



TEKNOLOJİ ŞİRKETLERİNDE ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK

Mustafa ERBİR¹

ÖZET

Bu araştırmanın amacı teknoloji şirketlerinde çalışan bireylerin örgütsel çeviklik algılarının belirlenmesi ve hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiğinin tespit edilebilmesidir. Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma verileri birincil verilerden oluşmuş ve veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Araştırma örneklemini 360 katılımcıdan oluşmaktadır. Toplanan veriler SPSS programı aracılığıyla uygun istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. İki değişken arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını belirleyebilmek için “bağımsız örneklem t-testi” ikiden fazla değişken arasındaki farklılaşmaya yönelik ise “tek yönlü anova testi” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kadınların erkeklerden, evli bireylerin bekâr bireylerden ve idari görevi bulunan çalışanların idari görevi bulunmayan çalışanlardan daha yüksek düzeyde bir örgütsel çeviklik algısına sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca 18-40 yaş arasında olan çalışanların örgütsel çeviklik algıları 41 yaş ve üzeri olanlardan daha yüksektir. Lisansüstü öğrenim derecesine sahip çalışanlar diğer öğrenim derecelerine sahip çalışanlardan daha yüksek bir örgütsel çeviklik algısına sahiptir. Bu araştırma teknoloji şirketlerinde çalışan bireylerin mevcut durumunun ne olduğunu ve hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Böylece araştırmanın işletme yöneticilerinin karar alma süreçlerine katkıda bulunması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Çeviklik, Teknoloji Şirketleri, Teknoloji Sektörü.

ORGANIZATIONAL AGILITY IN TECHNOLOGY COMPANIES

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the organizational agility perceptions of individuals working in technology firms and to determine how it differs according to the variables. Descriptive survey model, one of the quantitative research techniques, is utilized in the research. The research data consists of primary data and as the data collection method, survey is used. The research sample consists of 360 participants. The collected data is analyzed with appropriate statistical methods through the SPSS program. “Independent sample t-test” is utilized to determine whether there is a significant difference between variables, and “one-way anova test” is utilized to determine the difference between more than two variables. According to the results of the research, it is seen that women have a higher level of organizational agility perception than men, married individuals than single individuals, and employees with administrative duties than employees without administrative duties. In addition, it is seen that employees in the age group 18-40 have a higher perception of organizational agility than those 41 and over, employees with a graduate degree than employees with other education degrees. This research reveals what the current situation of individuals working in technology companies is and according to which variables it varies. Thus, the research is aimed to contribute to the decision-making processes of business managers.

Key Words: Organizational Agility, Technology Companies, Technology Sector

¹ Öğr. Gör. Dr., Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Mustafa ERBİR, mus.erbir@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6887-1561

Geliş Tarihi: 29.09.2023 / Kabul Tarihi: 10.12.2023 Çalışma Türü: Araştırma Makalesi

Yazarlar, herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemiştir. Turnitin/Ithenticate/İntihal ile İntihal Kontrolünden Geçmiştir. Screened for Plagiarism by Turnitin/Ithenticate/İntihal Licenced by CC-BY-NC ile lisanslıdır

GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte meydana gelen gelişmeler ve artan rekabet, işletmelerin etkin olmaları ve varlıklarını devam ettirebilmeleri için zorlu rekabet koşullarında mücadele etmelerini zorunlu kılmaktadır (Üstün ve Naldöken, 2020). Yaşadığımız çağda teknoloji çok hızlı bir biçimde gelişme göstermektedir. İşletmelerin dış çevre unsurlarından biri olan teknolojik çevre kavramsal olarak işletme faaliyetlerini doğrudan etkilemeyen bir çevre faktörü olsa da yaşanan hızlı gelişim süreçleri beraberinde işletmelerin kısa vadede uyum sağlaması gereken zorunluluklar getirebilmektedir. Rekabetin çok yoğun olduğu günümüzde sürdürülebilirliği sağlayabilmek artık dış çevre elemanlarını da daha etkin takip edebilme yeteneğine bağlıdır. Bu bağlamda teknoloji şirketlerinde çalışan bireylerin teknolojik gelişmelere karşı daha duyarlı olmaları beklenmektedir. Zira teknoloji şirketleri değişime karşı hızlı reaksiyon gösterebilmeli ve esnek olabilmelidir. Güçlü rekabet ortamında hız ve esneklik konusunun önemi örgütsel çeviklik kavramını ortaya çıkarmıştır.

Örgütsel çeviklik hızlı ve kolay hareket edebilme yeteneğidir (Breu vd., 2001). Teknoloji şirketlerinin sektördeki gelişim hızını takip edebilmeleri ve rekabette ayakta kalabilmelerinin yollarından biri de çevik bir örgüte sahip olabilmeleridir. Aksi halde 2000’i yıllardan sonra gelişim hızı yüksek olan teknolojik gelişmelere yabancı kalıp sektörden silinme riski bulunmaktadır. İşletmelerin çevik olmayı tercih etmeleri belirlenen amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamaktadır (Sağır ve Oraç, 2020) ve örgütsel yapıyı bir bütün olarak içermektedir. Hatta örgütlerin değişimi yakalama konusunda öncü olmak için örgütlerini çevik hale getirmeleri beklenir (Candan vd., 2017). Dolayısıyla işletmeler çeviklikleri sayesinde hayatta kalmayı başarabilmektedirler.

