



ISSN: 2651-2742

2023- Cilt: 6 Sayı: 1

Sayfa: 105-116

Dergi Web Sitesi: <http://sita.cumhuriyet.edu.tr/tr/>

Gönderilme Tarihi: 11.06.2023

Düzeltilme Tarihi: 17.07.2021

Kabul Tarihi: 17.07.2023

Araştırma Makalesi (Research Article)

**KRİZ DÖNEMLERİNDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ SÜREÇLERİNİN
SIVAS İLİ BOYA VE PLASTİK İŞLETMELERİ AÇISINDAN
KARŞILAŞTIRILMASI**

Comparison of Human Resources Management Processes in Crisis Periods in Sivas Province Paint and Plastic Enterprises

Mete Feti GÖKTÜRK*

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Hilal ERTURHAN IŞKIN

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Öz

Sanayi devrimi ile birlikte insan faktörü daha çok önem kazanmıştır. Bu yüzden işletmelerin hedeflerine ulaşmasında çalışanların önemi çok fazladır. İnsan faktörü bu derece önem arz ettiği için işletmeler çalışanlarının ihtiyaçlarına daha çok özen göstermeye başlamışlardır. Ancak işletmeler bazı dönemlerde zor süreçler yaşayabilirler yaşanan bu zor süreçler sonucunda işletmelerin varlıkları tehlikeye girebilir. Bu gibi durumlarda işletmeler yoğun çaba harcayarak karşılaşılan krizleri yönetmeye çalışmaktadır. Diğer taraftan kriz dönemlerinde insan kaynakları yönetimi süreçleri farklılaşabilmektedir. Bu çalışmada Sivas ilinde faaliyet gösteren iki ayrı faaliyet grubu olan boya ve plastik sektöründe kriz dönemlerinde insan kaynakları yönetimi süreçlerinin nasıl farklılaştığını tespit edebilmek için anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmada yüzdellik değerlere bakıldıktan sonra Ki-Kare testi uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre boya sektöründe faaliyet gösteren işletmeler krizlerden daha çok etkilendiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Krizler, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sivas.

* Sorumlu Yazar: 20209319010@cumhuriyet.edu.tr

Önerilen Atıf: Göktürk M. F. ve Işkın Erturhan H. (2023). Kriz Dönemlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Süreçlerinin Sivas İli Boya ve Plastik İşletmeleri Açısından Karşılaştırılması, Sivas İnterdisipliner Turizm Araştırmaları Dergisi, 6(1), 105-116

Abstract

With the industrial revolution, the human factor has gained more importance. Therefore, employees are very important for businesses to achieve their goals. Since the human factor is so important, businesses have started to pay more attention to the needs of their employees. However, businesses may experience difficult processes in some periods, and as a result of these difficult processes, the existence of businesses may be jeopardized. In such cases, businesses try to manage the crises encountered by making intense efforts. On the other hand, human resources management processes may differ during crisis periods. In this study, a survey was conducted in order to determine how human resources management processes differ in crisis periods in the paint and plastics sector, which are two different activity groups operating in Sivas province. After looking at the percentage values in the study, Chi-Square test was applied. According to the results of the research, it was seen that the enterprises operating in the paint sector were more affected by the crises.

Key words: Crises, Human Resource Management, Sivas.

