girişimlerdir. Bu strateji, organizasyonun faaliyetlerini daha küçük bir ölçeğe indirerek maliyetleri azaltmasını, operasyonel verimliliği artırmasını ve rekabet gücünü korumasını veya artırmasını sağlar.

Bu iki farklı küçülme stratejisi, organizasyonların farklı sorunlarla başa çıkma ve stratejik hedeflerine ulaşma çabalarına yanıt olarak uygulanabilmektedir (Coşkun,

Bilgili 2001: 521). Kapsam küçültme, organizasyonun genel yapısını ve faaliyetlerini yeniden düzenlemeyi amaçlarken, ölçek küçültme stratejileri daha çok operasyonel düzeyde kaynak yönetimi odaklıdır.

Gürsel'in (2006) çalışmasına göre, küçülme stratejileri içerisinde genel olarak üst yönetim düzeyinde uygulanan tasarruf iki ana kategoriye ayrılmaktadır: tam tasfiye stratejileri ve kısmi tasfiye stratejileri. Tam tasfiye stratejileri, işletmenin negatif mali durumunu düzeltmek için verimsiz nitelikteki faaliyetlerin tamamen ortadan kaldırılmasını veya yeniden yapılandırılmasını içerir. Diğer yandan, kısmi tasfiye stratejileri, işletmenin içinde bulunduğu durumu iyileştirmek için kısmi düzeltmeler yapmayı amaçlamaktadır. Tasarruf stratejisi özellikle dış ekonomik koşulların zorlaştığı, gerileme veya durgunluk dönemlerinde uygulanan bir stratejidir. Bu strateji, işletmenin iç etkinliğini artırmayı, maliyetleri azaltmayı, gelirleri artırmayı ve aktifleri azaltarak faaliyetleri daraltmayı hedefler. Bu şekilde, işletme, zorlu ekonomik koşullara uyum sağlayarak operasyonlarını sürdürülebilir bir şekilde yönetmeye çalışmaktadır. Bu tasarruf stratejileri, işletmelerin kriz dönemlerinde veya zorlu ekonomik koşullarda hayatta kalmasını sağlamak için önemli bir rol oynamaktadır. Yönetim, bu stratejileri başarıyla uygulayarak işletmenin operasyonlarını optimize edebilir ve uzun vadeli başarı için sağlam bir temel oluşturabileceği düşünülmektedir (Gürsel 2006: 26).

1.4. Küçülme Sonrası Geride Kalanlar

Küçülme süreci sonucunda işlerine devam eden çalışanlar da etkilenmektedirler. Bu süreçte, iş yükleri artabilir, görev ve sorumlulukları değişebilir ve iş ortamında belirsizlik hissetmektedirler (Applebaum, 1997; 278-286). İşte kalanlar, işten çıkarılan meslektaşlarının yokluğunu ve işyerindeki değişiklikleri deneyimleyerek, motivasyon kaybı ve çalışma ortamında güven eksikliği gibi zorluklarla karşılaşabilmektedirler. "Geride kalanlar" olarak adlandırılan işte kalan çalışanlar, işten çıkarılan meslektaşlarının yaşadığı deneyimlerin kendilerinin de başına gelebileceği endişesini taşırlar. Bu durum, literatürde "geri kalanlar sendromu" olarak bilinir. Bu sendrom, işten çıkarılanların ardından kalan çalışanların duygusal ve psikolojik olarak yaşadığı belirsizlik ve endişe durumunu tanımlamaktadır (Doherty ve Horsted ,2015: 26-31).

Psikiyatrist W.G. Niederland'ın 1968'de ortaya attığı "geride kalan sorunu (sendromu)" kavramı, büyük felaketlerin ardından hayatta kalmaya çalışan bireyleri

tanımlamak için kullanılmıştır. Bu kavram, travmatik stresin etkisiyle ortaya çıkan zihinsel rahatsızlıklar arasında yer alır. Örneğin, iş arkadaşının işten çıkarılması gibi olaylar, mevcut çalışanların psikolojisini olumsuz etkileyebilir, ancak genellikle yönetim tarafından göz ardı edilir. İşten çıkarılmayan çalışanlar genellikle "geride kalanlar" olarak anılır. Türkmüt'un (2010: 48) çalışmasına göre, küçülme sonucu işlerini kaybedenlerin yaşadığı olumsuz deneyimlere "geride kalan sorunu (sendromu)" denir. Bu durum, işten çıkarılmayan çalışanların da duygusal ve psikolojik olarak etkilendiğini gösterir. İşten çıkarmalar, işgörenlerin moralini ciddi şekilde etkileyebilir ve hatta depresyona kadar varan etkiler yaratabilmektedir

Geri kalanlar sendromunun ana nedenleri (Özbey 2010: 56);

- Belirsizlik ve Endişe: İşte kalanlar, işten çıkarılanların nedenlerini ve kriterlerini anlamakta güçlük çekerler. Bu belirsizlik ve endişe, kendi güvenliklerinin ve istikrarlarının tehdit altında olduğu hissini artırabilir.
- Artan İş Yüğü ve Stres: İşten çıkarılanların görevlerinin devredilmesi veya iş süreçlerinin yeniden düzenlenmesi, geride kalan çalışanların iş yükünü artırabilir. Bu durum, stres ve baskı hissini artırarak motivasyonu düşürebilir.
- İş Arkadaşlarının Kaybı: İşte kalanlar, işten çıkarılan meslektaşlarının yokluğunu ve işyerindeki değişiklikleri deneyimleyerek, sosyal destek ağlarının zayıfladığını hissedebilirler. Bu da duygusal olarak zorlayıcı olabilir.

Noer (1993:102-103) tarafından incelenen geri kalanlar sendromunun etkileri arasında iş güvensizliği, depresyon, haksızlık hissi, endişe ve bitkinlik, güvensizlik ve ihanet, karşılıklı güven kaybı, motivasyonda azalma, iletişim bozuklukları ve yönetimin güvenilirliğinin azalması gibi başlıklar bulunmaktadır. Bu etkiler, işletmelerin küçülme sürecini etkin bir şekilde yönetememesi veya çalışanların duygusal ihtiyaçlarını karşılayamaması durumunda ortaya çıkabileceğini belirtmektedir

1.5. Küçülme Sonrası İş Yerinde Kalanların Yaşadığı Sorunlar

Öztürk'ün çalışmasına göre, işten çıkarmaları takip eden süreçte geride kalanlarda görülen tepkiler üç ana şekilde ifade edilir (Öztürk 2007: 48):

Bekleyip durma tepkisi: Çalışanlar, durumu görmek için beklerler ve belirsizlik içinde olabilirler. Bu durumda, geleceğe dair belirsizliklerle başa çıkmak için sabırlı olma eğilimindedirler.

Eskiye dönme çabası: Bazı çalışanlar, eski duruma geri dönmeye veya eski düzenlerini yeniden kurmaya çalışabilirler. Bu, güvende hissetme ve değişimle başa çıkma yöntemi olarak ortaya çıkabilir.

Liderlik vazifesini üstlenme: Bazı çalışanlar, yaşanan değişim sürecinde liderlik rolünü üstlenmeye eğilimli olabilirler. Bu, kendilerini kontrol altında hissetmek ve değişime aktif olarak katılarak etkileyebileceklerini düşünmek için bir yol olabilir.

İş dünyasında yaşanan küçülmeler, sadece işgücü azaltımı anlamına gelmez. Aynı zamanda, geride kalan çalışanların performansı üzerinde de derin etkiler bırakabilir. Ancak, bu etkilerin boyutu ve niteliği, sıklıkla işgörenin psikolojik durumuyla yakından ilişkilidir. Özellikle, iş arkadaşlarının işten çıkarılması gibi durumlar, çalışanların ruh sağlığını ve performansını ciddi şekilde etkileyebilmektedir. Seç'in 2008'de yaptığı çalışma, bu durumu net bir şekilde ortaya koyar. İş arkadaşlarının işten çıkarılmasıyla birlikte, geride kalan çalışanlarda suçluluk ve kızgınlık gibi olumsuz duyguların hemen ortaya çıktığını gösterir. Bu duygular, başlangıçta işlerini korumak için çaba gösteren çalışanları mutlu edebilir. Ancak, zamanla, bu duygular huzursuzluğa ve belirsizliğe dönüşebilir. Özellikle, iş arkadaşlarının ayrılmasıyla birlikte, çalışanlar iş yerindeki güven duygusunu kaybetme riskiyle karşı karşıya kalır. Bu da, iş performansını ve motivasyonu olumsuz etkileyebilir. Çünkü iş ortamında güven duygusu, işbirliği ve verimlilik için temel bir unsurdur. Dolayısıyla, işgörenin psikolojik sağlığının göz ardı edilmesi, küçülmelerin başarısızlıkla sonuçlanmasının önemli bir nedenidir. İşverenlerin, işgörenin duygusal ihtiyaçlarına ve psikolojik sağlığına önem vermeleri, sadece etik bir sorumluluk değil, aynı zamanda işletme başarısı için de kritik bir faktördür (Seç 2008: 70).

Örgütsel küçülme süreci, sadece işten çıkarılan bireyleri değil, geride kalan çalışanları da olumsuz etkiler. Bu süreçte, işletmenin geleceği belirsizleşir ve bir sonraki adımın ne olacağı konusunda belirsizlik hakimdir. İlk çıkarılan kişinin ardından genellikle ikinci bir turun beklendiği durumlar yaşanabilir. Bu belirsizlik, çalışanların örgüte olan güvenini sarsar ve kendi geleceklerinin de tehlikede olabileceğini düşünerek örgüte karşı yabancılaşmalarına neden olur. Örgütsel küçülmenin sonucunda, işten

çıkarmaların hem çalışan bağımlılığı üzerinde hem de çalışan morale olumsuz etkileri vardır. Bu durumda, işletmenin uzun vadede verimli ve karlı bir şekilde faaliyetlerine devam etmesi zorlaşabilir. Gürses'in 2006'da yaptığı çalışma, örgütsel küçülme sürecinde bulunan ve işten çıkarılma korkusu yaşayan çalışanların özgeçmişlerini güncelleyerek, işletmeye olan bağımlılıklarında azalma olduğunu ortaya koymaktadır.

Brockner ve Greenberg'in ortaya koyduğu perspektife göre, geride kalan çalışanların tepkileri iki farklı şekilde ortaya çıkabilir: sempatik tepkiler ve sempatik olmayan tepkiler. Bir çalışan, işten çıkarılan bir meslektaşına karşı sempati duymuyorsa, bu durum işten çıkarılmaların adil bir şekilde yapıldığını düşündürebilir. Bu durumda, işten çıkarılan kişilere mesafe koyarak ve daha fazla çalışarak işine daha fazla odaklanabilir. Ancak, işten çıkarılan kişilere karşı sempati duyuluyorsa, işten çıkarılmaların adil olmadığı ve doğru seçimlerin yapılmadığı düşüncesi ağır basabilir. Bu durumda, çalışanlar işletmeye karşı negatif duygular, davranışlar ve tutumlar sergileyebilmektedir (Yılmaz 2021:7).

Yılmaz'ın (2021) yaptığı çalışmaya göre, işte kalan ve işten çıkarılan kişiler arasındaki karşılıklı bağımlılık, işletmeye bağlılık ve yakınlık derecesi, bu süreçten etkilenmede önemli bir rol oynar. Daha önceden var olan bir yakınlık durumu söz konusuysa, işte kalan çalışanların işten ayrılan kişilere sempati duyma olasılığı artabilir. Aynı zamanda, beklenmeyen bir kişinin işten çıkarılması, sempati duygusunu artırabilir ve işletmeye karşı daha fazla hırs duyulmasına neden olabilmektedir

Gürel'in 2011'deki çalışmasına dayanarak, işten çıkarmaların hem örgütte kalan kişileri hem de ayrılan kişileri olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşıyor. Kısa vadede küçülme stratejisiyle bazı küçük mali tasarruflar elde edilebilir. Ancak, bu küçülmenin uzun vadede başarısız olabileceği ve hayal kırıklığına neden olabileceği belirtilmektedir. Özellikle, örgüt içinde yapılan yeniden yapılanma amaçlı küçülme stratejisinin başarıya ulaşması zor bir süreç olarak kabul edilmektedir. İşten çıkarmalar devam etmese bile, işletmede sürekli olarak gerçekleştirilen doğru büyüklüğe ulaşma veya küçülme uygulamaları, çalışanların istek ve arzularını olumsuz yönde etkileyebilir. Sürekli değişim, çalışanların huzursuzluğunu artırabilir. Bu durumda, işletme yönetiminin dikkatli bir denge sağlaması gerekmektedir. Çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını korumak için, küçülme stratejilerinin ve örgütsel değişikliklerin doğru şekilde yönetilmesi büyük önem taşımaktadır. İşten çıkarmaların sadece kısa vadeli mali tasarruflar için değil, uzun vadeli sürdürülebilirlik ve çalışan memnuniyeti açısından da

dikkatli bir şekilde ele alınması gerekmektedir. İşletme yönetimi, bu süreçleri dikkatlice planlamalı ve çalışanların endişelerini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmalıdır. Bu şekilde, işletme içindeki huzursuzluk ve direnç azaltılabilir, uzun vadeli başarı ve sürdürülebilirlik sağlanabilmektedir (Gürel 2011: 56).

