

KURUMSAL ÇEVİKLİK: ÖLÇEK GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİ

Özet

Araştırma, çok boyutluluk ve belirsizlikle tanımlanan çeviklik terimini içeren "kurumsal çeviklik" kavramına yönelik olarak geliştirilen ölçeğin, keşifsel faktör analizi ile elde edilen sonuçlarını ortaya koymaktadır. Çalışmada, Türkiye'de faaliyet gösteren tüm devlet/kamu ve vakıf/özel üniversiteleri ele alınmıştır. Kurumsal çevikliğin kurumsal performans üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla oluşturulan anket ile yönetim kademesinde varlık gösteren öğretim üyelerinden toplanan veriler kullanılarak, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda, çok boyutlu kurumsal çevikliğin (*proaktiflik, yanıt verebilirlik, stratejik esneklik, hız, iç ve dış paydaş oryantasyonları*) yine çok boyutlu olarak değerlendirilen kurumsal performans (*marka performansı, operasyonel performans, üniversite performansı, performans düzeyi*) üzerinde etkisinin olduğu ve söz konusu ilişkiye çevresel dinamizmin marka düzeyi performansı dışında düzenleyici etkisinin saptandığı ifade edilmiştir. Konu ile ilgili ileriki çalışmalar çerçevesinde, değişkenler arasındaki ilişkiyi optimize edecek doğrulayıcı faktör analizinin kullanılması önerilmektedir.

Giriş

Kurumsal çeviklik; değişimin fırsatlara aracılığı ile kurumsal bağlamda öngörülemeyen değişime verilen ani tepki, kurum pratiklerinde yaşanan değişimin olağan bileşenlerinden biri, kurumlar için bir savunma mekanizması, kurumların geliştirdiği bir refleks, rekabetin yeni kriterlerinden biri şeklinde ele alınmaktadır. Çalışmanın amacı; kurumsal çevikliğin, kurgulanan boyutları (*proaktiflik, yanıt verebilirlik, yetkinlik, stratejik esneklik, hız, iç ve dış paydaş*) dahilinde yönetim bağlamında temellendirilmesidir.

Araştırmanın Örneklemi

196 üniversitenin çalışma kapsamına alınan 167 adedinden 82 üniversitenin ilgili fakülte ve bölümlerinin yönetim kademelerinde varlık gösteren öğretim üyelerine 2700 elektronik posta adresi üzerinden ulaşılmıştır. 2700 katılımcının 95'inden geri dönüş sağlanmış, eksik veya hatalı doldurulduğu için 7 anket analiz dışında bırakılmıştır. Gönderiler periyodik olarak ortalama 4 kez (yaklaşık 10.000 gönderi) gerçekleştirilmiştir.

Kurumsal Çeviklik Faktör Analizi

Faktör Analizi Öncesi Ölçek Güvenilirlik ve Geçerliliği

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı (α)
Proaktiflik Oryantasyonu	8	,926
Yanıt Verebilirlik Oryantasyonu	8	,937
Stratejik Esneklik Oryantasyonu	7	,945
Hız Oryantasyonu	7	,947
İç Paydaş Oryantasyonu	4	,932
Dış Paydaş Oryantasyonu	7	,959
Çevresel Dinamizm	8	,922
Marka Performansı	5	,969
Operasyonel Performans	6	,935
Üniversite Performansı	13	,954
Performans Düzeyi	3	,944

Çalışmaya ait tüm alt boyutların cronbach alfa katsayılarının .922 ile .969 arasında olması ile iç tutarlılığın (*internal consistency*) desteklediği görülmektedir.

Faktör Analizi Sonrası Ölçek Güvenilirlik ve Geçerliliği

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı (α)
Stratejik Esneklik Hız Oryantasyonu	14	,970
Proaktif ve Yanıt Verebilir Müşteri Oryantasyonu	10	,952
Dış Paydaş Oryantasyonu	7	,959
İç Paydaş Oryantasyonu	4	,932
Çevresel Dinamizm	8	,922
Üniversite Performansı	8	,952
Marka Düzeyi Performansı	8	,964
Operasyonel Performans	5	,935

Faktör analizi sonucu ortaya çıkan alt boyutların cronbach alfa katsayılarının, .922 ile .970 arasında olduğu görülmektedir.

Sonuç

Ölçüm ile kurumsal çevikliğin mevcut derecesini değerlendirmek için; kurumun, mevcut operasyonel düzeyine yönelik araştırmanın yapılması teşvik edilmekte ve kurumsal çeviklik derecesini yükseltecek değişimin öngörülmesi sağlanmakta, kurumun içteki güçlü yanları ve zayıflıklarının kaotik çevre ile baş ederken belirlenmesi ve çevik bir örgüt modeli olmaya doğru yol alınması hedeflenmekte, kurumsal çevikliğin nasıl inşa edileceği sorusunun tatminkar şekilde yanıtlanması beklenmekte ve teknolojinin kuruma uyarlanması, değişime açık ve yatkın olunması, müşteri odaklı davranılması ve sonuç odaklı olunması sağlanmaktadır. Kurumların kurumsal çevikliği benimsemeleri önerilmekte, zamanın aşındırıcılığının ve yarattığı değişim baskının önüne geçilerek, performans çıktılarında artış sağlanacağına güvenilmektedir.

Sonsöz

Kurumun işlevselliğinin, etkileşim içinde olduğu çevre ile çatışması sonucu oluşan fenomen çeviklik olarak nitelendirilmektedir. Değişime yanıt veren kurumsal sistemin bir yeteneği olduğu savunulan çeviklik, işletme tarafından alınan stratejik bir pozisyon olarak kabul edilmektedir. Değişimin oluşturduğu fırsat ve yararlar göz önüne alındığında, kurumsal standarda indirgenen çevikliğin, kurumlar açısından bir bağıklık sistemi kuvvetlendiricisi etkisinde olduğu ve işletmelerin çekiciliklerini arttırdığı ifade edilmektedir. Küresel dünyanın uzlaşmaz ayrılıklarında, kurumların geliştirdiği bir refleks olarak tanımlanan kurumsal çeviklik, kurumlar için bir bakıma savunma mekanizması görevini görmektedir. Küresel arenada, işletmenin kurumsal yaşam deneyiminin iz düşümlerinden biri olan çeviklik ve kurum pratiklerindeki değişimin olağan bileşenleri arasında yer alan kurumsal çeviklik, değişim ile kurulan zorunlu bağ sonucunda, kurumların uygulamalarında kendini göstermektedir. Değişim perspektifinin derinleştirilmesi sonucunda, değişimin fırsatlara aracılığı ile değişime karşı verilen ani tepki kurumsal çeviklik ile anlatılmaktadır.