Makale türü: Araştırma makalesi**Article type:** Research article

Geliş tarihi 14.10.2021

Submitted date

Kabul tarihi 25.01.2022

Accepted date

Elektronik yayın tarihi 28.02.2022

Online publishing date

Atıf Bilgisi / Reference Information

Öztürk Başpınar, N., Çakıroğlu, D. & Altınöz, M. (2022). Geride Kalanlar Sendromu Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Journal of History School*, 56, 322-348.

**GERİDE KALANLAR SENDROMU ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMUNUN
GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI¹**

**Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR², Demet ÇAKIROĞLU³
& Mehmet ALTINÖZ⁴**

Öz

Bu çalışmanın amacı Bart Hovens (2011) tarafından geliştirilmiş olan Geride Kalanlar Sendromu (GKS) Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının yapılmasıdır. Araştırmada Bursa, İnegöl Organize Sanayi Bölgesi'nde mobilya imalatı alanında faaliyet gösteren ve 2020 yılı itibarıyla küçülmeye gitmiş 31 işletmede görev yapan 262 çalışandan veri toplanmıştır. Verilerin analizinde açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA), yapı geçerlilik analizi ve iç tutarlılık analizleri kullanılmıştır. Çalışmada ayrıca Geride Kalanlar Sendromu alt boyutlarının kullanımını irdelemek amacıyla çalışanların psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyetleri arasında ilişki olup olmadığı pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Yapılan güvenirlik analizleri sonucunda ölçeğin bütünü için hesaplanan güvenirlik katsayısı 0,924 olarak bulunmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen model veri uyumuna ilişkin istatistiklere göre; model, yapıya genel olarak iyi uyum göstermektedir (RMSEA=.078, CFI=.95, NFI=.92, IFI=.95, SRMR= .078). 29 maddeli GKS Ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi AFA ile elde edilen 6 faktörlü yapıyı doğrulamıştır. Bu

¹Yazar etki oranı: 1.yazar: %35, 2. yazar: %35, 3.yazar: % 30 Bu makalenin etik kurul onayı Anadolu. Üniversitesi'nde,08.10. 2021 tarih, 141608.sayı ve toplantı numarası ile alınmıştır.

²Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu, bozturk@anadolu.edu.tr, Orchid: 0000-0002-0913-4350

³Öğr. Gör. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, demet.cakiroglu@hacettepe.edu.tr, Orchid: 0000-0003-3959-7062

⁴Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, mehmet.altinoz@ibu.edu.tr, Orchid: 0000-0002-3029-1123

sonuçlar; GKS Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının Türkiye'de gelecekte yapılacak çalışmalarda kullanılabilecek geçerlilik ve güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Geride Kalanlar Sendromu Ölçeği, Psikolojik Sözleşme İhlali, İşten Ayrılma Niyeti, Geçerlilik, Güvenilirlik.

The Validity and Reliability of the Measure for Survivor Syndrome Scale-Turkish Form

Abstract

The aim of this study is to make the Turkish adaptation of the Survivor Syndrome (SS) Scale developed by Bart Hovens (2011). In the research, data were collected from 262 employees working in the field of furniture manufacturing in Bursa, İnegöl Organized Industrial Area, and working in thirty-one private enterprises that went down in size as of 2020. Exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA), construct validity analysis and internal consistency analysis were used in the analysis of the data. In the study, pearson correlation analysis was used to examine whether there is a relationship between employees' psychological contract violation and their intention to leave. As a result of the reliability analysis, the reliability coefficient calculated for the whole scale was found to be 0.924. According to the statistics regarding the model data fit obtained as a result of the confirmatory factor analysis, the model shows good fit to the structure in general (RMSEA=.078, CFI=.95, NFI=.92, IFI=.95, SRMR= .078). According to the confirmatory factor analysis result of the Survivor Syndrome Scale, which consists of 29 items, the 6-factor structure obtained by EFA was confirmed. These results show that the Turkish version of the Survivor Syndrome Scale can be used in future studies in Turkey with validity and reliability.

Keywords: Survivor Syndrome Scale, Psychological Contract Breach, Turnover Intention, Validity, Reliability.

GİRİŞ

4. Sanayi Devrimi gibi teknolojiyle ilgili oluşumlar ve Covid-19 gibi pandemiler, küreselleşme ve küreselleşmeye bağlı olarak küreselleşen değerler örgütleri yeniden yapılanmaya yöneltilmektedir. Teknolojik ve sosyal değişimler birbirleriyle yakından ilişkilidir. Özellikle modern toplumlarda yaşanan hızlı teknolojik değişimler, hızlı toplumsal değişimlerle paralellik göstermektedir. Bu nedenle toplumda bir biçimde evrilmeye başlamaktadır. J. M. Keynes henüz 1930'lu yıllarda öngördüğü ile gelişen teknolojiyle birlikte haftalık çalışmanın 15 saate ineceği bir iş ortamından söz etmiştir (Dallı, 2013). Nitekim teknoloji kullanımı 1997-2013 yılları arasında Almanya'da üretim işgücünde %18'lik bir azalmaya yol açmıştır (Ermolaeva, 2017, s. 24). 2019 yılında Heinrich (s. 6)

yaptığı araştırmada pek çok işin robot kullanılarak yapılacağına ilişkin kanıtlar bulmuştur.

Gerçekten 4. Sanayi Devriminin oluşumuyla çoğu çalışanın işlerini yitirme olasılığı bulunmaktadır. Siber-Fiziksel Sistemler (CPS), çalışanların yerine kullanılmaya başlandığında insanlık çok önemli güçlüklerle maruz kalacaktır (Schwab, 2016, s. 38-39). Bu durumun işsizliği artırıcı etkisinin olması, işlerin tanımını ve içeriğini değiştirecek olması ve istihdamı etkilemesi kaçınılmazdır. Bununla birlikte Covid-19 da bugüne kadar en fazla can kaybına yol açan ve insanlığı en olumsuz şekilde etkileyen pandemilerden biri (Akcan vd., 2020) olarak birçok örgütün ekonomik zorluklar yaşamasına ve çalışanların iş sözleşmelerinin fesh edilmesine neden olmuştur.

Zorlu koşullarla mücadele edip, hayatta kalmak isteyen örgütler genellikle yeniden yapılandırılmakta; en çok tercih edilen yapılandırma stratejisi ise küçülme olmaktadır. 1980'lerden bu yana örgütler küçülmeyi; verimliliği ve üretkenliği artırmak ve rekabetçilikte gözle görülür iyileştirmeler yapabilmek için bir insan kaynakları yönetimi stratejisi olarak görmüşlerdir (Allen vd., 2001; Littler vd., 1997; Mossholder vd., 2000). Oysa küçülmeye giden bir örgütün gelecekteki başarısı, geride kalanların tepkilerine bağlıdır (Hopkins & Weathington, 2006). Küçülme ile örgütsel verimliliğin, üretkenliğin ve rekabet gücünün artırılması hedeflenmekte ve geride kalan çalışanların örgüte minnettar kalacakları varsayılarak (Clark & Koonce, 1995; Rubach, 1995) daha üretken olacakları ve bu nedenle örgütsel performansın artacağı düşünülmektedir. Ancak geride kalanlar literatürü, örgütsel küçülmenin kalan çalışanlar için olumsuz sonuçları olduğuna dair ikna edici kanıtlar sunmaktadır (Beylerian & Kleiner, 2003; Brockner, 1988; Devine vd., 2003; Kozlowski vd., 1993; Makawatsakul & Kleiner, 2003).

Çalışanların işine son verilmesinin olağan görüldüğü küçülme sürecinde işten çıkarmalar; kendi isteğiyle işten ayrılma, emekliliğe ayrılma ve işten ayrılacaklara ekonomik teşvikler uygulanacağı hakkında önceden bilgilendirme yapma ya da bir bilgilendirme yapmama gibi çeşitli biçimlerde uygulanmaktadır. İşten çıkarmalar hangi şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin, işveren ve çalışan arasındaki ayrılık oldukça geniş bir alana yayılmakta, sonuçları maaş bordrosunun ve net rakamların ötesine geçmektedir. İşsiz ve parasız kalma riskiyle karşılaşan çalışanlar, yaşamlarının tehdit altında olduğunu düşünmeye başlamakta ve bu durum hem bireyin hem toplumun sosyal sağlığını ve yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir (Türkmen, 2006).

