



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	20.07.2019
Received / Makale Geliş	28.04.2019	Published / Yayınlanma	22.07.2019

ÖRGÜT ÇALIŞANLARINDA KUANTUM ORGANİZASYON ALGISININ ARAŞTIRILMASI

INVESTIGATION OF QUANTUM ORGANIZATION PERCEPTION OF EMPLOYEES

Dr. Öğr. Üyesi Gözde MERT

Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-9314-0242

Bülent GÜNDOĞMUŞ

İstanbul / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-1505-9000

ÖZET

Telgrafın bulunması ve demiryollarının kurulması ile başlayan “Örgütsel Büyük Patlama” ile örgütler yapısal olarak giderek büyümüşlerdir. Sonrasında ise internet kullanımının yaygınlaşması ve hızlı teknolojik gelişmeler ile günümüzde; yüksek seviyede hızlı bir yaşamı ortaya çıkış ve iş yükünde, iş planlamasında, işbirliğinin gerçekleştirilmesinde, tedarikte, lojistikte, kaynak ve enerji kullanımı konularında, alışıla gelen metotlarla çözülemeyecek yeni sorunlar ortaya çıkmıştır. Bilgi çağında ortaya çıkan bu sorunları, örgütler ancak: yenilikçi olan, atak yapabilen, rekabet edebilen, küresel ekonomiyle bütünleşebilen bir organizasyon yapısına geçmekle çözebilirler. Bu şekilde sağlıklı olarak yapısını dönüştüren örgütleri: “Kuantum Organizasyonlar” olarak ifade ediyoruz.

Kuantum kavramı, ilk kez olarak 20nci yüzyılda ortaya atılmış, günümüzde sosyal bilimler alanına da sızmış ve uygulanmaya başlamıştır. Kuantum organizasyonlar konusunda, sosyal bilimler literatüründe çok az sayıda çalışma vardır. Bunlar, kuantum kavram ve teorisini ele almaktadır. Kuantum organizasyon enerjisini ölçen de bir ya da birkaç çalışma da literatürde mevcuttur. Bu çalışma, çalışanların kuantum organizasyon algısını ölçen ilk ve öncü olan bir çalışmadır. Araştırma, için yeni bir ölçek ortaya çıkartılmıştır. İstanbul, İzmit ve Bursa illerindeki, anahtar personel durumundaki 500 çalışana, anket uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre; katılımcılar, örgütlerinde bir kaos ortamı olduğunu, yaygın olarak ortaya koymuşlardır. Örgüt yapıları analiz edildiğinde ise; örgütlerde, kuantum organizasyon yapısına ve yönetimine, yüksek seviyede gereksinim olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kuantum Organizasyonlar, Kuantum, Kaos, Fraktal, Liderlik, Stratejik Yönetim

ABSTRACT

Starting with the discovery of the telegraph and the establishment of railways, with the Organizational Big Bang, organizations have grown structurally. Then, the widespread use of the internet and rapid technological developments, today; It has created a high level of rapid life and created new problems in the workload, business planning, cooperation, procurement, logistics, resource and energy use that cannot be solved by conventional methods. These problems that arise in the information age can be solved only by moving to an organizational structure that is innovative, capable of attacking, competing, integrating with the global economy. In this way, organizations that transform their structure: Quantum Organizations, we express.

The concept of quantum was first introduced in the 20th century. Today, it has spread to the field of social sciences. There are very few studies on quantum organizations in the social sciences literature. They address quantum concepts and theory. One or more studies measuring quantum organizational energy are also available in the literature. This is the first and pioneering study that measures employees' perception of quantum organization. A new scale was developed for the study. The survey was conducted on 500 key employees in Istanbul, Izmit and Bursa. According to the results of the research; the participants have demonstrated that there is chaos in their organizations. When the organizational structures are analyzed; it was determined that the organizations need for the quantum organization structure and management at a high level.

Key Words: Quantum Organizations, Quantum, Chaos, Fractal, Leadership, Strategic Management

1. GİRİŞ

21nci yüzyılın sorunları, karmaşık, dinamik ve sınırsızdır. Bu sorunlar sayısız ilişkilerin olduğu birçok unsurdan oluşmaktadır. Yeniçağın sorunları birbirinden bağımsız olarak çözülememektedir. Sorunların çözümü sistematik bir yaklaşımı gerektirmektedir (Capra ve Luisi, 2014). Albert Einstein'a göre: Bir sorun, içinden ortaya çıktığı bağlamdan hareketle ya da ortaya çıktığında kullandığımız düşünce biçimiyle, asla çözülemez (Dorst, 2018). Sorunları çözebilmek için, düşünce biçimimizi değiştirmek durumundayız. Bir paradigma değişimi ya da kaymasına gerek vardır. Sorunun son bulması, paradigma kuramına aykırı olan nesnenin, bildik bir nesne durumuna gelene kadar, değiştirilmesiyle mümkün olmaktadır (Kuhn, 1982). Kuantum kuramı; sistem düşüncesi, karmaşıklık ve kuantum organizasyondan, her biri, birer paradigma değişimine tekabül etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, örgüt çalışanlarının, kuantum organizasyon algısını saptamak ve örgütlerdeki kuantum organizasyon yapısına duyulan ihtiyacı belirlemektir. Çalışmada, kuantum organizasyonlar konusunda teorik ve kavramsal çerçeveye ortaya konulmuştur.

Çalışma kapsamında, 2019 yılında, 129 kurumdan, 400 anahtar personel durumundaki çalışanlara anket uygulanmıştır. Anket verileri ile organizasyonel değerler, süreçler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler saptanmıştır. Yapılan analiz sonunda örgütlerin kuantum performansları, ağırlıklı olarak hesap edilerek, kuantum organizasyon yapı ihtiyacı, genel olarak ortaya çıkartılmıştır.

2. TEORİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kavramsal Arka Plan

Sınırsız, karmaşık ve dinamik bir özellik taşıyan 21nci yüzyılın sorunları, aralarında sayısız bağlantıların bulunduğu, birçok unsurdan oluşmaktadır. Bu sorunlar sistemik olup, birbirinden bağımsız olduğu düşünülerek, çözülemezler. Sınırsızdırlar; çözüldükçe başka bağlamlarda, tekrar bir sorun olarak karşınıza çıkarlar ve çözülmeyi beklerler. Dinamiktirler; zaman içinde değişerek, tekrar ortaya çıkarlar ve yine çözülmeyi beklerler. Nihayet, karmaşıktırlar; aralarındaki çoklu ve sıkı bağlantılar nedeniyle birbirlerinden soyutlanarak çözülemedikleri için; bütünsel, yani sistemik bir bakış açısı gerektirirler (Capra ve Luisi, 2014: xi; Dorst, 2018: 20-29).

Bu durum, Albert Einstein'ın en çok alıntı yapılan, ama duruma göre farklı biçimlerde ifade edilen, biraz değiştirilerek zenginleştirilen aşağıdaki şu ünlü sözünü hatırlatır: Bir sorun, içinden ortaya çıktığı bağlamdan hareketle ya da ortaya çıktığında kullandığımız düşünce biçimiyle, asla çözülemez (Zohar, 2018: 59; Dorst, 2018: 69). Zaten, bu ifadede bir döngüsellik, bir paradoks, hatta fraktal gizlidir. Parçalanmış ya da kırılmış anlamına Fraktal kavramı, 1975'te Polonyalı matematikçi Beneoit B. Mandelbrot tarafından ortaya atılmıştır. Bu kavram, sadece matematikte değil, diğer değişik alanlarda; kimya, fizik, akışkanlar mekaniği ve fizyoloji gibi, önemli etkiler yaratan yeni bir anlayışın ve geometrik sistemin doğmasına sebep olmuştur. Dünya, bizim düşünce biçimimizle ilgilidir ve onu, ancak bu düşünce biçimimizi değiştirerek, değiştirebiliriz. Çünkü eğer sorun, asli bağlamında çözülebilseydi, zaten ortaya çıkmazdı. Düşünce biçimimizi değiştirmek ise; Thomas Kuhn'un (1982) paradigma değişimi ya da kayması dediği şeydir. Kuhn'a göre bilim; birikimsel bir süreç izlemez ve keşfe dayanır. Keşif, bir aykırılığın farkına varılmasıyla başlar. Keşif faaliyeti, sonra aykırılığın baş gösterdiği alanın, geniş bir şekilde taranmasıyla devam eder. Bu sürecin sona ermesi, paradigma kuramına aykırı nesnenin, bildik olana kadar, değiştirilmesiyle mümkün olur (Kuhn, 1982: 75-76). Kavramsal açıklamanın konusu olan kuantum kuramı; sistem düşüncesi, karmaşıklık ve kuantum organizasyondan, her biri, birer paradigma değişimine tekabül eder.

2.2. Kuantum Dönemi: Makineden Ağlara

Ian Hacking'e göre 20nci yüzyıl fiziğinde en belirleyici kavram, dünyanın deterministik (belirlenimci) olmadığını keşfedilmesidir. Uzun süre, metafiziğin kalesi olmuş nedensellik kavramı, devrilmiş ve hiç olmazsa sarsılmıştır. Geçmiş olgusu, gelecekte neyin olacağını tam olarak belirleyememektedir (Hacking, 2005: 13). Determinizm, temel bilimsel program olarak kabul edilen Newton mekaniğinin, en temel unsurudur ve bununla hemen her şey, kesin bir biçimde ölçülebiliyordu.

Fizik alanında 20nci yüzyılın üç önemli keşfinden ikisi; Einstein'ın özel ve genel görelilik kuramı ile (1905-1917); aralarında Albert Einstein, Max Planck, Niels Bohr, Louis de Broglie, Wolfgang Pauli,

Erwin Schrödinger, Werner Heisenberg ve Paul Dirac'ın da olduğu uluslararası fizikçilerin formülleştiği, kuantum kuramıdır (1920-1930).

1642-1727 yıllarında yaşayan ve 250 yıl hüküm süren Newton fiziğine göre evren, mükemmel biçimde işleyen bir makine olarak görünüyordu. Gökyüzü ve yeryüzü, farklı şeylerden meydana gelen, farklı âlemler olarak düşünülüyordu. Zaman, mekân ve bunların kuralları, tüm ölçeklerde aynı ve düzgün, tek bir evrenin parçaları olup, her şey ahenk içinde sürüp gidiyordu. Kartezyen düşüncenin, felsefi düzeydeki en büyük temsilcisi, “Düşünüyorum, öyleyse varım” diyen Descartes'tı. Doğanın kaderinin, matematikleştirilmek olduğunu öne süren Newton için; Alexander Pope “Doğa ve doğanın yasaları saklanıyordu gecede / Tanrı dedi ki Newton olsun! Işık yayıldı her yere” diye yazacaktı (Crease ve Goldhaber, 2016: 11). Mistik şair ve ressam olan William Blake, Newton'un acımasız eleştirmenlerinden biriydi. Tüm fenomenleri, mekanik yasalara indirgeme eğilimini, tek gözlü bakış olarak ifade eden Blake bu düşüncesini; “Tanrı bizi tek gözlü bakıştan ve Newton'un uykusundan korusun” şeklinde dile getirmişti (Akt. Capra ve Mattei, 2017: 105).

Newton fiziği, 1900 yılında pusuya düşürüldü ve farklı doğa yasalarının hüküm sürdüğü, kuantum dünyasına girildi. Kuantum mekaniğinde, Newton mekaniğine göre farklılıkların ortaya çıktığı alanlar, makroskobik ve mikroskobik dünyalardaki kuralların, birbirine uymaması, herhangi bir homojoniteden söz edilememesi, zamanının süreklilik arz etmemesi, konum ve momentum gibi fiziksel özelliklerin, aynı anda tespit edilemeyip, ortama belirsizliğin hakim olması, öngörülemezlik ve atom altı parçacıkların dünyasında yaptığımız ölçümlerin, kendimizi bu işlemlerden soyutlayamaz oluşumuz, yani sonuçları etkilememizdi (Crease ve Goldhaber, 2016: 22). Bu arada Einstein'ın görelilik kuramı, klasik objektiflik kavramını yıkmış, gerçek anlamda geçmişle bağlarını kıran, ilk fizik kuramı ise kuantum mekaniği olmuştu. Kuantum mekaniği, insanoğlunu, tabiatın içine oturtmakla kalmayıp, makroskobik sayıda atomlardan oluşmuş, “ağır” varlıklar diye adlandırmıştı (Prigogine ve Stengers, 1998: 263). Kuantum alan kuramına göre, 13,72 milyar yıl önceki, büyük patlama ile meydana gelen yıldızların tozlarından oluştuğumuzu söyleyen, çok sayıda fizikçi vardır.

