

ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK VE SUBJEKTİF PERFORMANSA ETKİSİ: GAZİANTEP TEKNOPARK İŞLETMELERİNDE BİR VAKA ÇALIŞMASI¹

Sabiha ANNAÇ GÖV²

ÖZ

Rekabet avantajı yaratmada işletmelerin performansı üzerinde etkili olan birçok faktör söz konusudur. Bu çalışmada faktörlerden biri olduğu düşünülen örgütsel çeviklik ve subjektif performans ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın amacı Gaziantep Teknopark işletmelerinde örgütsel çeviklik değişkeninin subjektif performansa etkisini incelemektir. 44 yöneticiye örgütsel çeviklik ve subjektif performans anketi uygulanmıştır. Yanıtlar SPSS programında analiz edilmiştir. Sonuç olarak; yöneticilerin işletmeleriyle ilgili örgütsel çeviklik algılarıyla subjektif performans algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş, yapılan regresyon analiz sonucuna göre işletme yöneticilerinin örgütsel çeviklik algılarının subjektif performans düzeylerini pozitif yönde ve güçlü düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu ($R = ,930$; $R^2 = ,864$; $p < ,05$) görülmüştür. Bu değer subjektif performans algısı değişkeninin %86,4' ininin modeldeki bağımsız değişken, yani örgütsel çeviklik tarafından açıklandığını göstermektedir. Ayrıca yapılan Anova analizi sonucunda işletmelerin örgütsel çeviklik ve subjektif performans düzeylerinde sektörel anlamda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Anahtar sözcükler: Örgütsel çeviklik, İşletme Performansı, Subjektif Performans, Teknopark, Gaziantep

Jel Kodları: L25, M00

¹Bu çalışma 10 Haziran 2021'de 20.Uluslararası İşletmecilik Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

²Dr.Öğretim Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, sgov@gantep.edu.tr, Orcid:0000-0001-7601-559X

ORGANIZATIONAL AGILITY AND ITS EFFECT ON SUBJECTIVE PERFORMANCE: A CASE STUDY IN GAZIANTEP TECHNOPARK ENTERPRISES

ABSTRACT

There are many factors that affect the performance of businesses in creating competitive advantage. In this study, the relationship between organizational agility and subjective performance, which is thought to be one of the factors, was examined. The aim of the study is to examine the effect of organizational agility variable on subjective performance in Gaziantep Technopark enterprises. Organizational agility and subjective performance questionnaires were applied to 44 managers. The answers were analyzed in the SPSS program. As a result; A positive relationship was found between managers' perceptions of organizational agility and subjective performance perceptions about their businesses, and according to the results of the regression analysis, the subjective performance levels of business managers' organizational agility perceptions had a positive and strong significant effect ($R^2 = .930$; $R^2 = .864$; $p < .05$) was observed. This value shows that 86.4% of the subjective performance perception variable is explained by the independent variable in the model, that is, organizational agility. In addition, as a result of the Anova analysis, no statistically significant difference was found in the organizational agility and subjective performance levels of the enterprises.

Keywords: Organizational agility, business performance, subjective performance, Technopark, Gaziantep

Jel Codes: L25, M00

GİRİŞ

Günümüzde teknoloji hızla gelişmekte, bu gelişime işletmeler ayak uydurmak zorunda kalmaktadır. Teknolojiyi takip edemeyen veya geriden takip eden işletmeler, eski teknolojilerle acımasız rekabet ortamında daha fazla direnemeyip, hızlı gelişim karşısında yenik düşmektedirler. Geçmişte olduğu gibi bugün de işletmeler hızlı ve esnek olmalı, işletme çevresine en hızlı şekilde reaksiyon gösterebilmelidir. Değişime ve gelişime hızlı reaksiyon gösterebilmek için işletmelerin örgütsel çeviklik göstermeleri gerekir. Örgütsel çevikliği sağlayamayan işletmelerin rekabet edebilmeleri bir yana, varlıklarını sürdürmeleri bile imkânsız hale gelmektedir. En az girdi ile en çok çıktıyı sağlamak olan verimlilik işletmeler için tabiki gereklidir ama artık bu verimli işletme olmak yetmeyip aynı zamanda çeviklik bir rekabet unsuru olmuştur.

İşletmelerin devamlı değişen ve dinamik rekabet şartlarında uzun süre faaliyette kalabilmeleri ve etkin olabilmeleri için stratejik olarak çevikliğe önem vermeleri gerekir. Çeviklik kavramı, işletmelerin sundukları ürün ve hizmetlerin kalitesi ve güvenilirliğine olumsuz bir etki yapmadan Pazar hareketliliğine etkin ve hızlı bir biçimde kendini uyarılama yeteneğidir. Çeviklik; bir işten başka işe hızlı geçebilme yeteneği olan esneklikle birlikte, değişen müşteri beklentilerini değişen miktardaki ürünlerle, kısa teslimat sürelerinde, yüksek kalite ve düşük maliyetle karşılayabilmektir (Vokurka ve Fliedner, 1998:165). Bu çalışmada teknolojinin geldiği son nokta olan ve örgütsel çevikliğe belki de en fazla ihtiyaç duyan ya da çevik olması gereken Teknoparkların örgütsel çeviklik düzeyi bağımsız değişken olarak incelenecektir.

Stratejik yönetimin alanlarından biri de işletme performansı konusudur. Sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmada işletme performansının ölçülmesi önem arz etmektedir. İşletmelerin performansı üzerinde etkili olan birçok faktör söz konusudur ve işletmelerin performansını ölçmek için çok çeşitli yöntemler izlenmektedir. Özellikle finansal kriterlerden oluşan objektif performans kriterlerinin yanında subjektif performans kriterlerinin de önemi değerlendirilmektedir (Yıldız,2010). Bu çalışmada işletme performansı konusu bağımlı değişken olarak incelenecek; örgütsel çeviklik unsurlarının işletme performansına etkisi olup olmadığı araştırılacaktır.

