

“Agile” bir şirket misiniz yoksa “frAgile” mı?

Serdar Salepcioğlu

Aralık 2024

Agile Yaklaşım Sadece Yazılım/ Teknoloji Şirketleri İçin Değildir!

Neden Böyle Bir Algı Var?

Agile Manifesto'nun yazılım geliştiriciler tarafından oluşturulması, ilk başarılı uygulamaların yazılım projelerinde görülmesi, Scrum, Kanban gibi metodolojilerin öncelikle yazılım sektöründe yaygınlaşması, Sprint, backlog gibi terimlerin yazılımla özdeşleştirilmesi nedeniyle böyle bir algı var...

Bunun yanında Agile' ın sadece proje yönetim metodolojisi sanılması da yaygın rastlanan bir yanlış anlaşılma...

Agile nedir?

Özetle;

Agile, hızla değişen dünyada adaptasyon, iş birliği ve sürekli iyileştirme kültürüdür.

Şirketlerin müşterilerine hızlı değer sunmasını, değişime kolayca uyum sağlamasını ve ekiplerin daha verimli çalışmasını sağlar.

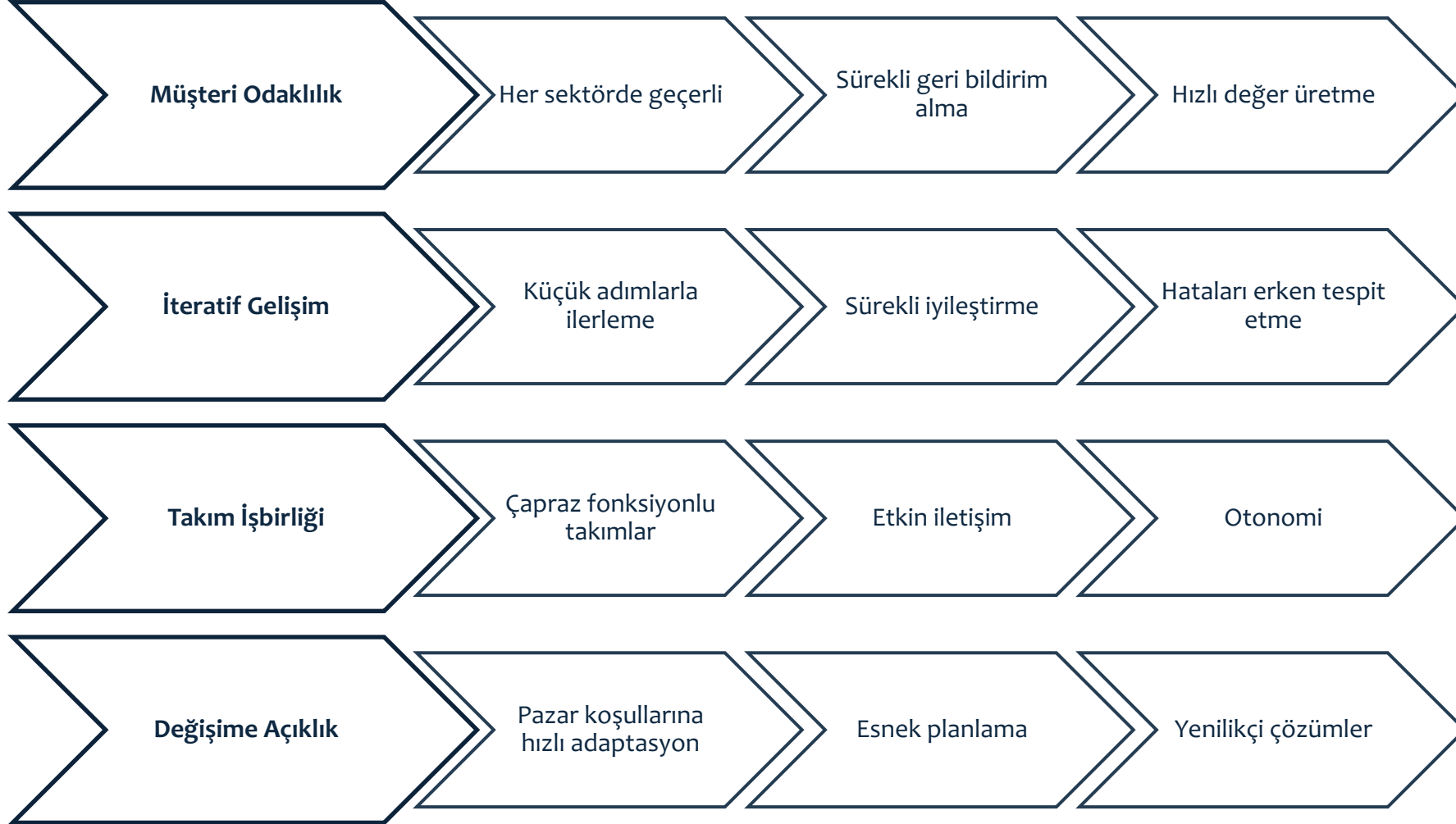
Teknolojiden üretime, sağlıktan eğitime kadar her sektörde uygulanabilir bir yaklaşımdır!