Einstein'ın özel görelilik kuramı; birbirine göre farklı hızlarda giden sistemlerde, nesnelerin hızları da farklı görünür ve evrensel bir sabit olan ışık hızı, ne kadar hızlı hareket ederlerse etsinler, tüm gözlemciler için aynı olup, hiçbir zaman ulaşılamaz bir büyüklüktür (299.792.458 mt/sn). Bu yalın fikir, kütle ile enerjinin denkliği gibi ($E=mc^2$) çığır açıcı sonuçlara yol açar. Örneğin ışık hızına yakın olayların tasvirinde, her şeyin göreliliği olduğu söylenip, üç uzay koordinatına zamanı da ekleyerek, uzay zaman kavramına ulaşılır. Böylelikle Newton'un, mutlak zaman ve uzay kavramı, yıkılmış olur. Genel görelilik kuramında ise uzay artık maddeden bağımsız bir şey olmadığından dolayı, uzayın kendisi de kütle çekim alanı olur. Gezegenlerin, güneş etrafında dönme nedeni, uzay zamanın, bükülmesine bağlıdır.

Kuantum fizikçilerinin ortak görüşüne göre, kuantum mekaniğin temel karakteristiklerinden en önemlisi dalga/parçacık ikiliğidir. Atom altı düzeyde ışığın dalga/parçacık ikiliği göstermesini ilk kez, Einstein keşfetmiş, bu ikiliği maddeye taşıyan ise Louis de Broglie olmuştur. De Broglie'ye göre dalga/parçacık ikiliği, evrensel bir özellik olup, hareket eden her şey, hem dalgaların hem de parçacıkların özelliklerini taşır (Smolin, 2013: 81).

Werner Heisenberg'in Belirsizlik İlkesi'ne göre; kuantum fiziğinde, bir parçacığın konumu (koordinatları) ve momentumu (kütle x hızı), aynı anda kesin bir doğrulukla ölçülemez. Bu ilke ile kuantum mekaniğinin “olasılıkçı” karakteri, ortaya konmuştur. Dalga/parçacık ikiliğinde, olayın bir yönü vurgulanırsa, öbür tarafı belirsiz kalır, bu ikisi arasındaki bağıntı, belirsizlik ilkesince ifade edilir. Bu bağıntıyı, daha iyi kavramak için, Niels Bohr tamamlayıcılık fikrini ortaya atmış hem parçacığın tasvirini hem de dalga tasvirini aynı gerçekliğin iki tamamlayıcısı olarak saymıştır. Bohr, bunun fiziğin dışında da faydalı bir kavram olabileceğini savunmuştur. Yin ve Yang, zıtları kutupsal ya da bütüncül bir şekilde birbirleriyle ilişkili olduğundan, Niels Bohr üzerinde, derin bir etki yaratan, modern bütüncül kavramı, antik Çin düşüncesinin bir sonucudur (Capra, 2009: 92).

Atom fiziğindeki gözlem işlemlerinin analizi, atom altı parçacıklarının, yalıtılmış varlıklar olarak, hiçbir anlamı olmadığı; değişik gözlem ve ölçüm işlemleri arasındaki, birbirine bağlı ya da bağıntılı (correlative) bir ilişki ile anlaşılabilmesini ortaya koymaktadır. Bundan dolayı atom altı parçacıklar “şeyler” değil; ”şeyler” arasındaki karşılıklı bağlantılardır ve bu “şeyler”, sırasıyla öbür “şeyler”

arasındaki bağıntılardır ve bu böyle sürüp gider. Kuantum teorisinde, “şeyler”e asla son veremezsiniz; daima bağlantılarla uğraşırınız (Capra, 2009: 93-94). Niels Bohr’un ifadesiyle, “Yalıtılmış olan maddesel parçacıklar, yalnızca birer soyutlama durumundan ibarettir. Bu nedenle, atom altı parçacıkların özelliklerini tanımlayamayız. Onları ancak diğer sistemlerle giriştikleri etkileşimler aracılığı ile ifade edebiliriz.” (Bohr, 1961: 56-57). Heisenberg’in söylediği gibi, “Böylelikle dünya, olayların karmaşık bir dokusu olarak belirmektedir. Bu dokuda, farklı türlerdeki bağlantılar; yer değiştirir, çakışır veya birleşir ve özellikle bütünü dokusunu belirler” (Akt. Capra, 2000: 31). Kısaca kuantum fiziği, parçalardan bütüne yol alan kavramsal bir değişime neden olmuştur. Ek olarak, dünya, artık birbirini izleyen kuantum olaylar dizisi olup, mikro ve makro olayların kaynaşması, dalgalanmalar, rastlantılar bütünü olarak, önceden belirlenemeyen ilişkiler manzumesidir (Rovelli, 2018: 130-133).

2.3. Sistem Düşüncesi

Frijof Capra ve Pier Luigi Luisi gelinen noktayı, Kopernik Devrimi kadar, radikal bir paradigma değişiminin başlangıcı sayıyorlar. Keşfedilen maddi dünya, birbirinden ayrılmaz ilişkilerden oluşan, bir ağ, bir desen ve kendi kendini düzenleyen bir sistem olarak karşımıza çıkmıştır. İnsan vücuduna bakışımız değişmiş; vücudun sadece bir makine ve onu yönlendiren beyinden ibaret olmadığı anlaşılmıştır. Gelişme kavramı; artık varlığımızı sürdürmek için rekabetçi bir mücadele anlayışından daha çok, yenilikçi ve yaratıcı işbirliklerin dansı anlamına gelmektedir. Karmaşıklık üzerine yapılan yeni vurgu, ağlar ve organizasyon desenleri (ilişki), yeni bilimin, yavaş yavaş belirdiğini göstermektedir. Beliren bu yeni yaşam kavramı; ilişkiler, bağlamlar ve desenler demektir. Bu düşünce biçimine ise; “Sistemik Düşünce” denir (Capra ve Luisi, 2014: xi-xii).

Sistem, kendini oluşturan elemanların ve parçaların; tutarlı ve uyumlu olarak organize olduğu, bir amaç ya da bir fonksiyon yerine getirmek üzere, birbirine bağlı olan yapı, desen olarak üretilen davranışlar kümesidir (Meadows, 2008: 11).

Okullar, şehirler, kurumlar ve ulusal ekonomi birer sistemdir. Hayvanlar ve ağaçlar birer sistemdir. Ormanlar; hayvanlar ve ağaçları içine alan daha büyük bir sistemdir. Dünya, güneş sistemi, galaksiler de birer sistemdir. Sistemler, daha büyük olan sistemler içine gömülmüşler ya da yuvalanmışlardır. Nitelikleri daha küçük birimlere indirgenemeyen sistemler; değişebilir, öğrenebilir, adapte olabilir, hedef koyabilir, yaraları onarabilir, kendi kendine organize olabilir ve kendi kendilerini tamir edebilirler. Geri besleme döngüleriyle, kendi kendine organize olma özellikleri, sistemlerin temel unsurlarıdır. Tüm yaşam, tüm insan çabaları, biyolojik evrim, bireysel, endüstriyel ve sosyal olarak, enformasyon bağlamında yaptığımız her şey, bir geri besleme döngüsüdür. Herhangi bir süreç ya da etkinliğin çıktısıyla ilgili bilginin, kaynağına iletilmesi anlamına gelen geri besleme (Capra, 2000: 58), dengeleyici (negatif) ve güçlendirici (pozitif) olmak üzere, iki türdür. Dengeleyici geri besleme döngüleri, değişime karşı direnç ve kararlılık kaynağı olan, eşitlikçi özellikler taşırlar. Güçlendirici geri besleme döngüleri ise; kendi kendine değer katıp, büyüyerek yükselen ya da küçülerek çöküşe neden olan döngülerdir.

Karmaşık sistemlerin en olağanüstü özellikleri; öğrenme, farklılaşma, karmaşıklıklaşma ve gelişebilmeleridir. Bir sistemin, kendini daha karmaşık bir yapı olarak gösterebilme kapasitesi, kendi kendini organize etme hali olarak isimlendirilmektedir. Kendi kendine organize olan sistemler, girdaplar gibi olup, çevrelerinden gerekli materyal ve enformasyonu alarak, daha üst düzeyde, dinamik bir desen oluştururlar (Zohar, 1994: 198). Kendi kendine örgütlenme örneklerini; kristalize olan kar tanesinde, karınca kolonilerinin yaşam tarzlarında, göçmen kuşların sürüler halinde uçarken yorulanların arka sıraya geçip (V) çizmelerinde, konuşmasını öğrenen bebekte, küçük yaraların hiçbir müdahale olmaksızın hızla iyileşmelerinde, düşünebilen beyinlerimizde ve daha pek çok şeyde gözleyebiliriz.

Sistem düşüncesinin özellikleri ise Aristoteles’in, “Bütün, parçaların toplamından büyüktür” ifadesinde vücut bulur. Bunlar; parçalardan-bütüne, nesnelere-ilişkilere, ölçümlemeden-haritalamaya, kantiteden-kaliteye, yapıdan-sürece, objektiviteden-epistemolojiye ve kartezyen kesinlikten-yaklaşık bilgiye geçiş olarak sıralanabilir (Capra ve Luisi, 2014: 80-83).

2.4. Doğrusal Olmayan Dinamik Sistemler: Karmaşıklık

Önce kuantum kuramındaki, sonra da sistem düşüncesindeki gelişmeler; 1970’lerde, yaşayan sistemlerin muazzam karmaşıklığını çözümlenmek amacıyla, klasik sistem kuramından, daha üstün olan

ve karmaşık matematiksel modellerin kullanıldığı bir aşamayı, gerekli kılmıştır. Özellikle, meteorolojik tahminler gibi -ki ilk kez 1960'larda Edward Lorenz tarafından keşfedilmiştir- başlangıç noktasına hassas bağımlılığın hâkim olduğu sistemlerde, ünlü olan deyişle: Arizona'da kanat çırpın kelebeğin, Hindistan'da fırtına yarattığına şahit olunmuş ve adına da "Kelebek Etkisi" denerek, kaosu eşliğine gelinmiştir. David Feldman'a göre zamanla modern bilimin önemli bir parçası olan ve diğer akademik disiplinler tarafından ödünç alınan kaos sözcüğü, teknik anlamda ilk kez, 1975 yılında, matematik sistemlerde düzenli olmayan davranışları ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Tahmin edilemeyen davranışlar gösteren bir fenomen olan kaos, genellikle dinamik sistemler olarak bilinen çalışma alanının konusudur (Feldman, 2014: 3).

Küçük değişikliklerin, büyük farklar yarattığı doğrusal olmayan sistemlerde, kullanılan matematikten biri de yukarıda sözü edildiği gibi Benoit Mandelbrot tarafından kurulan, Fraktal Geometri'dir ve doğanın geometrisine dayanmaktadır. Buna göre; "Bulutlar küre, dağlar koni, kıyı şeritleri daire değildir. Ne ağaç kabuğu düzgündür ne de yıldırım düz bir hat üzerinde ilerler" (Mandelbrot, 1983: 1). Fraktaller, kendilerini farklı ölçülerde tekrarlayan motiflerdir. Fraktal; her parçası, bütünü yansıması olan, desen, şekiller olarak tanımlanabilir. Doğadan sıkça kullanılan bir örnek ise brokolidir. Brokolide her küçük çiçekçik, temel motif olarak kendisini tekrarlar ve bir sonraki çiçekçik katını oluşturur. Böylece brokolinin son şekli, tamamlanmış olur. Ağaçlar, yıldırımlar, kıyıları, akciğerlerimiz ve daha pek çok şey birer fraktal örneği teşkil etmektedir.

2.5. Kuantum ve Fraktal Organizasyonlar

Buraya kadar yazılanlardan anlaşılacağı üzere, insanoğlu; her şeyin birbirine dokunduğu, küçük değişikliklerin, büyük farklar yarattığı, belirsiz, öngörülemez, denge dışı ve bir desen oluşturan, karmaşık bir dünya içinde yaşamaktadır. Bu dünyada yol alabilmek için, kendileri de birer sistem olan kurumların, kuantum ilkeleri doğrultusunda örgütlenmeleri isabetli olacaktır. Çünkü yeniçağın sorunlarıyla ancak; devrimci, yaşayan, rekabetçi, küresel ekonomiyle eşleşen organik yapılar olan (Şenyılmaz, 2012: 29) kuantum organizasyonlar, baş edebilmektedir.

