

Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Çeviklik: Öğretmenler Algılarına Göre Bir Araştırma

Ata Serkan TORAMAN¹ Yunus Emre GİRGIN² Rabia GENİŞ³
Fatma DOĞANALP⁴ Özlem TORAMAN⁵ Güler BOSTANCI DUMAN⁶

¹MEB, serkanata55@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-1392-8564

²MEB, yunus_girgin@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-8568-5710

³MEB, rabiagll265@gmail.com, ORCID: 0009-0005-4164-3533

⁴MEB, ftmadgnalp@gmail.com, ORCID: 0009-0005-6714-3756

⁵MEB, ozlem282@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-8498-759X

⁶MEB, gulermidesem@gmail.com, ORCID: 0009-0001-1577-889X

Özet: Bu çalışma, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel çeviklik algılarını incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma İstanbul ili Üsküdar ilçesinde 2023-2024 eğitim öğretim yılında görev yapan 480 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler öğretmenlere anket uygulanarak toplanmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analizi sonucunda; öğretmenlerin genel örgütsel çeviklik puanı ortalama olarak 2,963 bulunmuştur. Alt boyutlarda ise karar verme çevikliği (Ort=3,005) en yüksek ortalamaya sahipken, algılama çevikliği (Ort=2,786) en düşük ortalamaya sahiptir. Harekete geçme çevikliği ise orta düzeydedir (Ort=3,098). Bu veriler eğitim örgütlerinde örgütsel çevikliğin beklenen düzeyde olmadığını göstermektedir. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin yaşlarına, okulda çalışma süresi, genel çalışma süresi ve cinsiyet değişkenleri açısından da örgütsel çeviklik algılarında anlamlı farklılıklar olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgular, eğitim örgütlerinde çeviklik düzeyinin genel olarak orta seviyede olduğunu ve demografik faktörlerin bu algılar üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Çalışma, öğretmenlerin örgütsel çeviklik algılarını artırmak için öneriler sunmakta ve eğitim örgütlerinin daha çevik ve uyumlu hale gelmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Çeviklik, Örgütsel Çeviklik, Öğretmen

Organisational Agility in Educational Organisations: A Research According to Teachers' Perceptions

Abstract: This study aims to examine teachers' perceptions of organisational agility in educational organisations. The study was conducted on 480 teachers working in Üsküdar district of Istanbul province in the 2023-2024 academic year. The data were collected by applying a questionnaire to the teachers. As a result of the statistical analysis of the data obtained; the general organisational agility score of the teachers was found to be 2,963 on average. In the sub-dimensions, decision-making agility (mean=3,005) has the highest mean, while perception agility (mean=2,786) has the lowest mean. The agility of taking action is at a medium level (Mean=3,098). these data show that organisational agility is not at the expected level in educational organisations. In the study, it was also determined that there were no significant differences in teachers' perceptions of organisational agility in terms of age, working time in school, general working time and gender variables. These findings show that the level of agility in educational organisations is generally at a medium level and demographic factors do not have a significant effect on these perceptions. The study offers suggestions to increase teachers' perceptions of organisational agility and aims to contribute to making educational organisations more agile and adaptable.

Keywords: Agility, Organisational Agility, Teacher

1. GİRİŞ

Örgütsel çeviklik, bir işletmenin pazar değişikliklerine, müşteri taleplerine ve yeni fırsatlara hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verme yeteneği olarak tanımlanabilir. Bu yetenek, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerinde kritik rol oynar. Goldman, Nagel ve Preiss (1995), örgütsel çevikliği, belirsizlik ve değişimle başa çıkabilmek için gerekli olan hız ve esneklik olarak tanımlarlar.

Örgütsel çeviklik, özellikle şu üç ana unsura dayanır:

1. Çevresel İzleme ve Duyarlılık: İşletmelerin çevrelerinde olup bitenleri izleyip analiz edebilme yeteneği.
2. Uyum Sağlama ve Değişim Yönetimi: İşletmelerin iç süreçlerini ve yapısını hızlı bir şekilde değiştirebilme kabiliyeti.

3. İnovasyon ve Yaraticılık: Yeni fikirler geliştirme ve bunları hızlı bir şekilde uygulayabilme yeteneği.

