

## ÖZ

Bu araştırmanın amacı, örgüt kültürünün örgütsel performans üzerindeki etkisinde örgütsel çevikliğin aracı rolünün açıklanmasıdır. Bunun için Karma Yöntem kullanılmıştır. Bu çerçevede Karma Yöntemler Araştırmasındaki felsefik yaklaşımlardan pragmatizm, teorik perspektif olarak Cameron-Quinn Rekabetçi Değerler Modeli, metodoloji olarak sıralı açıklayıcı desen seçilmiştir. Bu desenin önerdiği şekilde önce nicel daha sonra nitel veriler toplanmıştır. Veri yapısında nicel veriler ağırlıklı olarak kullanılmıştır. Nicel veri toplama aracı olan anket formu ile Basit Rastgele Örnekleme yöntemi, nitel veri toplama aracı olan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile de Amaçlı Örnekleme yöntemi kullanılarak araştırmanın örnekleme oluşmuştur. Nicel kısma ait araştırma örneklemini Hizmet, IT, İmalât ve Perakende sektörlerine ait 263 farklı örgüt ve bu örgütlerdeki toplam 325 beyaz ve mavi yakalı çalışanlar, nitel kısma ait çalışma grubunu ise aynı sektörlerde yer alan 11 üst düzey yönetici oluşturmaktadır. Anket formunda kullanılan ölçeklerin geçerliklerinde faktör analizleri sonucunda oluşan Uyum İndeksleri, güvenilirliklerinde ise Cronbach Alpha katsayısı kullanılarak, geçerlik ve güvenilirlikleri sağlanmıştır. Elde edilen verilerin nicel kısmı SPSS ve AMOS programları, nitel kısmı ise NVivo programı ile analiz edilmiştir. Bu analizlerde ayrıca frekans, t-test, ANOVA, post-hoc testleri, korelasyon ve regresyon analizleri için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Nitel verilerin analizi için betimsel ve içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmada her bir demografik (Cinsiyet, Medeni Durum, Mavi-Beyaz Yakalı Personel Grubu, Yöneticilik Durumu, Yaş, Eğitim Düzeyi, Online-Hibrit-Yüz Yüze Çalışma Biçimi, İşyeri Kıdemi) ve örgüt özelliğine (Sektör, Faaliyet Yaşı, Çalışan Sayısına Göre Örgüt Büyüklüğü) göre detaylı analizler yapılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda Klan, Adhokrasi, Hiyerarşi ve Pazar kültürlerinin Örgütsel Çeviklik üzerinde pozitif yönde, Örgütsel Çevikliğin Örgütsel Performans üzerinde pozitif yönde, Klan, Adhokrasi, Hiyerarşi ve Pazar kültürlerinin Örgütsel Performans üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Hipotez testleri kapsamında örgütsel çevikliğin aracı rolüne ilişkin bulgular ise şu şekildedir: Örgütsel çeviklik; Klan kültürü ile örgütsel performans arasında tam aracı, Adhokrasi kültürü ile örgütsel performans arasında tam aracı, Hiyerarşi kültürü ile örgütsel performans arasında kısmi aracı ve Pazar kültürü ile örgütsel performans arasında tam aracı rolü üstlenmiştir. Bu bulguların yanında nicel araştırma soruları incelenmiş ve demografik özellikler ile örgüt özelliklerinin örgüt kültürü, örgütsel çeviklik, örgütsel performans değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Nitel araştırma soruları çerçevesinde yapılan içerik analizinde, nicel araştırma bulgularının desteklendiği görülmüştür.

Bunların yanında mevcut verilere dayanarak örgütler Mekanik/Organik, Uyumlu ve Güçlü olacak şekilde gruplara ayrılmış ve bunlara yönelik yapılan fark analizlerinde: Organik örgütlerin örgütsel çeviklik ve örgütsel performans düzeylerinin mekanik örgütlere göre daha yüksek olduğu, uyumlu ve güçlü olan örgütlerin örgütsel çeviklik

ve örgütsel performans düzeylerinin uyumlu olmayan ve zayıf kùltürlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt Kültürü, Örgütsel Çeviklik, Örgütsel Performans, Demografik ve Örgüt Özellikleri, Karma Yöntemler Araştırması

## ABSTRACT

The purpose of this research is to explain the mediating role of organizational agility in the effect of organizational culture on organizational performance. Mixed Method was used for this. In this context, pragmatism was chosen from the philosophical approaches in Mixed Methods Research, Cameron-Quinn Competing Values Framework was chosen as the theoretical perspective, and Sequential Explanatory Design was chosen as the methodology. As suggested by this design, first quantitative and then qualitative data were collected. Quantitative data was mainly used in the data structure. The sample of the study was formed by using the Random Sample method with the survey form, which is a quantitative data collection tool, and the Purposive Sampling method with the semi-structured interview form, which is a qualitative data collection tool. The research sample of the quantitative part consists of 263 different organizations from the Service, IT, Manufacturing and Retail sectors and a total of 325 white and blue-collar employees in these organizations, and the study group of the qualitative part consists of 11 top managers in the same sectors. The validity and reliability of the scales used in the survey form were ensured by using the Good Fit resulting from factor analysis, and by using the Cronbach Alpha coefficient in their reliability. The quantitative part of the data obtained was analyzed with SPSS and AMOS programs, and the qualitative part was analyzed with NVivo program. In these analyses, Structural Equation Modeling (SEM) was also used for frequency, t-test, ANOVA, post-hoc tests, correlation and regression analyses. Descriptive and Content Analysis were used to analyze qualitative data. In the research, each demographic (Gender, Marital Status, Blue-White Collar, Management Status, Age, Education Level, Online-Hybrid-Face-to-Face, Workplace Tenure) and organizational characteristics (Sector, Age of Activity, Organization by Number of Employees) detailed analyzes were made according to size.

In line with the hypotheses of the research, it has been determined that Clan, Adhocracy, Hierarchy and Market cultures have a positive effect on Organizational Agility, Organizational Agility has a positive effect on Organizational Performance, and Clan, Adhocracy, Hierarchy and Market cultures have a positive effect on Organizational Performance. Within the scope of hypothesis tests, the findings regarding the mediating role of organizational agility are as follows: Organizational agility; It played a full mediator role between Clan culture and organizational performance, a full mediator between Adhocracy culture and organizational performance, a partial mediator between Hierarchy culture and organizational performance, and a full mediator between Market culture and organizational performance. In addition to these findings, quantitative research questions were examined and significant differences were found according to demographic and organizational characteristics, organizational culture, organizational agility and organizational performance variables. In the content analysis conducted within the framework of qualitative research questions, it was seen that the quantitative research findings were supported.

In addition, based on the available data, organizations were divided into groups as Mechanical/Organic, Congruence and Strength, and in the difference analysis made for them, it was found that the organizational agility and organizational performance levels of organic organizations were higher than mechanical organizations, and that the organizational agility and organizational performance levels of congruence and strength organizations were higher. It was determined that their levels were higher than in incongruence and weak cultures.

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Agility, Organizational Performance, Demographic and Organizational Characteristics, Mixed Methods Research