Agile kelimesinin kökeni, Latince bir kelime olan "agilis" ve onun türediği "agere" fiiline dayanıyormuş.

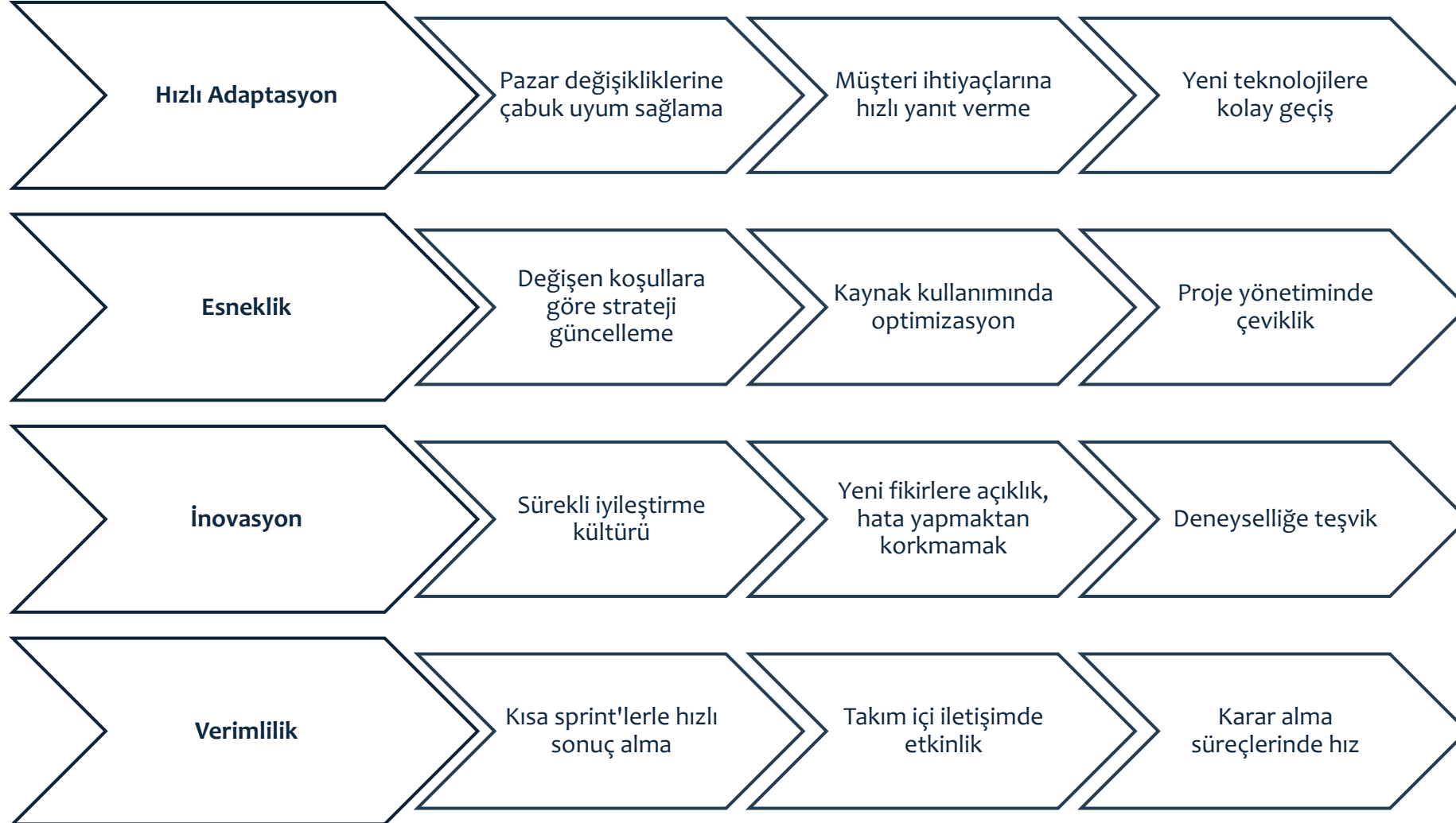
Agilis (Latince): Hareketli, çevik, hızlı.