Bu çalışmada hedef kitle olarak teknoloji şirketleri alınmıştır. Çünkü örgütsel çevikliğin en önemli olduğu sektörlerin başında teknoloji şirketlerinin geldiği düşünülmektedir. Araştırma farklı kademelerde çalışan bireylere yönelik yapılmıştır. Son dönemlerde bazı teknoloji şirketlerinin dış çevre faktörlerine karşı gerekli tedbirleri alamaması veya geç reaksiyon göstermesi bazı işletmelerin piyasadan silinmesi ile sonuçlanmıştır. Bu durum teknoloji şirketlerinde örgütsel çevikliğin ne derece önemli olduğunu göstermektedir. Literatüre bakıldığında teknoloji şirketi çalışanlarının örgütsel çeviklik algısı konusunda mevcut durumlarını ortaya koyan betimsel bir çalışmaya rastlanmamıştır. İşletme yöneticilerinin çalışanlar özelinde örgütsel çeviklik düzeyinin hangi seviyede olduğu ve hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiğini bilmeleri işletme açısından oldukça önemlidir. Bu yüzden çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde mevcut literatür taranarak araştırma konusu olan örgütsel çeviklik kavramı teorik olarak ele alınmıştır.

1.1. ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK KAVRAMI

Çeviklik kavramı genel anlamda seri ve kolay bir şekilde hareket kabiliyetine sahip olma durumu ya da kalitesi (Ganguly vd., 2009) veya hızlı düşünerek hemen aksiyona geçme kabiliyeti olarak tanımlanmıştır (Nafei, 2016). Çeviklik kavramı kişisel bir özellik olarak algılsa da 1990’lı yıllarda işletmeler için “örgütsel çeviklik” kavramı ilk olarak üretim alanında kullanılmaya başlanmıştır (Huang, 1999). Çeviklik, işletmenin iç ve dış çevresinde bulunan fırsat ve/veya tehditleri, değişiklikleri görebilme, fark edebilme ve odaklanmış bir şekilde değişen duruma hızla cevap verebilme kabiliyetidir (Gangurly vd., 2009). Goldman vd.’ne (1994) göre çevik örgüt, rutin olarak değişim ile ilgilenmektedir.

Kavramın literatürde çok sayıda tanımı mevcuttur. Örgütsel çeviklik en genel tanımıyla hızlı ve kolay hareket edebilme yeteneğidir (Breu vd., 2001). Cegarra-Navarro vd., (2016) örgütsel çevikliği çeviklik kavramını, işletmenin hızla değişebilme ya da değişime cevap verebilme konusunda kendisini hazırlama yeteneği olarak tanımlamaktadır. Olbert, vd. (2017) örgütsel çevikliği, işletmenin verimlilik üstünlüğü sonucunda ortaya çıkan ve devam eden değişikliklere etkin, hızlı ve uzun süre uyum sağlama yeteneği olarak açıklar. Kanten vd.'ne (2017: 698) göre örgütsel çeviklik, pazarda bulunan fırsatları ve tehditleri hemen algılayarak karşılığında uygun aksiyon alabilmek adına işletme kaynaklarını kullanabilme özelliği olarak açıklamıştır. Zitkiene ve Deksnys'ye (2018) göre ise örgütsel çeviklik, işletmenin çevresinde meydana gelen değişimleri fark ederek değişimlere hızlıca cevap verebilme özelliğidir ve bu özellik işletmenin rekabetçi özelliğini de artırmaktadır.

Genel olarak değişime tepki verebilme ve değişimi fırsata çevirebilme yeteneği olarak ifade edilen (Banihashemi ve Dahmardeh, 2010) örgütsel çeviklik sayesinde, işletmeler hedef pazardaki fırsatları daha erken görebilir ve pazarda bulunan fırsatlara yönelik ihtiyaç duyulan bilgi ve donanımı hazır hale getirmek suretiyle rekabetçi hamleler gerçekleştirebilir, ürünlerini ve hizmetlerini geliştirebilecek yollar izleyebilirler (Chung vd., 2014: 609). İşletmeler bu faaliyetleri yaparken hem kendi amaçlarını hem de çalışanları ve paydaşları hesaba katar (Cegarra-Navarro vd., 2016: 1544). Örgütsel çeviklik konusunda farkındalık sağlayan işletmeler, çevik olma konusunda alışkanlık kazanır ve çeviklik sayesinde kendi stratejilerini geliştirebilirler (Araza ve Aslan, 2016). Bakan vd.'ne (2017) göre, işletmeler sürdürülebilir olmak ve rekabet yeteneğini geliştirebilmek için strateji geliştirerek yarıştan kopmamaya çalışırlar. Bu stratejiler arasında en önemlilerinden biri de örgütsel çeviklik kavramıdır.