1. Giriş

Yoğun rekabet ortamından dolayı her an karşılaşılacak bir olaydır. Meydana gelen söz konusu krizlerin hem şiddetleri hem de etki alanları göz önünde bulundurulduğunda bunların birbirlerinden farklı olduğu görülse de krizlerin ülkenin sosyal yapılarına ve ülkenin ekonomisine çok mühim ölçüde etki ettiği ifade edilebilir. Dolayısıyla kriz kavramı genel olarak ülkeler, işletmeler açısından özelde çok büyük önem arz etmektedir (Öncül, Tağraf, Filizöz, 2005:27). Kriz sözcüğünün kökenini ele aldığımızda, çok eskilere dayandığı görülmektedir. Kriz kavramı en başta hem askeri hem de tıbbi olaylar için Thukydides ve Hippokrates tarafından kullanılmıştır. 2013 senesinde yapılan çalışmadan hareket edildiğinde kriz kavramının; yaşamla ölüm, zaferle yenilgi arasında kararın verildiği bir dönüm noktası olarak ifade edildiği sonucu çıkarılmaktadır (Şen 2011:3). Krizi kısaca tanımlayacak olursak, Kriz kavramı, işletmelerin her zaman yapılmakta olan faaliyetlerini bozan acil müdahaleye gerek duyulan durumları ifade etmektedir (Tüz,1996:3). Diğer bir tanıma göre ise Kriz kavramı; ekonomiden, işletme yapısından ya da başka sebeplerden kaynaklı olan, hem insan yaşamını, hem de sosyal ve doğal hayatı zarara uğratan felaketler olarak ifade edilmektedir (Haşit 2013:4). Krizler, birbirlerinden farklı nedenlerle meydana gelmiş olabilirler. Ancak genellikle iç faktörler ve dış faktörler olacak şekilde iki alt başlıkta toplanarak ele alınabilirler. Krizlerin meydana geliş şekillerinin alt başlıklarından bir tanesi olarak kabul edilen iç faktörler genel olarak şu şekildedir, yönetimin yetersizliği, örgütsel şema, hiyerarşi, görevler, yetkiler, sorumluluklar olarak sıralanabilir. Aynı şekilde krizlerin meydana geliş şekillerinin alt başlıklarından bir diğeri olan dış faktörler ise şu şekildedir, Doğal afetlerden kaynaklanan krizler, genel ekonomik nedenler, teknolojik gelişmeler, uluslararası gelişmeler, siyasal nedenler, askeri nedenler, sosyal nedenler. Oluşabilecek krizlere işletmeler iki şekilde yaklaşabilir bunlardan ilki reaktif yaklaşım ikincisi ise proaktif yaklaşımdır.

2010 senesinde yapılan çalışmadan hareket edildiğinde, işletmelerden reaktif yaklaşımı benimseyenlerin söz konusu evrede hareketsiz bir şekilde kalmayı seçtikleri, söz konusu dönemde işletmelerde krizin meydana geleceğini ifade eden belirtilerin görülmeye başlanmakta olduğu, krizin meydana geleceğini ifade eden belirtiler ortaya çıkmasına karşın işletmelerin meydana çıkan söz konusu gelişmeler karşısında hiç tepki vermeden

durabilmekte olduğu sonuçları elde edilmektedir. Söz konusu evrede işletmenin faaliyetlerinden her birinde düşüşler yaşandığı durumda işletmelerden reaktif yaklaşımı benimsemiş olanlarının faaliyetlerini olağan bir biçimde sürdürmekte olduğu görülmektedir (Akgemci, Güleş,2010:216). Proaktif yaklaşımı benimseyen işletmeler ise kriz sinyalinin önceden alarak ona karşı gerekli tedbirleri alırlar Kriz sürecinin 5 aşaması vardır. Bunlar; Değerlendirme, Kriz Sinyalinin Alınması, Krizin Çözümü, Normale Dönüş aşamalarıdır. Ortaya çıkan krizlerin genel olarak dört sonucu vardır, bunlar işletmeye olan etkileri, çalışanlara olan etkisi, karar sürecine olan etkisi, örgüt iklimine etkisidir.

Kriz süreçlerinde işletmelerin en yoğun çalışan birimlerinden birisi insan kaynakları birimidir. İnsan kaynakları birimleri kriz ortamının çalışanlar üzerindeki etkisini en aza indirmek için yoğun çaba harcamaktadırlar. İnsan kaynaklarının kriz dönemlerinde farklı görevler üstlenebilirler, bu görevlerden bazıları şu şekildedir: ücretlendirme işlevi ile kriz sürecinde uygulanacak ücret politikaları belirlenmektedir. Diğer işlevi ise istihdam işlevidir. Bu işlevde kriz dönemlerinde nasıl bir çalışma şeklinin oluşturulacağına karar verilmektedir. Kriz dönemlerinde uygulana diğer bir işlev ise eğitim geliştirme işlevidir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı

Kriz dönemlerinde, Sivas ilindeki organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren boya ve mobilya sektöründe faaliyet göstermekte olan işletmelerin uyguladıkları kriz dönemi insan kaynakları politikaları araştırılmıştır. Araştırmanın amacı iki farklı sektörün kriz dönemlerinde insan kaynakları politikalarının fark olup olmadığının tespit edilmesidir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Sivas ili organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren dört boya ve on sekiz plastik imalatı yapan işletmelerin insan kaynakları yönetiminden sorumlu yöneticileri oluşturmaktadır. Söz konusu yöneticilerin tamamına ulaşmak mümkün olduğu için örneklem belirlenmemiştir. Tam sayım yapılan araştırma kapsamında 84 insan kaynakları yöneticisine ulaşılmıştır. Söz konusu yöneticilerin anket formunu doldurmaları sağlanmıştır.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında veri toplamak için nicel veri toplama tekniklerinden olan anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu, Yavaş (2014), tarafından hazırlanan "İşletmelerin Kriz Dönemlerinde Uyguladıkları İnsan Kaynakları Politikalarının, İşletmelerin Kriz Aşabilirliğine Olan Etkisi" isimli yüksek lisans tezinden alınmıştır. Anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümü 6 tane bağımsız değişkeni içeren demografik sorulardan meydana gelmekte iken, ikinci bölümü ise kriz dönemi insan kaynakları politikalarından meydana gelen değişiklere ilişkin 22 sorudan oluşmaktadır. Anket formu toplam 28 tane soruyu içermektedir.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde öncelikle kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Kullanılan ölçek farklı zaman dilimlerinde uygulanmış ve farklı zaman dilimlerinde benzer sonuçları verdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçeğin geçerliliğinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iç güvenilirlik testi uygulanmış sorular, geçerlilik testinde uzman kişilere gösterilmiş ve söz konusu soruların geçerliliği bu şekilde test edilmiştir. Ayrıca kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyini belirlemek için Cronbach Alpha katsayısına ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,86 olarak bulunmuştur.

Ayrıca elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermemesine ilişkin normallik testleri yapılmıştır. Yapılan normallik testleri sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle parametrik olmayan analiz teknikleri kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin yüzdelerle dağılımlarına bakılmıştır. Daha sonra çalışmanın birbirinden farklı iki farklı sektöre uygulanması nedeniyle, söz konusu sektörler arasında farklılıkların bulunup bulunmadığına ilişkin bir değerlendirme yapılabilmesi için Ki Kare testi yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 23 paket programı kullanılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan yöneticilerin %25,9'u 25-35 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. 36-45 yaş aralığında yer aldığı oranı ise %59,4'tür. 46-55 yaş aralığında yer alanların oranı %21,2 olmuştur son olarak 56 yaş ve üzeri çalışanların oranı %23,5 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1. İşletme Yöneticilerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Yaş Grupları		
Değişkenler	N	Yüzde
25-35	22	25,9
36-45	24	29,4
46-55	18	21,2
56 ve Üstü	20	23,5
Toplam	84	100
Cinsiyet		
Değişkenler	N	Yüzde
Kadın	35	41,2
Erkek	49	58,8
Toplam	84	100
Medeni Durum		
Değişkenler	N	Yüzde
Evli	62	73,8
Bekâr	22	26,2
Toplam	84	100
Eğitim Durumu		

Kriz Dönemlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Süreçlerinin Sivas İli Boya ve Plastik İşletmeleri Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	N	Yüzde
Orta Öğretim	5	5,9
Lise	7	8,2
Ön Lisans	5	5,9
Lisans	46	55,3
Yüksek Lisans	21	24,7
Toplam	84	100

Araştırmaya katılan katılımcıları % 41,2 kadın %58,2 erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların %73,8 evli olduğunu belirtirken bekar olanların oranı %26,2'dir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında %55,3 ile üniversite mezunu olanlar ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada % 24,7 ile yüksek lisans mezunları yer almaktadır. Üçüncü sırada % 8,2 ile lise mezunları yer almaktadır, son sırayı %5,9 ile ilk okul ve ön lisans mezunları yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Çalıştıkları Çalışma Yıllarına İlişkin Analiz Sonuçları

Çalışma Yılı		
Değişkenler	N	Yüzde
1 yıldan az	5	5,9
1-5 yıl arası	31	36,5
6-10 yıl arası	19	22,4
11-20 yıl arası	21	25,8
20 yıl ve üzeri	8	9,4
Toplam	84	100

Yöneticilerin çalışma yıllarına bakıldığında ilk sırada %36,5 ile 1-5 arası yer almaktadır. İkinci sırada %25,8 ile 11-20 yıl çalışanlar yer almaktadır. Üçüncü sırada ise %22,4 ile 6-10 arası çalışanlar yer almaktadır. Dördüncü sırada % 9,4 ile 20 yıl ve üzeri çalışanlar yer almaktadır. Beşinci ve son sırada %5,9 ile 1 yıldan az çalışanlar yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Görev Yaptıkları Pozisyona İlişkin Analiz Sonuçları