Danah Zohar'ın (2018) belirttiklerine, yukarıdaki tespitleri de eklediğimizde, kuantum organizasyonların, aşağıdaki özelliklere sahip oldukları öne ifade edilebilir:

- ✓ Olaylar, daima bir bağlam içinde gerçekleştiğinden dolayı kendilerini küresel bir bağlam içinde bulan kuantum organizasyonlar; bütüncül olup, sorunlara sistemik yaklaşırlar.
- ✓ Düzen ile kaos arasında, parçacık ve dalga benzeri haller gösteren kuantum ve karmaşık sistemler, öngörülemez olduklarından ve ortamda belirsizlik hâkim olduğu için kuantum organizasyonlar, esnek ve hassas olmalıdır.
- ✓ Kuantum organizasyonlar, alt kademedeki tepelere kadar kendi kendini düzenleyen ve gelişen bir yapı sergilemelidir. Her bir birimi, tüm kurumun mükemmel bir temsili olarak, fraktal bir özellik taşımalıdır. Sağlıklı büyümenin anahtarı budur.
- ✓ Doğrusal ve mekanik organizasyonlarda; plan ve programlar, yöneticiler tarafından yapılar, yukarıdan aşağıya doğru dikte edilirken; kuantum organizasyonlarda, çalışanlar kendi kendilerini organize ederler (Şenyılmaz, 2012: 29). Yani kuantum organizasyonlarda ilişkiler, hiyerarşik olmayıp, yataydır ve esas olan ekip çalışmasıdır.
- ✓ Kuantum organizasyonlar, çeşitlilikle zenginleşirler. "Ne de / ya da" karşısında, tıpkı parçacık/dalga ikiliğinde olduğu gibi, "hem / ve"ye yer açmalıdır. Einstein, gözlemciler ne kadar çoksa, evrende o kadar çok perspektifin var olduğunu söylemiştir.
- ✓ Heisenberg'in Belirsizlik İlkesi, bir kuantum sistemine müdahale edip, onu değiştirebileceğimizi ifade eder. Bir kuantum organizasyonu, doğaçlama bir caz seansına benzetilebilir. Senfoni orkestrasında, her müzisyen kendi enstrümanına odaklanır, ama şeflerin yorumları farklı olduğundan dolayı farklı orkestralardan, farklı yorumlar ortaya çıkmaktadır. Böylece bütün, parçaların toplamında büyük bir hal alır.
- ✓ Kuantum organizasyon, oyunbaz olabilir. Sıkı ve sonuç odaklı organizasyonlar, başarısızlıktan korkarlar. Hep ölçülebilir başarımın peşinden koşarlar. Ama doğa ve çocuklar, deneme-yanılma yoluyla öğrenirler. Doğrusal olmayan sistemler, kaosu içinden geçmek zorundadır. Bir

kuantum organizasyon, risk almanın değerini bilen, oyun ve ödül yapılarını teşvik eden bir alt yapıya sahip olmalıdır.

- ✓ Kuantum organizasyon, vizyon merkezli ve değer güdümlü olmalıdır. Doğrusal organizasyon, sadece ürün satar. Kuantum organizasyon ise insanların anlam arayışında olduğunun farkındadır ve daima yeni olasılıklara doğru, kendilerinin ötesine uzanan evrimci sistemdir. Kuantum mekaniğinin olasılıkçı karakteri, kuantum organizasyonları, sürekli senaryo yazmaya zorlar. Geri beslemeleri sürekli izleyerek, dallanma noktalarının farkına varmak, kuantum organizasyon için olmazsa olmaz koşuldur
- ✓ Kuantum fiziğine göre gözlemci, gözlenenin bir parçası durumundadır. Yani katılımcı bir evren, söz konusudur. Kuantum organizasyon sadece kendi işine odaklanmaz, çevresinde olan bitenlere duyarlıdır. Bu bağlamda, kuantum organizasyon çevreci olup, toplumun değerlerine saygılıdır çünkü onlarla birlikte varlığını sürdürebilir.
- ✓ Bir kuantum organizasyon için, “gelecek işte orada” değildir; gelecek, yaratılır.

Kuantum yöneticiler ve liderler, her türlü değişime açık, belirsizlikten kaçmayan, tam tersine, durumu fırsata çevirebilecek cesarete sahip olan kişilerdir (Üzüm ve Uçkun, 2019: 88). Kuantum liderlerin yetenekleri ise, bir amaca yönelik olarak görebilmek, paradoksal düşünebilmek, canlı olarak hissedebilmek, sezgisel olarak bilebilmek, yaşam sürecine güvenmek, sorumlu davranmak ve ilişki içinde olabilmektir (Şenyılmaz, 2012:30-31).

Kuantum organizasyonlarda olduğu gibi yatay ilişkilerin hâkim olduğu fraktal organizasyonlarda, organizasyon boyunca ve her kademedede sorumluluk ve hesap verebilirlik söz konusudur (Ssali, 2017: 26). Ssali'nin, Shoham ve Hasgall'dan (2005) aktardığına göre, fraktal liderlik, her hangi bir sistemin dönüşümü için son derece kritik bir faktördür.

Fraktal liderliğin işlevleri; desenin (organizasyonun) bütünlüğünü oluşturan amaç ve değerlerini gözetmek, sürekli iyileştirme için fikir üretmek, sorunları çözümlenmek için gerekli katılımı sağlamak, fonksiyonel olarak karar vermek, entelektüel sermaye olan çalışanların gelişimine azami özen göstermek, dışa yönelik rekabet enerjisi yaratmak, çalışanların hedeflerini fraktal boyutlarda senkronize etmek, çevre ile başa çıkmak, kaynakları yerelleştirmek, iş süreçleri ve bilgi transferini kolaylaştırmak ve her fraktal (birim) için kurulan öz-geliştirme sistemini devamlı kılmak şeklinde özetlenebilir (Ssali, 2017: 61).

3. YÖNTEM

Araştırma bulguları, katılımcılardan alınan cevaplar üzerinde SPSS v25 ve AMOS v25 istatistik programları kullanılarak yapılan analizlerin sonucunda elde edilmiştir. Veri ve bilgilerin analizinde; açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri, ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmış ve farklılık analizleri uygulanmıştır. Ayrıca değişkenler arasında neden-sonuç ilişkilerinin incelenmesinde korelasyon analizi yapılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın ana amacı, örgüt çalışanlarının, kuantum organizasyon, yapısal ve yerleşik etmenlerine yönelik algılarını tespit etmek ve örgütlerin kuantum organizasyon düzeylerini tespit etmektir. Bu kapsamda örgüt çalışanlarının demografik özellikleri incelenmiş, örgütlerin yapı, süreç ve çalışanlar unsurları ortaya konmuş ve kuantum organizasyon algı düzeyi araştırılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul, Kocaeli ve Bursa illerinde hizmet ve imalat sektöründe faaliyet gösteren firma yöneticileri oluşturmaktadır.

Anket yöntemi kullanılarak yapılan alan araştırması, Ocak-Mart 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Alan araştırması için 140 kurum ile irtibat kurularak, çalışma hakkında bilgi verildi ve anket çalışmasına katılıp-katılmayacakları soruldu. Ankete katılmayı 129 kurum kabul etmiştir. Çalışmada toplam 400 kişiye ulaşılmış olup, tek katılımcının olduğu kurumlar ve eksik cevapların olduğu formlar değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece 125 kurum ve 393 katılımcının verileri

incelenmiştir. Katılımcılar firmadaki anahtar personel durumundaki kişilerdir. Katılımcılara ait özellikler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Demografik Bulgular (n=393)

<i>Gruplar</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Gruplar</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
Yaş			Eğitim Düzeyi		
25 ve altı	28	7,1	Önlisans ve altı	87	22,1
26-35	125	31,8	Lisans	154	39,2
36-45	124	31,6	YL/DR	152	38,7
46 ve üzeri	116	29,5			
Firma Büyüklüğü			Görev		
Küçük	154	39,2	Üst Düzey Yönetici	65	16,5
Orta	152	38,7	Orta Düzey Yönetici	143	36,4
Büyük	87	22,1	Alt Düzey Yönetici	185	47,1
Cinsiyet			Endüstri		
Kadın	128	32,6	İmalat	179	45,5
Erkek	265	31,8	Hizmet	214	54,5
Toplam Deneyim Süresi			Kurumdaki Pozisyon Süresi		
1 yıl ve daha az	44	11,2	1 yıl ve daha az	101	25,7
1-5 yıl	70	17,8	1-5 yıl	152	38,7
6-10 yıl	185	47,1	6-10 yıl	104	26,5
11 yıl ve üzeri	94	23,9	11 yıl ve üzeri	36	9,2
Sektör			Faaliyet Süresi		
Gıda	10	2,5	1 yıldan az	12	3,1
Perakende	11	2,8	1-5 yıl	24	6,1
Tekstil	13	3,3	6-10 yıl	114	29,0
Sağlık	27	6,9	11-20 yıl	137	34,9
Finans	43	10,9	21 yıl ve üzeri	106	27,0
Bilişim	26	6,6			
Otomotiv	14	3,6			
Ulaştırma	13	3,3			
Mobilya	15	3,8			
Metal/Kimya	140	35,6			
Eğitim	81	20,6			

3.3. Araştırmada Kullanılan Anket Formunun Hazırlanması

Araştırmada kullanılan kuantum organizasyon algısı ölçeği; ilk olarak, Mert, G. Tarafından 2019 yılında hazırlanmıştır. Ölçeğin hazırlanmasında; Zohar (1998), Demir ve Taşkın (2008), Değirmenci ve Utku (2011), Ertürk (2012), Şenyılmaz (2012), Feldman (2014), Üzümlü ve Uçkun (2019) çalışmalarından faydalanılmıştır.

Hazırlanan anket formu 2 bölümden oluşmakta olup, EK-1’de sunulmuştur. Birinci bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 11 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise; kuantum organizasyon algısını ölçmek amacıyla 26 ifade yer almaktadır.

Kuantum organizasyon algısı 5’li Likert türünde olup, olumsuzdan olumluya olmak üzere “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde beş aralıkta sınıflandırılmıştır.

4. ANALİZ VE BULGULAR

4.1. Ölçek Geçerliliği ve Güvenilirliği

Tablo 2’de ölçeğe ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları bulunmaktadır. Faktör analizi sonuçları, faktör yüklerine göre büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilerek, tek ya da çok faktörlü olup olmadığı araştırılmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde çizgi grafiği, faktör öz değerleri ve varyansa yapılan katkı toplamı dikkate alınmıştır. Ölçeğin faktör desenini ortaya koymak amacıyla faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi ve döndürme yöntemi

olarak da dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik (varimax) seçilmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ile Bartlett küresellik testi sonuçları incelenmiştir. Örneklem yeterliliği ölçüsü 0,50 değerinin altında kalan, birden fazla faktörde bulunan, faktör altında tek kalan ve faktör ağırlığı 0,50'nin altında bulunan ifadelerin olup-olmadığı incelenmiştir. Buna göre aşağıdaki ifadeler sırasıyla analiz dışı tutulmuştur.

- Örgütümüzde müşteri memnuniyeti önemlidir.
- Örgütümüz gelecekteki problemleri tahmin ederek erken tedbir alır.
- Örgütümüz hatalarından öğrenir.
- Örgütümüz pazarda risk alır.
- Örgüt içi birimler birleşerek daha büyük bir sistem kurabilir.
- Örgütümüzde çevre bilincine çok önem verir.
- Örgütümüz dinamiktir ve sorunlara dinamik bir yaklaşım sergiler.