Bilgi yönetiminin etkinliği ve öğrenme yeteneği, çevik örgütler için en önemli gerekliliklerden biridir. Çeviklik, örgütsel yapıyı oluşturan teknoloji, bilgi, çalışanlar ve strateji gibi tüm yönleri kapsar (Molla vd., 2012: 171). Çevik bir örgüt hedefleyen bir işletme işgücü, teknoloji, örgüt yapısı, iş süreçleri ve örgüt kültürü gibi tüm örgütü etkileyen bir gelişim göstermek durumundadır (Wendler, 2014). Örgütsel çevikliği yüksek olan işletmeler; çevresel değişimleri kolay bir şekilde algılayarak tahminler yürütebilir, gerektiğinde bazı faaliyetleri azaltarak maliyetleri düşürür ve yatırım fırsatları doğurur, yenilik yapmanın değerinin farkındadır ve yenilik odaklıdır, kabiliyetlerini korumak ve daha da artırmak adına mevcut kaynakları ve kabiliyetleri hızlı bir şekilde entegre eder (Darvishmotevali ve Tajeddini, 2020: 76).Tarakçı ve Özgenel'e (2023: 85) göre, örgütsel çevikliğin işletmelerde uygulanabilmesinin yollarından biri de kurumdaki yöneticilerin ve çalışanların değişime, yeniliğe açık olmasıdır. Ayrıca örgüt kültürünün de buna uyumlu olması önemlidir.

Öte yandan örgütsel çevikliğin işletmeye olan faydaları şu şekilde sıralanabilir (İnanır, 2020);

- “Örgütsel adaptasyon ve örgütsel esneklik sağlar.”
- “Bilgiyi yönetme, hızlı karar verme, değişime çabuk cevap vermede etkilidir.”
- “Piyasada başarıyı artırır, rekabet avantajı sağlar.”
- “Çevik takımlar oluşturur; müşteri taleplerine hızlı cevap verir.”
- “Çevrede meydana gelen değişime hızlı yanıt verebilme yeteneğine sahip olmayı sağlar.”
- “Çevreyle sinerji oluşturur.”

Literatüre bakıldığında araştırmacılar tarafından genel anlamda örgütsel çevikliğin bileşenleri dört alt boyut olarak kabul görülmektedir (Crocitto ve Youssef, 2003; Nejatian vd., 2013; Sharifi ve Zhang 2001). Bunlar “cevap verme”, “hız”, “yetkinlik” ve “esnekliktir”.

Cevap Verme: Çevredeki meydana gelen değişimi algılayarak, durum tespitinden sonra kontrollü bir biçimde sisteme dâhil etme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Baloğlu, 2018; Nejatian ve Zarei, 2013). Örgüt değişime cevap verebilme yeteneği doğrultusunda sistemde ayakta kalabilir.

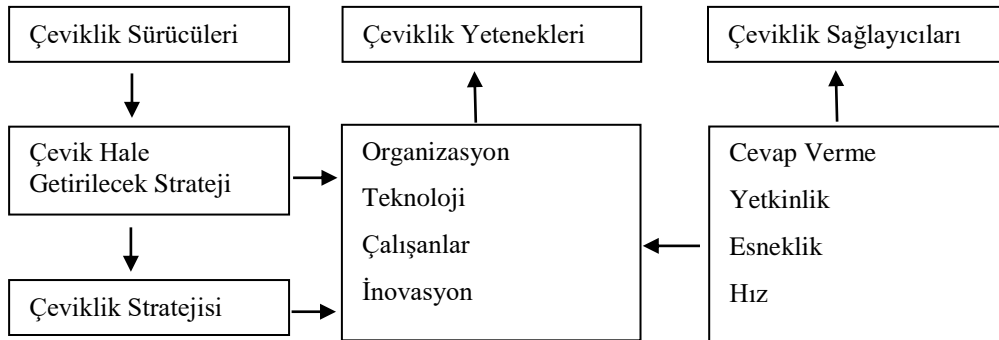
Esneklik: İşletmenin sürekliliği ve gelişimi adına sadece kendi içinde değil aynı zamanda müşterilerin değişebilen taleplerine ve çevresinde meydana gelen olaylara en uygun biçimde uyum sağlayabilme durumudur (Özeroğlu ve Koçyiğit, 2020). Amaç örgütüm azami derecede esnek hale getirilebilmesidir.

Hız: İşletmenin tedarik süreçlerinden mal ve hizmet sunumuna kadar tüm süreçleri mümkün olan en kısa sürede gerçekleştirebilmesidir (Akkaya vd., 2019). Bir örgütün hızı iş bitirme çabukluğuyla ölçülebilir.

Yetkinlik: Örgütsel çevikliğin diğer üç alt boyutunu bir bütün olarak kullanılabilme yeteneğini kapsamaktadır (Özeroğlu ve Koçyiğit, 2020: 16). Diğer bileşenlerin ahengini ve başarısını gösterir.

Shafi ve Zhang (1999: 17) çevik bir örgüte yönelik kavramsal bir model geliştirmiştir. Bu modelde örgütsel çeviklik tüm yönleriyle kavramsal olarak görülebilir. Model Şekil 1’de verilmektedir.

Şekil 1: Çevik Örgütün Kavramsal Modeli



2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu çalışmada teknoloji şirketlerinde çalışan bireylerin örgütsel çeviklik algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmanın amacı, örgütsel çeviklik algısının belirlenen değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilebilmesidir. Araştırma yöntemi olarak tarama modellerinden biri olan “betimsel tarama modeli” kullanılmıştır. Betimsel tarama, geniş gruplara yönelik yapılan, grupta bulunan kişilerin olgular ve olaylarla ilgili tutumlarının ve görüşlerinin alındığı, olguları ve olayları betimlenmeye çalışan araştırmalardır (Karakaya, 2012: 59).

Veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS.22 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma verileri normal dağılım sergilediği için parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. İki değişken arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını belirleyebilmek için “bağımsız örneklem t testi”, ikiden fazla değişken arasındaki farklılaşmalara yönelik “tek yönlü anova testi” kullanılmıştır.

2.1 ÖRNEKLEM

Araştırma evrenini teknoloji şirketi çalışanları oluşturmaktadır. Kayseri ve Ankara illerinde basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 360 kişi araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Katılımcılara yönelik bilgiler ve katılımcıların yüzde ve frekans dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Frekans ve Yüzde Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	İdari Görev	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	158	43,9	Var	108	30,0
Erkek	202	56,1	Yok	252	70,0
Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Kıdem Yılı	Frekans	Yüzde (%)
18-30	96	26,7	0-5 yıl	88	24,4
31-40	145	40,3	6-10 yıl	91	25,3
41-50	77	21,4	11-20 yıl	132	36,7
51 ve üstü	42	11,7	21 ve üzeri	49	13,6
Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)	Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Evli	240	66,7	İlköğretim/Lise	38	10,6
Bekâr	120	33,3	Ön lisans	54	15,0
			Lisans	189	52,5
			Lisans	79	21,9
Toplam	360	100	Toplam	360	100

Tablo 1’de belirtildiği gibi katılımcıların cinsiyete göre dağılımı birbirine yakın orandadır. Yaş değişkenine göre en yüksek oran (%40,3) 31-40 yaş arasındaki kişilere aittir. En az katılım oranı ise (%11,7) 51 yaş ve üstü olan bireylere aittir. Medeni durum değişkenine göre ise yaklaşık her 3 katılımcının 2’si evlidir. Araştırmaya katılan bireyler idari görev değişkenine göre sınıflandırıldığında, büyük bir çoğunluğunun (%70) idari göreve sahip olmayan bireyler olduğu görülmektedir. Kıdem yılına göre dağılıma bakıldığında en yüksek oranda katılımın (%36,7) 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip bireyler arasında olduğu, öğrenim durumu değişkenine göre ise katılımcıların yarısından daha fazlasının lisans derecesine sahip olduğu görülmektedir.

2.2 VERİ TOPLAMA ARACI

Veri toplama formu 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgilerini içeren “kişisel bilgi formu”, ikinci bölümde ise “örgütsel çeviklik ölçeği” bulunmaktadır.

Örgütsel Çeviklik Ölçeği: Sharifi ve Zhang (1999) tarafından geliştirilen ölçek Akkaya ve Tabak (2018) tarafından Türkçeye uyarlanarak, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek 17 soru ve yetkinlik, esneklik, cevap verme ve hız olmak üzere toplam 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Yapılan analizi sonucunda güvenilirlik katsayısı 0,885 olarak hesaplanmıştır.

2.3 ARAŞTIRMA SORULARI

Bu araştırma betimsel tarama modeli kullanıldığı için mevcut bir durumu ortaya koymaya yöneliktir. Bundan dolayı farklılaşmaların hangi değişkenler özelinde olduğu konusunda araştırma soruları belirlenmiştir.

Soru 1: Katılımcıların örgütsel çeviklik algıları “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?

Soru 2: “Katılımcıların örgütsel çeviklik algıları “medeni durum” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?”

Soru 3: “Katılımcıların örgütsel çeviklik algıları “idari görev” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?”

Soru 4: “Katılımcıların örgütsel çeviklik algıları “yaş” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?”

Soru 5: “Katılımcıların örgütsel çeviklik algıları “öğrenim durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?”

Soru 6: “Katılımcıların örgütsel çeviklik algıları “kıdem yılı” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?”

2.4 GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Araştırma kapsamında kullanılan ölçek daha önce farklı çalışmalarda kullanılmış geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçektir. Bu çalışmada toplanan verilere yönelik ayrıca güvenilirlik analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	Güvenilirlik Katsayısı (α)
Örgütsel Çeviklik	0,885

Bir ölçeğin cronbach alpha (α) değerinin 0,6’dan büyük olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Yapılan analiz sonucunda ölçeğin güvenilirliğinin sağlandığı ($\alpha=0,885$; $\alpha>0,6$) görülmektedir.

2.5 NORMAL DAĞILIM ANALİZİ

Araştırmada kullanılacak analiz yönteminin belirlenebilmesi için normal dağılım analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 3. Normal Dağılım Analizi Sonuçları

	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Çeviklik	0,70	360	0,000	-0,372 / 0,129	0,213 / 0,256

Tablo 4’e göre ölçeğin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ve +1 arasında olduğu görülmektedir. Mevcut değerler arasında verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Veriler normal dağılım gösterdiği için analiz yöntemi olarak parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bulgular kısmında araştırma kapsamında belirlenen soruların cevaplarını ortaya koyabilmek için değişkenler arasındaki farklılaşmalara yönelik istatistiksel analizler yapılmıştır. İki değişken arasındaki farklılaşmalara yönelik “bağımsız örneklem t testi”, ikiden fazla değişkene yönelik ise “tek yönlü anova testi” yapılmıştır. Ayrıca anova testi kapsamında farklılaşmaların hangi gruplarda olduğunun belirlenebilmesi için “post-hoc” testlerinden “tukey” testi yapılmıştır.