Küçülme süreçlerinde; çalışanlarda görülen korkular atom bombası atılmasının ardından görülen korkudan biraz daha hafiftir (Gemlik vd., 2011).

Küçülme sürecinde geride kalanların mağduriyetleri ise ayrılanlarınkinden daha fazladır (Noer, 1993, s. 11). Bunun nedeni geride kalanların da küçülmenin sonuçlarını yaşaması; böylece örgüte ve örgütsel hedeflere bağlı kalma güdülerinin ve iş gayreti gösterme isteklerinin azalmasıdır (Trevor & Nyberg, 2008; Zhao vd., 2007; Suazo, 2009; Shipton vd., 2017). Dolayısıyla verimliliği artırmak için planlanan yeniden yapılanma süreci, tersine etkiye bulunarak örgütü öncekinden daha verimsiz bir duruma düşürebilmektedir (Ciancio, 2000, s. 44; Donia, 2000, s. 19). Bu nedenle küçülmeye giden örgütlerin pek azı giderlerini düşürebilmekte, karlılıklarını ve üretkenliklerini artırabilmektedir (Markowich, 1994). Bu örgütlerin neredeyse yarısı ise mali küçülme hedeflerini gerçekleştirememektedir (Burke, 2005).

Çalışma, küçülme sürecinde geride kalan çalışanların durumlarını ölçmeye yönelik Bart Hovens (2011) tarafından geliştirilmiş olan Geride Kalanlar Sendromu (GKS) Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının yapılmasını amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda yapılan uyarlama çalışması sonucunda elde edilen bulgular, GKS Ölçeğinin ileride yapılacak olan araştırmalarda kullanılabilecek geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahip olup olmadığını göstereceğinden araştırma önem taşımaktadır. Verilerin analizinde açımlayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA), yapı geçerlilik analizi ve iç tutarlılık analizleri yapılmıştır. Çalışmada ayrıca GKS alt boyutlarının kullanımını irdelemek amacıyla pearson korelasyon analizi yapılarak çalışanların psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyetleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Geride Kalanlar Sendromu

Yönetim bağlamında Geride Kalanlar Sendromu (GKS) kavramı ilk kez 1980'lerde kullanılmış (Kupec, 2010, s. 4) küçülmenin ardından yaşanan sorunlu durum, "geride kalma sendromu" kavramıyla açıklanmıştır. GKS; işgücü azaltmalarının ardından geride kalan çalışanların tutum, duygu ve algılarını tanımlayan genel bir kavramdır (Makawatsakul & Kleiner, 2003; Devine vd., 2003; Allen vd., 2001; Iverson & Pullman, 2000; Mossholder vd., 2000). İlerleyen yıllarda kavram; küçülme ya da artıklık durumunda geride kalanların deneyimlediği olumsuz bir duygu grubuna atıfta bulunmak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır (Baruch & Hind, 2000). Bununla birlikte GKS; yapay zekâ (AI) sistemlerinin kullanılmaya başlaması ya da iş yaşamının bir bileşeni olarak kabul edilen yönetim süreçlerini iyileştirme çalışmaları (Datta vd., 2010) kapsamında iş gücünün azaltılması gibi nedenlerle yaşanabilmektedir. Örneğin; 4. Sanayi Devrimi ve Covid-19 pandemisinin etkisiyle (Aleccia, 2008)

çalışanların pek çoğu işlerini kaybederken, işlerini koruyabilen çalışanlar da kendilerini suçlu hissetmektedir. Bir örgütte işten çıkarma yaşanıldığında çalışanlar hiçbir şey olmamış, her şey yolundaymış gibi çalışmaya devam edememektedir. Çünkü yıllarca birlikte çalıştıkları arkadaşlarına ne olduğunu düşünmeden yaşamaları mümkün olmamaktadır.

Fineman (2003, s. 8), meslektaşları işten çıkarılırken izleyen diğer çalışanların kedere benzer duygular betimlediğini açıklamıştır. Hendriksen (2018) GKS'nin; travma sonrası stres bozukluğundan kaynaklanan bir durum olduğunu belirtmiştir. Travma sonrası stres bozukluğunda; uykusuzluk, kâbus görme, olayla ilgili anıları rahatsız edici biçimde sık sık hatırlama, olayın tekrarlanacağı korkusunu sürekli yaşama ve bu nedenle diken üstünde hissetme, kolay irkilme, çabuk sinirlenme, gelecekle ilgili plan yapamama ve yabancılaşıma görülmektedir (<https://psikiyatri.org.tr/>). Geride kalanların duyguları; suçluluk, pozitif eşitsizlik, öfke, rahatlama ve iş güvensizliği içermektedir (Gandolfi, 2008). Bu duygular bağlılığı ve motivasyonu azaltmakta ve örgütte oyunun kurallarını değiştirmektedir (Vermeulen & Wiesner, 2000). Geride kalanlar, işten çıkarılan arkadaşlarına üzülme ve işten çıkarılacak bir sonraki kişinin belirsiz olması nedeniyle endişelenmekte ve depresyona girmektedir (Greenglass vd., 2003). GKS olarak adlandırılan bu olumsuz ruh halinde; çalışanlar; kızgınlık, endişe, korku duyma, güvensizlik ve işini kaybetme korkusu yaşamakta ve verimlilikleri düşebilmekte, suçluluk duyabilmekte, depresyona girebilmekte ve örgüte bağlılıkları azalabilmektedir (Frone & Blais, 2020). Bunun yanı sıra sendromu yoğun olarak yaşayan bireylerde; riskten kaçınma ve başkalarını şikâyet etme eğilimi, yöneticilere karşı kendilerini koruma ihtiyacı ve inkâr etme eğilimi oluşmaktadır (Özbey, 2010, s. 50-51). Kanıtlar, yönetim düzeyinde olan geride kalan çalışanlarında bu olumsuz etkilerden muaf olmadığını göstermektedir (Allen vd., 2001; Luthans & Sommer, 1999; Worrall vd., 2000). GKS yalnızca ilgili kişileri değil, bir bütün olarak örgütün geleceğini etkileyebileceği için iş gücünde önemli değişiklikler planlayan örgütlerin mutlaka GKS'yi yönetmesi gerekmektedir.

Geride Kalanlar Sendromu ile Psikolojik Sözleşme İhlali ve İşten Ayrılma İlişkisi

Yapılan araştırmalar; örgütlerin küçülmeye gitmesinin en önemli sebebinin istikrarsız iş ortamı olduğunu (Datta vd., 2010) küçülmeye maruz kalan mağdurların ve geride kalan çalışanların psikolojik, finansal ve sosyal olarak etkilendiğini (Restubog vd., 2006; Davis-Peccoud vd., 2016; Cascio & Young, 2003) kanıtlarken, bu konudaki araştırmaların da daha çok gelişmiş ülkelerde

yapıldığını göstermiştir (Eze vd., 2021, s. 23). Hem işine son verilenler hem de geride kalanlar genellikle örgütün eylemlerini sözleşme şartlarına ve yükümlülüklerine ihlal olarak görmektedir (Eze vd., 2021, s. 22). Sahdev (2004, s. 166) GKS'nin, psikolojik sözleşmenin ve örgütsel adaletin ihlaline benzetilebileceğini söylemektedir. Psikolojik sözleşme hem işverenlerin hem de çalışanların sosyal ilişkileri hakkında sahip oldukları fikirdir. Psikolojik sözleşme örgüt tarafından şekillendirilen, birey ve örgüt arasındaki değişim uzlaşısının şartlarını içeren bireysel kanaatlerdir (Macit & Ekim; 2020, s. 325). Psikolojik sözleşme bireyin kendini doğrulaması ve geleceğini şekillendirmesi açısından önemli bir rol oynamaktadır. Bu görüş, çalışanın beklentisine, örgütün sorumluluklarına, haklarına, ayrıcalıklarına ve bunların iş ilişkilerini nasıl şekillendirdiğine dayanmakta (Cullinane & Dundone, 2006) ve iş ilişkilerinin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (Zhao vd., 2007). Yeniden yapılanma sürecinde geride kalanlar; yapılanma süreci ve sonrasındaki sonuçlardan haberdar edilmezlerse çok çeşitli duygular yaşayabilmekte ve bu durum işveren ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlaline neden olabilmektedir. Bu nedenle Neugarten (2006) tünel görüşü olarak adlandırılan; çevrenin ve kör noktaların görmezden gelinerek, doğrudan geleceğe bakılmasının sorunlu olduğunu ve içinde bulunulan durumun ihmal edilmemesi gerektiğini hatırlatmaktadır.