Örgütsel çevikliğin unsurları şunlardır:

1. Stratejik Çeviklik: İşletmenin stratejik yönelimlerini hızlı bir şekilde değiştirebilme kapasitesi. Doz ve Kosonen (2008), stratejik çevikliği, stratejik hassasiyet, likidite ve kolektif bağlılık olarak üç temel bileşenle açıklar.
2. Operasyonel Çeviklik: Günlük iş süreçlerini hızla adapte edebilme yeteneği. Sharifi ve Zhang (1999), operasyonel çevikliği, hızlı yanıt verme, yetkinlik, esneklik ve öğrenme yeteneği olarak tanımlar.
3. Teknolojik Çeviklik: Teknolojik yenilikleri hızla benimseyebilme ve uygulayabilme yeteneği. Sambamurthy, Bharadwaj ve Grover (2003), dijital seçenekler ve kurumsal çeviklik arasındaki ilişkileri incelemiş ve teknolojik çevikliğin önemine vurgu yapmışlardır.

Çeşitli araştırmalar, örgütsel çeviklik ile işletme performansı arasındaki güçlü ilişkiyi vurgulamaktadır. Teece, Peteraf ve Leih (2016), dinamik yetenekler çerçevesinde çevikliğin, yenilik ve rekabet avantajı sağlamada kritik bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Aynı şekilde, Lengnick-Hall ve Beck (2005), örgütsel çevikliğin kriz zamanlarında işletmelerin ayakta kalabilme ve büyüme yeteneğini artırdığını ortaya koymuşlardır.

21. yüzyılın hızla değişen ve gelişen dünyasında, eğitim örgütleri de bu değişimlere ayak uydurmak zorundadır. Teknolojik gelişmeler, bilgiye erişim kolaylığı ve küreselleşme gibi faktörler, eğitim sektöründe sürekli bir yenilik ve adaptasyon gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, örgütsel çeviklik kavramı, eğitim örgütlerinin sürdürülebilir başarısı için kritik bir öneme sahiptir (Dyer & Shafer, 2003; Burhan, 2023).

Örgütsel çeviklik, bir kurumun değişen çevre koşullarına hızlı ve etkin bir şekilde uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanabilir. Eğitim örgütlerinde bu yetenek, öğretim programlarının güncellenmesi, öğretim yöntemlerinin yenilenmesi ve idari süreçlerin esneklik kazanması gibi çeşitli boyutlarda kendini göstermektedir (Van Oyen et al., 2001; Doğan ve Baloğlu, 2018). Öğretmenler, eğitim sürecinin merkezinde yer aldıkları için, örgütsel

çeviklik konusundaki algıları ve bu algıların örgütün genel performansına etkisi büyük bir öneme sahiptir (Horney et al., 2010).

Bu çalışmanın amacı, eğitim örgütlerinde örgütsel çeviklik kavramını öğretmen algıları çerçevesinde incelemektir. Öğretmenlerin örgütsel çeviklik konusundaki görüş ve deneyimlerini anlamak, bu alandaki mevcut durumun analiz edilmesine ve geleceğe yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca, öğretmenlerin bu konudaki farkındalıkları ve tutumları, eğitim örgütlerinin çevik bir yapıya kavuşmasında belirleyici rol oynamaktadır (Breu et al., 2001).

Bu makalede, öncelikle örgütsel çeviklik kavramı teorik çerçevede ele alınacak ve eğitim örgütlerine uyarlanması üzerinde durulacaktır. Ardından, öğretmenlerin örgütsel çeviklik konusundaki algıları, yapılan anket ve görüşmeler ışığında analiz edilecektir. Son olarak, elde edilen bulgular doğrultusunda eğitim örgütlerinin çevikliklerini artırmalarına yönelik öneriler sunulacaktır.

Bu çalışma, eğitim örgütlerinin değişen dünyaya uyum sağlamalarında öğretmenlerin rolünü vurgulayarak, eğitim sisteminin daha esnek, yenilikçi ve dinamik bir yapıya kavuşmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

2.YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bu evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinden yapılan tarama düzenlemeleridir." (Karasar, 2009: 79).