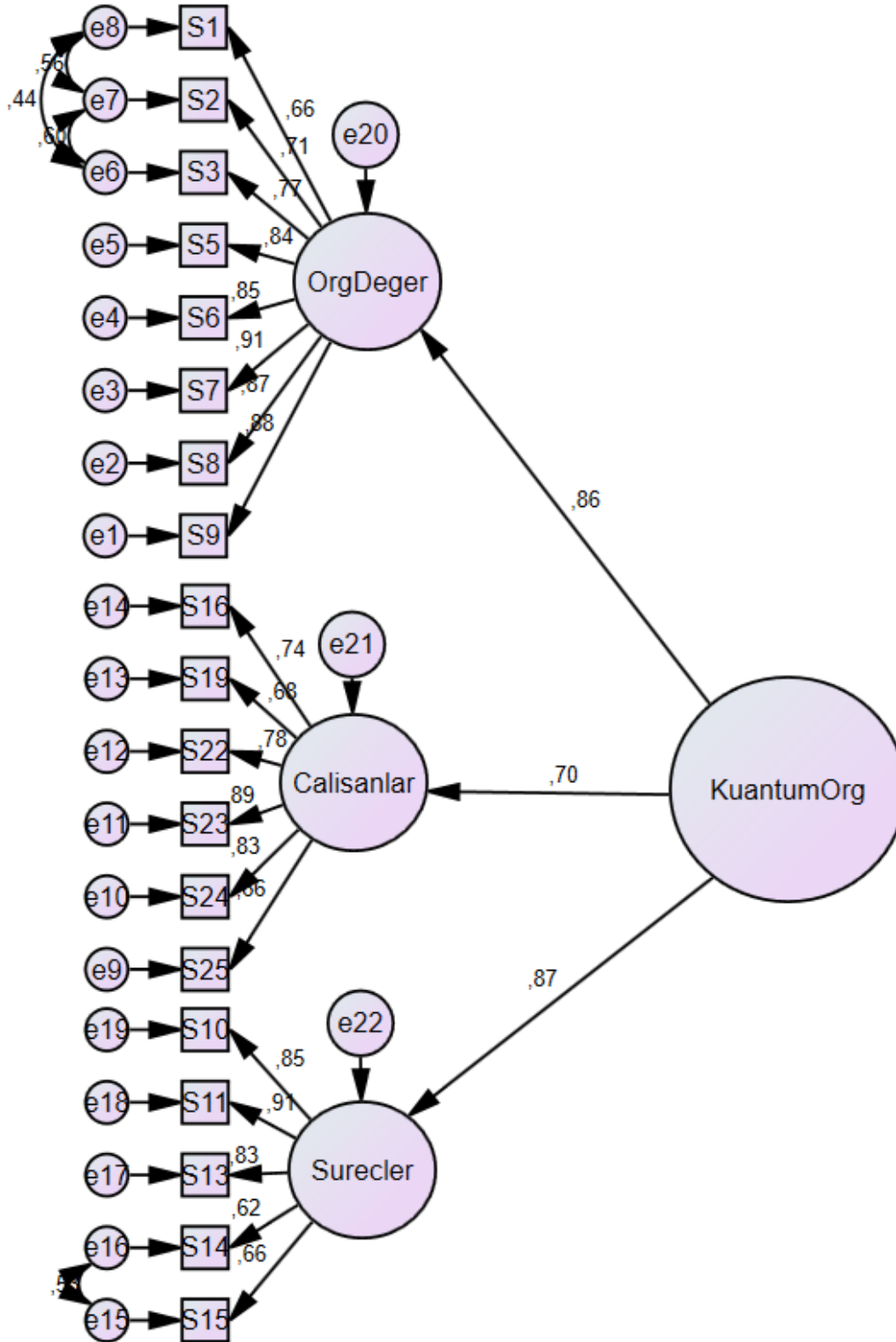
Elde edilen KMO değeri 0,939; Bartlett küresellik testi de 0,50'nin üzerinde olduğu ve 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğundan veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda özdeğerleri 1 ve üzerinde olan 3 boyut ortaya çıkmıştır. Toplam açıklanan varyans %69,8 olarak tespit edilmiştir. Tablo 2, ölçeğe ait faktör analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörün Adı	İfade	Faktör Yüğü	Faktör %'si
Organizasyonel Değerler	Örgütümüzü hiyerarşiyi değil ekip çalışmasını öne çıkartır. (S7)	,830	29,369
	Örgütümüzün çalışanları şirket vizyonunu benimsemiştir. (S9)	,819	
	Örgütümüzün kendi kendini örgütleyebilir. (S8)	,796	
	Örgütümüzde, bir işi değişik yollarla yapmasını sağlayan alternatif düşünce yapısı vardır. (S6)	,782	
	Örgütümüzde tahmin edilemeyen problemlere karşı esnek çözüm yolları vardır. (S5)	,764	
	Örgüt içi birimler, birbiriyle ilişki halindedir. (S3)	,757	
	Örgütümüzün yapısı, esnek ve yaratıcıdır. (S2)	,688	
	Örgütümüzün diğer örgütlerle etkileşimi ve ilişkisi vardır. (S1)	,641	
Çalışanlar	Örgütümüzde iletişim ve ekip ruhu çok önemlidir. (S24)	,816	22,580
	Örgütümüzde; öğrenme, bilgi paylaşımı, fikir serbestliği ve başarıyı ödüllendirme sistemleri vardır. (S23)	,811	
	Örgütümüzde yaratıcılık ödüllendirilir. (S22)	,796	
	Örgütümüzde, değerlere uygu olacak şekilde, durum değişikliklerinde, esnek karar verme ve stratejiler hızla oluşturulur. (S25)	,722	
	Örgütümüzde topluma hizmet, kar elde etmek kadar önemlidir. (S16)	,687	
	Örgütümüz eğitime önem verir. (S19)	,621	
Süreçler	Örgütümüzde çalışanlar enerjilerini, vizyon ve değerlerden alır. (S11)	,806	17,949
	Örgütümüzde çalışanların motivasyon kaynağı şirket vizyonudur. (S10)	,803	
	Örgütümüzde Sosyal sorumluluk projeleri vardır. (S13)	,735	
	Örgütümüzde tüketici ihtiyaç ve beklentileri, pazar hakimiyetinden daha önemlidir. (S15)	,607	
	Örgütümüzün hizmet anlayışı yüksektir. (S14)	,531	

Çalışmada kullanılan ölçeğin yapı geçerliliği açıklayıcı faktör analizi sonrasında YEM modellemesinin bir parçası olarak doğrulayıcı faktör analizi ile de değerlendirilmiştir. İfadelerin her biri kendi değişkenine anlamlı bir şekilde yüklenmiştir (en düşük t- değeri 2,50). Göstergelerin istatistikî olarak anlamlı bir şekilde kendi faktörlerine yüklenmesi yakınsama geçerliliği için destek sağlamaktadır.

Yapılan analizler sonucu elde edilen indekslerin uyum kriterlerini sağladığı belirlenmiştir ($\chi^2=456,213$, $df=145$, $\chi^2/df=3,146$, $GFI=0,891$, $CFI=0,949$, $RMSEA=0,074$, $NFI=0,927$). Şekil 1, ölçeğe ilişkin yol diyagramını ve standartlaştırılmış değerleri göstermektedir.



Şekil 1. Ölçeğe Ait Yol Diyagramı ve Standartlaştırılmış Değerler

Analiz sonucu elde edilen modeldeki yolların, regresyon ağırlıkları ve anlamlılık değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

			Tahmin	Std. Hata	Kritik Oran	Regresyon Katsayısı	p
OrgDeger	<---	KuantumOrg	1,000	-	-	,860	***
Surecler	<---	KuantumOrg	,737	,070	10,551	,873	***
Calisanlar	<---	KuantumOrg	,604	,060	10,001	,704	***
S9	<---	OrgDeger	1,000	-	-	,880	***
S8	<---	OrgDeger	,996	,041	24,478	,873	***
S7	<---	OrgDeger	1,019	,038	26,545	,906	***
S6	<---	OrgDeger	1,032	,045	23,155	,849	***
S5	<---	OrgDeger	,938	,042	22,491	,836	***
S3	<---	OrgDeger	,843	,044	19,201	,766	***
S2	<---	OrgDeger	,751	,044	16,964	,710	***
S1	<---	OrgDeger	,745	,049	15,182	,658	***
S25	<---	Calisanlar	1,000	-	-	,663	***
S24	<---	Calisanlar	1,254	,088	14,279	,831	***
S23	<---	Calisanlar	1,368	,091	15,021	,889	***
S22	<---	Calisanlar	1,219	,090	13,520	,777	***
S19	<---	Calisanlar	1,052	,088	11,992	,676	***
S16	<---	Calisanlar	1,148	,089	12,958	,739	***
S15	<---	Surecler	1,000	-	-	,657	***
S14	<---	Surecler	,898	,055	16,199	,619	***
S13	<---	Surecler	1,264	,089	14,162	,831	***
S11	<---	Surecler	1,391	,092	15,120	,910	***
S10	<---	Surecler	1,376	,095	14,476	,855	***

Ayrıca, değişkenlerin ayrışma geçerliliğini incelemek amacıyla, Bagozzi, Yi ve Philips (1991) tarafından önerilen iki faktör modeli kullanılmış ve AMOS 25.0 aracılığıyla oluşturulan kısıtlanmış modellerin uyumu orijinal model ile karşılaştırılmıştır. İki faktör modeli aracılığıyla ayrışma geçerliliğinin test etmek için tüm faktörler arasındaki korelasyon hesaplanmakta, bütünlük için sınırlandırılmaktadır. Sınırlandırılan model orijinal modelle karşılaştırılmaktadır. Bu çalışmada, toplam 29 model geliştirilmiş ve 56 çift karşılaştırma değerlendirilmiştir. Her bir modelde meydana gelen ($\Delta\chi^2$) ki-kare değişiminin, (sınırlandırılmış ve serbest), istatistiksel olarak anlamlı ($\Delta\chi^2 > 3.84$) olduğu görülmüştür. Bu sayede değişkenlerin ayrışma geçerliliğini sağladığı söylemek mümkündür.

Tablo 4. Araştırma Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Soru Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı	CR	AVE
Organizasyonel Değerler	8	0,944	0,939	0,662
Çalışanlar	6	0,892	0,894	0,587
Süreçler	5	0,889	0,885	0,612
Kuantum Organizasyon Algısı	19	0,952	0,967	0,612

Araştırma değişkenlerine ait tanımlayıcı değerlere, değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerine yönelik analizlere ve farklılık testlerine geçmeden önce; açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri neticesinde gruplandırılma biçimleri kesinleşen sorular elde edilen sonuçlara göre birleştirilerek güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Tablo 4, güvenilirlik analizi sonuçlarını göstermektedir. Güvenilirlik analizlerinde, içsel tutarlılığı ölçmede Cronbach's Alpha; ortalama açıklanan varyans (average variance extracted-AVE) ve AMOS-tabanlı bileşik güvenilirlik (composite reliability-CR) değerleri dikkate alınmıştır. Ölçeklerin ayrışma geçerliliği (convergent validity) için faktör yükleri yanında CR ve AVE değerleri önemli birer gösterge olarak kabul edilmektedir. AVE değerinin 0,50 ve CR değerinin ise 0,70'in üzerinde olması yakınsak geçerliliğin sağlanması bakımından önemlidir (Hair vd., 2006). Ayrıca CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması da bir başka kanıt olarak ifade edilebilir (Byrne, 2010). Bütün değerlerin Nunnally (1978) ile Fornell ve Larcker (1981) tarafından da önerilen güvenilirlik değerlerinin üzerinde veya önerilen sınırlara yakın olduğu görülmektedir. CR değerlerinin

AVE değerlerinden yüksek olması kriteri ise tüm boyutlarda gerçekleşmiştir. Bu bulgular, ölçeklerin yeterli güvenilirlik ve ayrışma geçerliliğini gösterdiğini ortaya koymaktadır.

4.2. Ölçek İfadelerine İlişkin Bulgular

Tablo 5, ölçek ifade cevaplarının dağılımını ve ortalama değerlerini göstermektedir. Sonuçlar incelendiğinde organizasyonel değerler değişkeninin ortalaması 3,78; çalışanlar değişkeninin ortalaması 3,82; süreçler değişkeninin ortalaması 3,76'dır. Yöneticilerin kuantum organizasyon algısına ilişkin ortalaması ise 3,79 olarak tespit edilmektedir.

