

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM YÖNETİMİ KAVRAMININ BİBLİYOMETRİK ANALİZ YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ

Zehra ANTEP* & Abdullah TÜRK**

Öz

Teknolojik gelişmelerin yaşanması ile küreselleşmenin hız kazandığı günümüz dünyasında her şey değişim halindedir. Sürekli ve artan bir hızla değişen şartlar karşısında işletmeler varlıklarını koruyabilmek için değişen iş dünyasına ayak uydurmak, bunun için ise değişim gerçekleştirmek zorunda kalmaktadırlar. Bu noktada ise "örgütsel değişim" kavramının önem kazandığı ve örgütsel değişim sürecinin iyi bir şekilde analiz edilerek yönetilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu düşünceden hareketle bu çalışmanın temel amacı örgütsel değişim yönetimi konusunda yayınlanmış araştırma makalelerinin bibliyometrik analizini yaparak örgütsel değişim yönetimi konusuna makro perspektif getirmektir. Öncelikle değişim ve örgütsel değişim kavramsal olarak değerlendirilmiş ve örgütsel değişim yönetimi konusu süreç olarak ele alınmıştır. Araştırma verileri Web of Science (WoS) veri tabanından elde edilmiştir. Elde edilen verileri analiz etmek için VOSviewer bilimsel haritalama programı kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel değişim yönetimi konusunda yapılan çalışmalarda en çok kullanılan anahtar kelimelerin "örgütsel değişim" ve "değişim yönetimi" olduğu; en çok çalışma üretilen ülkenin Amerika olduğu; en çok çalışma yayınlanana derginin "Journal of Organizational Change" olduğu; en çok çalışma yapan yazarın Suresh olduğu ve en çok ortak atık yapılan yazarın Kotter olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Değişim, Değişim Yönetimi, Bibliyometrik Analiz.

INVESTIGATION OF THE CONCEPT OF ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT USING BIBLIOMETRIC ANALYSIS METHOD

Abstract

In today's world, where globalization is achieving momentum with technological developments, everything is in a state of change. In the face of changing conditions, businesses are forced to make changes in order to protect their assets and adapt to new conditions. At this point, it has become clear that the concept of "organizational change" has gained importance and the need to analyze and manage the organizational change process well. Based on this idea, the main purpose of this

* Dr., İstanbul Topkapı Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, zehraantep@topkapi.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1349-4401>

** Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, abdullahturk@bilgi.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2804-4203>

study is to conduct a bibliometric analysis of published research articles on organizational change management and to bring a macroscopic perspective to the subject of organizational change management. First of all, change and organizational change were evaluated conceptually and the issue of organizational change management was discussed as a process. Research data were obtained from the Web of Science (WoS) database. VOSviewer scientific mapping program was used to analyze the data. According to the findings of the analysis, it was determined that the most used keywords in the studies published on organizational change management were "organizational change" and "change management". The country where the most articles are produced is America; The journal in which the most studies were published was "Journal of Organizational Change"; It was determined that the author who published the most studies was Suresh and the author who was most commonly cited was Kotter.

Keywords: Organizational Change, Change Management, Bibliometric Analysis.

Giriş

"Değişmeyen tek şey değişimim kendisidir" değişimiyle Herakleitos'tan (M.Ö. 540-480) günümüze insanoğlu değişim kavramı ile aşına olmuştur. Herakleitos'a göre evren akıp giden bir ırmak gibi sürekli değişim halindedir ve bu değişim içinde aynı kalan hiçbir şey yoktur (Kranz, 1941). Platon (M.Ö. 427-347) gerçek ile görünüş arasında ayırım yaparak gerçeğin değişmeyip yalnızca görünüşün değiştiğini ileri sürmüştür. Platon ayrıca dünyanın sürekli bir değişim halinde olduğunu dolayısıyla da bir gerçekliğe sahip olmadığını savunur (Cevizci, 2009, s. 146). Aristoteles (M.Ö. 384-322) ise değişimi "varlığın özü gereği olması gereken yerden uzaklaşması" olarak tanımlamaktadır (Arı Çil, 2021, s. 120).

Değişim kavramı, günümüzde halen çok sayıda araştırma alanının odak noktası halindedir. Değişim örgütsel açıdan değerlendirildiğinde çok geniş bir kavram olduğu için araştırmacıların konuya farklı açılardan yaklaştıkları görülmektedir. Bazı araştırmacılar örgütsel değişimin nasıl başladığına odaklanırken; bazıları değişimi kimin başlattığına; bazıları ise kimin kısıtladığına odaklanmışlardır.

Örgütsel değişimin nasıl gerçekleştiği dikkate alındığında alan yazınında planlı ve plansız olmak üzere iki değişim türü temel alınsa da Dunphy ve Stace (1993) durumsal değişimi; Bamford ve Forrester (2003) tercihli değişimi; Gaffney (2010) ise organik ve travmatik değişimi bu iki türe (planlı-plansız) ilave olarak önermektedir. Şüphesiz örgütsel değişim konusundaki en temel görüş "planlı değişim" yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre değişim, örgütün istenmeyen bir durumdan istenen bir duruma nasıl geçeceğinin planlandığı ve uygulandığı bir süreç olarak kabul edilir (Burnes, 2005, ss. 397-400).

Literatürün önde gelen araştırmacılarının yapmış oldukları çalışmalarda gösterildiği üzere örgütlerde meydana gelen değişim tek bir yönüyle

incelenecek bir kavram değildir. Değişim olayı bir süreç olarak gerçekleşmektedir. Değişimin gerçekleşme süreci de örgütten örgüte farklılaşmaktadır. Bu sürecin iyi bir şekilde analiz edilerek yönetilmesi, örgütlere birçok yönden fayda sağlayacaktır. Bu nedenle örgütsel değişim alan yazınının hangi konular üzerinde yoğun olarak çalışıldığının tespit edilmesi ve bu konuda çalışan araştırmacılara ışık tutulması amacıyla bibliyometrik bir analiz yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bu düşünceden hareketle ortaya konulan bu çalışmanın amacı değişim, örgütsel değişim ve değişim yönetimi kavramlarını açıklamak ve ayrıca "örgütsel değişim yönetimi" alanının hangi konular üzerinde yoğun olarak çalışıldığını; alanda hangi yazarların ön plana çıktığını; yazarlar, yayınlar, yayınların ortaya çıktığı ülkeler arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Böylelikle değerlendirme sonuçlarının araştırmacılara ışık tutması, karar vericilere destek olması ve literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle değişim ve örgütsel değişim kavramsal olarak değerlendirilmiştir. Örgütsel değişim yönetimi kavramı ise süreç olarak ele alınmıştır.

1.1. Değişim ve Örgütsel Değişim

Değişim kavramı, eski çağlardan günümüze farklı disiplinler altında açıklanmıştır. Farklı disiplinlerde değişim çürüme, çözülme, gelişme ileriye gitme, modernleşme veya yenilik gibi kavramlarla benzer anlamda kullanılıyor olsa da tüm bunları içerisine alan geniş bir kavram olarak ele alınmakta ve mevcut durumdan bir başka duruma dönüşmeyi ifade etmektedir.

Başaran (2004, s. 304) tarafından değişim “bir bütünün parçalarının birbiriyle ilişkilerinde önceki yapısına göre niceliksel ve niteliksel olarak gözlenebilir bir farklılığın olmasıdır” şeklinde tanımlanmaktadır. Poole vd. (2000, ss. 3-7) ise değişimi “bir varlık içerisinde zamanla gerçekleşen farklılığın görgül olarak incelenmesidir” şeklinde ifade etmişlerdir. Bu varlık bir örgütün tüm yapı ve süreçleri olabileceği gibi, bireysel bir iş, grupsal bir çalışma ya da örgütsel bir strateji de olabilir. Çağlar'a (2015, s. 54) göre ise değişim, örgütün yapısını oluşturan farklı unsurların birbirleriyle ya da örgütün bütünüyle olan ilişkisinde oluşabilecek farklılaşmalardır. Bu durumda örgütsel değişim, işletmenin bütün unsurlarında meydana gelebilecek her türlü değişim olarak kabul edilebilir (Koçel, 2011, s. 668).

Sürekli ve artan bir hızla değişen ve küreselleşen günümüz dünyasında örgütler varlıklarını sürdürebilmek için değişen yenedünyaya ayak uydurmak zorunda kalmaktadırlar. Bu noktada ise “örgütsel değişim” kavramının önem kazandığı ve örgütsel değişim sürecinin iyi bir şekilde analiz edilerek yönetilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Teknolojik gelişmeler, sosyal, siyasal ve ekonomik koşullar gibi örgütün içerisinde bulunduğu çevrede meydana gelen gelişmeler, örgütleri değişime zorlamaktadırlar. Ancak örgütsel değişim gerekliliği sadece çevresel şartlar nedeniyle değil örgütün bulunduğu rekabetçi pozisyonda çekici kuvvet halini alma isteğinden de çıkabilir. Bu noktada örgütlerdeki yöneticilerin strateji ve hedefleri örgütlerin değişim çabasına girmelerinde önemli bir etkidir. Bu çabanın temelinde örgütsel süreçlerin daha iyi işlemesi ve daha yüksek performans çıktısı elde etme düşüncesi yatmaktadır (Kotter, 1995, ss. 60-65).

Örgütler, açık sistemlerdir ve sürekli çevreleri ile etkileşim halindedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2021, s. 254). Örgütsel değişim, örgütün iç veya dış çevresinde meydana gelen değişimlere uyum sağladığı ve böylelikle örgütün gelişimini olanaklı kılan uzun vadeli bir süreçtir (Karakullukçu ve Eroğlu, 2020, s. 23). Örgütsel değişim, örgütün gelişimi için yapı, sistem, kültür, strateji ve teknoloji gibi unsurlar üzerinde oluşturulan, örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik çabalardır (Choi, 2011). Örgütsel değişim sürecinde değişen yapı eski halinden uzaklaşıp yeni bir hale dönüşmektedir. Değişim süreci dinamik bir yapıyı ifade eder. Bu nedenle örgütler statik yapılar değil, değişen, dinamik yapılardır (Burke, 2002, s. 530).

1.2. Örgütsel Değişim Yönetimi

Örgütsel değişim sürecini açıklamaya yönelik olarak literatürde yer alan çok sayıda model bulunmaktadır. Bu modeller değişim süreçlerini yönetirken örgüt yöneticilerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Örgütlerin faaliyet alanları bir birinden farklılık göstermektedir. Bu durumdaher örgüt kendine has nitelik ve şartlara sahip olduğu için muhtemel bir değişim sürecinde kendi özelliklerine uygun bir model seçerek, süreçlerini yapılandırmalıdır.

Değişim sürecinin iyi bir şekilde anlaşılması açısından Kurt Lewin tarafından geliştirilen değişim modeli, genel bir çerçeve sunmaktadır. Lewin (1951) değişim sürecini üç aşamalı akışkan bir sistem olarak ele almaktadır. Bu üç aşama sırasıyla "çözülme" (unfreeze), "değişim" (transition) ve "yeniden dondurma" (refreeze) süreçlerinden oluşmaktadır. Lewin'in (1951) değişim modeli, planlı değişim için önerilen modellerden ilkidir ve daha sonra geliştirilen planlı değişim modelleri onun değişim teorisine dayanmaktadır (Burnes, 2004, ss. 985-987).

Kotter (1995, s. 61) ise, temeli Lewin'in (1951) modeline dayanan sekiz aşamalı değişim modelinde örgütsel değişimin başarısızlıkla sonuçlanmasının nedenlerine odaklanmıştır. Modelde, örgütsel değişim sürecine liderlik penceresinden bakarak, başarısızlık nedenlerini güven düşüklüğü, ekip çalışmasının eksikliği, bilgisizlikten kaynaklanan korku ve liderin yetersizliği gibi faktörlere bağlamıştır.

Stouten vd. (2008, s. 755), birçok değişim çabasının başarısızlığa uğramasının nedenlerini değişimin bir süreç olduğunun ve değişim için zamana ihtiyaç duyulduğunun göz ardı edilmesi olarak görmektedir. Ayrıca değişim sürecinde atılan adımlardaki hataların değişim üzerinde yıkıcı bir etki yaratarak, değişimin hızını ve değişimle elde edilecek çıktıları azalttığını belirtmektedir.

Örgütsel değişim sürecinde örgütün yapısı, teknolojik süreçleri ve insan kaynağı bir bütün olarak ele alınması ve birlikte yönetilmesi gereken bir süreci ifade eder. Bu bağlamda örgütsel değişim sürecinde karşılıklı ilişki içerisinde olan dört değişkenin varlığından bahsedilmektedir (Çelebioğlu, 1990, s. 107; Baştan, 2003, s. 198; Koçel, 2011, s. 674). Bu değişkenler şu şekilde tanımlanmaktadır:

- İnsan, müşteri ve çalışan olarak örgütlerin tüm unsurlarının belirleyicisidir.
- Süreç, bir hizmet ya da üretim hattı boyunca tümleşim ve çabaların hepsini kapsamı içine almaktadır.
- Yapı, yetki, görev ve iş akışı vb. sistemleri içine almaktadır.
- Teknoloji, sistem içinde bilgiyi işleyen, kullanan, denetleyen, sorunlara çözüm yolu bulan tekniklerin tümünü kapsamaktadır.

Prastacos vd. (2002, s. 56) de benzer şekilde örgütlerde uygulanacak değişim stratejilerinin yapı, süreç, insan, teknoloji ve strateji olmak üzere beş alanda gerçekleştirilmesi gerektiğini öne sürmektedirler. Bununla birlikte yazarlar küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin sonucunda rekabetin artması ve tüketici tercihlerinin değişmesi gibi etkenlerin değişim stratejileri uygulanırken göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Ayrıca yazarlar örgütsel değişimin başarılı yönetilmesi için iki önemli faktör üzerine dikkat çekmektedir. Bunlar örgütün yapı ve süreçlerinde esnekliği sağlamak ve inovasyon yaratmaktır.

Burnes (2017, s. 410) ise değişim sürecini, değişimin hem örgütsel (kültür, yapı ve süreç) boyutunu hem de bireysel (tutum, davranışlar, görevler ve prosedürler) boyutunu olarak ele alarak anlatmaktadır. Ayrıca örgütlerde değişim sürecini yönetirken tek bir ideal stratejibelirlemenin doğru olmayacağını belirtmektedir. Örgütsel değişimin başarıyla gerçekleştirilmesi için değişimin neden gerçekleştirildiği ve değişimin amaçlarının ne olduğunun doğru bir şekilde saptanarak örgütün içinde bulunduğu ortama uygun bir strateji seçilmesinin önemini vurgulamaktadır. Yazar başarılı örgütlerin sürekli değişim için risk alarak ilerlemesi gerektiğinin altını çizmektedir.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, veri toplama yöntemi ve analizi, bulgular ait tablolar ve yorumlarına yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bilgi değişiminin temelini oluşturur; değişim ise bilgi toplumu olmanın sonucudur. İçerisinde bulunduğumuz bilgi çağında ise örgütlerin, ayakta kalabilmek ve yeniliklere uyum sağlayabilmek için değişen bilgiyi iş süreçlerine uyumlaştırabilmeleri önemlidir. Bu durum bize örgütsel değişim alanında geliştirilmiş yayınlardan elde edilen bilimsel verileri kullanarak alanın hangi yöne doğru evrildiğini ortaya çıkaran bibliyometrik yöntemlerin gerekliliğini hissettirmiştir.

Bibliyometrik analiz alan yazınında önde gelen çalışmacılardan Pritchard'a (1969, s. 348) göre "bibliyometri, matematik ve istatistik metodlarının kitaplara ve diğer iletişim ortamlarına uygulanması" şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile bilimsel yayınlara ait yazarların, ülkelerin, alanların, disiplinlerin, birbirleriyle olan ilişkilerinin gösteren niceliksel analizidir (Van Eck ve Waltman 2010, s. 536).

Bibliyometrik yöntemler alanda yaşanan evrimi gözler önüne sererek araştırmacıyı mikro bakış açısından makro bakış açısına doğru yönlendirmektedir. Böylece araştırmacı hem alanının dinamiklerini daha geniş bir perspektifle inceleme olanağı hem de alandaki boşlukları tespit etme olanağı elde etmiş olacaktır. Bu düşünceden hareketle bu araştırmada "Örgütsel Değişim Yönetimi" konulu çalışmalarda önde gelen yazarlar, dokümanlar, organizasyonlar ve ülkelere ait verilerin bir atıf analizi tekniği olan citation (atıf), bibliographic coupling (bibliyografik bağlantı) ve co-citation (ortak atıf) teknikleri kullanılarak ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu sayede bibliyografik eşleştirme bağı güçlü yazarlar, yayınlara, dergiler ve ülkeler belirlenerek elde edilen veriler ışığında araştırmacılara yol haritası oluşturulması hedeflenmiştir.

2.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

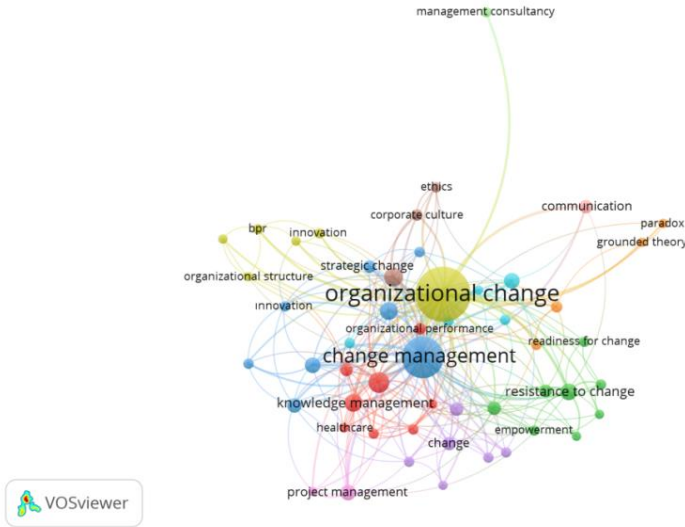
Araştırma kapsamında yazarlar, atıflar, dergiler ve ülkeler arasındaki ilişkileri analiz etmek için bibliyometrik ağların görselleştirilmesi amacıyla tasarlanmış bir bilimsel haritalama programı olan VOSviewer kullanılmıştır. Araştırma verileri WoS (Web of Science) veri tabanından elde edilmiştir. WoS'un tercih edilme sebebi, sosyal bilimler alanında çok sayıda dergiyi kapsamına alması ve etki faktörü yüksek dergilerin büyük bir kısmının WoS veri tabanında yer almasıdır. Diğer taraftan bu durum çalışmanın en temel kısıtını oluşturmakla birlikte, araştırmanın alt kısıtlarını SSCI, SCI, SCI-Expanded kapsamında taranan dergilerin araştırma makaleleri oluşturmuştur. Ayrıca bu makaleler arasında "işletme" ve "yönetim bilim" alanlarında yayın yapan dergiler arama kriterine dahil edilmiştir. Araştırma verilerinin yukarıda sayılan kısıtlar ile birlikte "Örgütsel Değişim Yönetimi" konusunun geçtiği başlıklar, özetler ve anahtar kelimelerde taratarak çekilmiş olması çalışmanın başka bir kısıtı olarak değerlendirilebilir.

2.3. Bulgular

Bulgular, VoS (Visualization of Similarities; Benzerliklerin görselleştirilmesi) bilimsel haritalama yöntemi ile elde edilmiştir. Bilimsel haritalama anahtar kelimeler üzerinden yapılmıştır ve görselleştirmelerin yorumu, şekiller ve tabloların altında ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda ilk elde edilen veri Örgütsel Değişim Yönetimi konusunda yapılan çalışmalarda en çok kullanılan kelimelerin tespit edilmesi üzerine olmuştur. Bu kelimelerin kullanım yoğunluğunun VOSviewer programındaki görseli ise Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1. Genel Kelime Bulutu



Şekil 1'deki haritaya göre renklerin yoğunluğuna bakıldığında en çok kullanılan terim Örgütsel Değişim (organizational change), onu takip eden ikinci kelimenin ise Değişim Yönetim (change management) olduğu görülmektedir. Örgütsel değişim yönetimi konusunun yoğun olarak yapısal değişim odağında organizasyonel seviyede kullanıldığı ve alanların liderlik, insan kaynakları yönetimi, bilgi yönetimi, örgütsel performans ve yenilik yönetimi gibi temel alanlarla ilişkili olarak ele alındığı görülmektedir.

Analiz sonucunda araştırılan bir diğer nokta ise ülkelerin "Örgütsel Değişim Yönetimi" alanına ne oranda katkı sağladığı üzerine olmuştur. Yayın sayısına göre alanına katkıda bulunan ülkelere ait veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Ülkelere Göre Bibliyometrik Analiz Tablosu

Sıra No	Ülke	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
1	Amerika	710	42101	353555
2	İngiltere	431	17341	220869
3	Avustralya	184	6937	105727
4	Kanada	177	6322	121867
5	Hollanda	129	5862	80901
6	Almanya	121	7008	86128
7	Çin	120	3106	86150
8	Brezilya	120	852	44435
9	Fransa	115	3780	78424
10	İspanya	106	2597	71395
11	İtalya	98	2518	64630
12	İsveç	90	2460	49086
13	Hindistan	83	1519	38088
14	Danimarka	73	2283	43739
15	Finlandiya	72	2045	44891
16	Norveç	50	863	36061
17	İskoçya	50	1826	24268
18	İsviçre	47	1477	34067
19	Güney Kore	42	936	25093

Tablo 1'e göre, Örgütsel Değişim Yönetimi konusuna en çok katkıyı 710 yayın ile Amerika yapmıştır. İngiltere 431 yayın ile ikinci sıradayken Avustralya 184 yayın ile üçüncü sırada yer almaktadır. Tabloda aynı zamanda ülkelerin atıf ve toplam bağlantı güçleri de verilmiştir. Ülkelerin yayınladıkları çalışmalara aldıkları atıflar dikkate alındığında 710 çalışmaya aldığı 42101 atıf ile Amerika öne çıkarken İngiltere ikinci, Avustralya da üçüncü sırada yer alarak literatüreörgütsel değişim yönetimi konusunda nitelik olarak en çok katkı sağlayan ülkeler olarak sıralanmaktadır. Diğer taraftan yayın sayısına göre 6. sırada yer alan Almanya'nın 121 yayına 7008 atıf sayısına sahip olması yapılan çalışmaların niteliği açısından önemini ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte tablo incelendiğinde yayın sayısına göre toplam bağlantı gücü en yüksek ülkenin Avustralya olduğu görülmektedir. Ayrıca ülkelerin VOSwiewer programındaki alıntı bağlantılarının görseli Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 2. En Çok Yayın Yapan Ülkelerin Bağlantı Haritası



Şekil 1'e göre bağlantı gücü en yüksek olan ülke Avustralya'dır. Şekil görselleştirmeden anlaşılacağı üzere Avustralya, Kanada ve Belçika arasındaki bağlantı diğer ülkelere göre daha yoğundur. Diğer bir yoğunluk kümesinin ise Hindistan çevresinde olduğu görülmektedir.

Analizler sonucunda elde edilen bir diğer veri alana en fazla katkı sağlayan yazarlar üzerine olmuştur. Örgütsel Değişim Yönetimi konusunda yapılan çalışmalarda en çok yayın sayısına sahip olan yazarların sıralaması Tablo 2'de verilmiştir.

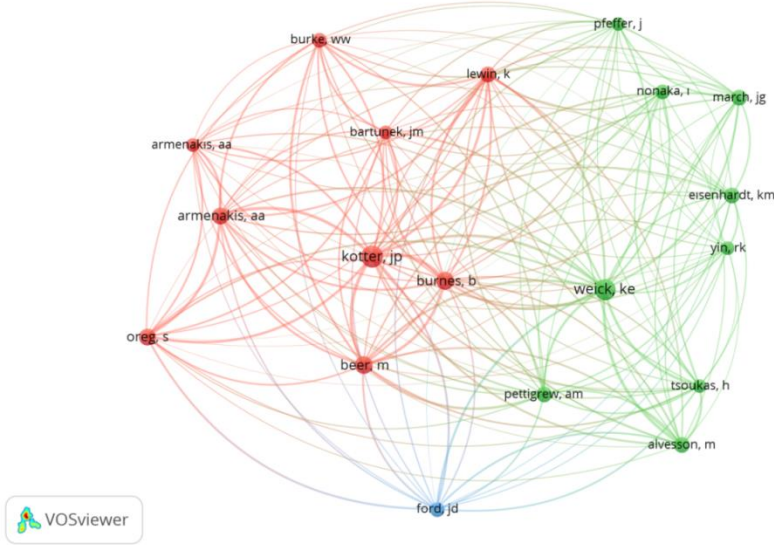
Tablo 2. Yazarlara Göre Bibliyometrik Analiz Tablosu

Sıra No	Yazar	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
1	M. Suresh	5	129	4
2	Tomas Blomquist	4	192	7
3	Monique Aubry	4	171	6
4	Roberto Verganti	4	116	6
5	Aida Idris	4	88	6
6	Rune Lines	4	136	5
7	Andrew Sturdy	4	158	5
8	Haifen Lin	4	53	4
9	Elaine Farndale	4	207	3
10	Fiona Graetz	4	159	3
11	Julian Birkinshaw	4	191	2
12	D. Burhanan	4	238	2
13	Miiia Martinsuo	4	239	2
14	Ruth Alas	4	44	0
15	Mark Hughes	4	6	0
16	Davide Chiaroni	3	336	6
17	Vittorio Chiesa	3	336	6
18	Federico Frattini	3	336	6
19	Fumitaka Furuoka	3	69	6

Tablo 2'ye göre Örgütsel Değişim Yönetimi konusu hakkında en çok çalışma yapan yazarın 5 çalışma ile Suresh olduğu görülmektedir. Tablo incelendiğinde başta gelen isimler Blomquist, Aubry ve Verganti olmak üzere yazarların çoğunlukla 4 ve 3 adet çalışma ile alana katkıda bulunduğu görülmektedir. Tabloda ayrıca yazarların atıf ve toplam bağlantı güçleri de verilmiştir. Yazarların yayınladıkları çalışmalara aldıkları atıflar dikkate alındığında en fazla atıf yapılan çalışmaların 336 atıf ile Chiaroni, Chiesa ve Frattini' nin çalışmaları olduğu görülmektedir. Yayın sayısına göre bağlantı gücü en yüksek olan yazarın ise Furuoka olduğu görülmektedir.

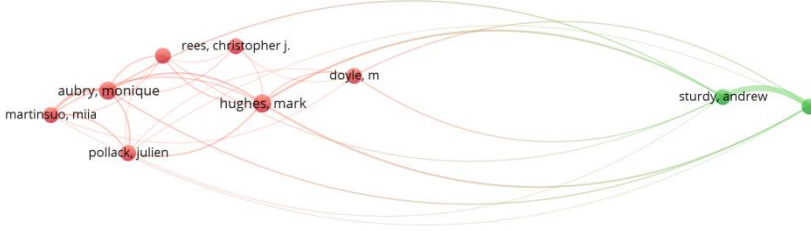
Analizler sonucunda elde edilen bir diğer veri araştırmacıların en çok ortak atıf yaptığı yazarlar hakkında olmuştur. Örgütsel değişim yönetimi konusunda araştırmacıların en çok atıf yaptığı yazarların VOSviewer programındaki ağ görseli Şekil 3'de verilmiştir.

Şekil 3. Ortak atıf Yapılan Yazarların Bağlantı Haritası



Şekil 3 'teki ağ haritasından anlaşılacağı üzere örgütsel değişim yönetimi konusunda araştırmacıların en fazla ortak atık yaptığı yazarın Kotter olduğu görülmektedir. Şekil incelendiğinde diğer bir yoğunluk kümesinin ise Weick çevresinde oluştuğu görülmektedir. Analizler sonucunda elde edilen bir diğer veri birbirleriyle en çok işbirliği içerisinde olan yazarlara hakkında olmuştur. Örgütsel değişim yönetimi konusunda en çok işbirliği yapan yazarlara ait ağ görseli Şekil 4'te verilmiştir.

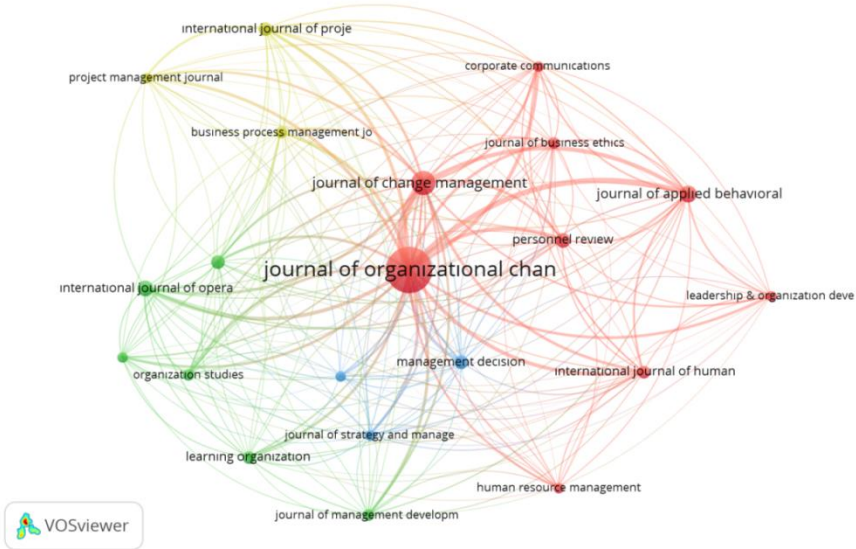
Şekil 4. En Çok İşbirliği Yapan Yazarların Bağlantı Haritası



Şekil 4 'teki haritada incelendiğinde ağ ilişkisi Hughes, Aubry, Pollack, Rees, Martinsuo ve Doyle arasında yoğunlaşırken bunlarla ilişkili olarak diğer bir yoğunluk kümesinin ise Sturdy çevresinde olduğu görülmektedir.

Analizler sonucunda elde edilen bir diğer veri ise örgütsel değişim yönetimi konusunda yayın çıkaran dergiler üzerine olmuştur. Alanda en çok yayın yapan dergilere ait ağ görseli Şekil 5'te verilmiştir.

Şekil 5. En Çok Yayın Yapan Dergilerin Bağlantı Haritası



Şekil 5 'teki ağ haritasından anlaşılacağı üzere örgütsel değişim yönetimi konusunda en fazla yayınların kabul edilip yayınlandığı derginin "Journal of Organizational Change" olduğu; onu takip eden derginin ise "Journal of Change Management" olduğu görülmektedir.