Agere (Latince): Hareket etmek, harekete geçirmek, yapmak.

Agile'in Evrensel Prensipleri



Agile Şirket Olmanın Faydaları



Agile' ın Tersine Fragile Şirket

Fragile (kırılgan) şirket kavramı, bir organizasyonun değişime, belirsizliğe ve dış etkenlere karşı kırılgan ve dayanıksız olduğunu ifade eder.

Bu tür şirketler, değişikliklere uyum sağlamakta zorlanır ve genellikle katı süreçler, yavaş karar alma mekanizmaları ve inovasyona kapalı bir kültür nedeniyle rekabet gücünü kaybeder.

Fragile Şirketlerin Özellikleri

1. Değişime Direnç

Eski yöntemlere bağlı kalır, değişimden korkar.

Çevresel veya teknolojik değişimlere uyum sağlamakta başarısızdır.

2. Bürokrasi ve Aşırı Hiyerarşi

Karar alma süreçleri yavaş ve karmaşıktır.

Çalışanlar arasında esnek bir iletişim yerine katı bir hiyerarşi vardır.

3. İnovasyon Eksikliği

Yeni fikirlere ve yöntemlere kapalıdır.

Risk almaktan kaçınır, bu yüzden yenilikçi çözümler geliştiremez.

4. Müşteri Odaklı Olmama

İç süreçlere ve kendi çıkarlarına odaklanır, müşterinin ihtiyaçlarını göz ardı eder.

Müşteri geri bildirimlerine yanıt verme hızı düşüktür.

Fragile Şirketlerin Özellikleri

5. Silolar Halinde Çalışma

Ekipler arasında iş birliği eksiktir.

Her departman kendi içinde izole çalışır, bu da koordinasyon sorunlarına yol açar.

6. Esneklik Eksikliği

Katı süreçler ve kurallar nedeniyle hızlı hareket edemez.

Beklenmedik durumlarda çözümsüz kalır.

7. Kısa Vadeli Düşünme

Uzun vadeli strateji yerine kısa vadeli kazançlara odaklanır.

Sürdürülebilir büyüme için gerekli olan yatırımları yapmaz.

Fragile Şirket Olmanın Sonuçları

Rekabet Gücünü Kaybetme: Hızlı değişen piyasa koşullarına ayak uyduramadıkları için rakiplerinin gerisinde kalırlar.

Düşük Çalışan Bağlılığı: Katı ve esnek olmayan bir çalışma ortamı, çalışanların motivasyonunu düşürür, bağlılıklarını azaltır, işten çıkışları veya sessiz istifaları arttırır.