2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Üsküdar ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı farklı kademelerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 480 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Katılanların tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Katılanların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	316	65,8
Erkek	164	34,2
Yaş		
20-30 Yaş	110	22,9
31-40 Yal	164	35,0
41-50 Yaş	152	32,1
51 ve Üzeri	48	10,0
Çalışma Süresi		
0-5 Yıl	114	23,8
6-10 Yıl	88	16,2
11-15 Yıl	92	19,2
16 Yıl ve Üzeri	196	40,8
Aynı Okulda Çalışma Süresi		
0-5 Yıl	208	43,3
6-10 Yıl	78	15,8
11-15 Yıl	90	18,8
16 Yıl ve Üzeri	106	22,1

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. İlk bölümde öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemek için tanımlayıcı sorular yer almıştır.

Araştırmada örgütsel çevikliği ölçmek için Jaworski ve Kohli (1993)'ün geliştirdiği ve Wageeh (2016)'nın tarafından uyarlanan ve Türkçeye Basrı (2019) tarafından uyarlanarak geçerlik güvenilirlik çalışması yapılan örgütsel çeviklik ölçeği kullanılmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 (SPSS INC., Chicago, IL, USA) istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan katılanların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Tablo 2. Normal Dağılım

	Basıklık	Çarpıklık
Örgütsel Çeviklik Genel	-0,487	-0,471
Algılama Çevikliği	-0,269	0,087
Karar Verme Çevikliği	-0,953	-0,267
Harekete Geçme Çevikliği	-0,789	-0,426

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır. Katılanların tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 3. Örgütsel Çeviklik Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Örgütsel Çeviklik Genel	480	2,963	0,898	1,000	5,000
Algılama Çevikliği	480	2,786	0,942	1,000	5,000
Karar Verme Çevikliği	480	3,005	1,214	1,000	5,000
Harekete Geçme Çevikliği	480	3,098	1,096	1,000	5,000

Katılanların “örgütsel çeviklik genel” ortalaması orta 2,963±0,898 (Min=1; Maks=5), “algılama çevikliği” ortalaması orta 2,786±0,942 (Min=1; Maks=5), “karar verme çevikliği” ortalaması orta

3,005±1,214 (Min=1; Maks=5), “harekete geçme çevikliği” ortalaması orta 3,098±1,096 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Tablo 4. Örgütsel Çeviklik Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Örgütsel Çeviklik Genel	20-30 Yaş	110	3,117	1,153	1,082	0,357
	31-40 Yal	164	3,121	0,833		
	41-50 Yaş	152	2,870	0,978		
	51 ve Üzeri	48	2,964	1,110		
Algılama Çevikliği	20-30 Yaş	110	2,861	1,096	2,138	0,096
	31-40 Yal	164	2,615	0,787		
	41-50 Yaş	152	2,554	0,891		
	51 ve Üzeri	48	2,972	0,983		
Karar Verme Çevikliği	20-30 Yaş	110	3,196	1,290	1,280	0,282
	31-40 Yal	164	3,173	1,048		
	41-50 Yaş	152	2,899	1,139		
	51 ve Üzeri	48	2,844	1,302		
Harekete Geçme Çevikliği	20-30 Yaş	110	3,182	1,266	1,184	0,316
	31-40 Yal	164	3,308	0,984		
	41-50 Yaş	152	2,989	1,135		
	51 ve Üzeri	48	3,030	1,211		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Katılanların örgütsel çeviklik genel, algılama çevikliği, karar verme çevikliği, harekete geçme

çevikliği puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 5. Örgütsel Çeviklik Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Örgütsel Çeviklik Genel	0-5 Yıl	208	3,128	1,026	1,554	0,201
	6-10 Yıl	78	3,143	0,838		
	11-15 Yıl	90	2,795	0,857		
	16 Yıl ve Üzeri	106	2,927	1,094		
Algılama Çevikliği	0-5 Yıl	208	2,772	0,957	0,679	0,566
	6-10 Yıl	78	2,632	0,774		
	11-15 Yıl	90	2,548	0,729		
	16 Yıl ve Üzeri	106	2,679	1,098		
Karar Verme Çevikliği	0-5 Yıl	208	3,195	1,177	1,578	0,195
	6-10 Yıl	78	3,184	1,068		
	11-15 Yıl	90	2,889	1,056		
	16 Yıl ve Üzeri	106	2,840	1,265		
Harekete Geçme Çevikliği	0-5 Yıl	208	3,243	1,150	1,751	0,157
	6-10 Yıl	78	3,338	1,018		
	11-15 Yıl	90	2,848	1,046		
	16 Yıl ve Üzeri	106	3,084	1,191		