Küçülme, yeniden yapılanma ve GKS hakkındaki çeşitli araştırmalarda incelenen örgütlerde iş tatmini ve iş güvensizliği oluştuğu (İslamoğlu & Turgut, 2003; Noer, 2009; Greenglass & Burke, 2001; Burke, 2003; Devine vd., 2003) ve iş yükü artışının depresyon ve ankisiyetiyeyi tetiklediği (Greenglass vd., 2003, Greenglass & Burke, 2001) bulgulanmıştır. Yeniden yapılanma sürecinde birimleri kapanan ve işsiz kalan hemşirelerle yürütülen bir araştırmanın bulgularına göre mağdurlarda öfke, sinizm ve duygusal tükenme sıkıntıyı işlevsel hale getirmektedir (Greenglas vd., 2003). GKS; endişe (Frone & Blais, 2020; Demir, 2010), bitkinlik (Demir, 2010), algılanan adaletin zayıflaması, motivasyonun ve örgütsel bağlılığın azalması, iletişim eksikliği, yönetime karşı güven kaybı ve verimliliğin azalması gibi sonuçlar doğurmaktadır (Noer, 2009; Lester vd., 2002; Wright & Ulrich, 2017; Demir, 2010). Bu olumsuz sonuçlar genellikle psikolojik sözleşme ihlalleriyle bağlantılanmaktadır (Eze vd., 2021, s. 24).

Polonya'da yapılan bir araştırmada geride kalanlarda yüksek düzeyde stres ve işten ayrılma niyeti görüldüğü ve iş tatmini, işe bağlılık ve iş performansının düştüğü bulgulanmıştır (Widerszal-Bazyl & Mockallo, 2015). ABD'de yapılan bir araştırmaya göre de geride kalanların örgütsel bağlılıklarında ve performanslarında önemli ölçüde düşüş olurken işten ayrılma niyetinde önemli ölçüde artış olmaktadır (Maertz vd., 2010). Bununla birlikte geride kalanların

bağlılık ve güven oranları eğitim düzeylerinden etkilenmekte (Ndlovu & Parumasur, 2005), daha eğitilmiş çalışanlar iş konusunda daha güvenli olmaktadır (Kim, 2003).

Travaglione ve Marshall'a (2000) göre GKS, örgütte geride kalanların sadakatin bulunmadığı yeni bir psikolojik sözleşme ile karşı karşıya kalmasından kaynaklanmaktadır. Küçülmeden olumsuz etkilenen geride kalanların davranışlarından biri de devamsızlık ve işten ayrılma niyetidir (Cross & Travaglione, 2003). Çoğunlukla küçülen bir örgütte geride kalanların, işlerinde kaldıkları için şükredecekleri ve örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olarak olumlu yanıt verecekleri düşünülür. Ancak bu kişilerin çoğu zaman örgütten ayrılma niyeti vardır. Ho vd. (2013) küçülen örgütlerde geride kalanların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri incelemek için yaptıkları araştırmada; geride kalanların iş güvensizliği hissettiklerinde ve üst yönetim tarafından alınan küçülme kararını bir “şok” olarak algılarında, o örgütten ayrılmayı düşünme olasılıklarının daha yüksek olduğunu varsaymışlardır. Araştırma bulguları bu hipotezi doğrulamıştır. Malezya'da küçülmeye giden örgütlerde geride kalan 187 çalışanın dâhil olduğu bir araştırmada ise işten ayrılma niyetinin, iş güvencesizliği ve örgütsel düzey ile önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Küçülme sürecinde psikolojik sözleşme ihlali ile geride kalanlar sendromu arasında pozitif ilişki vardır.

H2: Küçülme sürecinde işten ayrılma niyeti ile geride kalanlar sendromu arasında negatif ilişki vardır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Çalışmada küçülme sürecinde geride kalan çalışanların durumunu ölçen Türkçe bir ölçüm aracı oluşturmak amaçlanmıştır. Bu amaçla Bart Hovens (2011) tarafından geliştirilmiş olan Geride Kalanlar Sendromu (GKS) Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının yapılması amaçlanmaktadır. Küçülmeden olumsuz etkilenen geride kalanlar, psikolojik sözleşmenin ihlali doğurabilecek pek çok davranışla karşılaşabilecek ve bu süreçte işten ayrılma niyetinde olacaktır. Bu nedenle çalışmada ayrıca GKS alt boyutlarının kullanımını irdelemek ve çalışanların GKS alt boyutları ile psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi de amaçlanmaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini Bursa-İnegöl Organize Sanayi Bölgesi'nde mobilya imalatı yapan işletmelerden Covid-19 sürecinde küçülmeye gitmiş olanlar oluşmaktadır. İnegöl Ekonomi Raporuna (2021, s. 17) göre 2020 yılında mobilya imalatı yapan 32 işletmede toplam 934 çalışan vardır. Pandemi sonrası 125 çalışanlı bir işletme dışında hepsi küçülmeye gitmiştir. Böylece araştırma evreni, 31 işletme ve toplam 809 kişiden kolayda örneklem yöntemi ile oluşturulmuştur. Araştırma örnekleminin özel sektör ve imalat alanından seçilmiş olmasının nedeni ise bu firmaların değişim ve dönüşümden etkilenme hızının yüksek olmasıdır. Gönüllülük esasına dayalı çalışmada kullanılan veriler Google Forms üzerinden anket yöntemi ile toplanmıştır. Toplamda 262 kişinin katıldığı çalışma analizler için yeterli bulunmuştur.

Çeviri Çalışması

GKS Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması sürecinde öncelikle ölçeği geliştiren Bart Hovens ve tez danışmanları Prof. Dr. J. Paauwe ve Dr. R.S.M. de Reuver'e elektronik posta ile ulaşarak yazılı izin alınmaya çalışılmış, geri dönüş sağlanamamıştır. Ancak Hovens; yeni araştırmacıların tezde sunulan GKS Ölçeğini kullanabileceğini ve ölçeğin GKS'yi araştırmak isteyen araştırmacılara yardımcı olabileceğini belirttiğinden (Hovens, 2011, s. 44) ölçek bu açık izinle kullanılmıştır.

Orijinal dili Felemenkçe olan ölçek, Türkçe çevirisi için öncelikle Felemenkçeyi ve Türkçeyi iyi bilen üç bağımsız uzmana gönderilmiş ve dilsel eşdeğerliliği kontrol edilmiştir. Çevirmenlerin, orijinal ölçeğin kültürü ve psikolojisi hakkında bilgili ve gramer farklılıklarını dikkate alan, ölçeğin terminolojisine aşina ve bu konuda deneyime sahip olmalarına dikkat edilmiştir. Çalışmada psikolog Brislin'in (1970) geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Geri çeviri yönteminde çevrilmiş bir anketin orijinal dile yeniden çevrilmesi ve daha sonra orijinal versiyon ile geri çevirinin karşılaştırılması söz konusudur. Geri çeviriler, çevirinin kalitesi üzerinde doğrudan kontrol sağlamayı amaçlamaktadır (Brislin, 1986). Bununla birlikte Brislin (1970), yalnızca geri çeviri yöntemine güvenilmemesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Orijinal versiyon ile geri çeviri arasında bir takım farklılık veya tutarsızlıklar tespit edilebileceğinden çevirinin daha sonra yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir (Swaine-Verdier vd., 2004). Bu bağlamda çevirideki yetersiz ifadeleri tanımlamak, iki dil arasındaki tutarsızlıkları tespit edip çözmek amacıyla elde edilen Türkçe ifadeler orijinali ile karşılaştırılarak en uygun olan ifadeler ile anket formu oluşturulmuştur. Ayrıca hazırlanan Türkçe form küçülmeye gitmiş firmalarda çalışan 61 çalışana uygulanmış ve bu çalışanların görüşleri de alınarak bir takım küçük değişiklikler

yapılmıştır. Yapılan incelemeler ve öneriler doğrultusunda ölçeklerin orijinaline sadık kalınarak ifadelerle ilgili gerekli düzenlemeler yapılmış ve ifadelere son şekli verilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırma yapmak üzere Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 08.10.2021 tarih ve 141608.protokol no ile izin alınmış ve veri toplamada aşağıdaki ölçekler kullanılmıştır:

Geride Kalanlar Sendromu Ölçeği: Bu araştırma ile Bart Hovens (2011, s. 60) geliştirdiği ölçeği Türk kültürüne ve Türkçeye uyarlanmaktadır. Ölçek 6 boyut ve toplam 29 ifadeden oluşmaktadır. İş Belirsizliği Boyutu için 5, Bağlılık Boyutu için 5, İşe Gösterilen Çaba Boyutu için 5, Performans Boyutu için 7, İş Memnuniyeti Boyutu için 1 ve Yönetime Duyulan Güven boyutu için 6 soru vardır. Ölçeğin İş Belirsizliği Boyutunun tüm maddeleri ile Performans Boyutunun 6. ve 7. maddeleri ters kodludur. Araştırmada ölçeğin orijinalinde Performans Boyutu için 7’li Likert ölçeği kullanıldığından aynı şekilde tercih edilmiş olup (4 orta noktası, 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum), diğer boyutlarda 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.924’dür.

Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği: Araştırmada Robinson ve Morrison (2000, s. 539) tarafından geliştirilen Dirican (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan 5 ifadedi Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin bu çalışmadaki Cronbach alfa güvenirlik değeri 0.846 bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Mobley vd., (1978, s. 410) tarafından geliştirilen, Örüçü ve Özafşarlıoğlu (2013, s. 339) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan ölçek tek boyut ve 3 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmadaki Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0.810 olarak bulunmuştur. Her iki ölçekte yer alan ifadeler 5’li likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

BULGULAR VE YORUM

Çalışmaya 262 kişi katılmıştır. Katılımcıların %82.4’ü (216) erkek, %17.6’sı (46) kadındır. Katılımcıların %65.6’sı (172) evli olup, %34.4’ü (90) bekârdır. Katılımcıların %45,1’i (118) ortaöğretim, %20.6’sı (54) ön lisans, %16’sı (42) lisans, %11.8’i (31) ilköğretim ve %6.5’i (17) lisans üstü eğitim düzeyindedir. Katılımcıların yaşlarına göre %40.8’i (107) 26-33 yaş aralığında,

%26.3'ü (69) 34-41 yaş aralığında, %16.8'i (44) 18-25 yaş aralığında, %8.8'i (23) 42-49 yaş aralığında ve %7.3'ü (19) 50+ yaş grubundadır. Katılımcıların toplam iş tecrübelerine göre %35.5'i (93) 6-10 yıl, %20.6'sı (54) 1-5 yıl, %17.6'sı (46) 11-15 yıl, %14.9'u (39) 16-20 yıl ve %11.4'ü (30) 21 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahiptir.

Veri Analizi

Veri analizinde SPSS 22 programı ve Lisrel 8.80 programı kullanılmıştır. Öncelikle ölçek maddelerine ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Yapı geçerliliği için öncelikle açımlayıcı faktör analizi sonrasında ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi Cronbach alfa katsayısı ile elde edilmiştir. Korelasyon analizinde ise Pearson korelasyon analiz yöntemi kullanılmıştır.

Güvenirlik Bulgusu

Geride kalanlar sendromu ölçeği güvenirlik analizi Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile elde edilmiş olup ayrıca her bir madde için madde toplam korelasyonlarına yer verilmiştir. Tüm ölçek için güvenirlik katsayısı 0.924 olarak elde edilmiştir. Her bir alt boyutta ise güvenirlik katsayısı incelenmiş olup İş Belirsizliği (İB) alt boyutunda 0.796, Bağlılık (B) alt boyutunda 0.765, İş Gösterilen Çaba (İGÇ) alt boyutunda 0.861, Performans (P) alt boyutunda 0.789 ve Yönetime Duyulan Güven (YDG) alt boyutunda ise 0.923 olarak elde edilmiş olup tüm güvenirlik katsayısı 0.70'den yüksek olduğu için ölçeğin tümü ile alt boyutları güvenilir bulunmuştur.

Tablo 1 ölçek maddelerine ilişkin analizleri göstermektedir. Madde toplam korelasyonu madde ayırt ediciliğini ifade eder. Madde ayırt ediciliği 0.20'den yüksek olması gerekir (Özçelik, 2010). Buna göre iş belirsizliği boyutunda ayırt edicilik 0.39-0.50, bağlılık boyutunda 0.278-0.685, işe gösterilen çaba boyutunda 0.56-0.667, performans boyutunda 0.234-0.602, iş memnuniyeti için 0.758 ve yönetime olan güven boyutu için ise 0.59-0.713 aralığında elde edilmiştir. Dolayısıyla ölçekteki tüm maddelerin ayırt ediciliği sağlanmış olup, çıkarılması gereken bir madde bulunmamaktadır. Ayrıca maddeler atıldığında tüm ölçeğin güvenirliği genel olarak düşmekte, bu durum maddelerin ölçeğin yapısını bozmadığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Tablo 1
Ölçek Maddelerine İlişkin Analizler

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Güvenirlilik
İB 1	2,96	1,42	0,399	0,924
İB 2	3,62	1,38	0,411	0,924
İB 3	2,57	1,32	0,455	0,923
İB 4	2,51	1,34	0,505	0,922
İB 5	2,29	1,43	0,409	0,924
B 1	3,72	1,27	0,278	0,923
B 2	3,65	1,11	0,538	0,921
B 3	3,05	1,23	0,631	0,92
B 4	3,10	1,19	0,685	0,919
B 5	2,44	1,13	0,621	0,92
İGÇ 1	3,87	1,00	0,589	0,921
İGÇ 2	3,85	1,06	0,642	0,92
İGÇ 3	3,41	1,17	0,667	0,92
İGÇ 4	4,00	0,94	0,572	0,921
İGÇ 5	3,96	1,03	0,56	0,921
P 1	6,09	0,95	0,602	0,921
P 2	6,27	0,89	0,509	0,922
P 3	5,99	1,23	0,373	0,924
P 4	6,46	0,82	0,439	0,923
P 5	5,90	1,27	0,371	0,924
P 6	6,31	0,92	0,32	0,924
P 7	6,29	1,15	0,234	0,925
İM	3,42	1,11	0,758	0,919
YDG 1	3,02	1,17	0,713	0,919
YDG 2	3,06	1,21	0,703	0,919
YDG 3	3,02	1,21	0,707	0,919
YDG 4	2,92	1,33	0,623	0,92
YDG 5	3,43	1,30	0,706	0,919
YDG 6	3,28	1,36	0,59	0,921

Geçerlilik Bulguları

Ölçeğin nihai çalışmasında yalnızca açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmış olup, doğrulayıcı faktör analizi yapılmamıştır. 29 maddelik ölçek 6 faktörlü yapı açımlayıcı faktör analizi ile elde edilmiştir. AFA daha çok faktör sayısına karar vermede ve teori test ederek bir bakıma hipotezleri test etmede

kullanılan bir yöntem olup, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise teori test eden bir model olup, var olan yapıyı doğrulamada kullanılan bir yöntemdir (Stevens, 2002). Uyarlama çalışmasında ilk olarak 6 faktörlü yapı için AFA yapılmış daha sonrasında ise DFA yapılarak elde edilen yapı doğrulanmıştır.

Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmaya 262 çalışan katılmış ve tüm analizler katılımcılardan elde edilen verilere dayalı olarak yapılmıştır. Öncelikle kayıp veri kontrolü ile hatalı veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Uç değer kontrolü yapılmış, tüm ölçek maddelerinin standart z puanları -3.29 ile +3.29 aralığında olduğunda uç değere rastlanmamıştır. Faktör çıkartma yöntemlerinden hangisinin seçilmesi konusunda literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Karaman, vd. (2017) yaptığı çalışmada faktör çıkartma yöntemleri arasında faktör sayısı çıkarmada önemli farkların olmadığını yalnızca ortak varyansın düşük olduğu veri yapısında yöntemler arasında farkların oluşabileceğini belirtmiştir. Bundan dolayı temel bileşen analizi kullanılmıştır. Ayrıca varimax döndürme yöntemi kullanılmış olup minimum faktör yükü 0.30 olarak elde edilmiştir. Binişik maddeler (birden fazla faktöre yük veren maddeler) için ise faktör yükleri arasındaki farkın 0.10'dan yüksek olması beklenmekte ve olmadığı durumda ise maddelerin ölçekten çıkarılması gerekmektedir. Dolayısıyla nihai ölçekteki 6 faktörlü yapı elde edilmiştir.

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), örneklem büyüklüğünün AFA'ya, Bartlett testi ise verinin AFA'ya uygunluğunu gösterir (Thompson, 2004; Kaiser, 1960) KMO değeri 0.900, Bartlett küresellik testinin ($X^2 = 4703.871$, $sd=406$, $p=.000$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sonuç olarak veri yapısı ve örneklem AFA için uygun görülmüştür.

Faktör yükü tablosu Tablo 2'de gösterilmiştir. Tüm alt boyutlarda faktör yükleri 0.30'dan yüksektir. Tüm faktörlerin özdeğeri 1'den yüksek olup varyansı en çok açıklayan yönetime duyulan güven boyutu olup tüm varyansın %35.824'ünü açıklamaktadır. Sırasıyla işe gösterilen çaba boyutu toplam varyansın %10.28'ini, iş belirsizliği %7.477'sini, bağlılık %5.227'sini, performans %4.574'ünü ve iş memnuniyeti ise %4.282'sini açıklamaktadır. 6 faktörlü yapı ise geride kalanlar sendromu ölçeğine ilişkin toplam varyansın %67.124'ünü açıklamaktadır. Böylelikle, hiçbir maddenin çıkarılmasına gerek yoktur.

Tablo 2

Faktör Yüğü Tablosu

Faktörler ve Maddeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans
Güven		10,232	35,284
YDG 2	0,825		
YDG 5	0,824		
YDG 3	0,795		
YDG 1	0,79		
YDG 6	0,749		
YDG 4	0,734		
İşe Gösterilen Çaba		2,981	10,28
İĞÇ 2	0,79		
İĞÇ 4	0,773		
İĞÇ 1	0,746		
İĞÇ 5	0,686		
İĞÇ 3	0,51		
İş Belirsizliği		2,168	7,477
İB 5	0,832		
İB 4	0,777		
İB 1	0,703		
İB 3	0,653		
İB 2	0,479		
Bağılılık		1,516	5,227
B1	0,409		
B 5	0,736		
B 3	0,71		
B 4	0,643		
B 2	0,599		
Performans		1,327	4,574
P 6	0,715		
P 7	0,713		
P 4	0,392		
P 3	0,782		
P 5	0,694		
P1	0,321		
İş Memnuniyeti	0,476	1,242	4,282

Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

GKS Ölçeği için AFA sonucunda elde edilen 6 faktörlü yapıyı doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemi Lisrel 8.80 programı kullanılarak yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen model Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. GKS Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı (T Değerleri)

Öncelikle incelenmesi gereken maddeler ve ilgili boyutları arasındaki yol katsayılarının anlamlı olup olmadığı kontrol edilmiştir. Faktör yüklerine ilişkin t değerlerini incelenmiş ve ölçekte yer alan tüm maddelerin t değerlerinin 0.05 hata düzeyindeki kritik değer olan 1.96 değerinden büyük olması ya da -1.96 değerinden küçük olması faktör yükünün istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir (Çokluk vd., 2010). Şekil 1’de yer alan modelde, tüm maddelere ilişkin t

değeri kritik değerden büyük olduğu için tüm yol katsayıları anlamlı bulunmuştur.

Tablo 3
Uyum İyiliği Tablosu

İndeks	Mükemmel Uyum Ölçütü	İyi Uyum Ölçütü	Araştırma Bulgusu	Sonuç
X^2/sd	0-3	3-5	2.85	Mükemmel Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	0.074	İyi uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	0.95	Mükemmel Uyum
IFI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI \leq .95$	0.95	İyi Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.92	Mükemmel Uyum
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .08$	0.076	İyi Uyum

Kaynak: Schumacker ve Lomax, 1996.

DFA’da yapı geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığının önemli göstergelerinden biri model uyumları istatistikleridir. Literatürde çok fazla model veri uyumuna ilişkin indeksler vardır (Schumacker ve Lomax, 1996; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2005). Ki-kare (X^2) serbestlik derecesi en sık kullanılan uyum indeksi olup bu oran 3’ün altında olması mükemmel uyuma 5’in altında olması iyi uyum olduğunu gösterir (Kline, 2005). GKS Ölçeğine ilişki yapılan DFA sonucunda elde edilen bu oran (1034.40/363) 2.85 olarak bulunmuştur ve mükemmel uyuma sahiptir. Model uyumu için diğer en fazla kullanılan uyum indeksi ise tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) olup, 0.074 olarak elde edilmiş ve iyi uyuma sahiptir. Bu çalışmada kullanılan diğer uyum indeksleri CFI (Comparative Fit Index - Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi), IFI (Normed Fit Index- Normlaştırılmış Uyum İndeksi), NFI (Incremental Fit Index-Artan Uyum İndeksi) ve SRMR (Standardized RMR-Standartlaştırılmış Kök Artık Kareler Ortalaması) uyum istatistikleridir. DFA sonucunda elde edilen model veri uyumuna ilişkin istatistiklere göre model yapıya genel olarak iyi uyum göstermektedir (RMSEA=.078, CFI=.95, NFI=.92, IFI=.95, SRMR= .078). 29 maddeden oluşan GKS Ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre AFA ile elde edilen 6 faktörlü yapı doğrulanmıştır. Bu sonuçlar GKS Ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Geride kalanlar sendromu alt boyutlarının kullanımını irdelemek amaçlı çalışanların psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyetleri arasında ilişki olup olmadığı pearson korelasyon analizi ile incelenmiş ve Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4

Geride Kalanlar Sendromu Alt Boyutları, Psikolojik Sözleşme İhlali ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Korelasyon Tablosu

	Ort	ss	1	2	3	4	5	6	7	8
1.İB	2,79	1,02	1							
2.B	3,19	0,85	,405**	1						
3.İGÇ	3,82	0,84	,359**	,555**	1					
4.P	6,19	0,70	,207**	,325**	,588**	1				
5.İM	3,42	1,11	,635**	,541**	,562**	,465**	1			
6.YDG	3,12	1,07	,432**	,604**	,558**	,385**	,601**	1		
7.PSİ	3,10	0,43	,249**	,298**	,275**	,161**	,399**	,451**	1	
8.İAN	2,93	1,09	-,603**	-,463**	-,440**	-,256**	-,677**	-,575**	-,394**	1

İB: İş Belirsizliği, B: Bağlılık, İGÇ: İşe Gösterilen Çaba, P: Performans, İM: İş Memnuniyeti, YDG: Yönetime Duyulan Güven, PSİ: Psikolojik Sözleşme İhlali, İAN: İşten Ayrılma Niyeti

**p<.01 düzeyinde anlamlı.

GKS alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde ilişki elde edilmiştir ($p<.01$). Boyutlar arasındaki korelasyonlar 0.207-0.604 arasındadır. GKS alt boyutları ile psikolojik sözleşme ihlali arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki elde edilmiştir ($p<.01$). Psikolojik sözleşme ihlalinin en düşük düzeyde ilişkili olduğu alt boyut performans ($r=0.161$), en yüksek düzeyde ilişkili olduğu boyut ise yönetime duyulan güven ($r=0.451$) olarak elde edilmiştir. Yani çalışanların psikolojik sözleşme ihlallerine ilişkin puanları arttıkça GKS alt boyutlarına ilişkin puanlar da artmakta ya da tam tersidir. Bu sonuç “*Küçülme sürecinde psikolojik sözleşme ihlali ile geride kalanlar sendromu arasında pozitif ilişki vardır.*” şeklindeki H_1 hipotezini doğrular niteliktedir.