Müşteri Kaybı: Müşteri ihtiyaçlarına yeterince dinamik yanıt veremediği için müşteri sadakati azal

Kriz Anında Çöküş: Belirsizlikler ve krizler karşısında zayıf performans gösterir ve kolayca zarar görür.

Agile ve Fragile Şirket Karşılaştırması

Özellik	Agile Şirket	Fragile Şirket
Değişime Uyum	Hızlı ve esnek	Yavaş ve dirençli
Karar Alma	Hızlı, ekip odaklı	Yavaş, bürokratik
İnovasyon	Sürekli iyileştirme kültürü	Yeniliğe kapalı
Müşteri Odaklılık	Müşteri ihtiyaçlarına duyarlı	İç süreçlere odaklı
Ekip Çalışması	Çapraz fonksiyonlu, iş birliği güçlü	İzole ve silo yapısı
Psikolojik Güvenlik	Yüksek	Düşük

Fragile Şirketlerin Agile Olabilmesi İçin Öneriler

Esnek Süreçler: Katı kuralları esneterek değişime açık hale gelmek.

İnovasyona Yatırım: Yeni fikirleri teşvik eden bir kültür oluşturmak.

Müşteri Odaklılık: Müşteri geri bildirimlerini süreçlere entegre etmek.

Ekip İşbirliği: Departmanlar arası iletişimi artırmak ve silo yapısını kırmak.

Hızlı Karar Alma: Hiyerarşiyi azaltarak karar süreçlerini hızlandırmak.

Yönetmelikler: Yönetim takımına temel liderlik becerileri (delegasyon, motivasyon, geri bildirim, iş birliği, direnç, psikolojik güvenlik) yatırımı yapmak, uygulamayı en üst yönetim seviyesinden takip ve teşvik etmek.

Açık İletişim: Tüm çalışanlara suçlamadan uzak, net, empati dolu ve çözüm odaklı bir şekilde duygularını ve ihtiyaçlarını ifade edebilmelerine imkan sağlayacak yatırımı yapmak ve bu güven ortamı hazırlamak.

Agile - Fragile Şirket Değerlendirme Ölçeği

Değerlendirme Kriterleri

Her kriter 1-5 arası puanlanır (1: Çok Fragile, 5: Çok Agile)

1. Değişime Adaptasyon

- 1: Değişime dirençli, eski yöntemlerde ısrarcı
- 3: Değişimi kabul eder ama yavaş adapte olur
- 5: Değişimi fırsata çevirir, hızlı adapte olur

2. Karar Alma Hızı

- 1: Bürokratik, yavaş karar alma
- 3: Orta seviye karar alma hızı
- 5: Hızlı ve etkili karar alma

3. İnovasyon Kültürü

- 1: Yeniliklere kapalı
- 3: Bazı alanlarda yenilikçi
- 5: Sürekli inovasyon ve iyileştirme

Değerlendirme Kriterleri

Her kriter 1-5 arası puanlanır (1: Çok Fragile, 5: Çok Agile)

4. Takım İşbirliği

- 1: Silolar halinde çalışma
- 3: Kısmi işbirliği
- 5: Tam entegre çapraz fonksiyonlu takımlar

5. Müşteri Odaklılık

- 1: İçe dönük organizasyon
- 3: Temel müşteri ihtiyaçlarına odaklı
- 5: Müşteri odaklı sürekli geri bildirim

6. Süreç Esnekliği

- 1: Katı süreçler
- 3: Kısmen esnek süreçler
- 5: Tamamen esnek ve uyarlanabilir süreçler

Değerlendirme Kriterleri

Her kriter 1-5 arası puanlanır (1: Çok Fragile, 5: Çok Agile)

7. Risk Yönetimi

1: Riskten kaçınan

3: Temel risk yönetimi

5: Proaktif risk yönetimi

8. Teknoloji Kullanımı

1: Eski teknolojilere bağımlı

3: Güncel teknolojileri takip eder

5: Teknoloji öncüsü

Değerlendirme Sonucu

Toplam Puan: 8-40 arası

Değerlendirme Aralıkları:

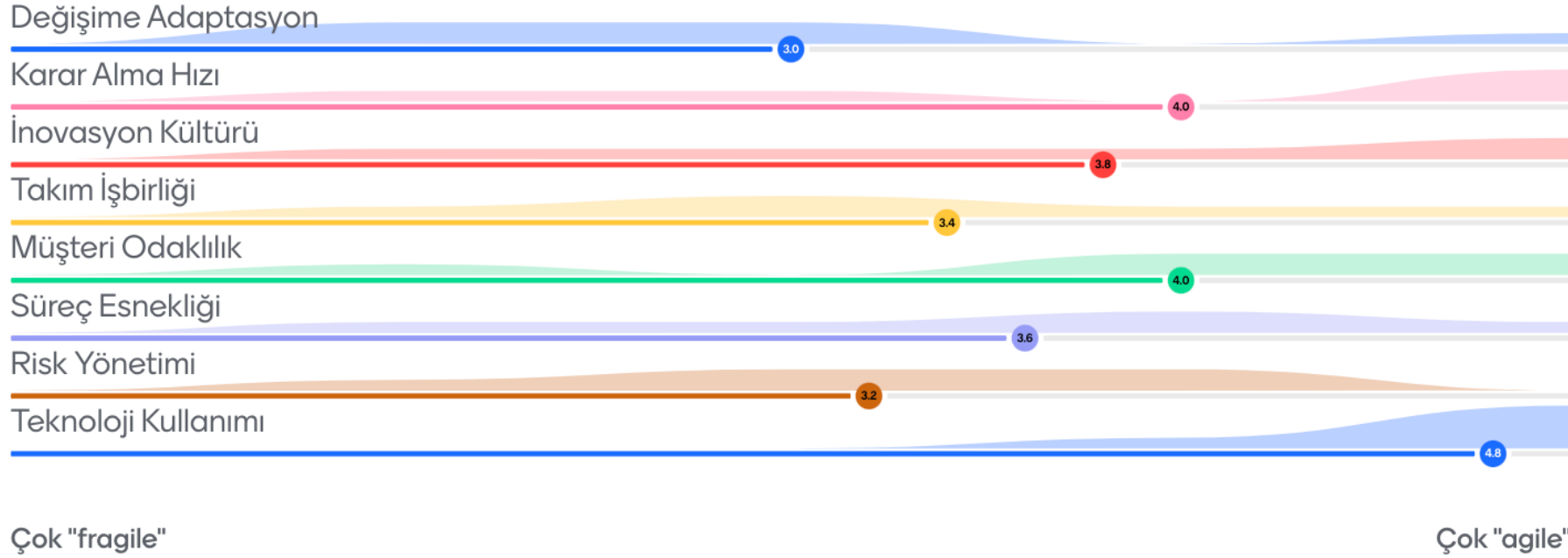
8-16: Çok Fragile

17-24: Fragile

25-32: Geçiş Aşamasında

33-40: Agile

Değerlendirme Sonucu



Toplam Puan: 8-40 arası

Değerlendirme Aralıkları:

8-16: Çok Fragile

17-24: Fragile

25-32: Geçiş Aşamasında

33-40: Agile

Ortalama Toplam: 29,8 -> Geçiş Aşamasında

<https://www.menti.com/aly16os9j9xi>

İyileştirme Planı İçin Öneriler

En düşük puan alınan alanlar öncelikli iyileştirme alanları olarak belirlenir.

Her alan için her yönetici ekibiyle özel eylem planları oluşturulur.

3-6 aylık periyotlarla değerlendirme tekrarlanır.

Gelişim teşvik ve takip edilir.

Faydalı olması dileğiyle,

Serdar Salepcioğlu

<https://www.linkedin.com/in/ssalepcioğlu/>