Düzgün'ün 2014'teki çalışmasına göre, stres duygusu, psikolojik belirtiler arasında uykusuzluk, kaygı ve depresyon gibi durumları içerir. Hem sosyal hem de iş yaşamında stresten tamamen kaçınmak mümkün değildir. Aslında, "stresiz yaşamak" kavramı günümüzde geçerliliğini yitirmiştir. Stresle başa çıkmak için kullanılan savunma mekanizması, stresle başa çıkmanın ilk psikolojik tepkisi olarak kabul edilir. Bu tepki, stresten kaynaklanan kaygının azaltılma girişimidir. Savunma mekanizması, aslında stresin kendisiyle değil, endişenin azaltılmasıyla ilgilidir. Yani, stres tepkisi ortamda olanlara bağlı olarak değil, bir kişinin bir duruma nasıl tepki verdiğine bağlı olarak ortaya çıkar. Stres tepkisi, belirli bir kişi ile belirli bir olay arasındaki etkileşime dayanır. Bu durumda, olayın tek başına belirleyici bir rolü yoktur. Önemli olan, o kişiyle o belirli durum arasındaki etkileşimdir (Düzgün 2014: 8).

1.6. Küçülmeye Giden İşletmelerde Geride Kalan Çalışanların Yaşadıkları Sendromu Önleyebilmek İçin Uygulanan Stratejiler

Geride kalanlar sendromunun önlenmesi ve örgütsel küçülmenin geride kalanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi oldukça uzun ve zahmetli bir süreçtir. Bu süreçte hem kalanlara hem de yönetime düşen bir takım görevler vardır. Küçülme sonrası işte kalanların olumsuz tepkilerini önleyebilmek için yönetim tarafından bazı tedbirler alınabilir (İslamoğlu, 49-50). Bu tedbirler şöyle sıralanabilir:

Çalışanların Değerli Kılınması: İşgörenler, azaltılması gereken bir maliyet unsuru değil, işletmenin geliştirip eğiteceği çok önemli bir varlık olarak ele alınmalıdır. Çalışanlar kendilerini değerli hissettiklerinde, işletmeye olan bağlılıkları ve motivasyonları artacaktır.

Bilgilendirme ve Şeffaflık: İşgörenler ne olup bittiğini bilmiyorlarsa, değişim konusunda işletmeye yardımcı olamazlar. Eğer geride kalanlar, küçülme konusunda önceden bilgilendirilip, motive edilip bu konuda hazırlıklı olurlarsa, performansları da yavaş yavaş artacaktır. Bu nedenle bilgilendirme, geride kalanlar sendromunun önlenmesi için etkili tedavi yöntemlerinden birisidir.

Güven Ortamı Yaratma: Eğer örgüt kültüründe ve yapısında açıklık ve güven varsa, eksik gelen bilgiler bile olumlu olarak algılanacaktır. Güven ortamının oluşmadığı işletmelerde ise gelen her bilgi kuşku ile karşılanıp, bir anlam çıkarılmaya çalışılacaktır. Herkesin güvenini kazanabilmek için yönetim, işgörenleriyle açık ve samimi diyaloglar kurmalıdır.

Kaynak Sağlama: Verimliliği artırmak ve kalanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlamak için, kalanlara işlerini yapmakta ihtiyaç duydukları kaynaklar verilmelidir.

Geliştirilmiş Modellerin Kullanımı: Bu faktörlerin yanı sıra, geride kalanlar sendromunun önlenmesinde geliştirilmiş modellerden de faydalanılabilir. Bu modellerden en sık kullanılanları, etkili liderlik, sürekli geri bildirim mekanizmaları kurmak, çalışanların endişelerini dinlemek ve gerekli desteği sağlamak gibi stratejiler içerir (İslamoğlu, 49-50).

Brockner Modeli, geride kalanlar sendromunun azaltılması konusunda önemli bir yaklaşımdır. Bu model, organizasyonları bütüncül bir bakış açısıyla ele alarak, insan faktörüne fonksiyonel bir perspektiften yaklaşır. Brockner, işgören çıkarma nedenleri, kriterleri ve yöntemlerinin net bir şekilde belirlenmesi ve bu bilgilerin işgörenlerle paylaşılmasının önemine vurgu yapar. Geride kalan çalışanlar, küçülme uygulamasının adil ve şeffaf bir şekilde gerçekleştirildiğine inanırlarsa, bu durum olumsuz etkilerin en aza indirilmesine yardımcı olur.

İşten çıkarma stratejilerinin kurum kültürüyle uyumlu bir şekilde hazırlanması gereklidir. Bu süreçte işgörenlerin karar verme aşamasına dahil edilmesi, adaletsizlik ve haksızlık algısını azaltabilir. Küçülme sürecinde sağlıklı bilgi akışı ve iletişimin sağlanması da büyük önem taşır. Çalışanlar, adil davranıldığına inanmalı ve her seviyeden elemanın işten çıkarılması gerektiğinde bu durum net bir şekilde açıklanmalıdır.

Küçülme uygulamalarında kullanılan yöntem ve prosedürler hakkında işgörenlerin bilgilendirilmesi gereklidir. Ayrıca, işten ayrılanlar için yeni iş imkanları sağlanmalı ve bu konuda eğitim ve geliştirme programları düzenlenmelidir. Geride kalan çalışanlara, işletme içinde kendileri için yeni fırsatlar olduğu konusunda bilgi

verilmesi, motivasyonlarını artırabilir ve sendromun etkilerini azaltabilir (Brockner, 1992).

1.6.1. Geride Kalanlar Sendromunu Azaltmada Brockner Modeli

Brockner, 1992 yılında yaptığı araştırmada, geride kalanlar sendromunun azaltılması gerektiğine vurgu yapmıştır. Bu modelde, organizasyonlar bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmış ve insan faktörüne fonksiyonel bir perspektiften yaklaşmıştır. Brockner'a göre, işten çıkarma süreci adil ve şeffaf bir şekilde yürütülmelidir. İşgören çıkarma nedenleri, kriterleri ve yöntemleri net bir şekilde belirlenmeli ve işgörenlerle açıkça paylaşılmalıdır. Eğer geride kalan çalışanlar, küçülme sürecinin adil ve şeffaf bir şekilde yürütüldüğüne inanırlarsa, bu süreci daha az olumsuz etkilenerek atlatabilirler. Brockner, işten çıkarma stratejisinin kurum kültürüyle uyumlu olmasının önemini vurgular. İşgörenlerin karar sürecine dahil edilmesi, adaletsizlik ve haksızlık algılarını en aza indirmede kritik bir rol oynar. Küçülme sürecinde sağlıklı bir bilgi akışı ve etkin iletişim sağlanması hayati önem taşır. Çalışanlar, adil davranıldıklarına inanmalı ve küçülme sürecinde her seviyeden elemanın işten çıkarılmasının gerektiği konusunda bilgilendirilmelidir. Kademe azaltma yöntemleri ve uygulamaları hakkında işgörenler detaylı bir şekilde bilgilendirilmelidir. Ayrıca, işten ayrılan çalışanlar için yeni iş imkanları yaratılmalı ve bu konuda eğitim ve gelişim programları düzenlenmelidir. Geride kalanlara ise işletme içerisinde yeni fırsatlar bulunduğu konusunda bilgi verilmelidir. Bu, kalan çalışanların motivasyonunu artırabilir ve sendromun olumsuz etkilerini azaltabilir (Brockner, 1992). Bu yaklaşım, geride kalan çalışanların işletmeye olan güvenini ve bağlılığını artırabilir, böylece küçülme sürecinin olumsuz etkilerini en aza indirir. Brockner'ın önerdiği adımlar, işgörenlerin moralini yüksek tutarak, işletmenin performansını ve verimliliğini korumaya yardımcı olmaktadır.

Dupuis, Boucher ve Clavell'in çalışmasına göre, geride kalanlar sendromunu azaltmada ve küçülme sürecinde başarılı olabilmek için belirlenen üç aşamada belirli faaliyetlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Dupuis, Boucher ve Clavel, s.6-7)

- Küçülme Öncesi aşamasında, organizasyonun strateji, kültür ve küçülme politikası arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi önemlidir. Bireylerin nasıl etkileneceğinin belirlenmesi ve hangi kişilerin organizasyonda kalacağını belirlenmesi gereklidir. Bu süreçte, yöneticilere ve amirlere gerekli eğitimlerin verilmesi ve küçülme sonrası uygulamaların nasıl yapılacağına

dair planlamalar yapılması kritiktir. Bu şekilde, geride kalanlar sendromunun olumsuz etkileri en aza indirilebilir.

- Küçülme Sırasında aşamasında, işgörenlere mümkün olduğunca fazla bilgi verilmeli ve cesaretlendirilmelidir. İşten çıkarılanlara ve kalanlara saygı gösterilmeli, yöneticiler ulaşılabilir olmalı ve iletişim ön planda tutulmalıdır. Aktivitelerin organize edilmesi ve planlamanın iyi yapılması da bu sürecin başarısını artırır. Detaylı bilgi ve açık kriterlerle geride kalanlara yaklaşılması, küçülmenin daha olumlu karşılanmasına katkı sağlar.
- Küçülme Sonrası aşamasında ise, işgörenlerin sürece katılımı teşvik edilmeli ve iş zenginleştirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Faydasız işlerin eleme edilmesi ve kalanların yeni fırsatlar hakkında bilgilendirilmesi de önemlidir. Geride kalanların eksik yönlerinin belirlenerek, eğitimle desteklenmesi de bu sürecin etkinliğini artırır.

Bu model, organizasyonların geride kalanlar sendromunu azaltmada ve küçülme sürecinde başarılı olabilmeleri için adımlar önermektedir. Her aşamada yapılan doğru faaliyetler, çalışanların motivasyonunu artırır ve sürecin daha etkili bir şekilde yönetilmesini sağlar (Dupuis, Boucher ve Clavel, s.6-7)

1.6.2. Geride Kalanlar İçin Noer Modeli

Noer, 1993 yılında geride kalanlar sendromunu ciddi ve karmaşık bir hastalık olarak görerek, kişisel gerçekler ile örgütsel bağlılık arasındaki çatışmadan ortaya çıktığını düşünmüştür. Bu hastalığın önlenmesi için dört seviyeli bir çözüm modeli geliştirmiştir. Bu modelde, her seviyedeki olumlu sonuçların bir sonraki seviyeyle birleşerek, etkisini güçlendirdiği vurgulanmaktadır.

1. Seviye; Küçülme süreciyle ilgilidir ve kalanların avantajlarına işaret eder. Küçülme süreci, kalanların avantajlarını kaybetmelerine neden olmamalıdır. Eğer birey küçülmeyi tehdit yerine fırsat olarak algılasa ve elde edeceği kazançlar gösterilirse, bu geride kalanları olumlu yönde etkileyebilir.
2. Seviye; Bastırılmış duygu ve düşüncelerin dışarı atıldığı seviyedir. Bu aşamada, işgören psikolojik olarak rahatlatılmalı ve olumlu enerjilerinin kullanılması teşvik edilmelidir.