Sonuç

Örgütsel değişim süreci, organizasyonlar için çok boyutlu ve iyi yönetilmesi gereken bir süreci ifade etmektedir. Örgüt yöneticileri bu süreci bilimsel yaklaşımlardan faydalanarak daha başarılı yönetebilir ve sürdürülebilir bir sonuç edebilirler. Örgütsel değişim yönetimi literatürüne geniş bir bakış açısı getirmek istediğimiz bu çalışmayla gerek değişim yönetimi sürecini bilimsel yaklaşımlarla ele almak isteyen yöneticilere gerekse bu konuda bilimsel çalışma yapmak isteyen araştırmacılara ışık tutacak sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda “örgütsel değişim yönetimi” konusunda yapılan çalışmalarda en çok kullanılan anahtar kelimelerin “örgütsel değişim” ve “değişim yönetimi” olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel değişim yönetimi konusunun yoğun olarak yapısal değişim odağında organizasyonel seviyede kullanıldığı ve liderlik, insan kaynakları yönetimi, bilgi yönetimi, örgütsel performans ve yenilik yönetimi gibi temel alanlarla ilişkili olarak ele alındığı görülmektedir. Örgütsel değişim yönetimi konusunda en çok çalışma yapılan ülke Amerika olurken, toplam bağlantı gücü en yüksek ülkenin Avustralya olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel değişim yönetimi alanında çalışma üreten Amerikalı yazarlar ile Avustralyalı yazarların çalıştığı konular alanın geldiği yön ve ilerlediği süreç ile ilgili önemli bilgiler sunarken bu alanda ilerlemek isteyen araştırmacılara daha özgün eserler ortaya koyulması adına yol gösterici olabilir. Örgütsel değişim yönetimi konusunda en çok çalışma yapan yazarın Suresh olduğu, en fazla atıf alan yazarların Chiaroni, Chiesa ve Frattini olduğu ve bağlantı gücü en yüksek olan yazarın ise Furuoka olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kaliteli ve nitelikli eserler üretmek isteyen araştırmacıların ilgili yazarların eserlerini inceleyerek referans almalarının uygun olacağı söylenebilir. Ayrıca araştırmacıların en çok ortak atıf yaptıkları yazarın Kotter olduğu tespit edilmiştir. Buna göre alanın kavramsal niteliği ve temel boyutları açısından Kotter’in araştırmalarının diğer araştırmacılara yön oluşturduğu söylenebilir. Örgütsel değişim yönetimi konusunda en çok çalışma yayınlayan dergilerin “Journal of Organizational Change” ve “Journal of Change Management” olduğu tespit edilmiştir. Bu dergiler ilgili alanda araştırma yapan yazarlar için gerek etkili araştırmalara ulaşmak; gerek çalışmaların kalite düzeyi hakkında kendilerine metrik oluşturmak; gerekse daha geniş kitleye hitap etmek adına önemlidir. Buna göre alanda etkili çalışma yapmak isteyen, daha büyük bağlantı gücü hedefleyen ve atıf bakımından öne çıkarak nitelikli eserler yayınlamak isteyen araştırmacıların öncelikli olarak bu dergileri tercih etmelerinin uygun olacağı söylenebilir. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında söylenebilir ki; sosyal bilimler alanında örgütsel değişim yönetimi konusundaki çalışmalarıyla öne çıkmak isteyen yazarların çalışmalarını etki faktörü yüksek dergilere göndermeleri, en çok atıf alan yazarlarla işbirliği yapmaları, çalışma konularını en fazla kullanılan anahtar kelimeler üzerine yoğunlaştırmaları büyük önem arz etmektedir.

Örgütsel Değişim Yönetimi alanında yapılan çalışmaların niteliklerine ilişkin genel bir bakış açısı sunmak amacıyla yapılan bu araştırmanın söz konusu alanda yapılacak olan araştırmaların yönü belirlemesi ve alanın eğilimlerini göstermesi açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Zehra Antep: %50, Abdullah Türk: %50

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışma etik onay gerektiren herhangi bir insan veya hayvan araştırması içermemektedir.

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Zehra Antep 50%, Abdullah Türk: 50%

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: This study does not contain any human or animal research that requires ethical approval.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

Önerilen Atıf: Antep, Z. & Türk, A. (2024). Örgütsel değişim yönetimi kavramının bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi. *Akademik Hassasiyetler*, 11(25), 251-267. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1468922>

Kaynakça

- Arlı Çil, D. (2021). The concept of change in Aristotle's physics. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 119-32.
- Bamford D. R. & Forrester P. (2003). Managing planned and emergent change within an operations management environment. *International Journal of Operations & Production Management*, 23(5), 546-564.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri* (3.Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Baştan, S. (2003). Yapay zekâ, yeni iletişim teknolojileri ve örgütsel değişim: Akıllı örgüte doğru. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 189-203.
- Burke, W. W. (2002). *Organization change: Theory and practice*. Sage Publications.
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the planned approach to change: Re-appraisal. *Journal of Management Studies*, 41(6), 977-1002.