İşletmedeki Pozisyon		
Değişkenler	N	Yüzde
İşletme Sahibi	22	25,9
Genel Müdür	20	23,5
İnsan Kaynakları	15	17,6
Diğer	27	33
Toplam	84	100

Çalışmaya katılanların işletmedeki pozisyonlarına bakıldığında ilk sırada %33 ile diğer seçeneği yer almaktadır. İkinci sıra %25,9 ile işletme sahiplerinin yer aldığı görülmektedir.

3.3. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan işletmelerden boya sektörü içerisinde faaliyet gösterenlerden 22 tane çalışanı daha kriz durumu ile karşı karşıya kalmışken, 20 tane işletme çalışanının ise kriz durumu ile karşı karşıya kalmadığını ifade etmiştir. Plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerden 27 tane işletme çalışanının kriz durumu ile karşı karşıya kaldığı ifade edilirken 15 tane çalışanın ise kriz durumu ile karşı karşıya kalmadığını ifade etmiştir. Gerçekleştirilmiş olan analiz neticesinde $p=0,5 > ,258$ olduğu sonucu elde edilmiştir. Söz konusu neticeden hareket edildiğinde, sektörler arasın anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür. İşletmelerden boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olanlar ile plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmeler ile karşılaştırıldığında, boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerin, plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelere kıyasla kriz durumlarından çok daha fazla etkilenmiş olduğu görülmektedir.

Tablo 4. İşletmelerin Daha Önce Bir Kriz Yaşayıp Yaşamadıklarına İlişkin Analiz Sonuçları

	Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	p
Boya	22	20	42	1,228	,258
Plastik	27	15	42	1,228	,258
Toplam	49	35	84	1.228	,258

Araştırmaya katılan işletmelerden boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olanlardan 20 tane işletme yöneticisi eğitim ve geliştirme faaliyetlerini sürdürdüğünü ifade etmekte iken, işletmelerden boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olanlardan 22 tane işletme yöneticisi eğitim ve geliştirme faaliyetlerini sürdürmediklerini ifade etmiştir. Plastik sektörü içerisinde hizmet vermekte olan işletmelerden 18 tane işletme çalışanı eğitim ve geliştirme faaliyetlerini sürdürdüğünü ifade etmekte iken plastik sektörü içerisinde hizmet vermekte olan işletmelerden 23 tane işletme çalışanı eğitim ve öğretim faaliyetlerini devam etmediğini belirtmiştir.

Tablo 5. Kriz Döneminde Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerine İlişkin Analiz Sonuçları

	Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	p
Boya	20	22	42	1,229	,587
Plastik	18	24	42	1,229	,587
Toplam	38	45	84	1.229	,587

Yapılmış olan analiz neticesinde $p=0,5 < ,587$ olarak bulunmuştur. Söz konusu neticelerden hareket edildiğinde, işletmeler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür.

Tablo 6. Kriz Dönemi Kariyer Planlamaya İlişkin Analiz Sonuçları

	Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	p
Boya	12	30	42	1,150	,425
Plastik	8	34	42	1,150	,425
Toplam	20	64	84	1.150	,425

Araştırmaya katılan boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 12 tane çalışan kariyer planlama yaparak bu şekilde faaliyetlerini sürdürdüğünü ifade ederken, boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 30 tane çalışan kariyer planlama yapmamış olduklarını ifade etmiştir. İşletmelerden plastik sektörü içerisinde

faaliyet göstermekte olanlarda yer alan 8 tane işletme çalışanın kariyer planlama faaliyetlerini sürdürdüklerini ifade etmekte iken, plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 34 tane işletme çalışanın kariyer planlama faaliyeti yapmamış olduklarını ifade etmiştir. Yapılmış olan analiz neticesinde $p=0,5 > ,425$ olarak bulunmuştur. Elde edilen söz konusu neticeden hareket edildiğinde, iki sektör arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Boya sektörün çalışanların kriz döneminde bile çalışanların kariyer planlamalarına dikkat ettikleri görülmüştür.