Katılanların örgütsel çeviklik genel, algılama çevikliği, karar verme çevikliği, harekete geçme

çevikliği puanları aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 6. Örgütsel Çeviklik Puanlarının Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Örgütsel Çeviklik Genel	0-5 Yıl	114	3,107	1,080	0,636	0,592
	6-10 Yıl	88	3,156	0,970		
	11-15 Yıl	92	2,912	0,848		
	16 Yıl ve Üzeri	196	2,976	1,006		
Algılama Çevikliği	0-5 Yıl	114	2,871	1,044	1,241	0,295
	6-10 Yıl	88	2,521	0,833		
	11-15 Yıl	92	2,630	0,783		
	16 Yıl ve Üzeri	196	2,674	0,942		
Karar Verme Çevikliği	0-5 Yıl	114	3,184	1,243	0,954	0,415
	6-10 Yıl	88	3,250	1,187		
	11-15 Yıl	92	2,957	0,934		
	16 Yıl ve Üzeri	196	2,954	1,203		
Harekete Geçme Çevikliği	0-5 Yıl	114	3,163	1,178	0,789	0,501
	6-10 Yıl	88	3,374	1,151		
	11-15 Yıl	92	3,006	0,972		
	16 Yıl ve Üzeri	196	3,118	1,156		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Katılanların örgütsel çeviklik genel, algılama çevikliği, karar verme çevikliği, harekete geçme

çevikliği puanları çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 7. Örgütsel Çeviklik Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Örgütsel Çeviklik Genel	Kadın	158	2,993	0,975	-0,665	238	0,507
	Erkek	82	3,083	1,018			
Algılama Çevikliği	Kadın	158	2,717	0,938	0,692	238	0,489
	Erkek	82	2,630	0,900			
Karar Verme Çevikliği	Kadın	158	3,005	1,143	-0,971	238	0,333
	Erkek	82	3,159	1,203			
Harekete Geçme Çevikliği	Kadın	158	3,105	1,083	-0,838	238	0,403
	Erkek	82	3,233	1,207			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Katılanların örgütsel çeviklik genel, algılama çevikliği, karar verme çevikliği, harekete geçme çevikliği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4. SONUÇ

Bu çalışmada, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel çeviklik algılarını incelemek amacıyla yapılan anket analizlerinden elde edilen bulgulara dayalı olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Genel örgütsel çeviklik puanları incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel çeviklik algılarının ortalama seviyede olduğu görülmüştür (Ort=2,963). Bu, eğitim örgütlerinde çeviklik düzeyinin ne çok yüksek ne de çok düşük olduğunu, ancak iyileştirme gerektiren alanlar bulunduğunu göstermektedir. Alt boyutlar incelendiğinde ise, karar verme çevikliği en yüksek ortalamaya

sahipken (Ort=3,005), algılama çevikliği en düşük ortalamaya sahip olmuştur (Ort=2,786). Harekete geçme çevikliği ise orta düzeyde değerlendirilmiştir (Ort=3,098). Bu sonuçlara göre eğitim örgütlerinde örgütsel çevikliğin beklenen düzeyde olmadığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre örgütsel çeviklik algıları da incelenmiştir:

Öğretmenlerin yaş grupları arasında örgütsel çeviklik algılarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Genel örgütsel çeviklik puanlarına göre, 31-40 yaş grubunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu (Ort=3,121), ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Algılama, karar verme ve harekete geçme çevikliklerinde de yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre örgütsel çeviklik algılarında anlamlı bir fark