Tablo 5. İfadelere İlişkin Betimsel Bulgular (n=393)

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Organizasyonel Değerler											3,78
S1	11	2,8	32	8,1	117	29,8	140	35,6	93	23,7	3,69
S2	6	1,5	29	7,4	116	29,5	152	38,7	90	22,9	3,74
S3	6	1,5	31	7,9	118	30,0	134	34,1	104	26,5	3,76
S5	10	2,5	25	6,4	102	26,0	143	36,4	113	28,8	3,82
S6	15	3,8	37	9,4	90	22,9	139	35,4	112	28,5	3,75
S7	12	3,1	24	6,1	101	25,7	150	38,2	106	27,0	3,79
S8	11	2,8	27	6,9	99	25,2	142	36,1	114	29,0	3,81
S9	12	3,1	20	5,1	101	25,7	138	35,1	122	31,0	3,86
Çalışanlar											3,82
S16	11	2,8	29	7,4	109	27,7	136	34,6	108	27,5	3,76
S19	13	3,3	30	7,6	110	28,0	143	36,4	97	24,7	3,71
S22	15	3,8	21	5,3	85	21,6	151	38,4	121	30,8	3,87
S23	12	3,1	24	6,1	114	29,0	137	34,9	106	27,0	3,76
S24	11	2,8	25	6,4	98	24,9	154	39,2	105	26,7	3,80
S25	12	3,1	17	4,3	65	16,5	153	38,9	146	37,2	4,02
Süreçler											3,76
S10	17	4,3	29	7,4	117	29,8	141	35,9	89	22,6	3,65
S11	10	2,5	31	7,9	97	24,7	159	40,5	96	24,4	3,76
S13	10	2,5	25	6,4	93	23,7	156	39,7	109	27,7	3,83
S14	10	2,5	17	4,3	97	24,7	168	42,7	101	25,7	3,84
S15	15	3,8	19	4,8	109	27,7	161	41,0	89	22,6	3,73
Kuantum Organizasyon Algısı											3,79

Kuantum organizasyon algısı ve boyutlarının demografik özelliklere göre ortalama değerleri Tablo 6'da sunulmaktadır. Sonuçlar incelendiğinde kadınların kuantum organizasyon algısı erkeklerden yüksektir. 25 yaş ve altındaki ve üst düzey yöneticilerin, küçük ölçekli imalat alanında 21 yıl ve üzerinde faaliyet gösteren ve gıda sektöründeki firmalarda kuantum algısı en yüksek düzeydedir.

Tablo 6. Doğrusal ve Kuantum Organizasyon Değerleri
(Ölçek ve Boyutlarının Demografik Özelliklere Göre Ortalama Değerleri (n=393))

Değişken		n	Organizasyonel Değerler	Çalışanlar	Süreçler	Kuantum Organizasyon
Cinsiyet	Kadın	128	3,90	3,92	3,84	3,89
	Erkek	265	3,72	3,77	3,72	3,74
Yaş	25 ve altı	28	3,97	4,07	4,00	4,01
	26-35	125	3,79	3,77	3,77	3,78
	36-45	124	3,87	3,88	3,84	3,87
	46 ve +	116	3,61	3,74	3,62	3,65
Görev	Üst Yön.	65	3,86	3,87	3,91	3,88
	Orta Yön.	143	3,72	3,75	3,67	3,72
	Alt Yön.	185	3,79	3,85	3,78	3,81
Kurum Büyüklüğü	Küçük	154	3,80	3,84	3,76	3,80
	Orta	152	3,79	3,78	3,78	3,78
	Büyük	87	3,71	3,85	3,74	3,76

Tablo 6. Doğrusal ve Kuantum Organizasyon Değerleri (Devamı)

Değişken	n	Organizasyonel Değerler	Çalışanlar	Süreçler	Kuantum Organizasyon	
Endüstri Şekli	İmalat	179	3,86	3,83	3,79	3,83
	Hizmet	214	3,71	3,81	3,74	3,75
Faaliyet Süresi	1 yıldan az	12	2,63	1,79	2,28	2,27
	1-5	24	3,13	2,56	2,85	2,87
	6-10	114	3,35	3,33	3,48	3,38
	11-20	137	3,88	3,93	3,87	3,89
	21 ve üstü	106	4,37	4,73	4,30	4,47
Sektör	Gıda	10	4,01	3,96	4,02	4,00
	Perakende	11	3,92	3,45	3,96	3,78
	Tekstil	13	3,38	3,38	3,12	3,31
	Sağlık	27	3,88	3,96	3,91	3,92
	Finans	43	3,54	3,89	3,51	3,65
	Bilişim	26	3,59	3,82	3,81	3,72
	Otomotiv	14	3,29	3,40	3,42	3,36
	Ulaştırma	13	3,71	3,76	3,66	3,71
	Mobilya	15	3,73	3,84	3,60	3,73
	Metal/Kimya	140	3,92	3,86	3,83	3,88
Eğitim	81	3,80	3,85	3,87	3,83	

NOT: 1) Tablodaki değerler Doğrusal ve Kuantum organizasyon değerlerini göstermektedir.
 2) Ortalama değer ≤ 3 ise Doğrusal organizasyon algısını göstermektedir.
 3) Ortalama değer > 3 ise Kuantum organizasyon algısını göstermektedir.

4.3. Normal Dağılım Analizi

Ölçek ve boyutlarına ait görüşlerin dağılımının normalliği SPSS programı yardımıyla Skewness ve Kurtosis değerleri ve P-P Plot grafikleri incelenerek ortaya konulmuştur. Tek değişkenli normalliği değerlendirmek için kullanılan istatistik yöntemlerden biri kurtosis ve skewness katsayılarının incelenmesidir. Skewness değerinin ± 1 , kurtosis değerinin ise ± 2 arasında olması, dağılımın normallikten aşırı bir sapma göstermediği yönünde değerlendirilmektedir. Skewness ve Kurtosis değerleri Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7. Normal Dağılım Analizi

Ölçek	Skewness	Kurtosis
Organizasyonel Değerler	-0,630	0,236
Çalışanlar	-0,616	0,409
Süreçler	-0,629	0,225
Kuantum Organizasyon Algısı	-0,577	0,050

Test sonucuna göre; değişkenlerin belirlenen değerler arasında değer aldığı ve normal dağılım gösterdiği saptanmaktadır. Bu nedenle, çözümlenelerde; parametrik teknikler kullanılmıştır.

4.4. Korelasyon Analizi

Tablo 8, değişkenler arasındaki ilişkileri ifade eden korelasyon katsayılarını göstermektedir. Analiz sonucuna göre değişkenlerin tümü birbirleriyle 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişkiye sahiptir.

Tablo 8. Korelasyon Analizi (n=393)

Değişkenler	1.	2.	3.	4.
1. Organizasyonel Değerler	1			
2. Çalışanlar	,605**	1		
3. Süreçler	,748**	,621**	1	
4. Kuantum Org. Algısı	,721**	,729**	,787**	1

Tablo 8 incelendiğinde yöneticilerin organizasyonel değerler ($r=0,721$) konusundaki görüşlerindeki olumlu bir yaklaşım kuantum organizasyon algılarına da olumlu olarak yansımaktadır. Aynı şekilde

yöneticilerin çalışanlar ($r=0,729$) ve süreçler ($r=0,787$) konusundaki olumlu görüşleri kuantum organizasyon algılarının da olumlu olmasını sağlamaktadır.

4.5. Farklılık Analizleri

4.5.1. Cinsiyete Göre Farklılık Analizleri

Kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile cinsiyet arasındaki ilişki “Bağımsız Gruplar t Testi”ne göre test edilmiştir. Tablo 9, cinsiyet göre değişkenlerin farklılık analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 9. Cinsiyete Göre Farklılık Analizi (n=393)

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sp.	F	t	P
Organizasyonel Değerler	Kadın	128	3,9004	,87891	,414	1,933	,034
	Erkek	265	3,7231	,83862			
Çalışanlar	Kadın	128	3,9206	,85008	,315	1,610	,108
	Erkek	265	3,7792	,79799			
Süreçler	Kadın	128	3,8453	,86842	,614	1,302	,194
	Erkek	265	3,7298	,80174			
Kuantum Organizasyon Algısı	Kadın	128	3,8923	,76769	,023	1,895	,029
	Erkek	265	3,7426	,71683			

Tablo 9’a göre, yöneticilerin çalışanlar ve süreçler konusundaki algıları cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak, yöneticilerin organizasyonel değerler ve kuantum organizasyon algısı cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Analiz bulgularına göre kadınların organizasyonel değerler ve kuantum organizasyon algısı erkeklerle göre daha olumludur.

4.5.2. Yaşa Göre Farklılık Analizleri

Kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile yaş arasındaki farklılık “Tek Yönlü ANOVA Analizi”ne göre test edilmiştir. Grup varyanslarının homojenlik analizi için Levene Testi kullanılmıştır. Tablo 10, Levene Testine ait sonuçları göstermektedir.

Tablo 10. Yaş - Levene Testi

Değişkenler	Levene Değeri	p Değeri
Organizasyonel Değerler	1,032	,378
Çalışanlar	1,654	,177
Süreçler	1,261	,287
Kuantum Organizasyon Algısı	1,619	,184

Tablo 10 incelendiğinde, değişkenlerin grup varyanslarının eşit olduğu ($p>0,05$) saptanmaktadır. Grupların birbirinden istatistiki olarak farklı olduğunu belirlemek için “Tukey Testi” uygulanmıştır. Tablo 11, ANOVA analizine ait sonuçları göstermektedir.

Tablo 11. Yaşa Göre Farklılık Analizi (n=393)

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	St.Sp	Var. K.	K. T.	K. O.	F	P
Organizasyonel Değerler	25 ve -	28	3,97	,820	G. Arası	5,613	1,871	2,591	,042
	26-35	125	3,79	,850	G. İçi	280,872	,722		
	36-45	124	3,87	,786	Toplam	286,485			
	46 ve+	116	3,61	,917					
	Toplam	393	3,78	,854					
Çalışanlar	25 ve -	28	4,07	,662	G. Arası	3,208	1,069	1,610	,187
	26-35	125	3,77	,792	G. İçi	258,406	,664		
	36-45	124	3,88	,776	Toplam	261,613			
	46 ve+	116	3,74	,906					
	Toplam	393	3,82	,816					

Tablo 11. Yaşa Göre Farklılık Analizi (n=393) (Devamı)

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	St.Sp	Var. K.	K. T.	K. O.	F	P
Süreçler	25 ve -	28	4,00	,735	G. Arası	4,770	1,590	2,362	,041
	26-35	125	3,77	,802	G. İçi	261,853	,673		
	36-45	124	3,84	,787	Toplam	266,623			
	46 ve+	116	3,62	,890					
	Toplam	393	3,76	,824					
Kuantum Organizasyon Algısı	25 ve -	28	4,01	,677	G. Arası	4,308	1,436	2,684	,046
	26-35	125	3,78	,716	G. İçi	208,128	,535		
	36-45	124	3,87	,683	Toplam	212,436			
	46 ve+	116	3,65	,805					
	Toplam	393	3,79	,736					

Tablo 11'e göre, yöneticilerin çalışanlar konusundaki görüşleri ile yaş arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Ancak, yöneticilerin organizasyonel değerler, süreçler ve kuantum organizasyon algısı yaşa göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Grupların birbirinden istatistiki olarak farklı olduğunu belirlemek için ikili karşılaştırma testlerinden "Tukey Testi" yapılmıştır. Tablo 12, Tukey Testi sonuçlarını vermektedir.

Tablo 12. Yaş - Tukey Testi

Değişken	Yaş (I)	Yaş (J)	Ort. Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Organizasyonel Değerler	36-45	46 ve +	,26696	,10976	,033
Süreçler	36-45	46 ve +	,22113	,10598	,009
Kuantum Organizasyon Algısı	25 ve -	46 ve +	,35902	,15402	,023

Analiz sonuçlarına göre, 36 ile 45 yaş arasındaki yöneticilerin organizasyonel değerler ve süreçler konusundaki algılarının ortalaması 46 yaş ve üzerindeki yöneticilerden; 25 yaş ve altındaki yöneticilerin kuantum organizasyon algısı ortalaması 46 yaş ve üzerindeki yöneticilerden daha yüksek olduğu tespit edilmektedir ($p<0,05$).

4.5.3. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizleri

Kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile eğitim durumu arasındaki farklılık "Tek Yönlü ANOVA Analizi"ne göre test edilmiştir. Tablo 13, ANOVA analizine ait sonuçları göstermektedir.