Tablo 7. Kriz Dönemi Performans Kriterlerinde Yaşanan Değişime İlişkin Analiz Sonuçları

	Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	p
Boya	21	21	42	1,568	,690
Plastik	22	19	42	1,568	,690
Toplam	43	40	84	1,568	,690

Araştırmaya katılan işletmelerden boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olanların işletmelerin kriz dönemlerinde performans kriterlerinde bir değişiklik gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini tespit edebilmek amacıyla yapılmış olan analiz neticesinde: işletmelerden boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olanlarda yer alan 21 tane çalışan tarafından performans değerlendirme konusunda sisteminde bir değişiklik gerçekleştirildiğini ifade edilmekte iken, boya sektörü içerisinde faaliyet göstermek olan işletmelerin içerisinde yer alan 21 tane çalışan tarafından ise performans değerlendirme konusunda hiçbir değişiklik yapılmadığı ifade edilmiştir. Plastik sektörü içerisinde yer alan 22 tane çalışan tarafından performans değerlendirme sisteminde bir değişiklik yapılması yoluna gidildiği ifade edilmekte iken, plastik sektörü içerisinde yer alan 19 tane çalışan tarafından ise performans değerlendirme sisteminde hiçbir değişiklik yapılmadığı ifade edilmiştir. Yapılmış olan analiz neticesinde $p=0,5 < ,690$ olarak bulunmuştur. Elde edilen söz konusu neticeden hareket edildiğinde, iki sektör arasında performans değerlendirme kriterleri açısından anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 8. Krizde Uygulanacak Politikalar İçin Çalışanların Önceden Bilgilendirme Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Analiz Sonuçları

	Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	p
Boya	19	23	42	1,925	,789
Plastik	18	23	42	1,925	,789
Toplam	37	46	84	1,925	,789

Araştırmaya katılan boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerden krizin meydana geldiği dönemlerde uygulanacak olan politikaların çalışanlara çok daha evvelden haber verilip verilmediği tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilmiş olan analiz neticelerinden hareket edildiğinde: işletmelerden boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olanların içinde yer alan 19 tane çalışan tarafından kriz dönemlerinde uygulanacak olan politikaların daha evvelden kendilerine haber verildiği ifade edilmekte iken, boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 23 tane çalışan tarafından ise kriz dönemlerinde uygulanacak olan politikaların çalışanlara daha evvelden haber verilmediği ifade edilmiştir. Plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerin içerisinde yer alan 18 tane çalışan tarafından ise daha evvelden haber verildiği ifade edilmekte iken, plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 23 tane çalışan tarafından ise kriz dönemlerinde uygulanacak olan politikaların çalışanlara daha önceden haber verilmediği

ifade edilmiştir. Yapılmış olan analiz neticesinde $p=0,5 < ,789$ olarak bulunmuştur. Söz konusu neticeden hareket edildiğinde, iki farklı sektör arasında anlamlı bir fark görülememiştir.

Tablo 9. Çalışanlardan Kendi Rızaları İle İşten Ayrılmalarının İstenip İstenmemesine İlişkin Analiz Sonuçları

	Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	P
Boya	12	30	42	4,521	,320
Plastik	18	24	42	4,521	,320
Toplam	30	54	84	4,521	,320

Araştırmaya katılan boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde kriz yaşanan dönemlerde çalışanlarından kendi istekleriyle işten ayrılmalarını talep edip etmediklerini tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilmiş olan analiz neticesine göre: Boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 12 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 30 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. İşletmelerden plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olanların içinde yer alan 18 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 23 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. Yapılmış olan analiz neticesinde $p = 0,5 > ,320$ olarak bulunmuştur. Söz konusu neticeden hareket edildiğinde, çalışanlarından işten kendi istekleriyle ayrılmalarının talep edilip edilmediğinin sektörler arasındaki ilişkisi göz önünde bulundurulmuş ve aralarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Boya sektörü içerisinde çalışmakta olan işletme yöneticileri plastik sektörü içerisinde çalışanlardan daha çok kendi istekleri ile işten ayrılmalarını istemiştir.