- Burnes, B. (2005). Complexity theories and organizational change. *International Journal of Management Reviews*, 26(3), 397-407.
- Burnes, B. (2017). *Managing change* (Seventh Edition). Pearson Education.
- Cevizci, A. (2009). *Felsefe tarihi*. Say Yayınları.
- Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500.
- Çağlar, İ. (2015). *Bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde: Değişim ve değişim yönetimi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çelebioğlu, F. (1990). *Davranış açısından örgütsel değişim*. İstanbul Üniversitesi Yayını.
- Dunphy, D. & Stace, D. (1993). The strategic management of corporate change. *Human Relations*, 46(8), 905-920.
- Gaffney, S. (2010). Dynamics of organisational change - The belfast model. *Gestalt Journal of Australia and New Zealand*, 7(1), 75-88.
- Karakullukçu, Ö. F. & Eroğlu, O. (2020). *Örgütsel değişim sinizmi ve spor*. Nobel Bilimsel Eserler.
- Kranz, W. (1941). *Die griechische philosophie* (Çev. S. Y. Baydur). C. Schünemann.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği* (13. Baskı). Beta Yayınları.
- Kotter, J. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, 73(2), 59-67.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. Harper and Row.
- Poole, M. S., Van de Ven, A. H., Dooley K. & Holmes E. M. (2000). *Organizational change and innovation processes: Theory and methods for research*. Oxford University Press.
- Prastacos, G., Söderquist, K., Spanos, Y. & Van Wassenhove, L. (2002). An integrated framework for managing change in the new competitivel and scape. *European Management Journal*, 20(1), 55-71.
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliographyor bibliometrics. *Journal of Documentation*, 25(4), 348-349.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, V. M. (2021). *Örgütsel davranış* (6. Baskı). Alfa Aktüel Yayınevi.
- Stouten, J., Rousseau, D. M., & De Cremer, D. (2018). Successful organizational change: Integrating the management practice and scholarly literatures. *Academy of Management Annals*, 12(2), 752-788.
- Van Eck, N. & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538.

Extended Abstract

The main purpose of this study is to conduct a bibliometric analysis of research articles published on organizational change management in the Web of Science (WoS) database and to bring a macroscopic perspective to the subject of organizational change management. In this way, it will be determined which topics the field of organizational change management works on intensively and which authors, which journals and which countries are at the forefront in the field. Additionally, relationships between authors, journals and countries will be determined. Thus, it is aimed to shed light on the analysis results for researchers, support decision makers and contribute to the literature.

The concept of change has been explained under different disciplines from ancient times to the present. Change refers to changing from the current situation to another situation. In case of change, the thing that changes move away from its old state and turns into a new state. In the globalizing world with rapid technological developments, everything is constantly changing. In the face of changing conditions, businesses are forced to make changes in order to protect their assets and adapt to new conditions (Burke, 2002, s. 530). At this point, it has become clear that the concept of organizational change has gained importance and the need to analyze and manage the organizational change process well.

Organizational change can be defined as any change that may occur in all elements of the organization (Koçel, 2011, s. 668). There are many models developed for the organizational change process that can be identified in the literature. These models aim to help organizational managers manage change processes. Considering the differences in the fields of activity of organizations, each organization has its own characteristics and conditions and change models need to be selected and reconstructed in accordance with their own characteristics.

The change model developed by Kurt Lewin (1951) provides a general framework for understanding the change management process. Lewin (1951) treats the change process as a fluid concept, as a three-stage system. These three stages, defined as the change process, consist of dissolution, change and refreezing, respectively. This model is the first of the models proposed for planned change, which includes systematic processes applied in order for organizations to move from the current situation to another situation. Most planned change models are based on the theory developed by Lewin (1951). This social-psychological approach includes how employees in the organization behave in change (Burnes, 2004, ss. 985-987).

Prastacos et al. suggest that change strategies to be implemented in organizations should be implemented in five areas: structure, process, people, technology and strategy. Moreover, factors such as increased competition and changing consumer preferences as a result of globalization and technological developments should also be taken into consideration when implementing

change strategies. Additionally, the authors draw attention to two important factors for the successful management of organizational change. These are to ensure flexibility and create innovation in the structure and processes of the organization (Prastacosvd., 2002, s. 56).

Within the scope of the research, the relationships between authors, publications, journals and countries in published research articles on organizational change management were analyzed by bibliometric mapping method. The data were analyzed using the VOSviewer program. Research data were obtained from the WoS (Web of Science) database. The research data was extracted by scanning the titles, abstracts and keywords where the subject "Organizational Change Management" was mentioned. The limitations of the research are the research articles of the journals within the scope of SSCI, SCI, SCI-EXPANDED and the articles published in the fields of "business" and "management science". In addition, the fact that only keywords were used to obtain scientific publications on organizational change management can be considered as another limitation of the study.

As a result of the findings obtained from the research, it was determined that the most used keywords in studies on "organizational change management" were "organizational change" and "change management". It was detected that the subject of organizational change management was used intensively at the organizational level with a focus on structural change and was discussed in relation to basic areas such as leadership, human resources management, knowledge management, organizational performance and innovation management. It was determined that the country where the most studies on organizational change management were conducted was America, and the country with the highest total connection power was Australia. It was determined that the author who has done the most work on organizational change management was Suresh, the most cited authors were Chiaroni, Chiesa and Frattini, and the author with the highest connection power was Furuoka. Accordingly, it can be said that it would be appropriate for researchers who want to produce high-quality works to take reference by examining the works of relevant authors. In addition, it was determined that the most co-citation author by the researchers was Kotter. Accordingly, it can be said that Kotter's research sets a direction for other researchers in terms of the conceptual quality and basic dimensions of the field. It was determined that the journals that publish the most studies on organizational change management were "Journal of Organizational Change" and "Journal of Change Management". Accordingly, it can be said that it would be appropriate for researchers who want to do effective work in the field, aim for greater connection power and want to publish qualified works by standing out in terms of citations, should prefer these journals. As a result, it can be said that it is of great importance for authors who want to stand out with their studies on organizational change management in the field of social sciences to submit their works to journals

with high impact factors, to collaborate with the most cited authors and to focus their work on the most used keywords.