Tablo 13. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi (n=393)

Değişkenler	Eğitim	N	Ort.	St.Sp	Var. K.	K. T.	K. O.	F	P
Organizasyonel Değerler	Önlisans ve -	87	3,85	,82	G. Arası	,731	,366	,499	,607
	Lisans	154	3,78	,87	G. İçi	285,754	,733		
	YL/DR	152	3,73	,84	Toplam	286,485			
	Toplam	393	3,78	,85					
Çalışanlar	Önlisans ve -	87	3,84	,71	G. Arası	1,027	,514	,769	,464
	Lisans	154	3,87	,83	G. İçi	260,586	,668		
	YL/DR	152	3,76	,85	Toplam	261,613			
	Toplam	393	3,82	,81					
Süreçler	Önlisans ve -	87	3,87	,75	G. Arası	1,862	,931	1,372	,255
	Lisans	154	3,69	,87	G. İçi	264,761	,679		
	YL/DR	152	3,77	,80	Toplam	266,623			
	Toplam	393	3,76	,82					
Kuantum Organizasyon Algısı	Önlisans ve -	87	3,85	,65	G. Arası	,584	,292	,538	,585
	Lisans	154	3,78	,78	G. İçi	211,852	,543		
	YL/DR	152	3,75	,73	Toplam	212,436			
	Toplam	393	3,79	,73					

Tablo 13'e göre, yöneticilerin organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algısı konusundaki görüşleri ile eğitim durumu arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4.5.4. Göreve Göre Farklılık Analizleri

Kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile görev arasındaki farklılık “Tek Yönlü ANOVA Analizi”ne göre test edilmiştir. Tablo 14, ANOVA analizine ait sonuçları göstermektedir.

Tablo 14. Göreve Göre Farklılık Analizi (n=393)

Değişkenler	Görev	N	Ort.	St.Sp	Var. K.	K. T.	K. O.	F	P
Organizasyonel Değerler	Üst	65	3,86	,68	G. Arası	,953	,477	,651	,522
	Orta	143	3,72	,91	G. İçi	285,532	,732		
	Alt	185	3,79	,86	Toplam	286,485			
	Toplam	393	3,78	,85					
Çalışanlar	Üst	65	3,87	,70	G. Arası	1,085	,543	,812	,445
	Orta	143	3,75	,83	G. İçi	260,528	,668		
	Alt	185	3,85	,83	Toplam	261,613			
	Toplam	393	3,82	,81					
Süreçler	Üst	65	3,91	,66	G. Arası	2,628	1,314	1,941	,145
	Orta	143	3,67	,83	G. İçi	263,995	,677		
	Alt	185	3,78	,86	Toplam	266,623			
	Toplam	393	3,76	,82					
Kuantum Organizasyon Algısı	Üst	65	3,88	,60	G. Arası	1,317	,658	1,216	,298
	Orta	143	3,72	,76	G. İçi	211,120	,541		
	Alt	185	3,81	,75	Toplam	212,436			
	Toplam	393	3,79	,73					

Tablo 14'e göre, kişilerin organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algısı konusundaki görüşleri ile görevleri arasında istatistik olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4.5.5. Kurumdaki Pozisyon Süresine Göre Farklılık Analizleri

Kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile kurumdaki pozisyon süresi arasındaki farklılık “Tek Yönlü ANOVA Analizi”ne göre test edilmiştir. Tablo 15, ANOVA analizine ait sonuçları göstermektedir.

Tablo 15. Kurumdaki Pozisyon Süresine Göre Farklılık Analizi (n=393)

Değişkenler	P.Süre	N	Ort.	St.Sp	Var. K.	K. T.	K. O.	F	P
Organizasyonel Değerler	1 yıl-	101	3,79	,83	G. Arası	,590	,197	,268	,849
	1-5	152	3,75	,85	G. İçi	285,895	,735		
	6-10	104	3,76	,83	Toplam	286,485			
	11 ve+	36	3,89	,96					
	Toplam	393	3,78	,85					
Çalışanlar	1 yıl-	101	3,83	,77	G. Arası	2,572	,857	1,287	,278
	1-5	152	3,77	,81	G. İçi	259,041	,666		
	6-10	104	3,80	,86	Toplam	261,613			
	11 ve+	36	4,06	,79					
	Toplam	393	3,82	,81					
Süreçler	1 yıl-	101	3,81	,80	G. Arası	1,524	,508	,746	,525
	1-5	152	3,69	,85	G. İçi	265,099	,681		
	6-10	104	3,78	,85	Toplam	266,623			
	11 ve+	36	3,87	,64					
	Toplam	393	3,76	,82					
Kuantum Organizasyon Algısı	1 yıl-	101	3,81	,73	G. Arası	1,197	,399	,735	,532
	1-5	152	3,74	,74	G. İçi	211,239	,543		
	6-10	104	3,78	,73	Toplam	212,436			
	11 ve+	36	3,94	,67					
	Toplam	393	3,79	,73					

Tablo 15'e göre, yöneticilerin organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algısı konusundaki görüşleri ile kurumdaki pozisyon süresi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4.5.6. Toplam Deneyim Süresine Göre Farklılık Analizleri

Kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile toplam deneyim süresi arasındaki farklılık "Tek Yönlü ANOVA Analizi"ne göre test edilmiştir. Tablo 16, ANOVA analizine ait sonuçları göstermektedir.

Tablo 16. Toplam Deneyim Süresine Göre Farklılık Analizi (n=393)

Değişkenler	P.Süre	N	Ort.	St.Sp	Var. K.	K. T.	K. O.	F	P
Organizasyonel Değerler	1 yıl-	44	3,75	,92	G. Arası	,125	,042	,057	,982
	1-5	70	3,81	,77	G. İçi	286,360	,736		
	6-10	185	3,77	,86	Toplam	286,485			
	11 ve+	94	3,77	,86					
	Toplam	393	3,78	,85					
Çalışanlar	1 yıl-	44	3,96	,73	G. Arası	1,316	,439	,655	,580
	1-5	70	3,86	,71	G. İçi	260,298	,669		
	6-10	185	3,78	,81	Toplam	261,613			
	11 ve+	94	3,79	,92					
	Toplam	393	3,82	,81					
Süreçler	1 yıl-	44	3,75	,62	G. Arası	,166	,055	,081	,970
	1-5	70	3,80	,74	G. İçi	266,457	,685		
	6-10	185	3,77	,88	Toplam	266,623			
	11 ve+	94	3,74	,86					
	Toplam	393	3,76	,82					
Kuantum Organizasyon Algısı	1 yıl-	44	3,81	,64	G. Arası	,188	,063	,115	,951
	1-5	70	3,82	,67	G. İçi	212,248	,546		
	6-10	185	3,78	,76	Toplam	212,436			
	11 ve+	94	3,77	,78					
	Toplam	393	3,79	,73					

Tablo 16'ya göre, yöneticilerin organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algısı konusundaki görüşleri ile toplam deneyim süresi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4.5.7. Faaliyet Alanına Göre Farklılık Analizleri

Kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile faaliyet alanı arasındaki farklılık "Tek Yönlü ANOVA Analizi"ne göre test edilmiştir. Grup varyanslarının homojenlik analizi için Levene Testi kullanılmıştır. Tablo 17, Levene Testine ait sonuçları göstermektedir.

Tablo 17. Faaliyet Alanı - Levene Testi

Değişkenler	Levene Değeri	p Değeri
Organizasyonel Değerler	28,001	,000
Çalışanlar	4,115	,017
Süreçler	6,883	,001
Kuantum Organizasyon Algısı	20,606	,000

Tablo 17 incelendiğinde, değişkenlerin grup varyanslarının eşit olmadığı ($p<0,05$) saptanmaktadır. Grupların birbirinden istatistiki olarak farklı olduğunu belirlemek için "Tamhane T2 Testi" uygulanmıştır. Tablo 18, ANOVA analizine ait sonuçları göstermektedir.

Tablo 18. Faaliyet Alanına Göre Farklılık Analizi (n=393)

Değişkenler	F.Alan	N	Ort.	St.Sp	Var. K.	K. T.	K. O.	F	P
Organizasyonel Değerler	Bölge.	158	3,90	,71	G. Arası	58,430	29,21	49,96	,000
	Ulusal	119	4,16	1,01	G. İçi	228,056	,585		
	U.Ara.	116	3,20	,47	Toplam	286,485			
	Toplam	393	3,78	,85					
Çalışanlar	Bölge.	158	3,89	,69	G. Arası	33,563	16,78	28,69	,000
	Ulusal	119	4,14	,86	G. İçi	228,050	,585		
	U.Ara.	116	3,40	,74	Toplam	261,613			
	Toplam	393	3,82	,81					
Süreçler	Bölge.	158	3,92	,75	G. Arası	29,838	14,91	24,57	,000
	Ulusal	119	3,97	,93	G. İçi	236,785	,607		
	U.Ara.	116	3,34	,62	Toplam	266,623			
	Toplam	393	3,76	,82					
Kuantum Organizasyon Algısı	Bölge.	158	3,90	,60	G. Arası	41,664	20,83	47,57	,000
	Ulusal	119	4,10	,85	G. İçi	170,772	,438		
	U.Ara.	116	3,30	,48	Toplam	212,436			
	Toplam	393	3,79	,73					

Tablo 18'e göre, yöneticilerin organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algısı konusundaki görüşleri ile kurumun faaliyet alanı arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$).

Grupların birbirinden istatistiki olarak farklı olduğunu belirlemek için ikili karşılaştırma testlerinden "Tamhane T2 Testi" yapılmıştır. Tablo 19, Tamhane T2 Testi sonuçlarını vermektedir.

Tablo 19. Faaliyet Alanı - Tukey Testi

Değişken	F.Alanı(I)	F.Alanı (J)	Ort. Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Organizasyonel Değerler	Uluslararası	Bölgesel	-,69918*	,07167	,000
		Ulusal	-,96007*	,10316	,000
Çalışanlar	Ulusal	Bölgesel	,24027*	,09697	,041
		Uluslararası	,73919*	,10529	,000
Süreçler	Uluslararası	Bölgesel	-,57842*	,08327	,000
		Ulusal	-,63337*	,10350	,000
Kuantum Organizasyon Algısı	Uluslararası	Bölgesel	-,60416*	,06575	,000
		Ulusal	-,80434*	,09069	,000

Analiz sonuçlarına göre, aşağıdaki bulgulara ulaşılmaktadır:

- Uluslararası alanda faaliyet gösteren kurum yöneticilerinin organizasyonel değerler konusundaki ortalamaları bölgesel ve ulusal faaliyet gösteren kurumların yöneticilerine göre daha düşüktür ($p<0,05$).
- Ulusal alanda faaliyet gösteren kurum yöneticilerinin çalışanlar konusundaki ortalamaları bölgesel ve uluslararası faaliyet gösteren kurumların yöneticilerine göre daha yüksektir ($p<0,05$).
- Uluslararası alanda faaliyet gösteren kurum yöneticilerinin süreçler konusundaki ortalamaları bölgesel ve ulusal faaliyet gösteren kurumların yöneticilerine göre daha düşüktür ($p<0,05$).
- Uluslararası alanda faaliyet gösteren kurum yöneticilerinin kuantum organizasyon algılarındaki ortalamaları bölgesel ve ulusal faaliyet gösteren kurumların yöneticilerine göre daha düşüktür ($p<0,05$).

4.5.8. Endüstri Türüne Göre Farklılık Analizleri

Kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile endüstri türü arasındaki farklılık "Bağımsız Gruplar t Testi"ne göre test edilmiştir. Tablo 20, endüstri türüne göre değişkenlerin farklılık analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 20. Endüstri Türüne Göre Farklılık Analizi (n=393)

Değişkenler	Endüstri	N	Ort.	Std. Sp.	F	t	P
Organizasyonel Değerler	İmalat	179	3,8617	,81855	,630	1,720	,086
	Hizmet	214	3,7132	,88033			
Çalışanlar	İmalat	179	3,8324	,83380	,846	,158	,875
	Hizmet	214	3,8193	,80447			
Süreçler	İmalat	179	3,7944	,80152	,133	,593	,554
	Hizmet	214	3,7449	,84484			
Kuantum Organizasyon Algısı	İmalat	179	3,8348	,72554	,055	1,069	,286
	Hizmet	214	3,7550	,74468			

Tablo 20'ye göre, organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algıları kurumun endüstri türüne göre istatistik olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.5.9. Kurumun Büyüklüğüne Göre Farklılık Analizleri

Kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile kurum büyüklüğü arasındaki farklılık “Tek Yönlü ANOVA Analizi”ne göre test edilmiştir. Tablo 21, ANOVA analizine ait sonuçları göstermektedir.