Tablo 10. Katılımcı Yönetim Uygulamasının Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Analiz Sonuçları

	Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	p
Boya	22	20	42	,292	,720
Plastik	24	18	42	,292	,720
Toplam	46	38	84	,292	,720

Araştırmaya katılan boya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden kriz dönemlerinde katılımlarına izin verilip verilmediğine bakılmış olup, boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 22 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmiş iken, boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 20 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. Plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 24 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 18 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. Gerçekleştirilmiş olan analiz neticesinde $p = 0,5 < ,720$ olarak bulunmuştur. Söz konusu neticeden hareket edildiğinde, katılımcı yönetimin uygulanıp uygulanmadığının sektörler arasındaki ilişkisi göz önünde bulundurulmuş ve aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 11. Kriz Sonrasında İnsan Kaynakları Politikalarının Değişip Değişmediğine İlişkin Analiz Sonuçları

	Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	p
Boya	22	20	42	3,578	,488
Plastik	28	14	42	3,578	,488
Toplam	50	34	84	3,578	,488

Araştırmaya katılan boya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde görev alan 22 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev alan 20 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. Plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev alan 27 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev alan 14 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. Gerçekleştirilmiş olan analiz neticesinde $p = 0,5 > ,488$ olarak bulunmuştur. Söz konusu analiz neticesinde, işletmelerin kriz neticesinde insan kaynakları politikalarında bir değişiklik yapıp yapılmadığının sektörler arasındaki ilişkisi göz önünde bulundurulmuş ve aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür.

Tablo 12. Kriz Döneminde Kararların Netliğine İlişkin Analiz Sonuçları

	Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	p
Boya	11	31	42	1,420	,728
Plastik	14	28	42	1,420	,728
Toplam	25	59	84	1,420	,728

Araştırmaya katılan boya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde kriz dönemlerinde karar netliğinin bozulup bozulmadığına bakılmış ve 11 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, 31 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. Plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev yapmakta olan çalışanlarından 13 tanesi tarafından evet yanıtı verilmekte iken, 28 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. Gerçekleştirilmiş olan analiz neticesinde $p = 0,5 < ,517$ olarak bulunmuştur. Söz konusu analiz neticesinde işletmelerin karar netliğinde bozulma meydana gelip gelmediğinin sektörler arasındaki ilişkisi göz önünde bulundurulmuş ve sektörler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 13. Tasarruf ve Küçülme Yoluna Gidilip Gidilmeyeceğine İlişkin Analiz Sonuçları

	Evet	Hayır	Diğer	Toplam	Ki-Kare	P
Boya	30	12	3	42	,893	,543
Plastik	33	9	2	42	,893	,543
Toplam	63	16	2	84	,893	,543

Sivas Organize Sanayi Bölgesinde boya ve plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerin ilerde bir kriz meydana gelirse küçülme ve tasarruf yöntemine başvurup başvurmayacağına tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olan analiz neticesinde: boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev alan 30 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, 12 tane yönetici tarafından hayır yanıtı verilmiştir. Plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev yapmakta olan 33 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, 9 tane çalışan tarafından hayır yanıtı verilmiştir.

Gerçekleştirilmiş olan analiz neticesinde $p = 0,5 < ,543$ olarak bulunmuştur. Söz konusu analiz sonucundan hareket edildiğinde, sektörler arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

SONUÇ

Küreselleşen dünyada işletmeler varlıklarını devam ettirebilmek için yeni stratejiler geliştirmek zorundadırlar. Küresel sistemde oluşabilecek krizlerden kaçma mümkün değildir. Bu yüzden alınacak tedbirler sayesinde krizlerden en az seviyede etkilenmemin yollarını aramak gerekmektedir. İşletmeler yeni politikalar belirlerken insan faktörünü göz ardı etmemesi gerekmektedir. İnsan kaynağı işletmelerin en önemli girdisi insan faktörü olmuştur. Bu faktör iyi yönetilebilirse işletmeler için büyük avantaj sağlamaktadır. Kriz sürecinde insan kaynaklarının önemi biraz daha artmaktadır. İnsan kaynakları kriz sürecinde çalışanları motive ederek oluşabilecek olumsuzluklardan kurtarabilmektedir.

Yapılan araştırma kapsamında, plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olanların içinde yer alan 18 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde yer alan 23 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. Yapılmış olan analiz neticesinde $p = 0,5 > ,320$ olarak bulunmuştur. Söz konusu neticeden hareket edildiğinde, çalışanlarından işten kendi istekleriyle ayrılmalarının talep edilip edilmediğinin sektörler arasındaki ilişkisi göz önünde bulundurulmuş ve aralarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Boya sektörü içerisinde çalışmakta olan işletme yöneticileri plastik sektörü içerisinde çalışanlardan daha çok kendi istekleri ile işten ayrılmalarını istemiştir.