3. Seviye; İşgörenin örgütsel bağlılıklarını, kendi beklenti ve değer yargılarını rasyonel bir şekilde değerlendirmesi sağlanmaya çalışılır ve özgüvenlerini kazanmalarına yardımcı olunabilir.
4. Seviye; Organizasyonun yeni kültürünü ve yeni psikolojik sözleşmeyi yansıtan örgütsel sistem ve yapıyı kurmayla ilgilidir. Yeni örgüt kültürü ve psikolojik sözleşme, yapıya ve uygulamalara yansıtılmalıdır. Böylece bireyler, küçülme uygulamalarının başarılı olduğuna ve örgüt içindeki durumlarının daha iyi olacağına inanabilirler.

Bu modelin önceki modellerden farkı, örgüte sorumluluk yüklemek yerine, sendromun önlenmesinde bireye daha fazla sorumluluk yüklemesidir (Noer, 1993)

1.6.3. Geride Kalanlar İçin Richer Modeli

Richer, güven bunalımı üzerinde durarak, güven artırıcı önlemlerin alınmasının önemine vurgu yapmıştır. Bu önlemler arasında bilgilendirme ve küçülmenin gerçekçi nedenlerinin rasyonel bir şekilde ortaya konması da bulunmaktadır (Sayılı, 2003). İşgörenlerin karar mekanizmalarına dahil edilmesi, yakın ilişki ve iletişimin güçlendirilmesi ve işgörenlerin ödüllendirilmesi gibi faktörler güvenin artırılmasına katkı sağlar (Dupuis, 2003).

Richer modeline göre, işgörenlerin devam eden ve yapılacak değişiklikler hakkında detaylı bilgilendirilmesi ve sürpriz değişikliklerin azaltılması önemlidir. Ayrıca, işgörenlerin duygularını ifade edebilecekleri uygun ortamların hazırlanması ve örgüt temsilcilerinin güvenilir ve inanılır olmaları da güveni artırmaya yardımcı olur (Sayılı, 2003).

Araştırmalar, geride kalanlar sendromunu önlemenin kolay bir çözüm yolu olmadığını göstermektedir. Modellerin organizasyonların özelliklerine göre adapte edilmesi ve gerektiğinde bir arada uygulanması gerekebilir (Dupuis, 2003). Bu bağlamda, işgörenlere karşı dürüst olunması, ihtiyaçlarının karşılanması ve fikirlerinin alınması gibi önlemler alınarak güvenin artırılması sağlanabilir.

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ VERİMLİLİĞİ

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüt içinde kalma isteği ve örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanır. Bu bağlılık, toplumsal duyguların ve içgüdülerin bir yansıması olarak toplumun her kesiminde varlık gösterir. Bağlılık kavramı, kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna olan sadakati gibi farklı alanlarda kendini gösterir. Eski ifadeyle sadakat, bir bireyin ya da grubun, bir düşünceye, kuruma veya kendisinden daha büyük gördüğü bir şeye karşı gösterdiği bağlılığı ve bu doğrultuda üstlendiği yükümlülükleri ifade eder. Çöl'ün (2004) belirttiği gibi, bağlılık en yüksek derecede bir duygudur ve bireylerin bu bağlılığı, sosyal yapının devamlılığı için kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık, bir çalışanın iş yerinde kalma isteğini, örgütün amaç ve değerlerine uyumunu ve bu doğrultuda sergilediği tutum ve davranışları kapsamaktadır.

Literatürde bağlılık kavramı çok çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık ise genellikle bir işgörenin örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bir şekilde bağlı olması olarak anlaşılır. Bu tanım doğrultusunda, bağlılık hisseden bir işgören, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç besler ve örgütün emir ve beklentilerine gönülden uyum sağlar (Balay, 2000:3). Bağlılık, işgörenin örgütle olan ilişkisini derinleştiren bir unsurdur. İşgörenler, örgütün vizyon ve misyonunu benimsediklerinde, sadece işlerini yapmakla kalmazlar, aynı zamanda örgütün başarısı için çaba gösterirler. Balay'ın (2000) belirttiği gibi, işgörenlerin örgütün amaç ve değerlerine olan bu güçlü inancı, örgütsel bağlılığın temel taşı oluşturur. Bu tür bir bağlılık, işgörenlerin iş performanslarını artırır, motivasyonlarını yükseltir ve örgüte olan katkılarını maksimize eder. Bu da uzun vadede örgütün başarısına ve sürdürülebilirliğine olumlu etkiler sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin sadece işlerini yapmakla kalmayıp, aynı zamanda örgütün genel hedeflerine ve misyonuna güçlü bir inanç besledikleri anlamına gelmektedir. Çekmecelioglu'nun (2006) vurguladığı üzere, bu tür bir bağlılık, işgörenlerin örgüte olan sadakatini artırır ve onların örgütsel değerlere olan bağlılıklarını pekiştirir. Sonuç olarak, işgörenlerin örgüte

karşı geliştirdiği bu psikolojik bağ, örgütün genel başarısı ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol oynamaktadır.

Örgütsel bağlılık, işğörenin işyerine duygusal ve zihinsel olarak bağlanması ifade eder. Bu bağlılık, işğörenin örgütte kalmak istemesi ve örgüt için çaba gösterme isteğiyle yakından ilişkilidir. Morrow'un (1983) tanımına göre, örgütsel bağlılık, işğörenin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesiyle ortaya çıkar. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılığın işğörenlerin verimliliğini artıran ve işten ayrılma niyetlerini azaltan kritik bir faktör olduğu görülür. İşğörenler, kendilerini örgüte ait hissettikleri ve örgütün hedeflerini benimsedikleri zaman, daha motive olur ve işlerine daha fazla odaklanırlar. Bu da iş performanslarını olumlu yönde etkiler. Örgütsel bağlılığın önemi, işğörenlerin işyerine olan bağlılığının, iş tatmini düzeyini ve dolayısıyla çalışma verimliliğini artırmasıyla da ilgilidir. İşğörenler, örgütlerine bağlılık duyduklarında, işlerinden daha fazla tatmin olurlar ve bu da işten ayrılma niyetlerini azaltır. Örgütsel bağlılığın işğörenlerin işyerine olan bağlılığını artırıcı ve işten ayrılma niyetlerini azaltıcı bir etkiye sahip olduğu görülüyor. Dolayısıyla, işletmelerin örgütsel bağlılığı teşvik etmek ve sürdürmek için çaba göstermeleri, çalışanların memnuniyetini artırarak iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Örgütsel bağlılık, işğörenin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücünü ifade eder. Bu kavram, üç ana faktörle karakterize edilir, bu faktörler Eisenberg ve diğerleri tarafından (1983) şu şekilde belirtilir:

- **Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme:** İşğören, örgütün misyonu, hedefleri ve değerleri hakkında güçlü bir inanç ve kabul gösterir. Örgütün vizyonuna ve kültürüne uyum sağlama konusunda isteklidir.
- **Örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme:** İşğören, örgütün başarısı için çaba göstermeye isteklidir. Kendini örgütün amaçlarına ve faaliyetlerine adanmak için çaba harcar ve işbirliği içinde çalışır.
- **Örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duyma:** İşğören, örgütte kalma ve katkı sağlama isteğini gösterir. Örgüte bağlılık duyar ve uzun süreli bir iş ilişkisi sürdürmeyi arzular.

Bu faktörlerin birleşimi, işgörenin örgüte olan bağlılığını belirler ve işgörenin işyerine duygusal ve zihinsel olarak bağlı olmasını sağlar. Bu da işgörenin iş performansını artırırken, işten ayrılma niyetlerini azaltır ve örgütün başarısına katkıda bulunur.

Mowday vd. (1979) tarafından geliştirilen ve yaygın olarak kullanılan bir ölçek, örgütsel bağlılığı ölçmek için önemli bir araç haline gelmiştir. Bu ölçek, işgörenlerin örgüte ait olma ve katılım konusundaki tutumlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Özellikle örgütsel bağlılık kavramının tutumsal bileşenine odaklanarak, işgörenlerin örgüte karşı duygusal ve zihinsel bağlılığını değerlendirmeyi hedefler. Yalçın ve İplik'in (2005) ifadesiyle, bu ölçek örgütsel bağlılığı daha çok davranışsal boyuttan ziyade tutumsal boyutuyla ölçmeyi amaçlar. Bu ölçek, işletmeler için önemli bir araçtır çünkü örgütsel bağlılık, işgörenlerin iş performansını ve işletmenin başarısını etkileyen kritik bir faktördür. İşgörenlerin örgüte olan bağlılığının yüksek olması, işyerinde motivasyonun artmasına, iş tatmininin sağlanmasına ve dolayısıyla iş performansının yükselmesine katkıda bulunur. Ayrıca, örgütsel bağlılığın yüksek olması, işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltır ve işletmenin personel devir oranını düşürerek işgücü stabilitesini artırır. Sonuç olarak, Mowday ve diğerleri tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, işletmelerin işgörenlerinin bağlılığını değerlendirmek ve geliştirmek için önemli bir araçtır. Bu ölçek, işletmelerin işgörenlerin duygusal ve zihinsel bağlılığını ölçerek, işyeri kültürünü iyileştirmek ve iş performansını artırmak için stratejiler geliştirmelerine yardımcı olmaktadır.

2.1.1 Örgütsel Bağlılık Konusunda ki Teoriler

Meyer ve Allen'in Bağlılık Modeli, iş bağlılığı üzerine odaklanan bir teoridir ve özellikle örgütsel davranış ve iş psikolojisi alanında önemlidir. Bu model, üç temel boyutta iş bağlılığını tanımlar: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018, s. 1766-1767)

1. **Duygusal Bağlılık:** Duygusal bağlılık, bireyin işine, iş yerine ve iş arkadaşlarına olan duygusal bağlılığını ifade eder. Bu boyut, bireyin işine karşı güçlü bir bağlılık ve tutkulu bir bağlılık hissetmesini içerir. (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018, s. 1766-1767)

2. Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı, bireyin işinden ayrılmanın maliyetleri ve zorlukları nedeniyle işe devam etme eğilimini ifade eder. Örneğin, maddi güvence, emeklilik hakları gibi faktörler devam bağlılığını etkileyebilir. (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018, s. 1766-1767)
3. Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, bireyin iş yerine olan etik ve ahlaki sorumluluğunu ifade eder. Birey, iş yerine olan bağlılığını sürdürme konusunda toplumsal normlara, değerlere ve etik kurallara karşı sorumluluk hissedebilir. (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018, s. 1766-1767)

Meyer ve Allen, bu bağlılık boyutlarını bir araya getirerek bireyin işe karşı genel bağlılık düzeyini ölçerler. Model, bireylerin işe olan bağlılığını anlamak ve işte kalma niyetlerini tahmin etmek için kullanılır. (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018, s. 1766-1767)

Örgütsel bağlılık konusundaki birçok tanımda, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikri ön plana çıkmaktadır. Yani, işgörenlerin örgüt üyeliğini sürdürmek için ya duygusal bir bağlılık ya da belirli davranışsal nedenler geliştirdiği kabul edilir. Bayram (2006) tarafından da ifade edildiği gibi, işgörenler örgütte kalma konusundaki tutumlarını ya duygusal ya da davranışsal bir sebep üzerine inşa ederler. Tutumsal bağlılık, işgörenin örgüte duygusal olarak bağlı olduğu ve örgütün değerlerini, amaçlarını benimsediği durumu ifade eder. İşgörenler, örgüte karşı güçlü bir bağlılık duyarak örgütte kalmak isteyebilirler çünkü örgütün misyonuna ve kültürüne derin bir inançları vardır. Davranışsal bağlılık ise, işgörenin örgütte kalmaya yönelik somut davranışlarıdır. Örneğin, işgörenin işe devam etme, ekstra iş çabası gösterme veya örgütün amaçlarına yönelik katkı sağlama gibi davranışlar, davranışsal bağlılığın bir göstergesi olabilir. Bu iki tür bağlılık arasında bir denge bulunabilir ve işgörenin örgüte olan bağlılığı, hem duygusal hem de davranışsal faktörlerin etkisi altında şekillenebilir. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin iş performansını artırırken, işten ayrılma niyetlerini azaltarak işletmenin başarısına olumlu katkı sağlamaktadır.

Örgütsel davranışçılar ile sosyal psikologlar arasındaki farklılıkların nedenini anlamak için, öncelikle bu iki disiplinin odaklandığı konulara bir göz atmak gerekir. Örgütsel davranışçılar, genellikle çalışanların tutumsal bağlılık düzeyini incelemeye odaklanırken, sosyal psikologlar ise daha çok davranışsal bağlılık üzerine yoğunlaşmışlardır. Tutumsal bağlılık, bir bireyin işyerine, iş arkadaşlarına ve işine karşı

duyduğu duygusal bağlılığı ifade eder. Örgütsel davranışçılar, bu tutumların iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi önemli sonuçlar üzerindeki etkilerini araştırırken, sosyal psikologlar ise bireylerin gerçek davranışlarını, yani iş yerindeki katılım, sadakat ve işte kalmayı tercih etme gibi eylemlerini daha çok incelerler. Bu farklılıkların kaynağı, her iki disiplinin de farklı araştırma geçmişlerine ve temel ilgi alanlarına dayanmaktadır (Gül, 2003). Örgütsel davranışçılar, özellikle işyerindeki insan davranışlarını ve bu davranışların organizasyonel etkilere olan etkilerini inceleyen bir perspektife sahiptirler. Diğer yandan, sosyal psikologlar genellikle bireyler arası ilişkiler, grup dinamikleri ve sosyal etkileşim gibi daha genel insan davranışı alanlarına odaklanırlar. Bu iki disiplin arasındaki farklılıkların anlaşılması, hem işletme ve organizasyonların performansını artırmak hem de çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını güçlendirmek için stratejiler geliştirmek için önemlidir. Her iki disiplinin de bu alandaki araştırmaları, işletmelerin insan kaynakları politikalarını ve uygulamalarını geliştirmek için önemli bir kaynak oluşturmaktadır

2.2. İş Verimliliği

Verimlilik, farklı düzeylerde ve bakış açılarında değerlendirilen bir kavramdır. Bu, bireysel, örgütsel veya toplumsal amaçlar doğrultusunda değişik anlamlar kazanabilir. Bir toplumun ekonomik açıdan değerlendirdiğinde, verimlilik genellikle kaynakların en etkili şekilde kullanılması ve üretkenliğin maksimize edilmesi olarak tanımlanır. Ancak, bu tanım işletmeler veya bireyler için farklılık gösterebilir. Örneğin, bir işletme sahibi veya girişimci için, verimlilik işletmenin performansını ve karlılığını artırmak anlamına gelir. Bu, iş süreçlerinin optimize edilmesi, maliyetlerin düşürülmesi ve verimli kaynak kullanımıyla sağlanabilir. Bu bakış açısıyla, verimlilik işletmenin rekabet gücünü artırır ve sürdürülebilir bir büyümeyi teşvik eder. Diğer yandan, bir mühendis için verimlilik, doğrudan yapılan işin ölçülmesi ve bu işin daha etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi anlamına gelir. Mühendislik alanında, verimlilik genellikle işlem süreçlerinin optimize edilmesi, verimli teknolojilerin kullanılması ve kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasıyla ilişkilendirilir. Ancak, kültürel ve endüstriyel farklılıklar, verimlilik kavramının tanımını etkiler. Bir toplumun kültürel değerleri ve öncelikleri, verimlilik algısını şekillendirir. Aynı şekilde, endüstriyel gelişme seviyesi de verimlilik anlayışını etkiler; gelişmiş bir ekonomide verimlilik daha çok teknolojik yenilikler ve iş süreçlerinin otomasyonuyla ilişkilendirilirken, gelişmekte olan bir

ekonomide ise kaynakların daha etkin kullanılması ve iş süreçlerinin basitleştirilmesiyle ilişkilendirilebilir.

ILO'nun tanımı, verimliliği çok boyutlu, evrensel ve dinamik bir kavram olarak tanımlar. Bu tanıma göre, verimlilik sadece belirli bir alana veya duruma özgü değil, genel anlamda müşteri, örgüt ve toplum için değer yaratan bir süreçtir. Ayrıca, verimlilik sürekli olarak yeniden yorumlanması gereken bir kavram olarak kabul edilir, yani değişen koşullara uyum sağlamak için esneklik göstermelidir. Bu tanıma göre, verimlilik sadece bir tepki değil, planlama ve stratejik bir yaklaşım gerektirir. Verimlilik, önceden belirlenen hedeflere ulaşmak için planlanmalı ve uygulanmalıdır. Ancak, sadece reaktif bir şekilde hareket etmek yerine, sürekli olarak gelişen koşullara uyum sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır. Son olarak, ILO'nun tanımı, verimlilik planlamasının işletmenin tüm kurumsal sistemine ve uygulamalarına entegre edilmesi gerektiğini vurgular. Yalnızca belirli bir bölümde veya süreçte değil, işletmenin tamamında verimliliği artırmak için planlama ve strateji oluşturulmalıdır. Bu, verimliliğin sadece belirli bir alanla sınırlı olmadığını, işletmenin bütünü için geçerli olduğunu gösterir.

Uluslararası çapta verimlilik genellikle toplam faktör verimliliği olarak değerlendirilir. Bu, sadece belirli bir kaynağın (örneğin işçilik veya enerji) verimliliğini değil, tüm üretim faktörlerinin (işgücü, sermaye, teknoloji vb.) etkin kullanımını içerir. Bu yaklaşım, bir ekonominin veya sektörün toplam üretimde ne kadar etkin olduğunu ölçmeye odaklanır. Karşılaştırmalar genellikle üretim modelleri ve fiyat ölçütlerine dayandırılır. Örneğin, bir ülkenin verimliliği diğer ülkelerle karşılaştırılırken, farklı üretim modelleri ve fiyat seviyeleri dikkate alınır. Bu, ekonomik karşılaştırmaların daha adil ve kapsamlı olmasını sağlar. Özellikle OECD ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar, karşılaştırmalar için satın alma gücü paritesi (PPP) endeksini kullanırlar. Bu endeks, farklı ülkelerdeki fiyat seviyelerini standartlaştırarak, gerçek satın alma gücünü karşılaştırmaya olanak tanır. Benzer şekilde, uluslararası çapta verimlilik ölçümü için PPP endeksi gibi bir verimlilik endeksi geliştirilmektedir. Bu endeks, farklı ülkelerdeki üretkenlik düzeylerini karşılaştırmak ve ekonomik performansları değerlendirmek için kullanılabilir. Bu tür endeksler, uluslararası ekonomik karşılaştırmalarda önemli bir rol oynar ve politika yapıcıların karar alma süreçlerinde rehberlik sağlar.

Verimlilik genellikle dar anlamda üretim odaklı bir kavram olarak kabul edilir. En yaygın tanımı, mal ve hizmet çıktılarının, bu çıktıları elde etmek için sağlanan girdilere oranı şeklindedir. Bu tanıma göre, bir işletmenin veya bir sistemin ne kadar verimli olduğu, elde ettiği çıktıların, bu çıktıları elde etmek için kullandığı girdilere oranına bağlıdır. Bu tanımın temelinde, birim girdi başına birim çıktı elde etme fikri yatar. Yüksek verimlilik, daha az kaynak kullanarak daha fazla üretim yapmayı veya daha fazla çıktı elde etmeyi ifade eder. Örneğin, işletmelerin daha az emek, sermaye veya enerji kullanarak aynı miktarda ürün veya hizmet üretmeleri, verimliliklerini artırdıklarını gösterir. Verimliliği ölçmek ve değerlendirmek için yaygın olarak kullanılan bir metriktir. İşletmeler ve ekonomik sistemler, verimliliklerini artırmak için çeşitli stratejiler geliştirirler. Bu stratejiler arasında iş süreçlerinin optimize edilmesi, teknolojinin kullanımı, kaynakların etkin kullanımı ve yenilikçilik bulunabilir. Bu sayede, işletmeler rekabet güçlerini artırırken, ekonomik büyümeyi teşvik ederler.

Verimlilik, genellikle etkinlik ve etkililik bileşenlerinden oluşan bir kavram olarak kabul edilirken, aynı zamanda randıman, kalite, yenilik ve çalışma yaşamının kalitesi gibi performans boyutlarını da kapsar. Bu, verimliliğin çok yönlü bir kavram olduğunu ve birçok farklı faktörü içerdiğini gösterir.

- 1.Etkinlik (Efficiency):** Etkinlik, belirli bir miktar girdi kullanarak mümkün olan en yüksek çıktıyı elde etme kapasitesini ifade eder. Bu, kaynakların en iyi şekilde **kullanılması ve israfın minimize edilmesiyle ilişkilidir.**
- 2.Etkililik (Effectiveness):** Etkililik, belirli bir hedefe ulaşma derecesini ifade eder. Yani, bir işletme veya bir sürecin belirlenen hedeflere ne kadar başarılı bir şekilde ulaştığını gösterir.
- 3.Randıman (Yield):** Randıman, belirli bir süreç veya üretim faaliyeti sonucunda elde edilen gerçek çıktı miktarını ifade eder. Bu, verimlilikle yakından ilişkilidir çünkü birim girdi başına elde edilen çıktının miktarını ölçer.
- 4.Kalite (Quality):** Kalite, üretilen mal veya hizmetin belirlenen standartlara ne kadar uygun olduğunu gösterir. Yüksek kalite, müşteri memnuniyetini artırır ve rekabet avantajı sağlar.

5.Yenilik (Innovation): Yenilik, yeni fikirlerin, ürünlerin veya iş süreçlerinin geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Yenilikçilik, verimliliği artırabilir ve işletmelerin rekabet gücünü artırabilir.

6.Çalışma Yaşamının Kalitesi (Quality of Work Life): Çalışma yaşamının kalitesi, iş ortamının ve çalışma koşullarının çalışanların refahını ve memnuniyetini nasıl etkilediğini ifade eder. İyi bir çalışma yaşamı, çalışanların motivasyonunu artırır ve verimliliği artırır.

Bu performans boyutları, verimliliğin sadece belirli bir kavramla sınırlı olmadığını gösterir. İşletmeler ve kuruluşlar, verimliliği artırmak için bu farklı boyutları dikkate alarak stratejiler geliştirirler. Bu, sadece üretkenliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlar ve toplumsal refahı artırır.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, işletmelerdeki küçülmenin çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve iş verimliliklerine olan etkisini anlamaktır. Özellikle, işletme küçülme sürecinde çalışanların duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları ve süreklilik bağlılıkları üzerindeki etkileri incelenecektir. Ayrıca, küçülmenin iş verimliliği üzerindeki etkisini anlamayı hedeflemektedir.

Bu çalışma, çeşitli endüstrilerde faaliyet gösteren işletmelerdeki küçülme süreçlerini ele almaktadır. Çalışmanın kapsamı, küçülme sürecinin boyutları, nedenleri ve sonuçları üzerine odaklanacak; çalışanların duygusal, normatif ve süreklilik bağlılıkları üzerindeki etkileri yanı sıra iş verimliliği üzerindeki etkileri de değerlendirmektedir. Araştırma, işletme yöneticilerine, insan kaynakları profesyonellerine ve akademisyenlere işletme küçülme süreçleri hakkında daha iyi bir anlayış sağlamayı amaçlamaktadır.

3.2. Araştırma Soruları

Bu çalışmanın ana amacı, işletmelerdeki küçülmenin geriye kalan çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş verimlilikleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu genel amaç altında aşağıdaki özel amaçlar belirlenmiştir:

- İlgili literatürde hangi anahtar kelimeler küçülme, örgütsel bağlılık ve iş verimliliği kavramlarıyla ilişkilendirilmektedir?
- Yazarlar, işletmelerdeki küçülme ile ilgili ne kadar yayın yapmışlardır?
- Hangi yayın türleri (makale, kitap, tez vb.) bu konuda daha fazla yer almaktadır?
- İşletmelerdeki küçülme ile ilgili yayın sayıları ve trendleri nasıldır? Hangi yıllarda daha fazla ilgi görülmüştür?

- Hangi kurumlar işletmelerdeki küçülme konusunda en fazla araştırma yapmış veya yayın yayınlamıştır?
- Hangi kurumlar bu konuda öne çıkmaktadır ve hangi alanlara odaklanmışlardır?
- Hangi veri analizi yöntemleri bu konuda daha yaygın olarak kullanılmaktadır?
- Bibliyometrik analizde hangi örneklem hacimleri (örneğin, kaç yayın veya kaç araştırmacı) genellikle tercih edilmektedir?

3.3 Veri Toplama

Google Akademik, DergiPark, YÖK Tez Merkezi ve ERIC gibi çeşitli akademik veri tabanları taranarak işletme küçülmesi ve örgütsel bağlılık konularında yayınlanmış tezler, makaleler ve araştırma çalışmaları incelendi. İlgili anahtar kelimeler ("işletme küçülmesi", "örgütsel bağlılık", "verimlilik", "işten çıkarma", "geride kalanlar sendromu") kullanılarak yapılan taramalarla araştırmanın odaklandığı konuyla ilgili 1991-2023 arası çalışmalar derlendi.

3.4 Veri Analizi

Bibliyometri teriminin kökeni, 19. yüzyılın sonlarına dayanmasına rağmen, bu alandaki terimin ilk defa önerilmesi 1969 yılına, araştırmacı Pritchard'a dayanmaktadır. Pritchard, 1922 yılında kullanılmaya başlanan "istatistiksel bibliyografya" teriminin hem bu metodolojiyi doğru bir şekilde ifade etmediğini hem de geniş bir kullanım kazanamadığını belirterek, "bibliyometri" terimini ortaya atmıştır. Pritchard'ın(1969)'daki makalesinde, bibliyometrinin amacını açıklarken, bu disiplinin bir alanın doğasını, gelişimini ve yazılı iletişim sürecini aydınlatmayı hedeflediğini ifade etmiştir. Ayrıca, kitaplar ve dergilere ait istatistiksel bilgilerin bir araya getirilerek yorumlanmasıyla elde edilen bilgilerin, zaman içinde bu eserlerin araştırmalarda ne ölçüde kullanıldığına dair önemli bilgiler sunmayı amaçladığını vurgulamıştır. Bibliyometri, bir disiplinin gelişim ve iletişim sürecini aydınlatma amacına ulaşmak için eserlerin çeşitli özelliklerini sayma ve analiz etme yöntemlerine dayanmaktadır. Pritchard'ın öne sürdüğü bu terim, bilim dünyasında kaynakların kullanımını ve disiplinler arası etkileşimi anlamak için önemli bir araç haline gelmiştir. Bu nedenle,

bibliyometri, bilim ve araştırma alanlarında önemli bir rol oynayan bir disiplin olarak kabul edilmektedir (Pritchard 1969: 348) Bu metodoloji, sayısal yöntemlerin bilimsel iletişim ortamlarına uygulanmasıyla karakterize edilebilir. Bilimsel çalışmaların analizi için geniş bir perspektif sunar ve araştırmacılara makalelerin yaygınlığı, alıntılanma sıklığı, yazarların etkileşimi ve disiplinler arası ilişkiler gibi çeşitli faktörleri değerlendirme imkanı tanır (Yalçın, 2010: 206).

Borgman ve Furner (2002), bibliyometriyi değerlendirirken, bu disiplinin akademik iletişimin yapısını ve işleyişini ölçmek için güçlü yöntem ve ölçümler sunduğunu vurgular. Ayrıca, bilim sosyolojisinde kabul görmüş bir yöntem olarak tanımlanmaktadır. Borgman ve Furner, bibliyometrinin gün geçtikçe daha geniş bir alanı kapsadığını, yeni yaklaşımlar ve daha ayrıntılı incelemelerle uygulandığını belirtir. Bu genişleme sürecinde, internet teknolojisinin ve veri tabanları aracılığıyla daha fazla yayına ve bibliyografik bilgiye erişim sağlanmasının önemli bir etken olduğunu ifade ederler. Bilgi teknolojisinin gelişimi, bibliyometrinin daha kapsamlı ve etkili bir şekilde uygulanmasına olanak tanımıştır. Bu, araştırmacıların daha fazla veriye erişmelerini, bilimsel iletişimi daha etkili bir şekilde analiz etmelerini ve akademik çalışmalarda eğilimleri daha ayrıntılı bir şekilde incelemelerini sağlamıştır. Borgman ve Furner'ın bu değerlendirmesi, bibliyometrinin sadece bir istatistik aracı olmanın ötesine geçerek, akademik iletişimin derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayan bir disiplin olduğunu vurgular. Bu, bilim dünyasındaki gelişmeleri anlamak ve izlemek için önemli bir araç olarak bibliyometrinin değerini vurgular (Borgman ve Furner 2002, 4-5). Bu çalışmada bibliyometrik analiz yöntemi tekniği kullanılarak bulgulara erişim sağlanmıştır.

4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu çalışmada bibliyometrik analiz yapabilmek için 21 çalışma üzerinde değerlendirme yaparak veriler elde etmeye çalışılmıştır.

Öncelikle yayınların yıllara göre dağılımına bakılmıştır.

Toplam yayın sayısı = 2 (1993) + 1 (1998) + 1 (1999) + 1 (2000) + 1 (2001) + 1 (2004) + 3 (2005) + 2 (2006) + 2 (2007) + 1 (2008) + 2 (2010) + 1 (2018) + 1 (2019) + 1 (2020) + 1 (2023) = 21

Tablo 1.
Yıllara Göre Yayın Sayısı

Yıl	Yayın Sayısı	Yüzde (%)
1991	1	4.76
1993	2	9.52
1998	1	0.00
1999	1	0.00
2000	1	4.76
2001	1	4.76
2004	1	4.76
2005	3	19.05
2006	2	9.52
2007	2	9.52
2008	1	4.76
2010	2	9.52
2018	1	4.76
2019	1	4.76
2020	1	4.76
2023	1	4.76

Bu tablo, yıllara göre yayın sayısını ve her yılın toplam yayın içindeki yüzdesini gösteriyor. İlk olarak, yayın sayısının zaman içinde nasıl değiştiğine bakalım:

- 1991, 1998, 1999, 2000, 2001, 2004, 2008 yıllarında birer yayın bulunmaktadır.
- 1993, 2005, 2006, 2007, 2010 yıllarında ise her birinde ikişer yayın bulunmaktadır.
- 2018, 2019, 2020 ve 2023 yıllarında her birinde birer yayın bulunmaktadır.

Toplamda, incelenen yıllarda toplam 21 yayın bulunmaktadır.

Yıllara göre yayın sayısındaki bu dalgalanmalar, konunun belirli dönemlerde daha fazla veya daha az popüler olduğunu göstermektedir. Örneğin, 2005 yılında üç yayın bulunurken, 1998, 1999 ve 2000 yıllarında sadece birer yayın bulunması dikkat çekicidir. Bu dalgalanmalar, belirli dönemlerdeki ekonomik veya endüstriyel faktörlerin etkilerini de yansıtabilir.

Ayrıca, her yılın toplam yayın içindeki yüzdesine bakarsak, 2005 yılı %19.05'lik oranıyla en yüksek yüzdeye sahiptir. Bu da o yılın, toplam yayınlardaki önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.
Yıllara Göre Yayın Türü

Yayın Yılı	Yüksek Lisans Tezi	Doktora Tezi	Araştırma Makalesi
1993	0	0	2
1998	0	0	1
1999	0	0	1
2000	1	0	0
2001	1	0	0
2004	0	0	1
2005	2	1	0
2006	2	0	0
2007	2	0	0
2008	1	0	0
2010	2	0	0
2018	1	0	0
2019	0	1	0
2020	1	0	0
2023	1	0	0

- Toplam Yüksek Lisans Tezi Sayısı: 14
- Toplam Doktora Tezi Sayısı: 2

- Toplam Araştırma Makalesi Sayısı: 5

Bu bulgular göre, 1993 yılında 2 araştırma makalesi, 1998 ve 1999 yıllarında ise birer araştırma makalesi yayınlanmıştır. Daha sonra, 2000'li yıllardan itibaren yüksek lisans ve doktora tezlerinin sayısında artış görülmektedir. Özellikle, 2005 yılında 2 yüksek lisans tezi ve 1 doktora tezi yayınlanmıştır. Bu tablo, yıllara göre farklı yayın türlerinin dağılımını göstermektedir: yüksek lisans tezi, doktora tezi ve araştırma makalesi. 1993, 1998, 1999, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2010, 2018, 2020 ve 2023 yıllarında araştırma makalesi yayınları bulunmaktadır. 2000 ve 2001 yıllarında sadece yüksek lisans tezi yayını bulunmaktadır. 2005, 2006 ve 2007 yıllarında birer doktora tezi yayını bulunmaktadır. 2019 yılında ise bir doktora tezi yayını bulunmaktadır. Genel olarak, en yaygın yayın türü araştırma makalesidir. Ancak, belirli yıllarda yüksek lisans tezi ve doktora tezi yayınlarının da olduğunu görebiliyoruz. Bu dağılım, belirli yıllarda hangi tür yayınların daha baskın olduğunu göstermektedir. Örneğin, 2005 yılında araştırma makalesi yayınlarının yanı sıra yüksek lisans ve doktora tezi yayınlarının da olduğu dikkat çekicidir. Ayrıca, son yıllarda doktora tezi yayınlarının arttığı görülmektedir.

Tablo 3.
Yıllara Göre Yayın Türleri Yüzdelik Dağılımları

Yayın Yılı	Yüksek Lisans Tezi	Doktora Tezi	Araştırma Makalesi
1993	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0	2 / 21 $\approx$ 0.095
1998	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0	1 / 21 $\approx$ 0.048
1999	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0	1 / 21 $\approx$ 0.048
2000	1 / 21 $\approx$ 0.048	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0
2001	1 / 21 $\approx$ 0.048	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0
2004	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0	1 / 21 $\approx$ 0.048
2005	2 / 21 $\approx$ 0.095	1 / 21 $\approx$ 0.048	0 / 21 = 0
2006	2 / 21 $\approx$ 0.095	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0
2007	2 / 21 $\approx$ 0.095	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0
2008	1 / 21 $\approx$ 0.048	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0
2010	2 / 21 $\approx$ 0.095	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0
2018	1 / 21 $\approx$ 0.048	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0
2019	0 / 21 = 0	1 / 21 $\approx$ 0.048	0 / 21 = 0
2020	1 / 21 $\approx$ 0.048	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0
2023	1 / 21 $\approx$ 0.048	0 / 21 = 0	0 / 21 = 0

Tablo 3 her yayın türünün toplam yayın içindeki yüzdelik dağılımını göstermektedir. Örneğin, 1993 yılında, toplam 21 yayının 2'si araştırma makalesi olduğundan, araştırma makalesinin yüzdelik dağılımı yaklaşık %9.5 olarak hesaplanmıştır.

- Yüksek lisans tezi yayınlarının yüzdelik dağılımları, 0.048 ile 0.095 arasında değişmektedir.
- Doktora tezi yayınlarının yüzdelik dağılımları, 0 ile 0.048 arasındadır.
- Araştırma makalesi yayınlarının yüzdelik dağılımları, 0 ile 0.095 arasındadır.

2005 yılında, yüksek lisans tezi yayınlarının toplam yayın içindeki oranı yaklaşık %9.5 iken, doktora tezi yayınlarının oranı yaklaşık %4.8'dir. Bu veriler, her bir yayın türünün ne kadar yaygın olduğunu ve hangi dönemlerde daha fazla odaklandığını anlamamıza yardımcı olmaktadır. Özellikle, belirli bir yılın belirli bir türdeki yayınların oranının diğer yıllara göre daha yüksek veya düşük olması, o yılın akademik ilgisini ve odak noktalarını anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Tablo 4.
Yayın Türünün Yıllara Göre Yüzdesi

Yayın Yılı	Yüksek Lisans Tezi (%)	Doktora Tezi (%)	Araştırma Makalesi (%)
1993	0%	0%	100%
1998	0%	0%	100%
1999	0%	0%	100%
2000	100%	0%	0%
2001	100%	0%	0%
2004	0%	0%	100%
2005	66.7%	33.3%	0%
2006	100%	0%	0%
2007	100%	0%	0%
2008	100%	0%	0%
2010	100%	0%	0%
2018	100%	0%	0%
2019	0%	100%	0%
2020	100%	0%	0%
2023	100%	0%	0%

Bu tablo, her yayın türünün yıllara göre yüzdesini göstermektedir. Örneğin, 1993, 1998 ve 1999 yıllarında sadece araştırma makalesi yayınları bulunmaktadır, bu da bu yıllarda yüksek lisans veya doktora tezi yayınlarının olmadığını gösterir.

- 2000, 2001, 2006, 2007, 2008, 2010 ve 2018 yıllarında yüksek lisans tezi yayınları bulunmaktadır ve bu yıllarda sadece bu tür yayınlar yapılmıştır.
- 2005 yılında yüksek lisans tezi yayınlarının yanı sıra doktora tezi yayınları da bulunmaktadır ve araştırma makalesi yayınları bulunmamaktadır.
- 2019 yılında sadece doktora tezi yayını bulunmaktadır.

Bu tablo, her bir yayın türünün hangi yıllarda ve hangi oranlarda yapıldığını gösterir. Özellikle, belirli bir yayın türünün belirli bir yıl için tek tür olması veya belirli bir yılın belirli bir yayın türünün yüksek bir yüzdeye sahip olması, o yılın akademik ve araştırma odaklarını yansıtabilir. Örneğin, 2005 yılında yüksek lisans ve doktora tezi yayınlarının birlikte yapıldığı ve araştırma makalesi yayınlarının yapılmadığı görülmektedir, bu da o yılın daha çok tez odaklı bir yıl olduğunu düşündürebilir.

Tablo 5.
Yıllara Göre Yazarların Dağılımı

Yazar	1991	1993	1998	1999	2000	2001	2004	2005	2006	2007	2008	2010	2018	2019	2020	2023
Hilal ERTURHAN İŞKİN (Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Metin ÖZKARAL (Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
NAMIK KEMAL ÖZTÜRK (Prof. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
NESRİN ADA (Doç. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
BÜLENT TOKAT (Prof. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

MELİHA DENİZ BÖRÜ (Doç. Dr.)																	
ŞADİ CAN SARUHAN (Prof. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
CANAN ÇETİN (Prof. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
ASUMAN AKDOĞAN (Prof. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Ahmet Cevat ACAR (Doç. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
DURSUN BİNGÖL (Prof. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MAHMUT ÖZDEVECİ OĞLU (Doç. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
İBRAHİM KOCABAŞ (Yrd. Doç. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ÖZNUR YÜKSEL (Prof. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OYA ERDİL (Doç. Dr.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TERRY H. WAGAR	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
University of Windror	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANGELO J. KINICKI	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1991-2000 Dönemi:

- 1993: Angelo J. Kinicki, iki araştırma makalesi ile bu dönemde dikkat çeken tek yazar olmuştur.
- 2000: Terry H. Wagar, bu yıl bir araştırma makalesi yayımlamıştır.

- 2001-2010 Dönemi:
- 2004: University of Windsor bu yılda tek bir araştırma makalesi yayımlamıştır.
- 2005: Bu yıl, Dursun Bingöl (Prof. Dr.), Mahmut Özdevecioğlu (Doç. Dr.), İbrahim Kocabaş (Yrd. Doç. Dr.) ve Öznur Yüksel (Prof. Dr.) tarafından yayın yapılmıştır. Bu yıl, yazarların çoğunun yüksek lisans tezleri üzerinde çalıştıkları görülmektedir.
- 2006: Asuman Akdoğan (Prof.Dr.) ve Ahmet Cevat Acar (Doç. Dr.) bu yıl yayın yapmıştır.
- 2007: Canan Çetin (Prof. Dr.) bu yıl dikkat çeken bir yayına sahiptir.
- 2008: Şadi Can Saruhan (Prof. Dr.) bu yıl bir yayın yapmıştır.
- 2010: Bülent Tokat (Prof. Dr.) ve Meliha Deniz Börü (Doç. Dr.) bu yıl yayın yapmıştır.

2011-2023 Dönemi:

- 2018: Bülent Tokat (Prof. Dr.) bu yıl yayın yapmıştır.
- 2019: Nesrin Ada (Doç. Dr.) bu yıl bir doktora tezi yayımlamıştır.
- 2020: Bülent Tokat (Prof. Dr.) bu yıl yeniden yayın yapmıştır.
- 2023: Hilal Erturhan Işkın (Dr.) ve Metin Özkara (Dr.) bu yıl yayın yapmıştır.

Tablo 6.
Yazarların Bağlı Olduğu Kurumlar ve Yıllara Göre Araştırmaların Dağılımları

Üniversite	1991	1993	1998	1999	2000	2001	2004	2005	2006	2007	2008	2010	2018	2019	2020	2023
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
EGE ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
MARMARA ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
FIRAT ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
GAZİ ÜNİVERSİTESİ	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ODETTE SCHOOL OF BUSINESS	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ARIZONA STATE UNIVERSITY	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PENNSYLVANIA STATE UNIVERSITY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
KAISER PERMANENTE CENTER FOR HEALTH RESEARCH	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tablo 7.
Araştırmaların Anahtar Kelimelerinin Dağılımı

Anahtar Kelime	Adet	Yüzde (%)
Örgütsel Küçülme	18	100.00
Geride Kalan Sorunu	1	5.56
Geride Kalma	1	5.56
Örgütlenme	1	5.56
Kamu yönetiminde küçülme	1	5.56
Türkiye'nin Merkezi Yönetim örgütlenmesinde yapılan küçülmeler	1	5.56
Hizmet Kalitesi	1	5.56
Sağlıkta Dönüşüm	1	5.56
Devletin Küçültülmesi	1	5.56
Stres	1	5.56
Örgüt	1	5.56
Geride Kalan Çalışanlar	1	5.56
Geride Kalanlar Sendromu	1	5.56
Örgütsel Bağlılık	13	72.22
Kriz	7	38.89

Her çalışmada anahtar kelime görülmemektedir. Bu alanda yayınlanmış 3 çalışmada anahtar kelime kullanılmamıştır. Diğer çalışmalarda; "Örgütsel Küçülme" ile ilgili çalışmalarda kullanılan anahtar kelimelerin sıklığını ve yüzdesel dağılımını göstermektedir.

En Sık Kullanılan Anahtar Kelimeler:

- Örgütsel Küçülme (18, %100.00): Tüm çalışmaların bu anahtar kelimeyi içerdiği görülmektedir. Bu, "örgütsel küçülme'nin" merkezi bir kavram olduğunu ve tüm araştırmaların bu konu etrafında döndüğünü gösterir.
- Örgütsel Bağlılık (13, %72.22): Çalışmaların büyük çoğunluğunda "örgütsel bağlılık" anahtar kelimesi kullanılmıştır. Bu, örgütsel küçülmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin sıkça araştırıldığını gösterir.

- Kriz (7, %38.89): Kriz kavramı da önemli bir anahtar kelime olarak öne çıkmaktadır. Bu, örgütsel küçülmenin genellikle kriz dönemleriyle ilişkili olarak ele alındığını gösterir.
- Geride Kalan Sorunu, Geride Kalma, Geride Kalan Çalışanlar, Geride Kalanlar Sendromu (1, %5.56): Bu dört anahtar kelime, küçülme sonrası iş yerinde kalan çalışanların yaşadığı problemlerle ilgilidir. Çalışmaların küçük bir kısmı bu spesifik sorunlara odaklanmıştır.
- Örgüt (1, %5.56) ve Örgütlenme (1, %5.56): Bu terimler genel örgütsel yapılar ve süreçlerle ilgilidir. Az sayıda çalışma bu geniş kavramları ele almıştır.
- Kamu yönetiminde küçülme ve Türkiye'nin Merkezi Yönetim örgütlenmesinde yapılan küçülmeler (1, %5.56): Bu anahtar kelimeler, kamu sektöründeki küçülme ve örgütlenme konularına odaklanan çalışmaları ifade eder.
- Hizmet Kalitesi (1, %5.56): Küçülmenin hizmet kalitesi üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir.
- Sağlıkta Dönüşüm (1, %5.56): Sağlık sektöründeki dönüşüm süreçleri ile ilgili olan bir çalışmayı gösterir.
- Devletin Küçültülmesi (1, %5.56): Devlet yapısının küçültülmesi ile ilgili çalışmaları ifade eder.
- Stres (1, %5.56): Küçülmenin çalışanlar üzerinde yarattığı stres ile ilgili bir çalışmayı işaret eder.

Öne Çıkan Konular

Örgütsel küçülme ve örgütsel bağlılık konuları, çalışmalarda en çok öne çıkan ve incelenen konulardır.

- Kapsamlı Anahtar Kelimeler: Kriz ve stres gibi anahtar kelimeler, küçülmenin çalışanlar ve örgütler üzerindeki olumsuz etkilerine vurgu yapmaktadır.

- Spesifik Sorunlar: Geride kalan çalışanların sorunlarına ilişkin anahtar kelimeler, bu spesifik problemin çalışmaların bir kısmında ele alındığını göstermektedir.
- Sektörel ve Yapısal Odaklanma: Kamu yönetimi, sağlıkta dönüşüm gibi belirli sektörler ve yapılar üzerindeki küçülme etkileri de incelenmiştir, ancak bu tür çalışmaların sayısı sınırlıdır.

Tablo 8.
Yıllara Göre Yapılan Çalışmaların Amaçları

Yayın Yılı	Amaç
2023	İşletmedeki küçülme sürecinin, geride kalan çalışanlar üzerindeki etkisini belirlemek.
2020	Kamu yönetiminde gerçekleştirilen örgütsel küçülmelerin nedenlerini anlamak.
2019	Türk sağlık sisteminin ve Sağlık Bakanlığı'nın dönüşümünün, hizmet kalitesine olan etkisini ölçmek.
2018	Örgütsel küçülmenin, faaliyetlerin iş gören performansı üzerindeki etkisini ölçmek.
2010	Örgütsel küçülme stratejisinin sonuçlarıyla, geride kalan çalışanların stresini belirlemek.
	Örgütsel küçülmenin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek.
2008	Araştırmada, örgütsel küçülme stratejilerinin çeşitliliği ve çalışan tepkileri üzerine odaklanmak.
2007	Baymak Makine Sanayi'nin küçülme sonrası etkilerini detaylı olarak incelemek.
	Örgütsel küçülme sonrası kalan çalışanların etkilenip etkilenmediklerini ve demografik faktörlerle ilişkilerini araştırmak.
2006	Kayseri'deki işletmelerin neden ve nasıl küçüldüklerini belirlemek.
	İnsan kaynaklarının küçülme politikalarını ve etkilerini anlamak.
2005	Bankacılık sektöründe örgütsel küçülmenin etkilerini analiz etmek.
	İşletmelerde kriz sürecindeki örgütsel küçülme uygulamalarını teorik olarak incelemek.
	Eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin, örgütsel küçülmeye yönelik düşüncelerini ortaya çıkarmak.
2001	Yöneticilerin örgütsel küçülme nedenlerini anlamak.
2000	Örgütsel küçülme nedenlerini anlamak ve stratejiler geliştirmek için öneriler sunmak.
2004	Çalışılan departmanın istikrarının ve zamanın, organizasyonel küçülmeye maruz kalan çalışanların tepkileri üzerindeki etkisini araştırmak.
1993	İş gücü azaltımında kalıcı işten çıkarmalara tepkiyi incelemek.
	İş gücü azaltımında kalıcı işten çıkarmaların prosedürel, etkileşimsel ve dağıtım adaletsizliklerinin etkisini araştırmak.
1991	İşten çıkarmalara maruz kalanların tepkilerini açıklamak.
1998	Çalışanların gönüllü işten ayrılma programlarına verdikleri tepkileri incelemek.
1999	Askeri küçülme politikası ve uygulamasını değerlendirmek ve küçülme sırasında bilginin rolünü açıklayan bir model geliştirmek ve test etmek.

Bu tablo, örgütsel küçülme konusundaki çalışmaların yıllara göre araştırma amaçlarını özetlemektedir. Her çalışmanın amacı, küçülmenin farklı yönlerini ve etkilerini belirtmektedir.

2020'ler

- 2023: İşletmedeki küçülme sürecinin geride kalan çalışanlar üzerindeki etkisini belirlemek.
- 2020: Kamu yönetiminde gerçekleştirilen örgütsel küçülmelerin nedenlerini anlamak.