Bir işletmenin rakiplerinden bir adım öne geçmesinin en önemli yolu yeni teknolojiler üretmesine, değişim ve yenilik kabiliyeti ile teknolojiyi takip edebilmesine bağlıdır. Bu çalışmada yeni fikir ve bilgi üretmesi bakımından önemli kurumlardan biri olan Gaziantep Teknopark işletmelerinin örgütsel çeviklik algıları ve subjektif performans algıları ortaya konarak, literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Araştırmanın amacı işletmelerin örgütsel çeviklik algılarının subjektif performans algılarına etkilerini ortaya koymaktır.

1.LİTERATÜR TARAMASI VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Çeviklik ile işletme performansı arasındaki ilişkinin araştırıldığı yabancı yazında şu çalışmalara rastlanmıştır. Yusuf ve Adeleye (2002) İngiltere’de çevik üretim ve yalın üretim sistemlerini karşılaştırdıkları bir çalışmada, örgütsel çevikliğin performans üzerine etkilerini araştırmışlardır. Giachetta vd., (2003) çeviklik ve esnekliğin işletme performansına etkisini analiz etmişlerdir. Cagliano vd. (2004) geleneksel, yalın ve çevik tedarik sistem yapılarının performans üzerine etkilerini araştırmışlardır. Cao ve Dowlatshahi (2006), yaptıkları çalışmada beş değişik endüstri kolunda sanal girişim ve bilişim teknolojilerinin firma performansına etkisini araştırmışlardır. Ebrahimpour ve diğ (2012) İran’da işletmelerin örgütsel çeviklik ve performans ilişkisini incelemiş ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Literatürde çeviklik ve performans ilişkisi açısından yerel yazında iki çalışmaya rastlanmıştır. Bunlardan ilkinde Ustasüleyman (2008) çevikliğin işletme performansına etkisine yönelik yapısal bir model önerisi sunmuştur. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular, çeviklik zorlayıcıları ve rekabet kapasitesi ile işletme performansı arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Buna ilaveten rekabet kapasitesinin çeviklik unsurlarını da etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İkincisi ise Ugurlu (2019) ve diğerlerinin üretim işletmelerinde uyguladığı stratejik çevikliğin firma performansına etkisini araştırdıkları çalışmadır. Çalışmanın sonucunda stratejik çevikliğin bileşenlerinden olan teknoloji yeteneği ve içsel uyumun işletme performansını pozitif şekilde etkilediğini saptamışlardır. Araştırmada bağımlı değişken olan işletme performansı ve bağımsız değişken olan örgütsel çeviklik kavramları aşağıda açıklanmaktadır.

1.1. Örgütsel Çeviklik

“Çevik üretim” terimi İlk olarak ABD’de Lehigh Üniversitesinde Goldman vd., (1991) tarafından ortaya atılmıştır (Sharp vd., 1999:156). Örgütsel çevikliğin tanımı ve doğası zamanla ve karar verme hızından esnekliğe, stratejik esnekliğe ve nihayet çevikliğe kadar disiplinler arasında gelişmeye devam etmiştir(Schnackenberg vd., 2011: 7). Örgütsel çeviklik gerekli varlıkları, bilgileri hız ve sürprizle bir araya getirerek yenilik fırsatlarını tespit etme ve bu rekabetçi piyasa fırsatlarını yakalama becerisidir (Sambamurthy,2003:238). Tallon ve Pinsonneault (2011: 464), çevikliği “algılama kabiliyeti” olarak tanımlamış, mantıklı bir şekilde hissetme ve hislere tepki kolaylığını vurgulamışlardır. Sharifi vd., (2001) yaptıkları çalışmada, çevik üretim yapısının değerlendirilmesi ve geliştirilmesinde olası sorunları göz önünde bulundurarak çevik üretim sistemi için bir yapı önermişler; Sanchez ve Nagi (2001), ise çevik üretim ile ilgili yapılan çalışmaları inceleyerek literatür değerlendirmesi yapmışlar ve ilgili çalışmaları sınıflandırmıştır.

Literatür incelendiğinde örgütsel çeviklik kavramını, kurumların değişime tepki verme veya değişime uyum sağlama yeteneği olarak ele alan çalışmalar (Shafer, Dyer, Kilty, Amos & Erickson

2001: 197; Almahamid, Awwad & McAdams, 2010: 388; Lin, Chiu & Chu, 2006: 286; Dubey & Gunasekaran, 2014: 2147) görülür. Bunun yanında örgütsel çeviklik kavramını üreticinin ani ve öngörülemeyen değişikliklere hızlı tepki verme kabiliyeti olarak gören çalışma da vardır (Putnik, 2001: 79). Örgütsel çevikliği, işletme hedeflerini etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirme yeteneği (Sharifi & Zhang, 1999: 17) olarak değerlendiren çalışmalar görülür.

Akkaya ve Tabak (2018) örgütsel çeviklik ölçeğini Türkçe'ye uyarlamış ve örgütsel çeviklik bileşenleri olarak cevap verme, hız, esneklik, yetkinlik kavramlarına vurgu yapmıştır. Zehir ve Acar (2005) yaptıkları çalışmada örgütsel yeteneklerin örgütsel çevikliğe etkilerini incelemişler ve olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir. Örgütsel yeteneklerin tek tek değil, ancak bir bütün olarak örgütsel çevikliğe etki edebileceğini göstermişlerdir. Akkaya ve arkadaşları (2019) yöneticilerin sahip olduğu dinamik yeteneklerin firmaların örgütsel çevikliğini yüksek düzeyde etkilediğini, dinamik yeteneklerin alt boyutları olan sezme, öğrenme ve yeniden düzenlemenin örgütsel çeviklik üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Literatürdeki araştırmalardan yola çıkarak bir örgütün çeviklik yetenekleri, kuruluşun değişken durumlara hızlı tepki verme yeteneğini geliştirmek için oluşturulması gereken kurumsal özellikleridir. Bu özellikler şunları içerir: esneklik, çabukluk, duyarlılık ve yetkinlik.

- Esneklik: Aynı ekipman ve kaynaklarla çeşitli ürünler üretme ve sağlama ve farklı hedeflere ulaşma yeteneğini sahip olabilme olarak tanımlanabilen esneklik; ürün hacminde, ürün çeşitliliğinde görülebilirken, kuruluş esnekliği ve bireylerin esnekliği olarak da değerlendirilmelidir.