GKS alt boyutları ile işten ayrılma niyeti puanları arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki elde edilmiştir ($p<.01$). İşten ayrılma niyetinin en düşük düzeyde ilişkili olduğu alt boyut performans ($r=-0.256$), en yüksek düzeyde ilişkili olduğu boyut ise iş memnuniyeti ($r=0.677$) olarak elde edilmiştir. Yani çalışanların işten ayrılma niyetlerine ilişkin puanları arttıkça GKS alt boyutlarına ilişkin puanlar azalmakta ya da tam tersi olmaktadır. Bu sonuç ile “*Küçülme sürecinde işten ayrılma niyeti ile geride kalanlar sendromu arasında negatif ilişki vardır.*” şeklindeki H_2 hipotezi desteklenmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada Bart Hovens (2011) tarafından geliştirilmiş olan GKS Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yine ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek için yapı güvenirliliği ve Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır.

GKS ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek üzere yapılan faktör analizi sonucunda tüm alt boyutlarda faktör yükleri 0.30'dan yüksek bulunmuştur. Tüm faktörlerin özdeğeri 1'den yüksek olup varyansı en çok açıklayan yönetime duyulan güven boyutu olup tüm varyansın %35.824'ünü açıklamaktadır. Sırasıyla işe gösterilen çaba boyutu toplam varyansın %10.28'ini, iş belirsizliği %7.477'sini, bağlılık %5.227'sini, performans %4.574'ünü ve iş memnuniyeti ise %4.282'sini açıklamaktadır. 6 faktörlü yapı ise GKS ölçeğine ilişkin toplam varyansın %67.124'ünü açıklamaktadır ve bu bağlamda hiçbir maddenin çıkarılmasına gerek yoktur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen model veri uyumuna ilişkin istatistiklere göre model yapıya genel olarak iyi uyum göstermektedir (RMSEA=.078, CFI=.95, NFI=.92, IFI=.95, SRMR=.078). 29 maddeden oluşan GKS ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre AFA ile elde edilen 6 faktörlü yapı doğrulanmıştır. Bu sonuçlar GKS ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin bütünü için hesaplanan güvenilirlik katsayısı 0,924 olarak bulunmuştur. Her bir alt boyutta ise güvenilirlik katsayısı incelenmiş olup iş belirsizliği alt boyutunda 0.796, bağlılık alt boyutunda 0.765, işe gösterilen çaba alt boyutunda 0.861, performans alt boyutunda 0.789 ve yönetime duyulan güven alt boyutunda ise 0.923 olarak elde edilmiş olup tüm güvenilirlik katsayısı 0.70'den yüksek olduğu için ölçeğin tümü ile alt boyutları güvenilir bulunmuştur.

Çalışmada ayrıca GKS alt boyutlarının kullanımını irdelemek amaçlı çalışanların psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyetleri arasında ilişki olup olmadığı pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. GKS alt boyutları ile psikolojik sözleşme ihlali arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki elde edilmiştir ($p<.01$). Yani çalışanların psikolojik sözleşme ihlallerine ilişkin puanları arttıkça GKS alt boyutlarına ilişkin puanlar da artmakta ya da tam tersidir. Bu sonuç;

“Küçülme sürecinde psikolojik sözleşme ihlali ile geride kalanlar sendromu arasında pozitif ilişki vardır.” şeklindeki H_1 hipotezini doğrular niteliktedir. Küçülme sürecinde psikolojik sözleşme ihlali yaşayan çalışanlar,

GKS'den daha çok etkilenmektedir. GKS, örgütte geride kalanların örgütüne olan sadakatlerini yitirerek yeni bir psikolojik sözleşmeye ihtiyaç duyduklarını (Travaglione & Marshall, 2000) ortaya koymaktadır. GKS alt boyutları ile işten ayrılma niyeti puanları arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki elde edilmiştir ($p<.01$). Yani çalışanların işten ayrılma niyetlerine ilişkin puanları arttıkça GKS alt boyutlarına ilişkin puanlar azalmakta ya da tam tersidir. Sonuçlar “*Küçülme sürecinde işten ayrılma niyeti ile geride kalanlar sendromu arasında negatif ilişki vardır.*” şeklindeki H_2 hipotezini desteklemektedir. Küçülme sürecinde işten ayrılma niyeti olan çalışanlar, GKS'den daha az etkilenmektedir. Küçülmeden olumsuz etkilenen geride kalan işten ayrılma niyetinde olacaktır şeklindeki bu sonuç pek çok çalışmayı destekler niteliktedir (Cross & Travaglione, 2003; Maertz vd., 2010; Ho vd., 2013; Widderszal-Bazyl & Mockallo, 2015).

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da çeşitli kısıtlar bulunmaktadır. Bu araştırmanın en önemli kısıtı belirli bir sektörde gerçekleştirilmiş olmasıdır; verilerin 31 işletmeden elde edilmiş olması da önemli ve geniş bir araştırma olduğunu göstermektedir. Bu anlamda diğer sektör ve meslek grubu çalışanları ile örgütsel güven, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme, örgütsel maneviyat, iş tatmini, örgütsel iletişim ve iş doyumu gibi birtakım değişkenlerle ilişkilendirilerek kullanılması ile alan yazına önemli katkılar sunulabilir.

Bu çalışma ile teknoloji ya da diğer faktörle küçülmeye gidilmesi nedeniyle örgütlerde geride kalan çalışanların durumunu ölçen Türkçe bir ölçüm aracı oluşturmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan uyarlama çalışması sonucunda elde edilen bulgular, GKS ileride yapılacak olan araştırmalarda kullanılabilecek geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu göstermiştir. GKS ölçeğinin, konuyla ilgili araştırmacılara ve küçülme sonrası yönetim süreçlerini başarıyla sürdürmek isteyen işletme sahip ve yöneticilerine yönelik önemli bir ölçüm aracı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Akcan, F. A., Onec, K., Annakkaya, A., Pehlivan, M., Karaduman, Z., Balbay, Ö., Demircan Çakar, N., Eravcı, F., Kaplan, Z., Şen, N., Odabaşı, N., & Koku, S. (2020). Pandemi sürecinde Düzce Üniversitesi Hastanesi: Başhekimlik yönünden. *Konuralp Tıp Dergisi*, 12(1), 354-357.
- Aleccia, J. (2008). *Guilty and Stressed, Layoff Survivors Suffer, Too*. <https://www.nbcnews.com/health/health-news/guilty-stressed-layoff-survivors-suffer-too-flna1C9455646>, Erişim tarihi: 26.09.2021.

- Allen, T., Freedman, D., Russell, J., Reizenstein, R., & Rentz, J. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 145-164.
- Baruch, Y., & Hind, P. (2000). "Survivor Syndrome"-A management myth? *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 29-45.
- Beylerian, M., & Kleiner, B. H. (2003). The down-sized workplace. *Management Research News*, 26, 2-4.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W. J. Lonner & J. W. Berry (Eds.), *Field Methods in Cross-Cultural Research*, 137-164, Sage.
- Brockner, J. (1988). The effects of layoffs on survivors: Research theory and practice. *Research in Organizational Behavior*, 10, 213-255.
- Burke, R. J. (2005). Hospital restructuring stressors, support, and nursing staff perceptions of unit functioning. *Health Care Manager*, 24(1), 21-28.
- Burke, R. J. (2003). Survivors and victims of hospital restructuring and downsizing: Who are real victims? *International Journal of Nursing Studies*, 40(8), 903-909.
- Cascio, W. F., & Young, C. E. (2003). Financial consequences of employment change in major US corporations, 1982-2000. In K. P. De Meuse and M. L. Marks (Eds.), *Resizing the Organisation: Managing Layoffs, Divestiture, and Closing*, pp. 131-156, Jossy-Bass.
- Ciancio, J. (2000). Survivor's syndrome. *Nursing Management*, 31(5), 43-45.
- Clark, J., & Koonce, R. (1995). Engaging organizational survivors. *Training & Development*, 49(8), 22-30.
- Cross, B., & Travaglione, A. (2004). The times they are a-changing: who will stay and who will go in a downsizing organization? *Personnel Review*, 33(3), 275-290. <https://doi.org/10.1108/00483480410528823>
- Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The psychological contract: A critical review. *International Journal of Management Review*, 8(2), 113-129.
- Çokluk, Ö., Şekerci, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Pegem.