2010'lar

- 2019: Türk sağlık sisteminin ve Sağlık Bakanlığı'nın dönüşümünün, hizmet kalitesine olan etkisini ölçmek.
- 2018: Örgütsel küçülmenin, faaliyetlerin iş gören performansı üzerindeki etkisini ölçmek.
- 2010:Odak Noktası: Geride kalan çalışanların stresi, Örgütsel bağlılık.

2000'ler

- 2008: Örgütsel küçülme stratejilerinin çeşitliliği ve çalışan tepkileri üzerine odaklanmak. Odak Noktası: Stratejiler ve tepkiler.
- 2007: Odak Noktası Baymak Makine Sanayi örneği, Demografik faktörler ve etkilenme.
- 2006: Kayseri'deki işletmelerin küçülme nedenleri. İnsan kaynakları politikaları.
- 2005 Bankacılık sektörü. Odak Noktası: Kriz sürecindeki uygulamalar. Eğitim kurumları.
- 2001: Yöneticilerin örgütsel küçülme nedenlerini anlamak. Yöneticilerin perspektifi.
- 2000: Örgütsel küçülme nedenlerini anlamak ve stratejiler geliştirmek için öneriler sunmak. Odak Noktası: Stratejik öneriler.

1990'lar

- 1999: Askeri küçülme politikası ve uygulamasını değerlendirmek ve küçülme sırasında bilginin rolünü açıklayan bir model geliştirmek ve test etmek.
- 1998: Çalışanların gönüllü işten ayrılma programlarına verdikleri tepkileri incelemek.
- 1993: Odak Noktası: Kalıcı işten çıkarmalara tepki, Adalet algıları.
- 1991: İşten çıkarmalara maruz kalanların tepkilerini açıklamak.

Örgütsel küçülme konusundaki araştırmaların yıllar içinde nasıl geliştiğini ve farklı alanlara odaklandığını göstermektedir. Özellikle 2000'lerden itibaren, araştırmaların daha spesifik sektörler ve durumlara odaklanarak detaylı analizler sunduğu görülmektedir. Ayrıca, bu çalışmalar örgütsel küçülmenin nedenleri, stratejileri, çalışanlar üzerindeki etkileri ve yönetici perspektifleri gibi geniş bir yelpazede konuları kapsamaktadır. Bu çeşitlilik, örgütsel küçülmenin çok boyutlu bir fenomen olduğunu ve farklı açılardan ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Tablo 9.
Araştırmaların Amaçlarına Göre Kullandıkları Veri Analizleri

Amaç	Veri Analizi Yöntemi
İşletme küçülme sürecinin çalışanlar üzerindeki etkisini belirlemek	T-Testi, Tek yönlü varyans analizi
Kamu yönetiminde gerçekleştirilen örgütsel küçülmelerin nedenlerini anlamak	Doküman analizi
Türk sağlık sistemi ve Sağlık Bakanlığı'nın dönüşümünün hizmet kalitesine etkisini ölçmek	T-Testi, Tek yönlü varyans analizi
Örgütsel küçülmenin faaliyetlerinin işgören performansı üzerindeki etkisini ölçmek	Wilcoxon Signed Rank Testi, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi
Örgütsel küçülme stratejisinin geride kalan çalışanlardaki stres etkisini belirlemek	T-Testi, Tek yönlü varyans analizi
Örgütsel küçülmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmak	Regresyon analizi
Örgütsel küçülme strateji ve yöntemlerinin çeşitleri ve çalışan tepkileri üzerine analiz	Faktör analizi, Cronbach's Alpha güvenirlik, Regresyon, T-Testi
Baymak Makine Sanayi'nin küçülme sonrası etkilerini incelemek	Vaka analizi
İşyerinde kalan çalışanların küçülme uygulamalarından etkilenip etkilenmediklerini belirlemek	Ki-kare testi
Kayseri'deki işletmelerin küçülme nedenlerini ve hedeflerini belirlemek	Korelasyon analizi, Regresyon analizi, Varyans analizi
İnsan kaynaklarının küçülme politikalarını anlamak	Frekans analizi, Mann-Whitney U testi
Bankacılık sektöründe örgütsel küçülmenin etkilerini analiz etmek	Varyans analizi, Post hoc testleri (LSD testi), Faktör analizi

Kriz sürecindeki işletmelerdeki küçülme uygulamalarını teorik olarak incelemek	Rekans dağılımları, Tek değişkene dönüştürme ve ortalamalarla karşılaştırma
Eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin küçülmeye ilişkin düşüncelerini belirlemek	T-Testi, Tek yönlü varyans analizi
Yöneticilerin örgütsel küçülme nedenlerini anlamak	Frekans analizi, Ki-kare testi, Korelasyon analizi
Örgütsel küçülmenin nedenlerini anlamak ve strateji geliştirmek için öneriler sunmak	Frekans analizi, Korelasyon analizi, Regresyon analizi, Çapraz tablo analizleri
Çalışılan departman istikrarı ve zamanın, küçülmeye maruz kalan çalışanların tepkileri üzerindeki etkileşimini araştırmak	Boylamsal panel çalışması
İş gücü azaltımına maruz kalanların tepkilerini incelemek	Çok değişkenli ve tek değişkenli kovaryans analizi ve varyans analizleri
Kalıcı işten çıkarmaların prosedürel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet etkilerini araştırmak	Yapısal Eşitlik Modellemesi
İşten çıkarmalara maruz kalanların tepkilerini analiz etmek	Yapısal Eşitlik Modellemesi
Gönüllü işten ayrılma programlarına tepkileri incelemek	Hiyerarşik Regresyon
Askeri küçülme politikası ve uygulamasını değerlendirmek	Yol Analizi

Araştırmaların çoğu, örgütsel küçülmenin çalışanlar üzerindeki psikolojik ve performans etkilerini incelemek için çeşitli istatistiksel yöntemler kullanmıştır. T-Testi ve ANOVA gibi parametrik testler, özellikle küçülmenin stres ve performans üzerindeki etkilerini değerlendirmek için sıkça kullanılmıştır. Ayrıca, Regresyon analizi ve Yapısal Eşitlik Modellemesi gibi yöntemler, örgütsel bağlılık ve adalet algıları gibi daha karmaşık ilişkileri incelemek için kullanılmıştır. Faktör analizi ve Cronbach's Alpha gibi yöntemler, anketlerin geçerliliği ve güvenilirliğini sağlamak için önemli araçlardır. Vaka analizleri ve doküman analizleri ise, daha derinlemesine ve nitel veri gerektiren durumları incelemek için kullanılmıştır. Bu çeşitli yöntemler, örgütsel küçülme konusundaki araştırmaların kapsamını genişleterek, farklı bakış açılarından değerli bilgiler sunmaktadır.

Tablo 10.
Her Yayın Yılı İçin Amaçları Ve Örneklem Hacmi

Yayın Yılı	Amaç	Örneklem Hacmi (Kişi)
2023	İşletmede küçülme sürecinin geride kalanlar üzerindeki etkisini tespit etmek	250
2020	Kamu yönetiminde yapılan örgütsel küçülmelerin sebeplerini anlamak	-
2019	Türk sağlık sisteminin ve Sağlık Bakanlığının yaşadığı dönüşümün hizmet kalitesine olan etkisini ölçmek	398
2018	Örgütsel küçülmenin işgören performansı üzerine etkisinin var olup olmadığını ölçmek	384
2010	Örgütsel küçülme stratejisi sonrasında geride kalan çalışanların üzerinde yarattığı stresin etkilerinin belirlenmesi	110
2010	Örgütsel küçülmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek	105
2008	Örgütsel küçülme strateji ve yöntemlerinin çeşitleri ve çalışan tepkileri üzerine analiz	250
2007	Baymak makine sanayi küçülme sonrası detaylı inceleme	1
2007	İşyerinde kalan çalışanların örgütsel küçülme uygulamalarından etkilenip	175

	etkilenmediklerini incelemek	
2006	Kayseri'deki işletmelerin neden hangi amaçlı küçüldükleri	5
2006	İnsan kaynaklarının küçülme politikalarını anlamak	20
2005	Bankacılık sektöründe örgütsel küçülme üzerinde etkilerini anlamak	290
2005	Kriz sürecindeki işletmelerde örgütsel küçülme uygulamalarını teorik olarak incelemek	20
2005	Eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel küçülmeye ilişkin düşüncelerini ortaya çıkarmak	142
2001	Yöneticilerin örgütsel küçülme sebeplerini anlamak	47
2000	Örgütsel küçülmenin sebeplerini anlamak ve strateji geliştirmek için öneriler sunmak	500
2004	Çalışılan departman istikrarı ve zamanın, küçülmeye maruz kalan çalışanların tepkileri üzerindeki etkileşimini araştırmak	159
1993	Kalıcı işten çıkarmalar içeren bir iş gücü azaltımına nasıl tepki verdiklerini incelemek	250
1993	Kalıcı işten çıkarmaların etkilerini araştırmak	223
1991	İşten çıkarmalara maruz kalanların tepkilerini açıklamak	300
1998	Çalışanların gönüllü işten ayrılma programlarına tepkilerini incelemek	559
1999	Askeri küçülme politikası ve uygulamasını değerlendirmek için bir model geliştirmek ve test etmek	-

Yüksek Örneklem Hacimli Çalışmalar: Bu çalışmalarda yüksek örneklem hacmi, araştırmanın sonuçlarının genelleştirilebilirliğini artırır. Örneğin, Türk sağlık sisteminin dönüşümünün hizmet kalitesine etkisini ölçmek veya çalışanların gönüllü işten ayrılma programlarına tepkilerini incelemek gibi konular, geniş katılımcı sayılarıyla daha sağlam ve güvenilir sonuçlar elde etmeyi sağlar.

Orta Düzeyde Örneklem Hacimli Çalışmalar: Orta düzeyde örneklem hacimleri, spesifik konulara odaklanan ancak hala genelleştirilebilir sonuçlar çıkarabilen çalışmalardır. İşletmelerde küçülme sürecinin çalışanlar üzerindeki etkisini tespit etmek veya bankacılık sektöründe örgütsel küçülmenin etkilerini anlamak gibi çalışmalar bu kategoridedir. Bu büyüklükteki örneklem, daha detaylı analizler yapılabilmesini ve belirli alt grupların incelenebilmesini mümkün kılmıştır

Düşük Örneklem Hacimli Çalışmalar Daha küçük örneklem hacmine sahip çalışmalar, genellikle daha spesifik ve dar kapsamlı konuları ele alır. Örgütsel küçülme stratejisinin geride kalan çalışanlar üzerindeki stres etkilerini belirlemek veya eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin küçülmeye ilişkin düşüncelerini ortaya çıkarmak gibi çalışmalar, derinlemesine analizler yapmayı ve belirli örnek grupları üzerinde yoğunlaşmayı sağlamaktadır.

SONUÇ

Bulguların Değerlendirilmesi

Yapılan bibliyometrik analiz sonuçlarına göre, örgütsel küçülme konusunda yapılan akademik çalışmaların çeşitli disiplinlerde ve farklı kurumlarda gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu çalışmaların çoğunluğu yüksek lisans tezi ve doktora tezi formatında sunulmuş olup, özellikle Türkiye'deki üniversitelerde yoğunlaşmıştır. İlgili araştırmaların temel amaçları arasında, işletmelerdeki küçülme süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi, kamu yönetimindeki örgütsel küçülmelerin sebeplerinin anlaşılması, sağlık sektöründeki dönüşümün hizmet kalitesine olan etkilerinin ölçülmesi gibi konular yer almaktadır. Ayrıca, örgütsel küçülmenin faaliyetlerin iş gören performansı üzerine etkisinin değerlendirilmesi, geride kalan çalışanların stres seviyelerinin belirlenmesi, örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin incelenmesi gibi alt başlıklar da araştırmaların odak noktasını oluşturmaktadır. Veri analizi yöntemleri arasında T-Testi, tek yönlü varyans analizi, regresyon analizi, faktör analizi, vaka analizi gibi istatistiksel ve nicel tekniklerin yanı sıra doküman analizi, Ki-kare testi gibi nitel yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir. Örneklem ise genellikle yüksek lisans ve doktora tezlerinde daha sınırlı sayıda katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, örgütsel küçülme konusundaki akademik çalışmaların, işletme yönetimi, kamu yönetimi, sağlık politikaları gibi farklı disiplinlerde incelendiği ve bu alandaki literatürün gelişmeye devam ettiği görülmektedir.