- Hızlılık: Pazara yeni ürünler sunmada hızlılık, Ar-Ge operasyonlarında hızlılık, hızlı ve zamanında ürün teslimi, çalışma süresinde hızlılık, prototip üretiminde hızlılık olarak yelpaze geniş tutulmalıdır.

- Duyarlılık: Hızlı değişimleri tanıma ve bunlara yanıt verme yeteneği olarak açıklanabilen bu örgütsel yetenekle işletmeler değişiklikleri hissedebilmeli, anlamlı ve tahmin edebilmelidir. İşletmeler değişikliklere, ürün güncellemelerine ve müşteri görüşlerine karşı duyarlı olabilmelidir.

- Yetkinlik: Çok çeşitli yetenekleri, organizasyonel hedeflere ulaşmak için sağlanan faaliyetlerin üretkenliğini kapsar. İşletmenin çeviklik yeteneği gösterebilmesi için stratejik bir bakış açısı, uygun yazılım ve donanım teknolojileri, ürün kalitesi, maliyet etkinliği, bilgi yeteneği ve bireylerin yeterliliği, operasyonların etkinliği ve verimliliği, iç ve dış koordinasyon ve bütünleşme açısından yetkin olması gerekir.

1.2. İşletme Performansı

Performans kavramı, görevin ve işin gerektirdiği, önceden tanımlanan kriterleri karşılayacak şekilde, işin gerçekleştirilmesi amacına ulaşılması olarak tanımlanabilir (Turunç, 2006, s. 119). Performans, bir faaliyetle elde edilen çıktıyı nitel ya da nicel olarak açıklayabilen bir ifadede şeklidir.

Performans değerlendirmesi, işletmenin kuruluş amaçlarının gerçekleştirebilmesi, yöneticilerin doğru karar almaları ve rekabet açısından önemli olduğu gibi işletmenin performansı etkileyen faktörleri belirleyip, bunları kontrol etmesi ve kaynakları bunlara göre düzenlemesi, geleceğe yönelik hedeflerini daha gerçekçi temeller üzerine kurması ve hedeflere zamanında ve daha verimli yollardan ulaşması açısından da önemlidir. (Bayyurt,2011:588)

Kaplan ve Norton (1996) 'a göre işletme performansı dört boyuttan oluşur. Bunlar finansal, müşteri, operasyonel ve öğrenme gelişim boyutlarıdır. Birinci boyut olan finansal boyut işletmeler için son derece önemli olan objektif bir boyuttur. İkinci boyut ise dış çevre ile ilgili olan müşteri boyutudur. İşletmenin operasyonel faaliyetleri ile ilgili olan üçüncü boyut, içsel süreç boyutudur. Dördüncü ve son boyut ise işletmenin yeniliğe açıklığı ile ilgili olan öğrenme gelişim boyutudur. Sektörün durumuna göre yeni boyutlar da eklenebilir (s.168-169).

İşletmeler için performansın ölçümü ve geliştirilmesi önemlidir. Genellikle karlılık işletme performansının değerlendirmek için kullanılsa da tek başına yetersizdir. Firmalar performansı çok boyutlu değerlendirmek zorundadır. Karlılık, verimlilik, işletmenin borsa karlılığı ve büyüme işletme performansını çok boyutlu değerlendirmek için kullanılacak göstergelerdir. Çünkü bunlar işletmelerin temel ve vazgeçilmez hedeflerindedir. İşletmelerin hedeflerini etkileyen büyüklük, yenilik, kalite, firmanın finansal yapısı, şans, yönetim becerisi, çevrenin firmaya bakışı vb birçok faktörden sözedilebilir. Bu faktörler firmaların performanslarını doğrudan veya dolaylı etkilediğinden, iyi bir performans için bu faktörlerin de kontrol edilmesi, yönetilmesi, performansla ilişki yapısının ortaya çıkarılması gerekmektedir (Bayyurt,2011:588; Erdem, 2020)

Günümüzde bilgi ekonomisi işletmeleri, sadece finansal olarak değil, başka faktörlerle de değerlendirilmektedir. Bu faktörler incelendiğinde, işletmenin imajı veya sahip olduğu ün, yarattığı markanın tanınır olması, güven, rekabet karşısında etkinliği, buluşçuluğu, yenilikçiliği, sosyal sorumluluğa sahip olması gibi konulardaki performansı da hissedarlar, müşteriler, çalışanlar ve kamu tarafından göz önünde bulundurulmaktadır. Bu çerçevede işletme performansını sadece finansal kriterlerle değil, maddi olmayan kriterlerle de belirlenmesinin uygun olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Eğer işletmenin maddi olmayan varlıkları işletme performansını etkiliyorsa, performansın maddi olmayan kriterlerle değerlendirilmesi de mümkün olabilir (Erkuş, 2006, s.189).

İşletme performansını ölçme amaçlı yapılan çalışmalarda işletmelerin genellikle kendi performanslarını rakip firmalarla karşılaştırdığı subjektif ölçme metotları veya firmanın performansını kesin (somut) ölçütleri dikkate alan objektif metotlar olarak iki farklı metot izlenmektedir. Yapılan çalışmalarda bu iki ölçüm metodu arasında ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Eren, Alpkan & Erol, 2005).

İşletme performansı subjektif ve objektif olarak ölçülebilir. Subjektif kriterler rakiplere veya şirket beklentilerine göre performans hakkındaki algıya ilişkin düşünceler sorularak ölçülmektedir. Objektif kriterler ise mutlak performans değerleri olan nicel veriler aracılığıyla ölçülür. Ancak objektif performans değerleri ile ilgili bilgilere ulaşmak genellikle zordur çünkü, işletmeler genellikle bu tür bilgileri dışarı vermek istemezler (Yıldız, 2011:131).

Rahman ve Bullock (2005) yaptıkları performans çalışmalarında müşteri memnuniyeti, çalışan morali, verimlilik, kusur oranı, müşteriye tam zamanında teslim, talep maliyeti oranı, kalite maliyeti oranı gibi subjektif kriterlerle performans ölçümü yapmışlardır. Yine Li ve diğerleri (2006) piyasa payı, yatırımların geri dönüş oranı, pazar payındaki artış, satışlardaki artış, yatırımların geri dönüş oranındaki artış, satışlardaki kar marjı, tüm rekabet pozisyonu gibi subjektif kriterlerle performans ölçümü yapmıştır.