Tablo 21. Kurum Büyüklüğüne Göre Farklılık Analizi (n=393)

Değişkenler	Büyük.	N	Ort.	St.Sp	Var. K.	K. T.	K. O.	F	P
Organizasyonel Değerler	Küçük	154	3,80	,84	G. Arası	,453	,226	,309	,735
	Orta	152	3,79	,89	G. İçi	286,032	,733		
	Büyük	87	3,71	,79	Toplam	286,485			
	Toplam	393	3,78	,85					
Çalışanlar	Küçük	154	3,84	,79	G. Arası	,401	,200	,299	,742
	Orta	152	3,78	,87	G. İçi	261,213	,670		
	Büyük	87	3,85	,75	Toplam	261,613			
	Toplam	393	3,82	,81					
Süreçler	Küçük	154	3,76	,84	G. Arası	,084	,042	,062	,940
	Orta	152	3,78	,84	G. İçi	266,539	,683		
	Büyük	87	3,74	,74	Toplam	266,623			
	Toplam	393	3,76	,82					
Kuantum Organizasyon Algısı	Küçük	154	3,80	,73	G. Arası	,106	,053	,097	,907
	Orta	152	3,78	,77	G. İçi	212,330	,544		
	Büyük	87	3,76	,66	Toplam	212,436			
	Toplam	393	3,79	,73					

Tablo 21'e göre, yöneticilerin organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algısı konusundaki görüşleri ile kurum büyüklüğü arasında istatistik olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4.5.10. Kurumun Faaliyet Süresine Göre Farklılık Analizleri

Kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile faaliyet süresi arasındaki farklılık “Tek Yönlü ANOVA Analizi”ne göre test edilmiştir. Grup varyanslarının homojenlik analizi için Levene Testi kullanılmıştır. Tablo 22, Levene Testine ait sonuçları göstermektedir.

Tablo 22. Faaliyet Süresi - Levene Testi

Değişkenler	Levene Değeri	p Değeri
Organizasyonel Değerler	1,620	,168
Çalışanlar	5,140	,070
Süreçler	1,520	,195
Kuantum Organizasyon Algısı	1,793	,129

Tablo 22 incelendiğinde, değişkenlerin grup varyanslarının eşit olduğu ($p>0,05$) saptanmaktadır. Grupların birbirinden istatistik olarak farklı olduğunu belirlemek için “Tukey Testi” uygulanmıştır. Tablo 23, ANOVA analizine ait sonuçları göstermektedir.

Tablo 23. Faaliyet Süresine Göre Farklılık Analizi (n=393)

Değişkenler	F.Süre	N	Ort.	St.Sp	Var. K.	K. T.	K. O.	F	P
Organizasyonel Değerler	1-	12	2,63	,85	G. Arası	85,836	21,45	41,49	,000
	1-5	24	3,13	,82	G. İçi	200,649	,517		
	6-10	114	3,35	,74	Toplam	286,485			
	11-20	137	3,88	,73					
	21 ve+	106	4,37	,62					
Toplam		393	3,78	,85					
Çalışanlar	1-	12	1,79	,58	G. Arası	204,127	51,03	344,4	,000
	1-5	24	2,56	,48	G. İçi	57,486	,148		
	6-10	114	3,33	,42	Toplam	261,613			
	11-20	137	3,93	,35					
	21 ve+	106	4,73	,31					
Toplam		393	3,82	,81					
Süreçler	1-	12	2,28	,86	G. Arası	87,982	21,99	47,77	,000
	1-5	24	2,85	,90	G. İçi	178,641	,460		
	6-10	114	3,48	,69	Toplam	266,623			
	11-20	137	3,87	,61					
	21 ve+	106	4,30	,65					
Toplam		393	3,76	,82					
Kuantum Organizasyon Algısı	1-	12	2,27	,57	G. Arası	117,077	29,26	119,0 92	,000
	1-5	24	2,87	,56	G. İçi	95,359	,246		
	6-10	114	3,38	,53	Toplam	212,436			
	11-20	137	3,89	,49					
	21 ve+	106	4,47	,42					
Toplam		393	3,79	,73					

Tablo 23'e göre, yöneticilerin organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algısı konusundaki görüşleri ile kurumun faaliyet süresi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$).

Grupların birbirinden istatistiki olarak farklı olduğunu belirlemek için ikili karşılaştırma testlerinden "Tukey Testi" yapılmıştır. Tablo 24, Tukey Testi sonuçlarını vermektedir.

Tablo 24. Faaliyet Süresi - Tukey Testi

Değişken	F.Süresi (I)	F. Süresi (J)	Ort. Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Organizasyonel Değerler	21 ve +	1 -	1,74194*	,21903	,000
		1-5	1,24715*	,16256	,000
		6-10	1,02210*	,09703	,000
		11-20	,48958*	,09302	,000
Çalışanlar	21 ve +	1 -	2,94104*	,11724	,000
		1-5	2,17020*	,08701	,000
		6-10	1,39791*	,05194	,000
		11-20	,80205*	,04979	,000
Süreçler	21 ve +	1 -	2,02233*	,20667	,000
		1-5	1,45566*	,15339	,000
		6-10	,81970*	,09155	,000
		11-20	,42975*	,08777	,000
Kuantum Organizasyon Algısı	21 ve +	1 -	2,19439*	,15100	,000
		1-5	1,59351*	,11207	,000
		6-10	1,08751*	,06689	,000
		11-20	,57251*	,06413	,000

Analiz sonuçlarına göre, aşağıdaki bulgulara ulaşılmaktadır:

- 21 yıl ve üzerinde faaliyet gösteren kurumlardaki yöneticilerinin organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algısındaki ortalamaları 1 yıldan az faaliyet gösteren kurumların yöneticilerine göre daha yüksektir ($p<0,05$).
- 21 yıl ve üzerinde faaliyet gösteren kurumlardaki yöneticilerinin organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algısındaki ortalamaları 1 ile 5 yıl faaliyet gösteren kurumların yöneticilerine göre daha yüksektir ($p<0,05$).
- 21 yıl ve üzerinde faaliyet gösteren kurumlardaki yöneticilerinin organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algısındaki ortalamaları 6 ile 10 yıl faaliyet gösteren kurumların yöneticilerine göre daha yüksektir ($p<0,05$).
- 21 yıl ve üzerinde faaliyet gösteren kurumlardaki yöneticilerinin organizasyonel değerler, çalışanlar, süreçler ve kuantum organizasyon algısındaki ortalamaları 11 ile 20 yıl faaliyet gösteren kurumların yöneticilerine göre daha yüksektir ($p<0,05$).

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, yöneticilerin kuantum organizasyon algısını tespit etmek ve örgütlerin kuantum organizasyon düzeylerini saptamak amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulguları 393 yönetici ile anket çalışması yapılarak ortaya konmuştur.

Araştırma kapsamında hazırlanan ölçeğin 3 boyutlu (organizasyonel değerler, süreçler ve çalışanlar) ve yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,952$; $CR=0,967$; $AVE=0,612$) olduğu saptanmıştır.

Tablo 6'daki doğrusal ve kuantum organizasyon değerlerinde elde edilen araştırma sonuçları aşağıdaki gibi yorumlanabilir:

Katılımcıların Cinsiyet Durumu: Kadın yöneticilerin ($\bar{x}=3,89$), erkek yöneticilere ($\bar{x}=3,74$) göre kuantum organizasyon algısı biraz daha yüksektir. Ancak kuantum organizasyon seviyesi alt düzeydedir. Kadın yöneticilerin daha yüksek düzeydeki algısının nedenini, iş yerindeki pozitif ayrımcılığa bağlayabiliriz. Bu konuda yeni araştırmalar yapılabilir.

Katılımcıların Yaş Durumu: Katılımcıların yaşları arttıkça, kuantum organizasyon algısı düşmektedir. Bu oran 25 yaş ve altı yaşlarda en yüksek ($\bar{x}=4,01$) ve 46 yaş ve üzeri yaşlarda ise ($\bar{x}=3,65$) olarak en düşük seviyede gerçekleşmiştir. Bunun nedeni genç yöneticilerin işlerine odaklanmaları ve tecrübeli yöneticilerin ise sorunları görmeleri ve tecrübelerini sorunları çözme ve değişimi sağlama isteği olduğu yönünde değerlendirilebilir. Daha yaşlı yöneticiler, daha üst seviyede olan bir kuantum organizasyon ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Katılımcıların Görev Durumu: Katılımcı grupları arasında büyük farklılık olmamakla beraber, orta düzey yöneticilerde, kuantum organizasyon algısı daha düşüktür. Bununla beraber, kuantum organizasyon ihtiyacı olduğu görülmektedir.

Kurum Büyüklüğü: Kuantum organizasyon algısının seviyesi ($\bar{x}=3,76-3,80$) düşüktür. Bu kuantum organizasyona ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. Kurum yapısı büyüdükçe, kuantum organizasyon ihtiyacının arttığı görülmektedir.

Kurumun Endüstri Şekli: Hizmet sektöründe ($\bar{x}=3,75$) ve imalat sanayide kuantum organizasyon algısı ($\bar{x}=3,83$) olarak saptanmıştır. Aradaki farkın, imalat sanayide, iş güvenliği gibi yeni yasalarla ve uluslararası firmaların ülkeye gelmesiyle, bir itici güç yaratılmasından kaynaklandığını ifade edebiliriz. Kuantum organizasyon ihtiyacı bu sektörlerde mevcuttur.

Kurumun Faaliyet Süresi: Kuantum organizasyon algısı, kurumun yaşı arttıkça yükselmektedir. 5 yıldan daha az faaliyeti süren kurumlarda kuantum organizasyon algısı $\bar{x}=2,27$ ve $\bar{x}=2,87$ arasında olup, doğrusal organizasyon yapısına işaret etmektedir. 6-20 yıl faaliyet gösteren kurumlarda kuantum organizasyon algısı $\bar{x}=3,38$ ve $\bar{x}=3,89$ 'dur. 21 yıl ve üzeri kurumlarda kuantum organizasyon algısı $\bar{x}=4,47$ ile üst seviyede saptanmıştır. Buna göre; 20 yıldan az faaliyet gösteren kurumlarda kuantum organizasyon ihtiyacı mevcuttur.

Kurumun Sektörü: Kuantum organizasyon algısı, en düşük $\bar{x}=3,38$ ile tekstil sektöründe, en yüksek gıda ($\bar{x}=4,00$) ve sağlık ($\bar{x}=3,92$) sektöründe tespit edilmiştir. Tekstil sektöründe çalışma kalıplarının belli olması, daha düşük bir algıya sebep olabilir. Gıda ve sağlık sektöründeki sorunların hızla çözülmesi, kuantum organizasyon algısının daha yüksek çıkmasının bir nedeni olabilir.

Tablo 9'da kadınların organizasyonel değerler ve kuantum organizasyon algısı erkeklerle göre daha olumlu çıkmıştır. Buna bir neden kadınlarda iş bağlılığının daha fazla olmasıdır.

Tablo 12'ye göre 36 ile 45 yaş arasındaki yöneticilerin organizasyonel değerler ve süreçler konusundaki algılarının ortalaması 46 yaş ve üzerindeki yöneticilerden; 25 yaş ve altındaki yöneticilerin kuantum organizasyon algısı ortalaması 46 yaş ve üzerindeki yöneticilerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna neden, genç yöneticilerin işlerinde başarılı olmaya odaklanmaları, daha deneyimli yöneticilerin ise sorun görme ve değişim gerçekleştirme isteği olduğu ifade edilebilir.

Tablo 14, 15 ve 16 incelendiğinde, kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile görev, kurumdaki pozisyon süresi ve toplam deneyim süresi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmektedir. Bunun sebebi olarak, çalışanların aynı yönetim sistemi içinde olmalarıdır. Kuantum organizasyon algısı düşük seviyede ve kuantum organizasyon ihtiyacı olduğu görülmektedir.