bulunamamıştır. Genel örgütsel çeviklik puanlarına göre, 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya sahip olduğu (Ort=3,143), ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Alt boyutlarda da benzer şekilde anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Genel çalışma sürelerine göre de örgütsel çeviklik algılarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. 0-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin genel örgütsel çeviklik puanlarının en yüksek olduğu (Ort=3,107), ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Algılama, karar verme ve harekete geçme çevikliklerinde de genel çalışma süresi bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Cinsiyet açısından örgütsel çeviklik puanları incelendiğinde, kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Genel örgütsel çeviklik puanları bakımından kadın öğretmenler (Ort=2,993) ile erkek öğretmenler (Ort=3,083) arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Algılama, karar verme ve harekete geçme çevikliklerinde de cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgular, eğitim örgütlerinde örgütsel çeviklik algılarının genel olarak orta düzeyde olduğunu ve demografik değişkenlerin (yaş, aynı okulda çalışma süresi, genel çalışma süresi ve cinsiyet) bu algılar üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bu durum, eğitim örgütlerinin genel olarak benzer çeviklik seviyelerine sahip olduğunu ve belirli demografik grupların bu algıları üzerinde önemli bir etki yaratmadığını işaret etmektedir. Örgütsel çevikliğin artırılması için öneriler şunlar olabilir:

1. Algılama Çevikliğini Artırma: Eğitim örgütleri, çevresel değişim ve yeniliklere daha hızlı tepki verebilmek için öğretmenlerin algılama çevikliklerini artırıcı eğitim programları düzenleyebilir.

2. Karar Verme Süreçlerinin İyileştirilmesi: Karar verme süreçlerinin hızlandırılması ve öğretmenlerin bu süreçlere daha aktif katılımının sağlanması, genel çeviklik düzeyini artırabilir.

3. Harekete Geçme Çevikliğini Desteklenmesi: Harekete geçme çevikliğini alanında iyileştirmeler yapılabilir. Bu, öğretmenlerin yenilikleri ve değişimleri uygulama konusunda daha esnek ve hızlı olmalarını sağlayabilir.

4. Mesleki Gelişim ve Eğitim Programları: Öğretmenlerin çeviklik algılarını artırmak için sürekli mesleki gelişim programları ve eğitimler düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Basrı, S. (2019). Örgüt Kültürü Algısı ile Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Kırşehir İl Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırşehir.
- Breu, K., Hemingway, C., Strathern, M., & Bridger, D. (2001). Workforce agility: The new employee strategy for the knowledge economy. *Journal of Information Technology*, 17(1), 21-31. DOI: 10.1080/02683960110132070
- Burhan, G. (2023). Okullarda yönetim ve örgütsel çeviklik arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Doğan, O., & Baloğlu, N. (2018). Örgütsel Çeviklik Ve Bazı Eğitim Kurumlarındaki Yansımaları. In 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi The 13 Th International Congress On Educational Administration (P. 100).
- Doz, Y. L., & Kosonen, M. (2008). *Fast Strategy: How Strategic Agility Will Help You Stay Ahead of the Game*. Wharton School Publishing.
- Dyer, L., & Shafer, R. (2003). Dynamic organizations: Achieving marketplace and organizational agility with people. In R. S. Peterson & E. A. Mannix (Eds.), *Leading and managing people in the dynamic organization* (pp. 7-40). Lawrence Erlbaum Associates.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Goldman, S. L., Nagel, R. N., & Preiss, K. (1995). *Agile Competitors and Virtual Organizations: Strategies for Enriching the Customer*. Van Nostrand Reinhold.
- Horney, N., Pasmore, B., & O'Shea, T. (2010). *Leadership Agility: A Business Imperative for a VUCA World*. Human Resource Planning, 33(4), 34-42.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık.
- Lengnick-Hall, C. A., & Beck, T. E. (2005). Adaptive fit versus robust transformation: How organizations respond to environmental change. *Journal of Management*, 31(5), 738-757.
- Sambamurthy, V., Bharadwaj, A., & Grover, V. (2003). Shaping Agility through Digital Options: Reconceptualizing the Role of Information Technology in Contemporary Firms. *MIS Quarterly*, 27(2), 237-263.
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. *International Journal of Production Economics*, 62(1-2), 7-22.
- Tabachnick and Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston (2013)
- Teece, D. J., Peteraf, M., & Leih, S. (2016). Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. *California Management Review*, 58(4), 13-35.
- Van Oyen, M. P., Gel, E. S., & Hopp, W. J. (2001). Performance opportunity for workforce agility in collaborative and non-collaborative work systems. *IIE Transactions*, 33(9), 761-777. DOI: 10.1080/07408170108936878