İşletme performansı, sadece objektif (niceliğe ilişkin ya da finansal oranlarla ortaya konulan değerlerle) değil subjektif algısal ve niteliğe ilişkin) değerleri de içermektedir. Yerli yazında subjektif performans ölçüm yöntemi objektif performans ölçüm yöntemine göre daha fazla sayıda kullanıldığı görülmüştür (Yıldız, 2011). Bu çalışmada, örgütsel çevikliğin firmanın performansını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebileceğinden yola çıkarak genellikle firmaların kendi performanslarını rakipleriyle kıyasladığı subjektif ölçüm tercih edilmiştir.

İşletmelerin hedeflerine ulaşması, performans göstermeleri işletmelerin paydaşlarına karşı esnek, hızlı cevap verme yetkinliği olarak tanımlanabilen örgütsel çeviklik yeteneklerine sahip olmakla sağlanabilir.

2.YÖNTEM

Bu kısımda çalışmanın amacı, araştırma modeli, geliştirilen hipotezler ortaya konarak; evren ve örneklem, veri toplama araçları belirtilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bir işletmenin rakiplerinden bir adım öne geçmesinin en önemli yolu yeni teknolojiler üretmesine, değişim ve yenilik kabiliyeti ile teknolojiyi takip edebilmesine bağlıdır. Bu çalışmanın amacı yeni fikir ve bilgi üretmesi bakımından en önemli kurum olan Gaziantep Teknopark işletmelerinin örgütsel çeviklik algıları ve subjektif performans algılarını inceleyip; işletmelerin örgütsel çeviklik algılarının subjektif performans algılarına etkilerini ortaya koymaktır.

2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Firmaların performanslarını belirlemek için objektif verilere ulaşmak zor olduğundan dolayı araştırmaya katılan firma yöneticilerinden edinilen subjektif verilere dayalı değerlendirmeyi zorunlu kılmaktadır (Zehir ve Acar, 2005, 23). Niteliksel ve niceliksel performansı ölçmek için işletme yöneticilerinin sektördeki diğer işletmelerle kıyaslandığında çeşitli performans kriterleri bağlamında

şirketlerini ne ölçüde başarılı gördükleri sorularak subjektif bir ölçme yöntemi kullanılmaktadır (Alpkan ve diğerleri, 2005, s.179). Gaziantep Teknopark işletmelerinin işletmelerin örgütsel çeviklik algılarının subjektif performans algılarına etkilerini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma nicel verilere dayalı bir araştırmadır.

Bu araştırmada örgütsel çeviklik bağımsız; işletme performansı bağımlı değişken olarak incelenecektir. Yukarıda değinilen kuramsal ilişkilerden hareketle oluşturulan araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi sıralanabilir.

H1: Örgütsel çeviklik boyutları ile subjektif performans arasında yakın bir ilişki vardır.

H2: İşletmelerin bulunduğu sektöre göre örgütsel çeviklik düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı fark vardır.

H3: İşletmelerin bulunduğu sektöre göre subjektif performans düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı fark vardır.

H4: İşletmelerin çeviklik boyutları subjektif performans düzeyini pozitif yönde etkiler.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma yapılacak çalışma grubu belirlenirken, amaçlı örnekleme yöntemi olan ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örneklemede, örneklem grubu problemle ilgili olarak önceden belirlenen özelliklere ve niteliklere sahip olması beklenir. Örneklemin bu özelliklere sahip olan nesnelere, kişiler, olaylar, kurumlar ya da durumlardan oluşturulma gerekir (Büyüköztürk vd, 2015).

Çalışmada, uygulamanın yapılacağı işletmelerin seçiminde esas alınan temel kriter, teknolojinin yüksek düzeyde kullanımına bağlı olarak örgütsel çevikliğe belki de en fazla ihtiyaç duyan ya da çevik olması gereken katılımcılar belirlemektir. Dolayısıyla teknoloji üretiminin simgesi olan Gaziantep Teknopark kurumundan (Annaç Göv ve Erdoğan, 2020) katılımcı işletmeler belirlenmiştir.

Üniversitelerin, araştırma kurumlarının ve sanayi kuruluşlarının aynı ortam içerisinde Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarını sürdürdükleri, katma değeri yüksek ürünlerin ortaya çıktığı, birbirleri arasında bilgi ve teknoloji transferi gerçekleştirdikleri; akademik, ekonomik ve sosyal yapının bütünleştiği organize araştırma ve iş merkezlerine “Teknopark” denilmektedir” (“4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu,” 2001). Teknoparklar; ülkenin uluslararası pazara açılabilmesi için yeni teknolojilerin geliştirildiği ve farklı projelerin hayata geçirildiği kurumsal alanlar olarak önemli bir yere sahiptir. Bu projeler bilgisayar ve iletişim teknolojileri, yazılım, makine ve teçhizat, tasarım, kimya, biyoteknoloji, nanoteknoloji, tıp teknolojileri, otomotiv, ve yenilenebilir enerji alanlarında faaliyet gösteren işletmeler tarafından yürütülmektedir (Annaç Göv ve Erdoğan, 2020).