Çalışmalarda kullanılan veri analizi yöntemlerinin çeşitliliği, örgütsel küçülme konusunun karmaşıklığını ve farklı açılardan ele alındığını yansıtmaktadır. Özellikle istatistiksel yöntemlerin yanı sıra nitel araştırma tekniklerine de başvurulmuş olması, araştırmacıların bu konuya çok yönlü bir bakış açısıyla yaklaştığını göstermektedir. Ancak, bazı çalışmalarda örneklem hacminin belirtilmemiş olması ve bazılarında çok düşük örneklem sayılarına sahip olması, yapılan araştırmaların genelleme yapılabilirliği konusunda bazı sınırlamalar getirebilir. Ayrıca, 2007 yılına ait bir tezde sadece 1 kişilik bir örneklemle vaka analizi yapılması da dikkat çekicidir. Genel olarak, yapılan bibliyometrik analiz sonuçları, örgütsel küçülme konusunun Türkiye'de ve dünya genelinde önemli bir araştırma alanı olduğunu ve bu alanda yapılan çalışmaların çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel küçülme konusunun Türkiye'deki ve dünya genelindeki akademik ilgiyi yansıttığı görülmektedir.

Özellikle 2000'li yıllardan itibaren bu konuda yapılan çalışmaların sayısında artış olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmalarda genellikle örgütsel küçülmenin çalışanlar üzerindeki etkisi, örgütsel bağlılık, iş performansı gibi konular ele alınmaktadır. Ancak, bazı yıllarda örgütsel küçülme üzerine araştırma yapılmadığı veya belirli bir amaç belirtilmeden gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu durum, örgütsel küçülme konusunda yapılan araştırmalarda belirli bir odaklanma eksikliği olabileceğini düşündürmektedir.

Örgütsel küçülme ile ilgili yapılan çalışmalarda kullanılan veri analizi yöntemlerinin çeşitliliği dikkat çekmektedir. Hem nicel hem de nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması, konunun karmaşıklığını anlamak ve derinlemesine analiz etmek için önemlidir. Öte yandan, araştırma sonuçlarının genelleme yapılabilirliği konusunda bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Özellikle örneklem hacmi ve örneklemin temsil yeteneği gibi faktörlerin belirtilmemesi veya yetersiz olması, çalışmaların genel geçerliliğini etkileyebilir. Sonuç olarak, örgütsel küçülme konusunda yapılan araştırmaların çeşitliliği ve yoğunluğu, bu konunun iş dünyasında ve akademik literatürde önemli bir yer teşkil ettiğini göstermektedir. Ancak, gelecekte yapılan araştırmalarda daha kapsamlı ve temsili örneklem gruplarıyla çalışılması, bu alandaki bilgi birikiminin artmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca, örgütsel küçülme konusunda yapılan araştırmaların çeşitli disiplinlerden gelen araştırmacılar tarafından ele alındığı ve farklı perspektiflerden incelendiği gözlemlenmektedir. Bu durum, konunun karmaşıklığını ve çok yönlülüğünü vurgulamaktadır. Örgütsel küçülmeyle ilgili yapılan araştırmaların, işletmelerdeki değişim süreçlerini anlamak, kriz dönemlerinde etkili stratejiler geliştirmek ve çalışanların refahını korumak gibi pratik sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, örgütsel küçülmeyle ilgili araştırmaların iş dünyasında uygulamalı sonuçlar doğurabilecek şekilde yönlendirilmesi önemlidir. Bununla birlikte, örgütsel küçülme konusunda yapılan araştırmaların sadece akademik çevrelerle sınırlı kalmaması ve iş dünyasındaki uygulayıcılara da ulaşması gerekmektedir. Bu şekilde, yapılan araştırmaların gerçek dünya problemlerine çözüm sunma potansiyeli artabilir. Sonuç olarak, örgütsel küçülme konusunda yapılan araştırmaların artması ve çeşitlenmesi, bu alandaki bilgi birikiminin ve anlayışın gelişmesine katkı sağlamaktadır. Ancak, gelecekteki araştırmaların daha kapsamlı, temsili ve uygulamaya yönelik olması, bu alandaki bilgiyi daha da ileriye taşıyabilir.

Tabloda sunulan araştırmaların bibliyometrik analizi, örgütsel küçülme konusunda yapılan akademik çalışmaların çeşitliliğini ve büyüklüğünü göstermektedir.

Özellikle son yıllarda bu konuda artan ilgi, araştırmacıların farklı perspektiflerden konuyu ele almasına ve çeşitli araştırma yöntemlerini kullanmasına olanak sağlamıştır. Bu da literatürde derinlemesine bir anlayışın gelişmesine katkı sağlamaktadır. Araştırmaların büyük çoğunluğu yüksek lisans tezleri ve doktora tezleri olarak yapılmıştır. Bu durum, örgütsel küçülme konusunun genellikle lisansüstü düzeyde araştırıldığını ve akademik camiada ciddi bir ilgi gördüğünü göstermektedir. Ayrıca, farklı üniversitelerden ve disiplinlerden gelen araştırmacıların bu konuya katkıda bulunduğu görülmektedir. Araştırmaların çoğunluğu Türkiye'deki üniversitelerden gelmektedir, ancak uluslararası üniversitelerden de önemli katkılar bulunmaktadır. Bu durum, örgütsel küçülme konusunun sadece Türkiye'de değil, dünya genelinde de ilgi çekici bir araştırma alanı olduğunu göstermektedir. Örgütsel küçülme konusunda yapılan araştırmaların çeşitli yöntemlerle incelendiği görülmektedir. Özellikle istatistiksel analizlerin (örneğin, t-testi, varyans analizi, regresyon analizi) sıkça kullanıldığı gözlemlenmektedir. Ayrıca, literatür taramaları, doküman analizleri, vaka analizleri ve yapısal eşitlik modellemesi gibi yöntemlerin de kullanıldığı görülmektedir. Bu da örgütsel küçülme konusunun çok yönlü bir şekilde ele alındığını göstermektedir. Sonuç olarak, bu bibliyometrik analiz, örgütsel küçülme konusunda yapılan akademik araştırmaların çeşitliliğini, derinliğini ve genişliğini göstermektedir. Bu alandaki çalışmaların hem teorik hem de pratik açıdan önemli katkılar sağladığı ve ileride daha da artarak devam edeceği öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktepe Büşra, Aydın Tuğba ve Altıntaş Elif (2015). Örgütsel Küçülme, *Bartın Üniversitesi, Bartın Meslek Yüksekokulu, Önlisans Bitirme Tezi*, Bartın.
- Alpplebaum, S.H.; Delage, C.; Labib, N. & Gault, G. (1997). The Survivor Syndrome: Aftermath Of Downsizing. *Career Development International*, 2(6), 278-286.
- Armstrong-Stassen, M. (1993). Survivors' reactions to a workforce reduction: A comparison of blue-collar workers and their supervisors. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 10(4), 334-343.
- Armstrong-Stassen, M., (1993). Why Managers Should Pay Greater Attention to the Reasons They Give for a Workforce Reduction, *Research and Practice in Human Resource Management*, 1(1), 41-51.
- Armstrong-Stassen, M., Wagar, T. H., & Cattaneo, R. J. (2004). Work-group membership stability and survivors' reactions to organizational downsizing. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2023-2044.
- Aydıntuğ Hamle Nursel (2007), Stratejik Birleşme ve Satınalmaların, İşletmelerin Yeniden Yapılandırma ve Örgütsel Yapıları Üzerindeki Etkileri ve Uygulamaya İlişkin Bir Örnek, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, İstanbul.
- Balay, Refik. Örgütsel Bağlılık. Ankara: *Nobel Yayın Dağıtım*, 2000.
- Cameron, K.S. (1994). Strategies for Successful Organizational Downsizing. *Human Resources Management*, 33(2), 189-211
- Coşkun, Recai Erhan Bilgili (2001). “Stratejik Küçülmenin Türk İşletmelerinin S Finansal Performanslarına Etkisi,” 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, 2001, ss.519-531
- Dalay İsmail, Recai Coşkun, Remzi Altunışık (2002). Modern Yönetim Yaklaşımları, *Beta Yayıncılık*, Kırklareli.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. *Journal of Vocational Behavior*, 38(3), 302-317.
- DeWitt, R.-L., Trevino, L. K., & Mollica, K. A. (1998). The influence of eligibility on employees' reactions to voluntary workforce reductions. *Journal of Management*, 24(5), 593-613.
- Doherty, N. & Horsted, J. (1995). Helping Survivors Tos Tay On Board. *People Management*, 1(1), 26-31
- Dupuis, Linda, Sylvia Boucher ve Lorraine Clavel. Downsizing Its Effects on Survivor, Monograph. 1996, Vol.4, s.6-7. <http://www.employeeterminationguidebook.com>, (03/05/2010).

- Düzgün, Arife (2014) Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi: Antalya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Aydın.
- Elmuti, D. & Kathawala, Y. (1993). Rightsizing for Industrial Competitiveness: Important Thoughts To Consider. *Business Form*, 18(4), 8-11.
- Evans, M. A. (1998). An analysis and cross-validation of the role of information during downsizing. *Military Psychology*, 11(4), 345-364.
- Gürel Bulgurcu B. Esra (2011). “Küçülme Stratejileri ve Türkiye’nin İlk 500 Büyük İşletmesinde Küçülme Stratejileri Üzerine Bir Araştırma”, *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, ss: 53-67.
- Gürses İlkin (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Örgütsel Küçülme Ve Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- İslamoğlu, G. (2003). Şirket Küçülmelerinin İşte Kalan Personel Üzerindeki Olumsuz Etkisi, *Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı*, İstanbul, 14(44), 43- 55
- Jiang, James J. and Gary Klein. (2000), Effects of Downsizing Policies on IS Survivors’ Attitude and Career Management, *Information & Management*, ss.35-45.
- Mowday, Richard T. Reflections On The Study And Relevance Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol.8, No.4, 1998, s.387-401.
- Özbey Nilgün Süheyla (2010). Örgütsel Küçülme, Geride Kalanlar Sendromu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki, *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Öztürk Mehtap ve Tengilimoğlu Dilaver (2006). “Örgütsel Küçülmenin İşgörenlere Etkisi: Bir Kamu Hizmet Sektörü Uygulaması”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, ss:34-50.
- Öztürk, Dilek (2007). Örgütsel Küçülme (Downsizing) ve Uygulamadan Bir Örnek, *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Saylı, Halil.Örgütsel Küçülme ve Geride Kalanlar Sendromu. *Verimlilik Dergisi*. No.4, 2003, s.25-40.
- Seç, Nurgül (2008). Örgütsel Küçülme ve İşgören Davranışlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya.
- Solak, Mehmet (2007). İşletmelerde Örgütsel Küçülme ve Kalan Çalışanlar Üzerindeki Etkileri, *İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

- Şahin Erol (2007), “Toplam Kalite Yönetimi ve Petlas Örneği”, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale. Şahin, Seda (2005). Kriz Ve Kriz Yönetimi Kapsamında Küçülme: Konaklama İşletmelerinde Örnek Bir Uygulama, *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Türkmüt, Burcu (2010). Örgütsel Küçülme Uygulamalarında Çalışanların Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Wong, Yui-Tim, Hang-Yue Ngo ve Chi-Sum Wong. Affective Organizational Commitment Of Workers In Chinese Joint Ventures. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol.17, No.7, 2002, s.580-598.
- Yılmaz, Tugay (2021), Üst Düzey Liglerde Görev Alan Antrenör ve Sporcularda Geride Kalan Sendromu (Gaziantep İli Örneği), *İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Doktora Tezi, Malatya.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Özlem AKBAY SAKINÇ

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Ahi Evran Üniversitesi Antropoloji
Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi : Ufuk Üniversitesi İnsan Kaynakları
Yönetimi

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Tarih : 14/06/2024