Katılımcıların örgütsel çeviklik algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna yönelik yapılan analiz sonucu Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Ölçek Adı	Cinsiyet	N	Ort.	SS	T	P
Örgütsel	Kadın	158	3,71	0,389	2,361	0,019
Çeviklik	Erkek	202	3,58	0,586		

Tablo 1’de kadın katılımcıların ($\bar{x}=3,71$) erkek katılımcılara ($\bar{x}=3,58$) göre daha yüksek bir düzeyde örgütsel çeviklik algısına sahip oldukları görülmektedir. Bu farklılık istatistiki olarak anlamlı bir farklılıktır ($p=0,015$; $p<0,05$). Bu durumda örgütsel çeviklik algısının cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın ikinci sorusu örgütsel çeviklik algısının medeni durum değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine yöneliktir. Bu soruya yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

Ölçek Adı	Medeni D.	N	Ort.	SS	T	P
Örgütsel	Bekâr	120	3,38	0,427	7,013	0,000
Çeviklik	Evli	240	3,76	0,506		

Tablo 5’e göre evli bireylerin örgütsel çeviklik algılarının ($\bar{x}=3,76$) bekâr bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık istatistiki olarak anlamlı bir farklılıktır ($p=0,000$; $p<0,05$). Bu durumda örgütsel çeviklik algısının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği söylenebilir.

Araştırma kapsamında belirlenen üçüncü soruda katılımcıların örgütsel çeviklik algılarının idari görev değişkenine göre bir farklılık gösterip göstermediği sorulmuştur. Analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. İdari Göreve Göre Farklılaşma Durumu

Ölçek Adı	İdari G.	N	Ort.	SS	T	P
Örgütsel	Var	108	4,19	0,249	19,143	0,000
Çeviklik	Yok	252	3,40	0,399		

Tablo 6’ya göre bir idari görevi bulunan bireylerin örgütsel çeviklik algılarının ($\bar{x}=4,19$) herhangi bir idari göreve sahip olmayan bireylere göre ($\bar{x}=3,40$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık istatistiki olarak anlamlı bir farklılıktır ($p=0,000$; $p<0,05$). Bu durumda örgütsel çeviklik algısının idari görev değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği söylenebilir.

Araştırma kapsamında belirlenen dördüncü soruda katılımcıların örgütsel çeviklik algılarının yaş değişkenine göre bir farklılık gösterip göstermediği sorulmuştur. Analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

Ölçek Adı	Yaş	N	Ort.	SS	F	P	Fark
Örgütsel Çeviklik	18-30	96	3,80	0,658	21,320	0,000	1,2>3,4
	31-40	145	3,75	0,369			
	41-50	77	3,30	0,407			
	51 ve üzeri	42	3,47	0,403			
	Toplam	360	3,63	0,513			

Tablo 7’ye göre katılımcıların örgütsel çeviklik algılarına yönelik ortalama puanları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Yaş gruplarının örgütsel çeviklik algı düzeyleri sırasıyla 18-30 yaş ($\bar{x}=3,80$), 31-40 yaş ($\bar{x}=3,75$), 51 ve üzeri yaş ($\bar{x}=3,47$) ve 41-50 yaş ($\bar{x}=3,30$) olarak belirlenmiştir. Bu farklılıklar istatistiki olarak anlamlı ($p=0,000$; $p<0,05$) farklılaşmalardır. Farklılaşmaların hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan tukey testi sonucuna göre 18-30 yaş ve 31-40 yaş arasındaki bireylerin örgütsel çeviklik algılarının diğer gruplarda anlamlı derecede daha yüksek

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda örgütsel çeviklik algısının yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın beşinci sorusunda katılımcıların örgütsel çeviklik algılarının öğrenim durumu değişkenine göre bir farklılık gösterip göstermediği sorulmuştur. Sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

Ölçek Adı	Öğrenim D.	N	Ort.	SS	F	P	Fark
Örgütsel Çeviklik	İlköğretim/Lise	38	3,29	0,776	43,853	0,000	4>3>1,2
	Ön Lisans	54	3,14	0,369			
	Lisans	189	3,72	0,334			
	Lisansüstü	79	3,92	0,486			
	Toplam	360	3,63	0,513			

Tablo 8’e göre katılımcıların örgütsel çeviklik algılarına yönelik ortalama puanları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Öğrenim durumu farklı olan grupların örgütsel çeviklik algı düzeyleri sırasıyla lisansüstü ($\bar{x}=3,92$), lisans ($\bar{x}=3,72$), ilköğretim/lise ($\bar{x}=3,29$) ve ön lisans ($\bar{x}=3,29$) olarak belirlenmiştir. Bu farklılıklar istatistiki olarak anlamlı ($p=0,000$; $p<0,05$) farklılaşmalardır. Farklılaşmaların hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan tukey testi sonucuna göre lisansüstü mezuniyete sahip bireylerin örgütsel çeviklik algısı puan ortalamalarının diğer gruplardan anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca lisans düzeyinde mezuniyet sahibi olan bireyler de ön lisans ve ilköğretim/lise düzeyi mezuniyete sahip olan bireylerden anlamlı derecede daha yüksek bir puan ortalamasına sahiptir. Bu durumda örgütsel çeviklik algısının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın altıncı ve son sorusunda katılımcıların örgütsel çeviklik algılarının kıdem yılı değişkenine göre bir farklılık gösterip göstermediği sorulmuştur. Analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Kıdem Yılına Göre Farklılaşma Durumu

Ölçek Adı	Kıdem Yılı	N	Ort.	SS	F	P	Fark
Örgütsel Çeviklik	1-5 yıl	88	3,77	0,676	4,966	0,002	1>3,4
	6-10 yıl	91	3,68	0,291			
	11-20 yıl	132	3,58	0,526			
	21 ve üzeri	49	3,46	0,378			
	Toplam	360	3,63	0,513			

Tablo 9’a göre katılımcıların örgütsel çeviklik algılarına yönelik ortalama puanları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Farklı kıdem yılına sahip olanların örgütsel çeviklik algı düzeyleri sırasıyla 1-5 yıl ($\bar{x}=3,77$), 6-10 yıl ($\bar{x}=3,68$), 11-20 yıl ($\bar{x}=3,58$) ve 21 ve üzeri yıl ($\bar{x}=3,46$) olarak belirlenmiştir. Bu farklılıklar istatistiki olarak anlamlı ($p=0,002$; $p<0,05$) farklılaşmalardır. Farklılaşmaların hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan tukey testi sonucuna göre “1-5 yıl” arası mesleki kıdeme sahip bireylerin örgütsel çeviklik algılarının “11-20 yıl” ve “21 ve üzeri yıl” gruplarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda örgütsel çeviklik algısının kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği söylenebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada teknoloji şirketlerinin günümüz yoğun rekabet şartlarında sürdürülebilirliklerini sağlama konusunda çok büyük bir öneme sahip olan “örgütsel çeviklik” kavramı ele alınmıştır. Zira dış çevrede meydana gelen değişimlere karşı doğru tepkiler vererek veya değişime uyum sağlayarak işletmelerin çevik örgüt olmanın gereğini yerine getirmeleri beklenir. Çünkü örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmesi ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmesinin şartlarından biri de değişen koşullara hızla

uyum sağlayıp olaylara cevap verebilmesidir (İleri ve Soylu, 2014). Bundan dolayı örgütsel çeviklik, başarılı olmak isteyen çoğu örgüt için olduğu gibi teknoloji şirketleri için de önemlidir.

Örgütsel çeviklik kavramı bir örgütün bütününe hitap eden bir kavramdır. Bu çalışmada çalışanların bu özelliği nasıl algıladıkları ile ilgili bir çalışma yapılmıştır. Araştırma kapsamında teknoloji işletmelerinde çalışan bireylerin hangi değişkenlere göre örgütsel çeviklik algısının farklılık gösterdiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında cinsiyet değişkenine göre katılımcılar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Kadın katılımcılara göre işletmelerin örgütsel çeviklik düzeyleri erkeklerden daha yüksek bir seviyededir. Literatür incelendiğinde bu çalışmaya benzeyen, örgütsel çeviklik algısını betimsel olarak ele alan bir çalışmaya rastlanmadığı için araştırma sonuçlarını diğer çalışmaların sonuçları ile karşılaştırma olanağı bulunmamaktadır. Ancak bu farklılığın kadınların aile yaşamı ve iş yaşam dengesi konusunda daha fazla sorumluluk almalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre teknoloji şirketlerinde çalışan evli bireylerin örgütsel çeviklik algıları bekâr bireylere göre daha yüksek bir düzeydedir. Bu farklılık istatistiki olarak anlamlı bir farklılıktır. Bir diğer ifadeyle teknoloji şirketinde çalışan evli bir kişi bekâr bir kişiye göre şirketinin daha yüksek düzeyde bir örgütsel çeviklik düzeyine sahip olduğu algısına sahiptir. Bu sonuç evli bireylerin değişime karşı tepki verebildiği ve daha esnek olabildiğini göstermektedir. Evlilik sorumluluğunu üstlenen bireylerin beklenmeyen durumlarla daha sık karşılaşacağı ve bu konuda daha yüksek bir tecrübeye sahip oldukları düşünülürse araştırma sonucunun beklenen bir durumu ortaya koyduğu söylenebilir.

İdari görev değişkenine göre örgütsel çeviklik algısı yüksek derecede bir farklılık göstermektedir. Bir teknoloji şirketinde idari görevi olan kişilerin puan ortalaması 4,19/5,00 iken herhangi bir idari görevi olmayan bireylerin puan ortalaması 3,40/5,00 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç idari görevde bulunan yani işletmeyi yöneten kişilere göre işletmenin örgütsel çeviklik düzeyi daha yüksektir. Çalışma hayatının doğası gereği idari görevi olan çalışanlar karar alma süreçlerine aktif olarak katılırlar bu durum kişiye değişim ve beklenmeyen olaylara karşı nasıl ve ne gibi tepkiler vereceğini öğretir. Dolayısıyla idari görev olan bireylerin daha yüksek bir çeviklik özelliğine sahip olması beklenen bir durumdur.

Yaş değişkenine göre örgütsel çeviklik algısında gruplar arasında farklılaşmalar görülmektedir. Çalışanların yaşları ile örgütsel çeviklik algıları arasında ters bir orantı olduğu görülmektedir. En yüksek örgütsel çeviklik algısına sahip olan çalışanların en genç yaş grubunda (18-30) olduğu görülmektedir. Yaş grubu 31-40 olan bireyler de kendilerinden yaşça büyük olan çalışanlardan daha yüksek düzeyde bir örgütsel çeviklik algısına sahiptir. Yaş grupları arasında en düşük örgütsel çeviklik algısına sahip olan grup ise 41-50 yaş arasında bulunan gruptur. Çalışma hayatına yeni başlayan genç bireylerin daha enerjik olmaları beklenir. Dolayısıyla örgütsel değişimlere karşı daha hassas tepkiler göstermeleri beklenir. Dolayısıyla örgütsel çeviklik düzeylerinin yüksek olması doğal olarak görülebilir. Buna karşın uzun çalışma hayatına sahip bireylerde görülmesi muhtemel olan tükenmişlik, kariyer düzleşmesi veya işletme körlüğü gibi durumlar örgütsel çeviklik düzeyinin azalmasına sebep olabilir.

Öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel çeviklik algısında gruplara göre farklılıklar görülmektedir. En yüksek düzeyde örgütsel çeviklik algısına sahip olan bireyler lisansüstü öğrenim düzeyine sahip olan bireylerdir. Bu gruptan sonra en yüksek puan ortalaması lisans düzeyi öğrenim durumunda sahip olan bireylerde görülmektedir. Örgütsel çeviklik algısı en düşük olan grup ise ön lisans düzeyinde bir öğrenim durumunda sahip olan bireylerde görülmektedir. Bu sonuçlar öğrenim

düzeyi ile örgütsel çeviklik özelliği arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu gösterir. Dolayısıyla daha çevik bir yapıda olmak isteyen örgütlerin çalışanlarını daha yüksek derece öğrenim düzeylerine teşvik etmeleri tavsiye edilir.

Son olarak katılımcıların kıdem yılına göre örgütsel çeviklik algıları karşılaştırılmış ve en yüksek örgütsel çeviklik algısına sahip olan grubun meslek yaşamının ilk 5 yılında olan grup olduğu görülmüştür. Mesleğinin ilk 5 yılında olan grubun çoğunlukla en düşük yaş grubuna (18-30) sahip bireyler olduğu düşünülürse elde edilen bu sonuç yaş gruplarında elde edilen sonuçları da destekler niteliktedir. Ayrıca kıdem yılı arttıkça örgütsel çeviklik algısının da gerilediği görülmüştür.

Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde örgütsel çeviklik ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunlukla ilişkisel tarama modeli kapsamında kavramın başka değişkenlerle ilişkisi veya etkisi ele alınmaktadır. Bu araştırmaya benzer biçimde betimsel tarama modelinin kullanıldığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden araştırma sonuçlarını benzer araştırmalarla karşılaştırma olanağı bulunmamaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bilgilerin daha sağlıklı olabilmesi için daha sonra farklı meslek gruplarında yapılacak olan betimsel araştırmaların sonuçlarının takip edilmesi bu araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırılmasının alan yazına katkı sağlayacağı ve daha sağlıklı bir çıkarım yapılacağı düşünülmektedir.

Örgütsel çeviklik algısının yüksek olması aslında çalışanların örgütün ne derece değişime uyum sağlayabileceği konusundaki inancını göstermektedir. Bu inanç işletme yöneticilerinin konu hakkında farkındalık oluşturmasıyla daha da artırılabilir. Ayrıca örgütün bütününde çalışanlar tarafından fark edilen çeviklik manevraları çalışanların daha yüksek bir örgütsel çeviklik algısına sahip olmalarını sağlayacaktır. İşletmelerin daha etkin ve verimlilik olabilmeleri için çalışanlarına değişime karşı tepki ve örgütsel çeviklik konusunda meslek içi eğitimlerin verilmesi tavsiye edilmektedir. Ayrıca literatürde örgütsel çeviklik konusu ile ilgili az sayıda betimsel araştırmanın bulunduğu görülmektedir. Daha sonra yapılacak olan çalışmalarda araştırmacıların farklı örneklem gruplarında (öğretmenler, akademisyenler, gazeteciler, sağlık çalışanları vb.) örgütsel çeviklik düzeyini betimsel tarama modeli ile ele almaları önerilir.

KAYNAKÇA

- AKKAYA, B., Kayalidere, U. A. K. ve Tabak, A. (2019) "Endüstriyel alanda üretim yapan firmaların örgütsel çevikliği ile firma yöneticilerinin sahip olduğu dinamik yetenekler arasındaki ilişki: Manisa organize sanayi bölgesinde (mosb) faaliyet gösteren firmalar üzerine bir araştırma". Yeni Nesil Girişimcilik ve Ekonomi, 1(2), 19-54.
- AKKAYA, B. ve Tabak, A. (2018). "Örgütsel Çeviklik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması". İş ve İnsan Dergisi, 5(2), 185-206.
- ARAZA, A. ve Aslan, G. (2016). Yönetimde yeni paradigmalar: Kurumsal çeviklik ve improvisasyon. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- BAKAN, İ., Sezer, B. ve Kara, C. (2017). "Bilgi yönetiminin örgütsel çeviklik ve örgütsel atalet üzerindeki etkisi". Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), 117-138.
- BANİHASHEMİ, S. A. and Dahmardeh, N. (2010). "Organizational Agility and Agile Manufacturing". European Journal of Economics, Finance and Administration & Sciences (27), 1450-2275.
- BASRI, S. ve Zorlu, K. (2020). "Örgüt Kültürü Algısının Örgütsel Çeviklik Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi". Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 20(39), 147-164.
- BREU, K., Hemingway, M., Strathern, M., and Bridger, D. (2001). "Workforce Agility: The New Employee Strategy for the Knowledge Economy". Journal of Information Technology, 17, 21-31.
- CANDAN, A., Çankır, B. ve Şeker, Ş. E. (2017)." Organizasyonlarda çeviklik", YBS Ansiklopedi, 4(3), 3-9.