Türkiye’de 2019 yılı Mayıs ayı itibariyle 83 teknopark vardır (“Teknoloji Geliştirme Bölgeleri,” 2019). Gaziantep Teknopark ise bu kurumlardan birisidir. 163.138 m² alana sahip olan Gaziantep Teknopark’ ta 96 adet girişimci işletme faaliyet göstermektedir. Gaziantep Teknopark’ da faaliyet gösteren 44 işletme yöneticisine anket uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Bu çalışmada; verilerin analizi ve yorumlanmasında SPSS paket programı kullanılmıştır. Araştırma için Google anket formu yöntemiyle toplanan veriler istatistik programına alınmıştır. İstatistik SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 24.0 programından yararlanılarak verilerin analizi yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma ile hesaplanmıştır. İşletmelerin örgütsel çeviklik algıları ile subjektif performans arasındaki ilişkide Pearson korelasyon analizi; örgütsel çevikliğin subjektif performans üzerindeki etkisinin ölçümünde regresyon analizinden yararlanılmıştır. Değişkenlerin işletme yöneticileri tarafından değerlendirilmesinde sektörel fark olup olmadığının incelenmesi için Anova analizi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi ($p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak Google anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk kısımda yöneticilerin sosyo-demografik özelliklere (cinsiyet, eğitim durumu, yaş, meslek, faaliyet gösterilen sektör, toplam çalışma yılı ve kurumda çalışma yılı) yönelik yedi soru yer almaktadır. Yöneticilerin örgütsel çeviklik algılarını ölçmeye yönelik 17 soru, işletme performans algılarını ölçmeye yönelik ise 5 soru sorulmuştur. Araştırma verileri, Mart- Nisan 2020 ayları arasında toplanmıştır. İkinci bölümde yer alan örgütsel çeviklik soruları Akkaya ve Tabak (2018) tarafından Türkçe’ ye uyarlanan geliştirilen geçerliği ve güvenilirliği olan ölçekten alınmıştır. İşletme performansı soruları (subjektif ölçüm) Yıldız (2010) tarafından geliştirilen ölçekten alınmıştır. Her iki ölçekte de puan ortalamalarının yüksek olması; örgütsel çevikliğin ve subjektif performans algısının yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Bu araştırmanın ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik düzeyleri (cronbach’s alpha); Örgütsel çeviklik ölçeği için 0,976; subjektif performans ölçeği ,834 olmak üzere oldukça yüksek bulunmuştur. 5’li Likert ölçeği ile tasarlanmış olan iki ölçeğin de ifadeleri Hiç katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4) ve Kesinlikle Katılıyorum (5)” biçiminde ölçeklendirilmiştir.

3.BULGULAR

Araştırmada, örgütsel çeviklik ve subjektif performans ölçekleri kullanılmıştır. Bu araştırmanın ölçeklerinden örgütsel çeviklik ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik düzeyi 0,976 olmak üzere oldukça yüksek bulunmuştur. Örgütsel çeviklik ölçeğinde $P = ,396$ olduğundan (significance $p > 0,05$) varyanslar homojen dağılmıştır. Bağımlı değişken olan subjektif performans ölçeğinde $P = ,351$

olduğundan varyanslar homojen dağılmıştır. Araştırmada betimleyici istatistikler yapılmış ve katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Yanıtlayıcıların demografik özellikleri

Demografik değişkenler		Frekans	Yüzde
Öğrenim durumu	Lise	11	25,0
	Ön lisans	1	2,3
	Lisans	18	40,9
	Yüksek lisans	14	31,8
	Toplam	44	100,0
Faaliyet gösterilen sektör	Makina	20	45,5
	Elektronik	1	2,3
	Makina-elektronik	6	13,6
	Oyun simulasyon	1	2,3
	Makina-oyun simulasyon	1	2,3
	Enerji-çevre	1	2,3
	Gıda ve malzemeleri	1	2,3
	Eğitim	3	6,8
	Diğer	10	22,7
	Toplam	44	100,0
	İşletme faaliyet süresi	1- 3 yıl	3
4-7 yıl		5	11,4
8-10 yıl		5	11,4
10 yıldan fazla		31	70,5
Toplam		44	100,0

Ankete katılan yöneticilerin %40,9 luk kısmı lisans düzeyinde eğitim alan yöneticilerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcı işletmelerin faaliyette bulunduğu sektöre bakılırsa en fazla (%45,5) makine sektöründen olduğu görülmektedir. İşletmelerin faaliyet sürelerine bakıldığında genellikle (%70,5) 10 yıldan fazla faaliyette olan işletmeler olduğu görülmektedir.

Katılımcıların örgütsel çeviklik algılarına ilişkin verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmaları Tablo 2’te verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel çevikliğe ilişkin ifadeler

Örgütsel çeviklik	x	Ss
1. İşletmemiz uzun vadeli hedeflerini gerçekleştirecek stratejik vizyon ve hedeflere sahiptir	3,23	1,508
2. İşletmemiz çağın gereklerine uygun miktarda ve yeterli teknolojiye sahiptir.	3,07	1,437
3. İşletmemizin ürün ve hizmet kalitesi yüksektir.	3,30	1,622
4. İşletmemiz hedefine ulaşmak için tüm süreçlerde az maliyet ile çok kar elde etmeyi amaçlar	2,73	1,561
5. İşletmemiz yüksek düzeyde ürün tanıtımı yapar	2,59	1,282
6. İşletmemiz konusunda uzman ve yetkilendirilmiş insan kaynağına sahiptir.	3,07	1,421

7. İşletmemizde tüm iş süreçleri basit açık ve net tanımlamıştır.	2,91	1,395
8. İşletmemiz, kurum içi ve kurum dışında iş birliği ortamı sağlamaya ve geliştirmeye önem verir.	3,09	1,552
9. İşletmemiz, farklı ürün modelleri üretme esnekliğine sahiptir.	3,07	1,469
10. İşletmemiz, farklı hacim ve miktar üretme esnekliğine sahiptir	2,91	1,309
11. İşletmemiz insan kaynakları politikaları kapsamında esnekliğe sahiptir	2,84	1,430
12. İşletmemiz çevresel değişiklikleri hisseder ve bu değişimlere hazırlıklı olur	3,07	1,485
13. İşletmemizin yeniliklere çevre ve teknoloji kaynaklı değişiklikleri hızla adapte yeteneği rakiplerine göre yüksektir.	3,05	1,413
14. İşletmemiz alanında hizmet sunma konusunda rakiplerine oranla daha hızlıdır.	3,00	1,525
15. İşletmemiz, yeni çıkan ürünleri pazara sunma konusunda hızlıdır.	2,98	1,389
16. İşletmemiz üretim süreçlerinde rakiplerine oranla daha hızlıdır.	3,07	1,371
17. İşletmemiz müşteriye hızlı ve zamanında ürün ve hizmet dağıtımını yapar.	3,34	1,539