- Dallı, C. M. (2013). *Gereksiz İşler Olgusu Üzerine*. <http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/918/gereksiz-isler-olgusu-uzerine#.W7DCumgzbiU>, Erişim tarihi: 26.09.2021.
- Datta, D. K., Guthrie, J. P., Basuil, D., & Pandey, A. (2010). Causes and effects of employee downsizing: A review and synthesis. *Journal of Management*, 36(1), 281-348.
- Davis-Peccoud, J., Stone, P., & Tovey, C. (2016). *Achieving breakthrough results in sustainability*. Bain & Company. <http://www.bain.com/publications/articles/achieving-breakthrough-results-insustainability.aspx>, Erişim tarihi: 24.09.2021.
- Demir, N. (2010). Küçülmeye giden işletmelerde geri kalanların yaşadıkları tükenme sendromunun örgüte bağlılık üzerindeki etkisi. *Öneri*, 9(33), 185-198.
- Devine, K., Reay, T., Stainton, L., & Collins-Nakai, R. (2003). The stress of downsizing: Comparing survivors and victims. *Human Resource Management*, 42, 109-124.
- Dirican, A. H. (2020). *Psikolojik Sözleşme İhlalinin işe Gömülmüşlük Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*. Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Donia, M. (2000). *RDP-A Management Intervention in The Prevention of Survivor Syndrome*. The Master Thesis, Faculty of Commerce and Administration, Concordia University.
- Ermolaeva, A. (2017). *Industry 4.0 and Hr in Logistics*. Master Thesis, University of Economics in Prague.
- Eze, S. C., Uchendu, C., & Chinedu-Eze, V. C. (2021). Cultural factors influencing psychological contract (pc) experiences among survivor managers. *International Journal of Business and Management Review*, 9(2), 22-48.
- Fineman, S. (2003). *Understanding Emotion at Work*. Sage Publication.
- Frone, M. R., & Blais, A. (2020). Organizational downsizing, work conditions, and employee outcomes: Identifying targets for workplace intervention among survivors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(719), 1-22.
- Gandolfi, F. (2008). Reflecting on downsizing: What have managers learned? *S.A.M. Advanced Management Journal*, 73(2), 46-55.

- Gemlik, N., Önal, G., & Taşdemir, M. (2011). Örgütsel küçülme yaşayan bireylerin statüleri ile işten çıkarılma korkuları arasındaki ilişkinin analizi ve medikal cihaz üreten işletmeler üzerine uygulama. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 43-62.
- Greenglass, E., & Burke, R. J. (2001). Stress and the effects of hospital restructuring in nurses. *Canadian Journal of Nursing Research*, 33(2), 93-108.
- Greenglass, E., Burke, R. J., & Moore, K. A. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology: An International Review*, 52(4), 580- 597.
- Heinrich, M. (2019). *Industry 4.0: How it will affect employment and what skills will be required to match the requirements of the market*. https://www.researchgate.net/publication/330995136_INDUSTRY_40_How_it_will_affect_employment_and_what_skills_will_be_required_to_match_the_requirements_of_the_market, , Erişim tarihi: 05.10.2021.
- Hendriksen, E. (2018). How to handle survivor syndrome: Helping those who question their own right to exist. *Psychology Today*, May-June, 40-41.
- Hoo, A. J., Sambasivan, M., & Liew, E. Y. (2013). The relationship between job insecurity, shock, and turnover intention, amongst survivors of organizational downsizing. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 21, 101–114.
- Hopkins, S., & Weathington, B. (2006). The relationships between justice perceptions, trust, and employee attitudes in a downsized organization. *The Journal of Psychology*, 140, 477-498.
- Hovens, B. (2011). *The ‘survivor-syndrome’: mitigating measures and the impact of job level and employee’s value system*. Master Thesis, Tilburg University.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- <https://psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/28/travma-sonrasi-stres-bozuklugu>, Erişim tarihi: 18.09.2021.
- Iverson, R. D., & Pullman, J. A. (2000). Determinants of voluntary turnover and layoffs in an environment of repeated downsizing following a merger: An event history analysis. *Journal of Management*, 26, 977-996.

- İnegöl Ticaret ve Sanayi Odası (2021). *Inegöl Ekonomi Raporu*. <https://www.itso.org.tr/dosyalar/2021EkonomiRaporu.pdf>, Erişim Tarihi: 12.05.2021.
- İslamoğlu, G., & Turgut, T. (2003). Downsizing practices and survivor syndrome. *Quaderni Di Psicologia Del Lavoro: Identity and Organizations*, 2(1), 163-170.
- Kaiser, H. F., & Rice, J. (1960). Little Jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34, 111-117.
- Karaman, H., Atar, B. G., & Aktan, D. Ç. (2017). Açımlayıcı faktör analizinde kullanılan faktör çıkartma yöntemlerinin karşılaştırılması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(3), 1173-1193.
- Kim, W. (2003). Economic crisis, downsizing, and 'layoff survivor's syndrome'. *Journal of Contemporary Asia*, 33(4), 449-464.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and Practice of Structural Equation Modelling*. (Second Edition). The Guilford Press.
- Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T., Smith, E., & Hedlung, J. (1993). *Organizational Downsizing: Strategies, Interventions, and Research Implications*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, pp. 264-332.
- Kupec, A. J. (2010). *Overcoming the Survivor's Syndrome: Current Theories and Practices*. Master Thesis, DePaul University.
- Lester, S. W., Turnley, W. H., Bloodgood, J. M., & Bolino, M. C. (2002). Not seeing eye to eye: Differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions of psychological contract breach. *Journal of Organisational Behaviour*, 23(1), 39-56.
- Littler, C. R., Dunford, R., Bramble, T., & Hede, A. (1997). The dynamics of downsizing in Australia and New Zealand. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 35, 65-79.
- Luthans, F., & Sommer, S. (1999). The impact of downsizing on workplace attitudes. *Group & Organization Management*, 24, 46-70.
- Macit, M., & Ekim, H. (2020). Psikolojik sözleşme algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 323-333.

- Maertz, C. P., Wiley, J. W., LeRouge, C., & Campion, M. A. (2010). Downsizing effects on survivors: Layoffs, offshoring, and outsourcing. *Industrial Relations*, 49(2), 275-285.
- Makawatsakul, N., & Kleiner, B. H. (2003). The effect of downsizing on morale and attrition. *Management Research News*, 26, 2-4.
- Markowich, M. (1994). Lifeboat strategies for corporate renewal. *Management Review*, 83(9), 59-61.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mossholder, K. W., Settoon, R. P., Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2000). Emotion during organizational transformations. An interactive model of survivor reactions. *Group and Organization Management*, 25, 220-243.
- Ndlovu, N., & Parumasur, S. (2005). The perceived impact of downsizing and organisational transformation on survivors. *Journal of Industrial Psychology*, 31(2). 14-21.
- Neugarten, M. L. (2006). Foresight—are we looking in the right direction? *Futures*, 38(8), 894-907.
- Noer, D. M. (1993). *Healing the Wounds-Overcoming the Trauma of Layoffs and Revitalising Downsized Organizations*. Jossey Bass.
- Noer, D. M. (2009). *Healing the Wounds: Overcoming the Trauma of Layoffs and Revitalizing Downsized Organizations*. Jossey Bass.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: güney afrika cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özbey, S. N. (2010). *Örgütsel Küçülme, Geride Kalanlar Sendromu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi.
- Özçelik, D. A. (2010). *Test Hazırlama Klavuzu*. Pegem.
- Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2006). Effects of psychological contract breach on performance of IT employees: The mediating role of affective commitment. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 79(2), 299-306.

- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546.
- Rubach, L. (1995). Downsizing: How quality is affected as companies shrink. *Quality Progress*, 28(4), 23-28.
- Sahdev, K. (2004). Revisiting the survivor syndrome: The role of leadership in implementing downsizing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(2), 165-196.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Shipton, H., Sparrow, P., Budhwar, A., & Brown, A. (2017). HRM and innovation: Looking across levels. *Human Resource Management Journal*, 27(2), 246–263.
- Stevens, J. (2002). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Suazo, M. M. (2009). The mediating role of psychological contract violation on the relationship between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviours. *Journal of Management Psychology*, 24(2), 136-160.
- Swaine-Verdier, A., Doward, L. C., Hagell, P., Thorsen, H., & McKenna, S. P. (2004). Adapting quality of life instruments. *Value in Health*, 7(1), 27-30.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications*. (First Edition). American Psychological Association.
- Travaglione, A., & Marshall, V. (2000). *Human Resource Strategies: An Applied Approach*. McGraw-Hill.
- Trevor, C. O., & Nyberg, A. J. (2008). Keeping your headcounts when all about you are losing theirs: Downsizing, voluntary turnover rates, and the moderating role of HR practices. *Academy of Management Journal*, 51(2), 259-276.
- Türkmen, İ. (2006). *Kriz ve Küçülme*, 1-13. <http://www.koniks.com/topic.asp?> , Erişim tarihi: 16.09.2021.

- Vermeulen, L., & Wiesner, R. (2000). Downsizing and the survivor syndrome: The South African Case. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 3(3), 387-402.
- Widerszal-Bazyl, M., & Mockallo, Z. (2015). Do all types of restructuring threaten employees' well-being? An exploratory study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(4), 689-706.
- Worrall, L., Campbell, F., & Cooper, C. (2000). Surviving redundancy: The perceptions of UK managers. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 460-476.
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A road well travelled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45-65.
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647-680.

EXTENDED ABSTRACT

Purpose: The aim of this study is to perform the validity and reliability study of the Turkish version of the Survivor Syndrome Scale, which consists of 6 dimensions and 29 items, developed by Bart Hovens (2011).

Method: In the research, data were collected from 262 employees working in 31 enterprises operating in the area of furniture manufacturing in Bursa, İnegöl Organized Industrial Zone and which went down in size as of 2020. Exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA), construct validity analysis and internal consistency analysis were used in the analysis of the data. In the study, in order to examine the use of Survivor Syndrome Scale sub-dimensions, whether there is a relationship between employees' psychological contract violation and their intention to leave was examined by Pearson correlation analysis.

Results: As a result of the reliability analysis, the reliability coefficient calculated for the whole scale was found to be 0.924. In each sub-dimension, the reliability coefficient was examined and it was obtained as 0.796 in the job uncertainty sub-dimension, 0.765 in the commitment sub-dimension, 0.861 in the effort to work

sub-dimension, 0.789 in the performance sub-dimension, and 0.923 in the trust in management sub-dimension, and the overall reliability coefficient was higher than 0.70. The scale was found to be reliable as a whole and its sub-dimensions. According to the statistics regarding the model data fit obtained as a result of the confirmatory factor analysis, the model shows good fit to the structure in general (RMSEA=.078, CFI=.95, NFI=.92, IFI=.95, SRMR= .078). According to the results of the confirmatory factor analysis of the Survivor Syndrome Scale, which consists of 29 items, the 6-factor structure obtained by EFA was confirmed. In the study, in order to examine the use of Survivor Syndrome Scale sub-dimensions, whether there is a relationship between employees' psychological contract violation and their intention to leave was examined by pearson correlation analysis. A positive and significant relationship was found between Survivor Syndrome Scale sub-dimensions and psychological contract violation ($p<.01$). In other words, as the scores of the employees on psychological contract violations increase, the scores on the SSS sub-dimensions also increase and vice versa. This result is "There is a positive relationship between the psychological contract violation and the survivor syndrome in the downsizing process." This confirms the H_1 hypothesis. Survivor Syndrome Scale reveals that those who are left behind in the organization lose their loyalty to their organization and need a new psychological contract (Travaglione & Marshall, 2000).

A negative and significant relationship was found between Survivor Syndrome Scale sub-dimensions and intention to leave scores ($p<.01$). In other words, as the scores of the employees regarding their intention to leave work increase, the scores of the Survivor Syndrome Scale sub-dimensions decrease and vice versa. Results "There is a negative relationship between the intention to leave the job and the survivor syndrome in the downsizing process." supports the H_2 hypothesis. Survivor adversely affected by downsizing will intend to leave the remaining work. This result supports many studies (Cross & Travaglione, 2003; Maertz et al., 2010; Ho et al., 2013; Widerszal-Bazyl & Mockallo, 2015).

Conclusion and Discussion: As in any research, there are several limitations in this research. The most important limitation of this research is that it was conducted in a specific sector; however, the fact that it was obtained with the data obtained from 31 enterprises also shows that it is an important and extensive research. In this sense, important contributions can be made to the literature by using it in association with other sector and occupational group employees and some variables such as organizational trust, organizational justice, psychological contract, organizational spirituality, job satisfaction, organizational communication and job satisfaction. With this study, it is aimed to create a

Turkish measurement tool that measures the status of employees who are left behind in organizations due to technology or other reasons. The findings obtained as a result of the adaptation study carried out for this purpose showed that the Survivor Syndrome Scale has validity and reliability values that can be used in future research. It is hoped that the Survivor Syndrome Scale will provide an important measurement tool for researchers on the subject.

Ek – GKS ölçeği

GKS Ölçeğinin Boyutları	GKS Ölçeğinin Türkçe Ölçek Maddeleri
İş Belirsizliği	1. İşime son verilmesinden korkuyorum.
	2. Bu işte bir geleceğim olduğuna inanmıyorum.
	3. Burada çalışmaya devam edebileceğimi düşünmüyorum.
	4. Bu iş yerinde kalıcı olduğumdan emin değilim.
	5. Yakın bir zamanda işimi kaybetme riskimin olduğunu düşünüyorum.
Bağlılık	6. Kişisel sorunlarıma göre kurumumun sorunları üzerinde durmaya çalışıyorum.
	7. Kurumum için bal arısı gibi üretecek duygulara sahip bulunuyorum.
	8. Kurumuma yönelik açık bir biçimde duygusal bağlılık hissediyorum.
	9. Kurumumda bir aile ortamı içinde bulunduğumu hissediyorum.
İşe Gösterilen Çaba	10. Kurumumun benim için her şeyin önünde olduğunu düşünüyorum.
	11. İş ortamında enerji düzeyim yüksektir.
	12. Çalışırken kendimi zinde ve güçlü hissedirim.
	13. Sabahları uyandığımda işe gitmekten mutluluk duyarım.
	14. Çalışırken yaptığım işi uzun süre devam ettirebilirim.
Performans	15. İş ortamında ruhsal dengemi büyük ölçüde koruyabiliyorum.
	16. Bana verilen görevleri özenle tamamlıyorum.
	17. Görev tanımında yer alan sorumluluklarımı yerine getiriyorum.
	18. Benden beklenenleri yerine getiriyorum.
	19. Görev tanımına ait kurumsal performans standardını karşılıyorum.
	20. Performans değerlememi etkileyecek faaliyetlere katılıyorum.
İş Memnuniyeti	21. Görev tanımında yapmam gereken işleri göz ardı ediyorum.
	22. Temel yükümlülüklerimi yerine getirmekte zorlanıyorum.
	23. Genel olarak işimden memnunum.
	24. Kurumumun üst düzey yönetimine sonsuz derecede güven duyuyorum.
	25. Kurumumun çok dürüst davrandığına inanıyorum.
Yönetime Duyulan Güven	26. Üst düzey yönetimin her zaman adil davranacağına inanıyorum.
	27. Üst düzey yönetimin, çalışanların görüş ve önerilerini dikkate alma konusunda içten bir çaba gösterdiklerini düşünüyorum.
	28. Genel olarak kurumumun iyi niyetle hareket ettiğine inanıyorum.
	29. Üst düzey yönetimin, kurumumun geleceği konusunda akıllı tercihler yapma konusunda güvenilir olduğunu düşünüyorum.

Not: Bu araştırmada performans boyutu için 7’li Likert ölçeği (4 orta noktası, 1=Kesinlikle Katılmıyorum-7=Kesinlikle Katılıyorum), diğer boyutlarda 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).