- CEGARRA-NAVARRO, J., Soto-Acosta, P., and Wensley, A.K.P. (2016). “Structured Knowledge Processes And Firm Performance: The Role Of Organizational Agility”. *Journal of Business Research* 69 (2016) 1544–1549.
- CENGİZ, E., Ayyıldız, H. ve Kırkbir, F. (2005), “Yeni Ürün Geliştirme Sürecinin Başarısında Etkili Olan Faktörler”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24, 188–147.
- CHUNG, S., Young Lee, K., and Kim, K. (2014). *Job Performance Through Mobile Enterprise Systems: The Role Of Organizational Agility, Location Independence, And Task Characteristics*. *Information & Management* 51: 605–617.
- CROCITTO, M., and Youssef, M. (2003). “The Human Side of Organizational Agility”. *Industrial Management and Data Systems*, 103(6), 388-397.
- DARVİSHMOTEBALİ, M., and Tajeddini, K. (2020), *Understanding Organizational Agility, Evidence from the Hotel Industry in Iran*, K. Tajeddini, V. Ratten ve T. Merkle içinde, *Tourism, Hospitality and Digital Transformation: Strategic Management Aspects- Innovation and Technology Horizons* (s. 73-87), New York: Routledge.
- DOĞAN, O. ve Baloğlu N. (2018). *Örgütsel Çeviklik ve Bazı Eğitim Kurumlarındaki Yansımaları*. 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, Sivas, 100-109.
- GANGURLY, A., Nilchiani, R., and Farr, J. (2009). “Evaluating Agility in Corporate Enterprises”. *International Journal of Production Economics*, 118 (2), 410-423
- GOLDMAN, S. L., Nagel, R., and Preiss, K. (1994). *Agile Competitors and Virtual Organizations: Strategies for Enriching the customer*. New York: VNR
- GÜRBÜZ, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- HUANG, C.C. (1999). “An Agile Approach to Logical Network analysis in Decision Support Systems”. *Decision Support System*, 25(1), 53-70.
- İNANIR, A. (2020). *Örgütsel Çeviklik*. Mehmet Sağır (Ed.), *Modern İşletmecilikte Yönetimsel Konular* (71-80). Konya: Eğitim Yayınevi.
- KANTEN, P., Kanten, S., Keceli, M., and Zaimoğlu, Z. (2017), “The Antecedents of Organizational Agility: Organizational Structure, Dynamic Capabilities and Customer Orientation”, *Press Academia Procedia*, 3(1), 697-706.
- KARAKAYA, İ. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. A. Tanrıoğen (Edt.) *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı.
- MOLLA, A., Peszynski, K., and Trinh, T. P. (2012). “Enterprise systems and organizational agility: A review of the literature and conceptual framework”. *Communications of the Association for Information Systems*, 31, 167-193
- NAFEI, W. A. (2016), “Organizational Agility: The Key to Organizational Success”, *International Journal of Business and Management*, 11(5), 296-309.
- NEJATIAN, M., Nejati, M., Zanjirchi, S. M., and Zarei, M. H. (2018). “A hybrid approach to achieve organizational agility: An empirical study of a food company”. *Benchmarking: An International Journal*, 25(1), 201-234.
- NEJATIAN, M., and Zarei, M. H. (2013). “Moving Towards Organizational Agility: Are We Improving in the Right Direction?” *Global Journal of Flexible Systems Management*, 14(4), 241-253.
- OLBERT, S., Prodoehl, H. G., and Worley, C. G. (2017). *Organizational agility as a competitive factor: The “agile performer index”*. France: NEOMA Business School, Reims Cedex
- ÖZEROĞLU, E. ve Koçyiğit, Y., (2020). “Organizational Agility in Health Organizations: The Role of Visionary Leadership”, *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, 7(1), 13-22.
- SAĞIR, M. & Oraç, E. (2020). “Yapısal Bilgi Süreçleri, Yapısal Sermaye ve Örgütsel Çeviklik Arasındaki Etkileşim”. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 110-136.
- SHARIFI, H. and Zhang, Z. (1999). “A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: an introduction”, *International Journal of Production Economics*, 62(1), 7-22.
- SHARIFI, H., and Zhang, Z. (2001). “Agile manufacturing in practice Application of a methodology”. *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 21 No. 5/6, 772-794.
- TARAKCI, Z. ve Özgenel, M. (2023). “Örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Belediye çalışanları üzerine bir alan araştırması”. *Business Economics and Management Research Journal*, 6(1), 83-99.

- ÜSTÜN, Ö. ve Naldöken, Ü. (2020). “Örgütsel Bağlılığın Değişime Karşı Tutuma Etkisinin Belirlenmesi”, *İşletme Akademisi Dergisi*, 1(4), 294-309.
- WENDLER, R. (2014), “Development of The Organizational Agility Maturity Model. In *Computer Science and Information Systems*”, *Proceedings of the 2014 Federated Conference on Computer Science and Information Systems*, 2, 1197-1206.
- ZITKIENE R., and Deksnys, M. (2018), “Organizational Agility Conceptual Model, Montenegrin” *Journal of Economics*, 14(2), 115-129.