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların örgütsel çevikliğe ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamalarının (min:1, max:5) 2,59 ile 3,34 arasında değiştiği ve toplam ortalamasının 3,0 olduğu görülmektedir. Bu da bu katılımcı işletmelerin örgütsel çeviklik düzeyinin ortalamanın üstünde olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların subjektif performans algılarına ilişkin verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmaları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Subjektif performansa ilişkin ifadeler

Subjektif performans	x	Ss
1. İşletmemiz sektörde bir numaradır.	2,91	1,326
2. Karlılığımız sürekli olarak artmaktadır.	3,02	1,229
3. İşletmemizin itibarı (imajı) yüksek düzeydedir.	3,30	1,579
4. Yeni ürün ve proje başlatılmasındaki başarı oranı yüksektir.	2,98	1,532
5. İşletmemizin genel performansı düşüktür.	2,09	1,137

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların performans değerlendirme ölçütlerinden olan subjektif performans algılarına ilişkin ifade skorunun aritmetik ortalamalarının (min:1, max:5) 2,09 ile 3,30 arasında değiştiği ve toplam ortalamasının 2,9 olduğu görülmektedir. Bu da işletmelerde yöneticilerin subjektif olarak orta düzeyde performans gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

İşletme yöneticilerinin örgütsel çeviklik düzeyi ile subjektif performans arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için değişkenler arası ilişkilere yönelik yapılan Pearson korelasyon analizine ait bulgular Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4.İşletmelerin Örgütsel Çeviklik düzeyi ile Subjektif performans düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

Korelasyon	Örgütsel çeviklik	Sübjektif performans
Örgütsel çeviklik	1	,930**
Sübjektif performans	,930**	1

** p<,05

Sig(p) =,000 olduğundan değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Literatürde korelasyonu yorumlamada; 0,00-0,30 arası düşük düzeyde, 0,30-0,70 arası orta düzeyde 0,70-1,00 arası yüksek düzeyde bir ilişkinin var olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2002, s.474).Yukardaki tabloya göre 0,70 ile 0,100 arası (r= ,930) olduğundan çok güçlü düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Dolayısıyla H1 hipotezi “Örgütsel çeviklik boyutları ile subjektif performans arasında yakın bir ilişki vardır.” kabul edilmiştir.

İşletme yöneticilerinin örgütsel çeviklik algılarının işletmelerin bulunduğu sektöre göre farklı olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü ANOVA analizine ilişkin bulgular tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.İşletmelerin Bulunduğu Sektöre Göre Örgütsel Çeviklik Tek yönlü ANOVA Analizi

SEKTÖR	N	X	Std. D	Varyans kaynağı	KT	KO	F	P
Makina	20	3,3206	1,18993	Gruplar arası	13,372	1,672		
Elektronik	1	4,3529	.	Grup içi	52,500	1,500	1,114	,378
Makina-elektronik	6	2,6863	1,58438	toplam	65,873			
Oyun simülasyon	1	1,1176	.					
Makina-oyun simülasyon	1	3,1765	.					
Enerji-çevre	1	3,0000	.					
Gıda ve malzemeleri	1	1,4706	.					
Muhasebe	3	2,0196	1,17843					
Diğer	10	3,1059	1,06815					
Total	44	3,0174	1,23771					

Demografik değişkenlerden işletmelerin faaliyette bulunduğu sektöre göre örgütsel çeviklik algısı düzeyinde farklılık olup olmadığına varyans (ANOVA) analizi ile bakılmıştır. Tablo 5’de anlamlılık değerlerine bakıldığında örgütsel çeviklik düzeyinin (p. 0,378) sektöre göre farklılık göstermediği, sonucuna varılmıştır. Buna göre, “İşletmelerin bulunduğu sektöre göre örgütsel çeviklik düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı fark vardır.” Şeklindeki H2 hipotezi reddedilmiştir.

İşletmelerin bulunduğu sektöre göre subjektif performans tek yönlü ANOVA Analizi ise aşağıda Tablo 6’te sunulmuştur.

Tablo 6. İşletmelerin Bulunduğu Sektöre Göre Subjektif Performans Tek yönlü ANOVA Analizi

Sektör	N	X	Std. D	Varyans kaynağı	KT	KO	F	P
Makina	20	3,1500	1,09520	Gruplar arası	9,783	1,223	1,102	,385
Elektronik	1	3,6000	.	Grup içi	38,823	1,109		
Makina-elektronik	6	2,4333	1,26754	Toplam	48,606			
Oyun simulasyon	1	1,4000	.					
Makina-oyun simulasyon	1	2,6000	.					
Enerji-çevre	1	2,8000	.					
Gıda ve malzemeleri	1	1,2000	.					
Muhasebe	3	2,2000	1,21655					
Diğer	10	3,0000	,74833					
Total	44	2,8591	1,06319					

Yapılan ANOVA analizine göre P değeri=,385 (sig>0.005) olduğundan gruplar arası anlamlı bir fark yoktur. İşletmelerin sektöre göre subjektif performans algılarında da anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. P=,385 (sig>0.005) Dolayısıyla H3 hipotezi “: İşletmelerin bulunduğu sektöre göre subjektif performans düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı fark vardır.” reddedilmiştir.

Araştırmada bağımsız değişken olan Örgütsel çeviklik boyutlarının bağımlı değişken olan subjektif performans değişkenine etkisini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 7’da gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Çevikliğin Subjektif Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Std.hata	β	t	P	R	R ²	F	p
Örgütsel çeviklik	Subjektif performans	,450	,159	,930	2,827	,00	,930 ^a	,864	267,236	0,05

Anlamlılık düzeyi (significance) $p < 0,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan regresyon analiz sonuçlarına göre işletme yöneticilerinin örgütsel çeviklik algılarının subjektif performans düzeylerini pozitif yönde ve güçlü düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R² değeri ,864 olarak hesaplanmıştır.

($R=,930$; $R^2 = ,864$; $p<,05$). Bu değer subjektif performans algısı değişkeninin (varyansın) %86,4' ininin modeldeki bağımsız değişken, yani örgütsel çeviklik tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı = ,930'dir ($p<,05$). Buna göre örgütsel çeviklik $p<,05$ olduğu için, subjektif performans algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. R değeri 1'e ne kadar yakınsa bu model gözlenen değerlere ne ölçüde iyi uyduğunu gösterir. Dolayısıyla H4 hipotezi “ İşletmelerin çeviklik boyutları subjektif performans düzeyini pozitif yönde etkiler.” kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bir işletmenin stratejik kararlarını etkileyen faktörlerden biri de performans değerlendirmedir. Performansı etkileyen faktörlerden biri ise işletmenin ortaya çıkan fırsat ve tehditleri hızlı ve devamlı bir şekilde algılayarak yanıt verme yeteneği, değer yaratmak için yenilikçi yollar geliştirme yeteneği olarak yetkinlik ve esneklik niteliklerini bir bütün olarak bünyesinde barındıran örgütsel çeviklik kavramıdır. Firma performansını ölçmeye yönelik çalışmalardan bazılarında firmaların kendi performanslarını rakipleriyle kıyasladığı subjektif ölçme yöntemleri de kullanıldığı Yıldız (2011) görülmüştür. Üretici firmaların, rekabet edebilme ve varlıklarını devam ettirebilmeleri için daha esnek, hızlı, yetkin olması yani işletme çevresine çevik davranması gerekmektedir. Türkiye'de teknolojiyi en yakın takip edebilen kuruluş olarak tanımlanabilen Teknopark işletmeleri çevikliğe daha çok ihtiyaç duymaktadır. Çünkü teknoloji çok hızlı değiştiği için bu değişime ayak uydurmak zorunda olan Teknopark işletmeleri çevik örgüt yeteneklerine daha fazla ihtiyaç duymaktadır.

Gaziantep Teknopark işletmeleri evreninde yapılan araştırmada 44 işletme yöneticisine anket yapılmıştır. Anketlerin değerlendirilmesiyle yapılan betimsel analizler sonucunda işletmelerin örgütsel çeviklik düzeyleri ve subjektif performans düzeyleri ortalama skordan yüksek bulunmuştur. Katılımcıların örgütsel çevikliğe ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamalarının (min:1, max:5) 2,59 ile 3,34 arasında değiştiği ve toplam ortalamasının 3,0 olduğu görülmüştür. Katılımcıların performans değerlendirme ölçütlerinden olan subjektif performans algılarına ilişkin ifade skorunun aritmetik ortalamalarının 2,09 ile 3,30 arasında değiştiği, toplam ortalamasının 2,9 olduğu görülmektedir. Bu da işletmelerde yöneticilerin subjektif olarak orta düzeyde performans gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Araştırmada yapılan korelasyon analizi sonucunda İşletmelerin yanıt verme, esneklik, yetkinlik ve hız boyutlarından oluşan örgütsel çeviklik değişkeni ile subjektif performans değişkeni arasında pozitif ve anlamlı ilişki arası ($r= ,930$) tespit edilmiştir. Literatürde Ustasüleyman (2008) çevikliğin işletme performansına etkisine yönelik çalışmasında anlamlı ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla bulgular literatürdeki çalışmalarla örtüşmektedir.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda ise örgütsel çeviklik değişkeninin subjektif performans değişkenini %86,4 oranında açıkladığı tespit edilmiştir ($R = ,930$; $R^2 = ,864$; $p < 0,05$). Elde edilen bulgular literatürü (Ebrahimpour ve diğ., 2012; Uğurlu ve diğ., 2019) destekler niteliktedir.

Araştırmada demografik değişkenlerden işletmelerin faaliyette bulunduğu sektöre göre örgütsel çeviklik algısı düzeyinde farklılık olup olmadığına varyans (ANOVA) analizi ile bakılmıştır. Örgütsel çeviklik düzeyinin ($p = 0,378$) sektöre göre farklılık göstermediği, sonucuna varılmıştır. Buna göre “İşletmelerin bulunduğu sektöre göre örgütsel çeviklik düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı fark vardır.” Şeklindeki H2 hipotezi reddedilmiştir. Yapılan ANOVA analizine göre işletmelerin sektöre göre subjektif performans algılarında da anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. P değeri= $,385$ ($\text{sig} > 0,005$) olduğundan gruplar arası anlamlı bir fark yoktur. Dolayısıyla H3 hipotezi “ İşletmelerin bulunduğu sektöre göre subjektif performans düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı fark vardır.” reddedilmiştir.

Teknopark işletmelerinde hızlılık, yanıt verme yeteneği, esneklik ve yetkinlikten oluşan örgütsel çeviklik, performans üzerinde büyük etkiye sahiptir. Bu nedenle, bu bileşenlerin göz önünde bulundurulması şirketlerde çeviklik yaratmak için çok önemlidir, bu da şirketin başarısına yol açar. Bu nedenle, yöneticilerin örgütsel çeviklik yeteneklerini planlarında kullanmaları önerilmektedir. Öte yandan, çeviklik yetenekleri iyi tasarlanmış ve uygulanmışsa, işletme performans göstergelerinde iyileşme elde edecektir. Ayrıca, şirketin koşullarını iyileştirmek için yönetsel karar verme üzerindeki etkilerinin büyüklüğü açısından da performans göstergesine dikkat edilmelidir.

Bu çalışmanın kısıtlı elde edilen bulguların sadece Gaziantep Teknopark işletmeleri ile sınırlı olmasıdır. Dolayısıyla ölçüt örnekleme oluşturulan sonuçlar genelleştirilemez. Gelecekte bu tür araştırma yapacak olan araştırmacılara; genelleştirilebilir sonuçların elde edilmesi için bu çalışmanın daha geniş çaplı olarak Türkiye’deki tüm Teknopark işletmelerinde uygulanması önerilebilir.

KAYNAKÇA

4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu. (2001). Retrieved May 20, 2019, from <https://teknopark.sanayi.gov.tr/>

Akkaya, B., & Tabak, A. (2018). Örgütsel Çeviklik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 185-206.

Akkaya, B., Kayalidere, U. A. K., & Tabak, A. (2019) Endüstriyel Alanda Üretim Yapan Firmaların Örgütsel Çevikliği ile Firma Yöneticilerinin Sahip Olduğu Dinamik Yetenekler Arasındaki İlişki: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde (MOSB) Faaliyet Gösteren Firmalar Üzerine Bir Araştırma. *Yeni Nesil Girişimcilik Ve Ekonomi*, 19.

Almahamid, S., Awwad, A. & Mcadams, A. C. (2010). Effects of Organizational Agility and Knowledge Sharing on Competitive Advantage: An Empirical Study in Jordan. *International Journal of Management*, 27(3), 387-404.

Alpkan, L., Ergün, E., Bulut, Ç., & Yılmaz, C. (2005). Şirket girişimciliğinin şirket performansına etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 175-189.

Annaç Göv, S., ve Erdoğan, D. (2020) Dördüncü Endüstri Devriminin (Endüstri 4.0) Neresindeyiz?. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 299-318.

Bayyurt, N . (2011). İşletmelerde Performans Değerlendirmenin Önemi Ve Performans Göstergeleri Arasındaki İlişkiler . *Journal of Social Policy Conferences* , 0 (53) , 577-592 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/898/10090>

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), 470-483.

Büyüköztürk, Ş., Akgün ÖE., Demirel F., Karadeniz Ş. E. (2015). *Bilimsel araştırma Yöntemleri*. Pegem.

Cagliano, R., Camato, F. and Spina, G., (2004), “Lean, Agile and traditional supply: how do they impact manufacturing performance?”, *Journal of Purchasing and Supply Management*, Vol. 10, No. 4-5, pp. 151-164.

Cao, Q., & Dowlatshahi, S. (2005). The impact of alignment between virtual enterprise and information technology on business performance in an agile manufacturing environment. *Journal of Operations Management*, 23(5), 531-550.

Dubey, r. & Gunasekaran, A. (2014). Agile manufacturing: framework and its empirical validation. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*. 76(9), 2147- 2157.

Ebrahimpour, H., Salarifar, M. & Asiaei, A. (2012). The Relationship between agility capabilities and organizational performance: a case study among home appliance factories in Iran. *European Journal of Business and Management*, 4(17), 186-95.

Erdem, A. T. (2020). Sanal Kaytarma Davranışının İş Performansına Etkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolüne Yönelik Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3843-3858.

Eren, E., Alpkan, L. & Erol, Y. (2005). Temel Fonksiyonel Yeteneklerin Firmanın Yenilik Ve Finansal Performansına Etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(7), 201–224.

Folan, P., & Browne, J. (2005). A review of performance measurement: Towards performance management. *Computers in Industry*, 56(7), 663–680. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2005.03.001>

Giachettia, R. E., Martinez, L.D., Saenza, O. A. and Chen, (2003), Analysis of the structural measures of flexibility and agility, using a measurement theoretical framework, *International Journal Production Economics*, Vol. 86 pp.47–62.

Kaplan, R. S. Ve Norton, D. P. (1996), *Translating Strategy into Action: The Balanced Scorecard*, Boston, Harvard Business School Press.

Küçükkancabaş, S., Akyol, A., & Ataman, B. M. (2006). İlişki Pazarlaması Bileşenlerinin Şirket Performansı Üzerindeki Etkileri: İçecek Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(25), 131-139.

Li, S., Nathan, B., Nathan, T.S. ve Rao, S.S. The Impact of Supply Chain Management Practices on Competitive Advantage and Organizational Performance, *Omega*, 34, 2006, s.107-124.

Lin, C. T., Chiu, H. & Chu, P. Y. (2006), Agility Index in the Supply Chain, *International Journal of Production Economics*, 100(2), 285-299.

Putnik, G. D. (2001) *BM-Virtual Enterprise Architecture Reference Model, Agile Manufacturing: The 21st Century Competitive Strategy*, Elsevier Science, 73-94.

Rahman, S. ve Bullock, P. Soft TQM, Hard TQM and Organizational Performance Relationship: An Empirical Investigation, *Omega*, 33, 2005, s.73-83.

Sanchez, L.M. and NAGI, R. (2001), “Review of agile manufacturing systems”, *International Journal of Production Research*, Vol. 39, No. 16, pp.3561-3600.

Schnackenberg, A., Singh, J., & Hill, J.(2011). Theorizing capabilities of organizational agility: A paradox framework. Paper presented at Academy of Management (AOM) Annual Meeting, San Antonio, TX. 7-21.

Shafer, R. A., Dyer, L., Kilty, J., Amos, J. & Ericksen, J. (2001). *Crafting A Human Resource Strategy To Foster Organizational Agility: A case study*. *Human Resource Management*, 40(3), 197–211.

Sharifi, H; Colquhoun, G; Barclay, I; and Dann, Z. (2001), “Agile manufacturing: a management and operational framework”, *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers - Part B -*, Vol. 215, No.6, pp.857-869.

Sharifi, H. & Zhang, Z. (2001). Agile manufacturing in practice—application of a methodology. *International Journal of Operations and Production Management* 21 (5–6), 772–794.

Sharp, J. M., Irani, Z. and Desai, S. (1999), “Working towards agile manufacturing in the UK industry” *International Journal of Production Economics*, Vol. 62, No. 1-2, pp.155-169.

Turunç, Ö., *Bilgi Teknolojileri Kullanımının İşletmelerin Örgütsel Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*, SDÜ, SBE Doktora Tezi, Isparta. 2006.

Uğurlu, Ö. Y., Çolakoğlu, E., & Öztosun, E. (2019). Stratejik Çevikliğin Firma Performansına Etkisi: Üretim İşletmelerinde Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(1), 93-106.

Ustasüleyman, T. (2008). Çevikliğin İşletme Performansına Etkisine Yönelik Yapısal Bir Model Önerisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2).

Vokurka, R., and Flhedner, J. G., (1998), “The journey toward agility”, *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 98, No. 3/4, p.165.

Yıldız, S. (2010). İşletme performansının ölçümü üzerine bankacılık sektöründe bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 179-193.

Yusuf, Y. Y. and Adeleye, E. O. (2002), “A comparative study of lean and agile manufacturing with a related survey of current practices in the UK”, *International Journal of Production Research*, Vol. 40, No. 17, pp.4545-4562.

Zehir, C., & Acar, A. Z. (2005). Örgütsel Yeteneklerin İşletme Performansına Etkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 15-34.