Tablo 18'e göre, kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile kurumun faaliyet alanı arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bölgesel ve ulusal alanda faaliyet gösteren kurumlarda katılımcılar yüksek bir kuantum organizasyon algısı ($\bar{x}=3,90-4,10$) göstermişlerdir. Uluslararası kurumlarda ise daha düşük ($\bar{x}=3,30$) bir kuantum organizasyon algısı vardır. Buna neden; bölgesel ve ulusal firmalarda sorunlar, yönetim tarafından hızla çözülebilmektedir. Uluslararası firmalarda ise çoğunlukla herhangi bir sorun çözümü ya da faaliyetin yapılması için merkezin bulunduğu ülkedeki yönetim/yöneticiden izin alınma zorunluluğudur. Uluslararası firmalarda, doğrusal yapıda katı bir yönetim olabilir.

Tablo 20'ye göre, kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile kurumun endüstri türü arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmektedir. Buna neden, ülkenin ekonomik, hukuki ve finansal şartlarıdır. Bunlardaki gelişmeler imalat ve hizmet sektöründe olumlu değişimlere neden olmaktadır.

Tablo 21'deki bulgulara göre kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile kurumun büyüklüğü arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Buna neden, kurumların imkanlarının, ülke şartlarına göre birbirine yakın olması ve yönetim sistemlerinin, tarzlarının birbirine göre durumlarını ayarlamak olarak ifade edilebilir. Katılımcıların kuantum organizasyon algısı düşük seviyededir ve kuantum organizasyon ihtiyacı mevcuttur.

Tablo 23, kuantum organizasyon algısı ve boyutları ile kurumun faaliyet süresi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Buna neden ise, uzun süre faaliyet gösteren kurumların bu süre. İçinde her konuda atak yapmış ve kendilerini geliştirmiş olmalarıdır. Daha yeni firmaların önünde daha yapmaları gereken çok iş ve zaman vardır.

Kuantum organizasyonlar, yönetim literatürüne yeni bir anlayış kazandırmıştır. Gelecekte sıklıkla araştırılacak bir alan olacağı öngörülmektedir. Bu çalışmada ortaya konmuş olan, Kuantum Organizasyon Algı Ölçeği ile kurumların yeni yönetim ihtiyacını, daha net ve kolay olarak belirleyen yeni bir araç olarak, akademik dünyaya sunulmuştur. Kuantum organizasyonlar konusunun bilinmesi, kurumların yapılarında, faaliyetlerinde ve çalışanlarında etkinlik sağlama konusunda, yöneticilere yardımcı olacaktır. Kurumlarda, Kuantum Organizasyonlar hakkında, cevaplanmamış çok sayıda sorunun bulunduğu unutulmamalıdır. Diğer etkenlerin, Kuantum Organizasyon oluşumunu ve uygulamasını nasıl kolaylaştırdığı ve kısıtlamakta olduğu konuları araştırılmalıdır. Bunlara ek olarak, bilgi teknolojilerinin kullanılması, uygulanan yönetim modellerinin etkileri gibi konularda araştırma yapılması ihtiyacı vardır. Kuantum Organizasyonun; uygulanması, varlığının araştırılması ve değişik boyutlarının ölçülmesi gibi konularının daha çok geliştirilmeye ihtiyacı vardır.

KAYNAKÇA

BOHR, N. (1961), *Atomic Theory and the Description of Nature*, UK: Cambridge University Press.

- BYRNE, B. M. (2010), *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, 2nd ed., Taylor & Francis: New York.
- CAPRA, F. (2000), *Yaşamın Örgüsü: Zihnin ve Maddenin Yeni Bir Sentezi*, Çeviren: Beno Kuryel, İstanbul: Yapı Merkezi.
- CAPRA, F. (2009), *Batı Düşüncesinde Dönüm Noktası*, Çeviren: Mustafa Armağan, İstanbul: İnsan Yayınları.
- CAPRA, F. ve LUISI, P. L. (2014), *The Systems View of Life, A Unifying Vision*, UK: Cambridge University Press.
- CAPRA, F. ve MATTEI, U. (2017), *Hukukun Ekolojisi*, Çeviren: Ebru Kılıç, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- CREASE, P. R. ve GOLDHABER, A. S. (2016), *Kuantum Dönemi*, Çeviren: Vural Arı, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- DEĞİRMENCİ, M. ve UTKU, Ş. (2011), Yönetim ve Örgüt Yapısına Kuantum Mekaniği Açısından Bir Bakış, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:1, Sayı: 2, s. 76-83.
- DEMİR, A. S. ve TAŞKIN, H. (2008), İşletme Performansı Ölçme Modellerinin Karşılaştırılması: Kuantum Performansı, Maddi Olmayan Varlıkların İzlenmesi, Performans Prizması ve Skandia Kılavuzu Modelleri, *Journal of Yasar University*, 3(11), s. 1695-1709.
- DORST, K. (2018), *Yenilikçi Çerçeve: Tasarımın Getirdiği Yeni Düşünme Biçimleri*, Çeviren: Erkan Ünal, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- ERTÜRK, A. (2012), Kaos Kuramı: Yönetim ve Eğitimdeki Yansımaları, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt: 20, No: 3, s. 849-868.
- FELDMAN, P. D. (2014), *Chaos and Fractals, An Elementary Introduction*, NY: Oxford University Press.
- FORNELL C. ve LARCKER D. F. (1981), Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-51.
- HACKING, I. (2005), *Şansın Terbiye Edilişi*, Çeviren: Mehmet Morali, İstanbul: Metis Yayınları.
- HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J. ve ANDERSON, R. E. (2010), *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 7th ed., Upper Saddle River: NJ.
- KUHN, T. (1982), *Bilimsel Devrimlerin Yapısı*, Çeviren: Nilüfer Kuyaş, İstanbul: Alan Yayıncılık.
- MANDELBROT, B. B. (1983), *The Fractal Geometry of Nature*, NY: W. H. Freeman and Company
- MEADOWS, H. D. (2008), *Thinking in Systems*, VT: Chelsea Green Publishing.
- NUNNALLY, J. C. (1978), *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- PRIGOGİNE, I. ve STENGERS, I. (1998), *Kaostan Düzene*, Çeviren: Senai Demirci, İstanbul: İz Yayıncılık.
- ROVELLI, C. (2018), *Gerçeklik Görüldüğü Gibi Değildir*, Çeviren: Tolga Esmer, İstanbul: Can Sanat Yayınları.

SHOHAM, S. ve HASGALL, A. (2005), Knowledge Workers as Fractals in a Complex Adaptive Organization, *Knowledge & Process Management*, 12 (3), p 225-236.

SMOLIN, L. (2013), *Time Reborn*, New York: Houghton Mifflin Harcourt.

SSALI, M. B. (2017), *Kadın ve Erkek Müdürlerin Fraktal Liderlik Uygulamalarının Karşılaştırmalı Bir Analizi (Mbale- Uganda)*, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi, Doktora Tezi.

ŞENYILMAZ, A. (2012), *Yönetimde Kuantum Yaklaşımı, Organizasyonel Enerjinin Ölçümü İçin Bir Model*, Doktora Tezi, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü.

ÜZÜM, B. ve UÇKUN, S. (2019), Post Modern Bir Metafor: Kuantum Organizasyonlar ve Kuantum Liderlik, *The Journal of Social Science*, Yıl: 3, Cilt: 3, Sayı: 5, ss. 80-90.

ZOHAR, D. (1994), *The Quantum Society*, NY: Quill, Wiliam Morrow.

ZOHAR, D. (1998), *Kuantum Benlik*, İstanbul, Sarmal Yayınevi.

ZOHAR, D. (2018), *21. Yüzyılda Kuantum Liderlik*, Çeviren: İlke Haydaroğlu, İstanbul: The Kitap Yayınları.

EK-1: Anket Soruları

A. KİŞİSEL BİLGİLER				
1) Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek		
2) Yaşınız	<input type="checkbox"/> 25 ve altı	<input type="checkbox"/> 26 – 35	<input type="checkbox"/> 36 – 45	<input type="checkbox"/> 46 yaş ve üzeri
3) Eğitim Düzeyiniz	<input type="checkbox"/> Ön Lisans ve altı	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans / Doktora	
4) Göreviniz	<input type="checkbox"/> Üst Düzey Yönetici	<input type="checkbox"/> Orta Düzey Yönetici	<input type="checkbox"/> Alt Düzey Yönetici	
5) Şirket İçindeki Pozisyon Süreniz	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 1 – 5 yıl	<input type="checkbox"/> 6 – 10 yıl	<input type="checkbox"/> 11 yıl ve üzeri
6) Toplam Deneyim Süreniz	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 1 -5 yıl	<input type="checkbox"/> 6 – 10 yıl	<input type="checkbox"/> 11 yıl ve üzeri

B. FİRMA BİLGİLERİ						
1) Çalıştığınız Kurumun Faaliyet Gösterdiği Sektör	<input type="checkbox"/> Gıda	<input type="checkbox"/> Perakende	<input type="checkbox"/> Tekstil	<input type="checkbox"/> Sağlık	<input type="checkbox"/> Finans	<input type="checkbox"/> Biliş
	<input type="checkbox"/> Otomotiv	<input type="checkbox"/> Ulaştırma	<input type="checkbox"/> Mobilya	<input type="checkbox"/> Metal/Kimya	<input type="checkbox"/> Eğitim	<input type="checkbox"/> Diğer
2) Kurumunuzun Faaliyet Alanının Sınırları	<input type="checkbox"/> Bölgesel		<input type="checkbox"/> Ulusal	<input type="checkbox"/> Uluslararası		
3) Kurumunuzun Endüstri Şekli	<input type="checkbox"/> İmalat/Üretim		<input type="checkbox"/> Hizmet/Servis			
4) Kurumunuzun Faaliyet Gösterdiği Süre	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl			
	<input type="checkbox"/> 11-20 yıl		<input type="checkbox"/> 21 yıl ve üstü			
5) Kurumunuzun Büyüklüğü	<input type="checkbox"/> Büyük		<input type="checkbox"/> Orta	<input type="checkbox"/> Küçük		

1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum

C. KUANTUM ÖRGÜT ÖLÇEĞİ

	1	2	3	4	5
1. Örgütümüzün diğer örgütlerle etkileşimi ve ilişkisi vardır.					
2. Örgütümüzün yapısı, esnek ve yaratıcıdır.					
3. Örgüt içi birimler, birbiriyle ilişki halindedir.					
4. Örgüt içi birimler birleşerek daha büyük bir sistem kurabilir.					
5. Örgütümüzde tahmin edilemeyen problemlere karşı esnek çözüm yolları vardır.					
6. Örgütümüzde, bir işi değişik yollarla yapmasını sağlayan alternatif düşünce yapısı vardır.					
7. Örgütümüzü hiyerarşiyi değil ekip çalışmasını öne çıkarır.					
8. Örgütümüzün kendi kendini örgütleyebilir.					
9. Örgütümüzün çalışanları şirket vizyonunu benimsemiştir.					
10. Örgütümüzde çalışanların motivasyon kaynağı şirket vizyonudur.					
11. Örgütümüzde çalışanlar enerjilerini, vizyon ve değerlerden alır.					
12. Örgütümüzde çevre bilincine çok önem verir.					
13. Örgütümüzde Sosyal sorumluluk projeleri vardır.					
14. Örgütümüzün hizmet anlayışı yüksektir.					
15. Örgütümüzde tüketici ihtiyaç ve beklentileri, pazar hakimiyetinden daha önemlidir.					

16. Örgütümüzde topluma hizmet, kar elde etmek kadar önemlidir.						
17. Örgütümüzde müşteri memnuniyeti önemlidir.						
18. Örgütümüz gelecekteki problemleri tahmin ederek erken tedbir alır.						
19. Örgütümüz eğitime önem verir.						
20. Örgütümüz hatalarından öğrenir.						
21. Örgütümüz pazarda risk alır.						
22. Örgütümüzde yaratıcılık ödüllendirilir.						
23. Örgütümüzde; öğrenme, bilgi paylaşımı, fikir serbestliği ve başarıyı ödüllendirme sistemleri vardır.						
24. Örgütümüzde iletişim ve ekip ruhu çok önemlidir.						
25. Örgütümüzde, değerlere uygu olacak şekilde, durum değişikliklerinde, esnek karar verme ve stratejiler hızla oluşturulur.						
26. Örgütümüz dinamiktir ve sorunlara dinamik bir yaklaşım sergiler.						