Yapılan araştırmanın sonucunda karar verme netliğinde bozulma ifadesine, plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev yapmakta olan çalışanlarından 13'ü evet yanıtı vermiş, 28 tane çalışan ise hayır yanıtı verilmiştir. Yapılan analizler neticesinde $p = 0,5 < ,517$ olarak bulunmuştur. Söz konusu analiz sonucunda işletmelerin karar netliğinde bozulma meydana gelip gelmediğinin sektörler arasındaki ilişkisi göz önünde bulundurulmuş ve sektörler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Ayrıca işletmelerin kriz neticesinde insan kaynakları politikalarında bir değişiklik yapılıp yapılmadıklarına ilişkin ifadeye plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev alan 27 tane çalışan tarafından evet yanıtı vermiş, plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev alan 14 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. Gerçekleştirilmiş olan analiz neticesinde $p = 0,5 > ,488$ olarak bulunmuştur. Söz konusu analiz neticesinde, işletmelerin kriz neticesinde insan kaynakları politikalarında bir değişiklik yapıp yapılmadığının sektörler arasındaki ilişkisi göz önünde bulundurulmuş ve aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür.

İşletmelerin ileride bir kriz meydana gelirse küçülme ve tasarruf yöntemine başvurup başvurmayacağına tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olan analiz neticesinde: boya sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev alan 30 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, 12 tane yönetici tarafından hayır yanıtı verilmiştir. Plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev yapmakta olan 33 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, 9 tane çalışan tarafından hayır yanıtı verilmiştir. Gerçekleştirilmiş olan analiz neticesinde $p = 0,5 < ,543$ olarak bulunmuştur. Söz konusu analiz sonucundan hareket edildiğinde, sektörler arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Araştırmaya katılan boya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde kriz dönemlerinde karar netliğinin bozulup bozulmadığına bakılmış ve 11 tane çalışan tarafından evet yanıtı verilmekte iken, 31 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. Plastik sektörü içerisinde faaliyet göstermekte olan işletmelerde görev yapmakta olan çalışanlarından 13 tanesi tarafından evet yanıtı verilmekte iken, 28 tane çalışan tarafından ise hayır yanıtı verilmiştir. Gerçekleştirilmiş olan analiz neticesinde $p = 0,5 < ,517$ olarak bulunmuştur. Söz konusu analiz neticesinde işletmelerin karar netliğinde bozulma meydana gelip gelmediğinin sektörler arasındaki ilişkisi göz önünde bulundurulmuş ve sektörler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Yapılan araştırmanın sonucunda boya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde karar netliğinin bozulduğu görülmüştür. Çalışanların kendi rızaları ile işten ayrılmasını istenip istenmediğine bakıldığında ise boya sektöründe faaliyet gösteren firmaların bu istekte bulunduğu görülmüştür. Boya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin kariyer planlaması yaptığı sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak kriz sürecinde işletmelerde panik havası oluşabilmektedir. Söz konusu durum zaten güç halde olan işletmelerin halini çok daha kötü bir hale getirecektir. Bu yüzden kriz dönemlerinde insan kaynaklarına düşen görev artmaktadır.

KAYNAKÇA

Akgemci, Tahir ve Güleş Kürşat Hasan (2010) *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. Ankara: Gazi Kitapevi

Haşit, Gürkan (2013). "Kriz Kavramı Ve İşletmeler Açısından Kriz Yaratan Faktörler"(ed. Gürkan HAŞİT). *Kriz İletişimi Ve Yönetimi*. Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları Saray Matbaacılık.

Öncül, Sadık Mehmet, Taraf Hasan Filizöz Berrin (2005). *Sivas Sanayi İşletmeleri ve Kriz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şen, Fatih (2011). *Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde Kriz Yönetimi Ve Bir Örnek Olay Analizi*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.

Tüz Vergiliel Melek (1996), *Kriz Döneminde İşletme Yönetimi*. Bursa: Ekim Kitap Evi.

Yavaş, Engin (2014). *İşletmelerin Kriz Dönemlerinde Uyguladıkları İnsan Kaynakları Politikalarının, İşletmelerin Kriz Aşabilirliğine Olan Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı,