



RESEARCH ARTICLE / ARAŞTIRMA MAKALESİ

Dinamik Yeteneklerin Kurumsal Dijital Yeterlilik Üzerine Etkisi Büyükçekmece Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*

*The Effect of Dynamic Abilities on Corporate Digital Competence: A Study on
Büyükçekmece Municipality Employees*

Özlem Hatice Deniz¹  

¹ Yüks.Lis. Öğr., İstanbul Aydın Üniversitesi, Türkiye, e-mail:ohaticedeniz@stu.aydin.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, Büyükçekmece Belediyesi çalışanlarının kurumun dinamik yeteneklerine ilişkin algıları ile kurumun kurumsal dijital yeterliliğine ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi ve dinamik yeteneklerin kurumsal dijital yeterlilik üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve Büyükçekmece Belediyesi çalışanlarından 409 katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 21.0 istatistik yazılımından yararlanılmış; t testi, tek yönlü ANOVA, Pearson korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Bulgular, algılama/ele geçirme ve yeniden yapılandırma alt boyutlarının kurumsal dijital yeterlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir. Alt boyutların birlikte kurumsal dijital yeterlilikteki değişimin yaklaşık %85'ini açıkladığı ($R^2=0,846$), dinamik yetenekler toplam puanının ise kurumsal dijital yeterlilikteki değişimin yaklaşık %85'ini açıkladığı ($R^2=0,848$) belirlenmiştir. Ayrıca dinamik yetenekler ile kurumsal dijital yeterlilik arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,92$; $p<0,01$). Araştırma, belediye çalışanlarının kurumun dinamik yeteneklerine ilişkin algıları ile kurumsal dijital yeterlilik algısı arasındaki ilişkinin anlaşılmasına katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dinamik Yetenekler, Kurumsal Dijital Yeterlilik, Dijitalleşme, Belediye Çalışanları.

* Bu çalışma İstanbul Aydın Üniversitesi'nde yürütülen "Dinamik Yeteneklerin Kurumsal Dijital Yeterlilik Üzerine Etkisi: Büyükçekmece Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.



Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between Büyükçekmece Municipality employees' perceptions of their institution's dynamic capabilities and their perceptions of institutional digital competence, and to investigate the effect of dynamic capabilities on institutional digital competence. A quantitative research design was employed, and data obtained from 409 employees of Büyükçekmece Municipality were analyzed. SPSS 21.0 was used for data analysis, including t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, and regression analyses. The findings indicate that the sensing/seizing and reconfiguration dimensions have positive and significant effects on institutional digital competence. The two dimensions jointly explain approximately 85% of the variance in institutional digital competence ($R^2=0.846$), while the total dynamic capabilities score explains approximately 85% of the variance ($R^2=0.848$). A strong and positive relationship was also found between dynamic capabilities and institutional digital competence ($r=0.92$; $p<0.01$). The study contributes to understanding the relationship between employees' perceptions of institutional dynamic capabilities and institutional digital competence in the context of local government.

Keywords: Dynamic Capabilities, Institutional Digital Competence, Digitalization, Municipal Employees.

1. GİRİŞ

Dinamik yetenekler yaklaşımı, örgütlerin değişen çevresel koşullara uyum sağlamak amacıyla mevcut kaynaklarını ve yeteneklerini yeniden yapılandırma süreçlerine odaklanmaktadır. Teece (2007), dinamik yetenekleri çevresel değişimleri algılama, fırsatları yakalama ve örgütsel kaynakları yeniden yapılandırma kapasitesi üzerinden açıklamaktadır. Eisenhardt ve Martin (2000) ise dinamik yetenekleri, örgütlerin değişen pazarlara uyum sağlamak ve kaynaklarını yeni biçimlerde kullanmak amacıyla gerçekleştirdikleri süreçlerle ilişkilendirmektedir. Bu çerçevede, yalnızca özel sektör işletmelerinin değil, değişen toplumsal ihtiyaçlara ve teknolojik gelişmelere yanıt vermek durumunda olan kamu kurumlarının da uyum kapasitesinin incelenmesine imkân sağlamaktadır.

Yerel yönetimler, vatandaşların gündelik yaşamını doğrudan etkileyen hizmetleri sunmaları nedeniyle çevresel ve teknolojik değişimlerden hızlı biçimde etkilenmektedir. Özellikle dijital hizmet kanallarının yaygınlaşması, veri temelli karar alma süreçlerinin önem kazanması ve hizmetlerin dijital ortama taşınması, belediyelerin yalnızca teknolojiye sahip olmasını değil, bu teknolojileri kurumun süreçleri ve kaynaklarıyla bütünleştirebilmesini de gerekli kılmaktadır. Bu nedenle dinamik yeteneklerin algılama/ele geçirme ve yeniden yapılandırma boyutlarının, kurumların dijital yeterliliklerini geliştirme kapasitesiyle ilişkili olması beklenmektedir. Nitekim çalışmada kullanılan Kurumsal Dijital Yeterlilik Ölçeği, kurumların dijital yeterlilik ve dijital strateji boyutlarını çalışanların kurumlarına ilişkin algıları üzerinden değerlendirmektedir (Tutar vd., 2024).

Bununla birlikte, dinamik yetenekler literatürünün önemli bir bölümü işletmelerin rekabet ve performans sonuçlarına odaklanırken, yerel yönetimlerde dinamik yeteneklerin kurumsal dijital yeterlilikle ilişkisini çalışan algıları üzerinden inceleyen çalışmaların sınırlı olması bu araştırmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın temel sorusu, Büyükçekmece Belediyesi çalışanlarının kurumun dinamik yeteneklerine ilişkin algılarının kurumun dijital yeterliliğine ilişkin algılarıyla nasıl bir ilişki içinde olduğu ve dinamik yeteneklerin kurumsal dijital yeterlilik üzerindeki etkisinin ne düzeyde olduğudur. Araştırma, bu ilişkiyi dinamik yeteneklerin algılama/ele geçirme ve yeniden yapılandırma boyutları ile kurumsal dijital yeterlilik arasındaki ilişkiler üzerinden test etmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yerel Yönetimler

Belli hedeflere erişmek ve belirli ihtiyaçları gidermek için insanlığın tarihi gelişimi ile aynı doğrultuda yerel yönetimler oluşmuştur. Yerel yönetimlerin sorumlulukları arasında bazı kamusal hizmetler bulunmaktadır. Söz konusu bu kamusal hizmetlerin politik, idari ve sosyal özellikler taşıdığı bilinmektedir. Yerel yönetimler, bu doğrultuda belirlenmiş kamusal hizmetleri gerçekleştirebilmek için maddi kaynaklara gerek duymaktadır (Nadaroğlu, 2001: 174). Bu kaynakları belirlerken öncelikle ihtiyaçların neler olduğu, ne tür kamu hizmetlerinin verileceği planlanıp, hesaplandıktan sonra yeterli ve gerekli kaynaklar veya maddi imkânlar hazır edilmelidir. Zaman içinde hem ihtiyaçlar hem kaynaklar değişip çeşitlenmekte ve piyasa ekonomisine göre yeniden şekillenmektedir. Kamu yönetiminde merkezi yönetim ile yerel yönetim bakımından ‘etkinlik’ ilkesi ele alındığında yerel yönetim kuruluşlarının yerel hizmetleri daha verimli ve etkili biçimde yürüttüğü görülmektedir. Bu durumda üç ölçüte özen gösterilmektedir. Bu ölçütler şöyle sıralanmıştır (Keleş, 2014: 33):

- En ideal hizmet alanı büyüklüğünün incelenmesi,
- Yerel yönetim birim sayılarının incelenerek israfa engel olunması,
- Yerel yönetimlere verimli ve etkili bir biçimde gerçekleştirebilecekleri sorumlulukların yüklenmesi.

Yerel yönetimlerin kamudan ayrı tüzel kişiliklerinin, bütçelerinin ve gelir kaynaklarının bulunmasına, bölgesel sınırlamalarının açık bir biçimde belirli olmasına, yerel yönetim kuruluşlarının yetki ve sorumluluk alanlarının yasalarca belirlenmiş olmasına gerek duyulmaktadır. Yerel yönetimlerin önemi aşağıda sıralanan maddelerde belirtilmiştir (Pustu, 2005: 130):

- Kamusal mal ve hizmetlerin talebinde işlem harcamalarının düşürülmesi,
- Kamu kesimince üretimi yapılan mal ve hizmetlerin vatandaşların arz ve seçimlerine uyumluluğunun sağlanması,
- Kaynak israfının engellenmesi,
- Demokrasi bilinci ve katılımcı yönetim yaklaşımını geliştirmesi.

Yerel yönetim birimleri birtakım niteliklere göre gruplandırılmaktadır. Yerel yönetimler genel olarak amaçlarına ve niteliklerine göre iki başlıkta ele alınmaktadır. Yerel yönetimler, amaçlarına göre genel amaçlı ve özel amaçlı olacak şekilde sınıflandırılmaktadır. Yerel yönetimler niteliklerine göre ise temsil niteliği bulunan ve temsil niteliği bulunmayan yerel yönetimler şeklinde gruplandırılmaktadır. Amaçlarına göre ayrılan yerel yönetimlerin ilk türü genel amaçlı yerel yönetimler olarak belirtilmektedir. Yerel halkın temel hayatında etkili olan iş ve hizmetleri sağlamak amacıyla, yerel halk tarafından kurulan, yönetim ve yürütme unsurları genel amaçlı yerel yönetimler olarak nitelendirilmektedir (Yaylı ve Pustu, 2016: 134). Bu tür yerel yönetimlere örnek olarak il özel idareleri, belediyeler (büyükşehir belediyesi, il belediyesi, ilçe belediyesi, belde belediyesi) ve köyler verilebilmektedir. Yerel yönetimler, belirli bir bölgede yaşamlarını sürdüren insanların ortak ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan idari birimler olarak açıklanmaktadır. Türkiye’de anayasaya dayalı yerel yönetimler, il özel idaresi, belediye ve köy olacak şekilde üç tür şeklinde ele alınmaktadır. Bu birimler tarafından verilen hizmetler de yerel kamu hizmetleri şeklinde ifade edilmektedir (Sezer, 2008: 162).

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 3. maddesinde ‘Belediye: Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi’ ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun 3. maddesinde ‘Büyükşehir belediyesi: Sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içerisindeki ilçe belediyeleri arasında koordinasyonu sağlayan; idarî ve malî özerkliğe sahip olarak kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisi’ ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu’nun 3. maddesinde il özel idaresi:

İl halkının mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi olarak tanımlanmaktadır.

Yerel yönetimler, halka en yakın idari birimler olarak yerel kamu hizmetlerinin sunumunda yönetim sistemimizde önemli bir rol oynamaktadır. Son senelerde yerel yönetimler daha fazla önemsenmiş ve merkezi yönetimin sunduğu kamu hizmetlerinin bazıları yerel yönetimlere devredilmiştir. Zira kaliteli bir kamu hizmeti günümüz vatandaşlarının en ciddi beklentilerinden biri haline gelmiştir. Aynı zamanda yerel yönetimler yerel halkın ihtiyaçlarına doğrudan cevap veren ve yerel hizmetler sunan önemli kuruluşlar olarak nitelendirilmiştir (Kavas, 2017: 75). Yerel yönetimlerin varlığı, yerel özellikli hizmetlerde etkinlik ve verimlilik oluşturması açısından da büyük önem arz etmektedir. Belli bir bölgede yaşamlarını sürdüren halkın müşterek şekilde yararlanacağı yerel özellikteki hizmetleri sağlamakla yükümlü bulunan yerel yönetimler, bu gibi hizmetleri halka sunan en yakın yönetim kuruluşları olarak görülmektedir (Söyüt ve Sürmeli, 2017: 233).

Yerel hizmetler, bir yerde veya bölgede yaşayan insanları ilgilendiren hizmetlerdir ve ülke çapındaki insanları alakadar etmemektedir. Bu hizmetler, özellikleri gereği yerel halkın günlük hayatında önem arz eden bir yer tutar ve hayatı kolaylaştırır. Bu kapsamda yerel hizmetler, belirli alanlara uzanan hizmetler olarak nitelendirilmektedir (Sezer ve Vural, 2010: 203). Bir hizmetin yerel kamu hizmeti olarak değerlendirilmesi için öncelikle hizmeti sağlayanın yerel yönetim kuruluşu olması veya alakalı yerel yönetim kuruluşunun yakın gözetimi ve denetiminde bulunan bir kuruluş olup, o hizmeti sunması gerekmektedir (Vural, 2007: 15).

Yerel kamu hizmetlerinin sağlanmasında zaman zaman bazı problemler karşımıza çıkmaktadır. Örnek vermek gerekirse bir yörede hayatını sürdürenlerin ortak gereksinimi ulusal nitelikte veya yerel nitelikte olmaktadır. Bu konuda gereksinimin ulusal olmaktan ziyade yerel nitelikte olması bir hizmetin yerel hizmet şeklinde ele alınmasında daha belirleyici olmaktadır (Sezer ve Vural, 2010: 21). Yerel yönetimlerden belediyeler, günümüzde yerel hizmet sağlanmasının esas unsurları şeklinde değerlendirilmektedir. Büyükşehirlerde yerel hizmetlerin sağlanması büyükşehir belediyesi ve ilçe belediyesinin sorumluluğunda bulunmaktadır (Keleş, 2014: 2). Ülkemizde de yerel nitelikli kent hizmetleri büyükşehir ve ilçe belediyeleri arasında bölünmüştür. 5216 sayılı Kanun'un 7. maddesine göre; il mülki sınırlar çapında önem arz eden hizmetler ve büyük kaynak gerektiren görevler büyükşehir belediyelerine; ilçe mülki sınırlar içinde daha küçük çapta olan, büyük kaynak ve yatırım gerektirmeyen hizmetler ise ilçe belediyelerine bırakılmıştır.

Yerel hizmetlerden bazıları ortaklaşa sağlanırken büyükşehirlerde, büyükşehir ve ilçe belediyesi arasında iş birliği sağlama görevi büyükşehir belediyesine verilmiştir. Zira büyükşehirdeki hizmetlerde bütünlüğün sağlanmasında çıkabilecek karışıklıklarda çözüm yasayla büyükşehir belediyelerine devredilmiştir (Şengül, 2007: 225). Yerel yönetimler, halka en yakın kuruluşlar olmakta ve yerel yönetimlerin halka sağladığı yerel kamu hizmetlerinde bazı ortak nitelikler bulunmaktadır. Bu nitelikler kamu hizmetlerinin özellikleri, görev ve sorumlulukları 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 442 sayılı Köy Kanunu ve 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu gibi yasal düzenlemelerde sıralanmıştır (Gözler, 2018: 30):

Nihayetinde mer'î mevzuat bağlamında bakıldığında pek çok kamu hizmeti, yerel yönetimlerin görev ve sorumlulukları içerisinde belirlenmiştir. Yerel yönetimler bu görev ve sorumlulukları idari ve mali özerklik çerçevesinde yerine getirirken merkezi yönetimin destek ve katkısına ihtiyaç duyabilmektedir. Zaten üniter devlet yapısında özerklik anlayışı; siyasi bağımsızlıktan öte, kamu hizmetlerinin ifa edilmesinde uyumlu, koordineli ve dayanışma ruhu içerisinde, merkezi ve yerel yönetimin kendi yasal sorumlulukları çerçevesinde hareket ederek kamunun ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılamak olarak anlaşılmalıdır.

2.2. Dinamik Yetenekler

Ticaretteki sınırlar küreselleşen pazarlar ile birlikte ortadan kaldırılırken, rekabet ortamında işletmeler hayatta kalmak için yeni stratejiler geliştirmeye başlamıştır. Bu sebeple işletmeler değişime ayak uydurabilmek için yeni fırsatlar yakalamaya çalışmaktadır. İşletmeler için bu kapsamda gerekli iç operasyonlar planlanmalıdır. Günümüzde yöneticilerin karşılaştığı en büyük sorunlardan biri hızlı değişen ortamlara işletmelerin uyum sağlaması, bu belirsizliği en az indirerek yapması ve en önemlisi de önceden planlanmayan gelişmelere hazırlıklı yakalanmasıdır.

Rekabet ortamı teknolojinin ve çevrenin etkisi ile artmıştır. Bunun yanı sıra enflasyonun dalgalı olması, faiz oranları ve döviz kuru değişiklikleri ve hükümetlerin uygulamış olduğu politikalar gibi etkenler de rekabet ortamını etkilemektedir. Artık işletmelerin davranışlarının esnek olması ve çalışanların da aynı şekilde uyum sağlaması her zamankinden daha önemli bir hale gelmiştir. İş hayatında yaşanan bu belirsizlik ve değişimler yönetim alanının üzerinde durduğu önemli bir konu haline gelmiştir. İşletme yöneticileri dinamik düşünme becerilerini uygulamalıdır. Çünkü rekabet artık yerel olarak değil evrensel olarak değişiklik göstermektedir (Bayram, 2024). Bunun yanı sıra endüstri ortamında hızlı bir şekilde değişmekte ve bu engellere ek olarak tüketiciyi memnun etme çabası da ortaya çıkmaktadır (Akkaya vd., 2019: 35).

İşletmelerin yapısal ve teknik olan mevcut temel becerilerinin, teknolojik ve çevresel değişimin bir neticesi olarak dinamizm kazanması, dinamik yetenekler olarak adlandırılmaktadır. Bu yetenekler süreç geliştirme, araştırma ve geliştirme ve teknoloji transferi yönetimi dahil olmak üzere çeşitli kurumsal alanlarla ilgilidir. Dinamik beceriler işletmelere gerek kısa gerekse uzun vadede rekabet avantajı sağlamanın dışında hem iç hem de dış baskılara hızla uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda bu kapsamda yeni stratejileri geliştirmesinde de yardımcı olmaktadır (Bayram, 2024). İşletmeler bu durumda sürekli olarak teknolojik, toplumsal, ekonomik, politik ve çevresel değişikliklerin etkilerine mücadele etmektedir. Ayrıca pazarda en etkili şekilde kaynakları kullanarak hayatta kalmaya çalışmaktadır.

Kaynak temelli yaklaşım işletmelerin iç yönetimine odaklanmaktadır. İşletmelerin rekabet avantajlarını yaratarak sürdürülebilir olması için yararlanacakları organizasyon yeteneklerini ve kaynaklarını vurgulamaktadır. Kaynak temelli yaklaşım, işletmelerin yeteneklerinin oldukça durumsal ve incelikli olduğunu varsaymaktadır. Bir diğer ifadeye göre işletmenin yetenekleri rakip işletmeler tarafından kopyalanması zor olan iç kaynaklarının benzersiz kombinasyonları ve karşılıklı ilişkiler tarafından inşa ederek şekillendirilmektedir (Wu vd., 2023: 66). İşletmelerin aynı sektörde faaliyet göstermeleri durumunda dahi çeşitli kaynak kombinasyonlarına sahip olduklarını ortaya koymaktadır. İşletmeler arasında stratejik kaynakların farklı şekillerde dağıtıldığı ve zaman içerisinde bu çeşitliliği sürdürülebilir olduğu varsayımı dayanmaktadır. Kaynak temelli yaklaşım için yapılan araştırmalar sonucunda işletmelerin farklı özelliklere sahip bir kaynak havuzu olduğu belirtilmiştir. Havuzda yer alan kaynakların nadir, taklit edilemez, ikame edilemez ve değerli olduğunda işletmelerin rekabet avantajı elde edebilecekleri ileri sürülmüştür. İşletmeler böylelikle rakip işletmeler tarafından kolay taklit edilemeyen benzersiz stratejiler tasarlamalarına imkan tanıyan kaynaklar elde ederek kendileri lehine rekabet avantajı elde edebilirler (Laskovaia vd., 2018: 74).

Yapılan araştırmalarda dinamik yetenekler ile ilgili en belirgin tanım; işletmelerin hızlı değişen iş ortamlarına iç ve dış kaynakların hitap etmesi ve şekillendirilmesi için uyum sağlaması, inşa edilmesi ve yeniden yapılandırılması yeteneğini belirleyen üst düzey yetkinliklerdir. Akademisyenler arasında dinamik yetenekler için en çok atıfta bulunan tanımdır. Eisenhardt ve Martin (2000), dinamik yetenekleri, işletmelerin pazardaki değişimlerine uyum sağlama ve hatta pazarda değişiklik yaratması amacıyla kaynakları kullanan süreçler olarak ifade edilmektedir. Yapılan tanımlamalar dinamik yeteneklerin işletmelerin stratejik olarak mevcut kaynakların yeni biçimlerini elde edebileceği örgütsel rutinler olduğu ileri sürülür. Bununla birlikte dinamik yetenekler kullanılarak elde edilebilecek tek sonuç mevcut kaynakların yeni biçimlerine ulaşmak değildir.

Dinamik yeteneklerin birbirini tamamlayıcı ve ilişkili çok boyutlu bir yapısı bulunmaktadır. Dinamik yetenek faaliyetleri operasyonel amaçlar için üç grupta sınıflandırılmıştır. Bunlar; fırsatları ve tehditleri algılama, fırsatları yakalama ve kaynaklara dönüştürme veya yeniden yapılandırma yetenekleridir. Teece (2007), tarafından dinamik yetenekler ile ilgili yapılan tanımlamalar şeklinde çevresel değişim algılamayı dönüştürmeyi ve yakalamayı içermektedir:

- Algılama, müşterilerin talepleri ile ilgili olarak teknolojik fırsatların tanımlanması, değerlendirilmesi ve geliştirilmesini içermektedir.
- Yakalama, fırsatların ve ihtiyaçların ele alınması ve değer elde edilebilmesi amacıyla kaynakların seferber edilmesi, değişimlerin iş süreçlerinin işlerinde özümsemesi ve kullanılması ile ilişkilidir.
- Algılanıp yakalanan dinamik yetenekler, bir işletmenin dönüşümünü sürekli belirlenmesini kapsar. Dinamik olmasıyla ilgili olarak dinamik yeteneklerin en temel özelliği de budur.

2.3. Kurumsal Dijital Yeterlilik

Bireysel dijital yeterlilik, kişinin dijital araçları kullanma bilgi, beceri ve tutumlarını ifade ederken; kurumsal dijital yeterlilik, bir kurumun dijital teknolojileri, süreçleri ve stratejileri kurumsal amaçlar doğrultusunda kullanabilme kapasitesini ifade etmektedir. Bu ayrım araştırma açısından önemlidir. Çünkü bu çalışmada dijital yeterlilik doğrudan çalışanların bireysel dijital becerilerini ölçmek amacıyla değil, çalışanların görev yaptıkları kurumun dijital yeterliliğine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla ölçülmektedir. Kullanılan Kurumsal Dijital Yeterlilik Ölçeği de kurumların dijital yeterliliklerini değerlendirmeye yönelik geliştirilmiştir (Tutar vd., 2024).

Geçmişten günümüze nefes aldığımız dünya büyük bir değişim içerisindedir. Değişen dünyaya uyum sağlayan ve kendini sürekli yenileyen yeni iletişim teknolojilerinin, küreselleşme ve teknolojinin sonucunda bu paradigmadaki daha çok etkisinin görüldüğü açıkça ortadadır. Günlük yaşantımızı en ince ayrıntısına kadar kolaylaştırmakta olan teknoloji hem bireysel hem de toplumsal açıdan bizi değiştirmekte ve maalesef eski bağlarımızın zedelenmesine ve kopmasına neden olmaktadır. Yeni iletişim teknolojileri bilgiye her koşulda zaman kavramı ve mekân engeli olmadan ulaşımı sağlamakta ivme kazanırken eş zamanlı dolaşımı sağlayabilmektedir. Elbette iyi taraflarının dışında bu durum aynı zamanda bilgi güveninin kaybolmasına ve kişisel mahremiyetin zedelenmesine yol açtığı için pek çok eleştirin de ana hedefi olmuştur. Yeni iletişim teknolojileri bireysel yaşantımızın içerisindeki sosyo-kültürel yönleri de yeniden şekillendirmektedir. Bir toplumda yaşayan insanları ve bu insanların kültürlerini teknolojik gelişim düzeyi birbirlerine yakınlılaştırması aynı zamanda farklı niteliklere sahip bu toplumların birbirleriyle etkileşim halinde olmasını beraberinde getirmiş ve bunun sonucunda da toplumsal değişime ivme kazandırmıştır (Özçağlayan, 1998: 21). Bununla sınırlı kalmayan iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler başta savunma sanayi, ulaştırma, lojistik, meteoroloji, jeoloji, tıp, genetik ve moleküler biyoloji gibi toplumsal hayata etki eden pek çok alandaki başkaca gelişmelerin ve yeniliklerin önderi olmuştur. En çok önem arz eden bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki dinamik gelişmeler, “üretim için her türlü bilgi akışını hızlandırıp kolaylaştırdığı gibi, zaman ve mekân konusunda sağladığı avantajlarla, üretimde etkinliği ve verimliliği arttırmıştır” (Erkan, 1994: 25). Günlük hayatta bahsedilen bu teknolojilerin sürekli kullanılması kişinin hayat kalitesini artırmakta ve kolaylaştırmaktadır.

Günümüzde teknoloji odaklı dünyada temel dijital beceriler gerek iş hayatında gerekse bireysel olarak başarılı olmak için gerekli önemli yeteneklerdir. Dijital beceriler, dijital içeriklerinin düzenlenmesi ve üretilmesi, model iletişim araçlarının kullanılması, veri ve bilgi yönetimi gibi bir dizi beceri içerir. Öncelikli olarak internet ve bilgisayar dijital becerilerin temel taşıdır. İnternete erişim ve bilgisayar kullanma becerisi olan kişiler dijital dünyayı anlama ve etkili bir şeyler kullanma konusunda avantaj sahibidir. Bilgisayar becerileri, dosya yönetimi, temel kavramlar, güvenlik ve yazılım kullanımı gibi konuları içerirken; internet becerileri ise araba motorları, e- posta kullanımı, internet tarayıcıları, güvenlik ve çevrim içi etkileşim konularını kapsar (Budak ve Budak, 2012: 87).

Dijital içerik düzenleme ve üretme becerileri de günümüzde önemli bir konuma gelmiştir. Ses, video, metin ve fotoğraf gibi dijital içerik türlerinin yaratılması ve düzenlenmesi becerileri pazarlama,

reklamcılık ve iletişim gibi alanlarda büyük bir avantaj sağlar. Bu konuda kullanılan yazılımlar dijital içeriklerinin düzenlenmesi ve oluşturulması yetenekleri, dijital medyada bireylerin öne çıkmasını sağlar. Veri ve bilgi yöntemi yetenekleri de temel dijital beceriler arasında yer alır (Gökbulut, 2021: 48).

Günümüzde internet büyük bir veri kaynağıdır. İnternetin etkili bir şekilde yönetilmesi ve bilgiye hızlı erişim büyük önem taşır. Bilgiye ulaşma ve değerlendirme yetenekleri, arama motorlarının kullanılması, güvenilir ve doğru bilgilerin bulunmasına yardımcı olur. Veri yöntemi becerileri de büyük miktardaki verilerin düzenlenmesi, analiz edilmesi ve yorumlanması konusunda kişilere yardımcı olmaktadır (Yenice, 2022: 78). Son olarak dijital güvenlik becerileri de büyük bir öneme sahiptir. Veri ihlalleri ve siber suçlar teknolojinin gelişmesi ile birlikte artmıştır. Dijital güvenlik becerileri, kimlik hırsızlığına karşı önlem alınması, üçlü paralı oluşturulması, olası tehditlere karşı korunması gibi konuları kapsar. Bu becerilere sahip olarak güvenli bir şekilde dijital dünyada hareket edebilir. Aynı zamanda bu kişiler kendilerine gelen saldırılara da karşı koyabilmektedir (Namazcı, 2012: 41).

Toplum üzerinde dijital yeterlilik kavramının önemli bir etkisi bulunmaktadır. Çünkü sadece somut teknolojilerin kullanılması değil ayrıca etkili bir şekilde teknolojilerin kullanılmasına yönelik dijital okuryazarlık, teori ve yaklaşım gibi soyut yönleri de içerisinde bulundurmaktadır. Bu şekilde dijital yeterliliğin tanınımının yapılması, istihdam edilebilirlik, boş zaman, öğrenme, katılım ve toplu katılım gibi farklı alanları kapsar. Bireylerin ve toplumun dijitalleşmeden etkilenmeye devam etmesi durumunda insanların güçlü dijital yeterlilik geliştirmesi ve sürdürmesi giderek artmaktadır (Özmen ve Keskin, 2021: 68).

Dijital yeterlilik bireylerin dijital medyayı verimli bir şekilde kullanabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve tutumlarla gelişmesi adına sosyal katılıma teşvik etmede çok önemli bir rol oynar. Dijital yeterlilikle dijital vatandaşlık kavramı yakından ilişkilidir. Çevrim içi ortamlarda etik standartları anlamayı ve bunlara uymayı içerir. Bu durum çevrim içi ortama tam katılımı ifade eden dijital erişimin dışında dijital alanlarda başkalarının haklarına ve mahremiyetine saygıyı da içerir. Etik hususların dijital yeterlilik kapsamında dahil edilmesi ile toplum ve bireyler sorumlu ve kapsayıcı dijital katılımdan yararlanır (Bozkurt, 2020: 24).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Dinamik yetenekler, örgütlerin değişen çevresel koşulları algılamasını, ortaya çıkan fırsatları değerlendirmesini ve kaynaklarını yeniden yapılandırmasını sağlayan örgütsel kapasitelerdir (Teece, 2007; Eisenhardt ve Martin, 2000). Yerel yönetimlerde teknolojik gelişmelerin, dijital hizmet beklentilerinin ve veri temelli yönetim anlayışının yaygınlaşması, kurumların değişen koşullara uyum sağlama kapasitesini önemli hale getirmektedir. Bu çalışmada dinamik yeteneklerin kurumsal dijital yeterlilikle ilişkisi Büyükçekmece Belediyesi çalışanlarının kurumlarına ilişkin algıları üzerinden incelenmektedir. Araştırmanın amacı, dinamik yetenekler toplam puanı ile algılama/ele geçirme ve yeniden yapılandırma alt boyutlarının kurumsal dijital yeterlilik üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Araştırmanın önemi, dinamik yetenekler ile kurumsal dijital yeterlilik arasındaki ilişkinin yerel yönetim bağlamında ve çalışanların kurumlarına ilişkin algıları üzerinden incelenmesinden kaynaklanmaktadır. Kurumsal dijital yeterlilik yalnızca teknik altyapının varlığıyla değil, kurumun dijital teknolojileri süreçlerine ve stratejilerine ne ölçüde entegre edebildiğiyle de ilişkilidir. Bu nedenle dinamik yeteneklerin çevresel değişimleri algılama, fırsatları yakalama ve kaynakları yeniden yapılandırma işlevlerinin kurumsal dijital yeterlilik açısından açıklayıcı bir çerçeve sağlayabileceği düşünülmektedir.

Dijital problem çözme karmaşık problemleri tanımlamak ve analiz etmek için dijital teknolojileri kullanmanın yanı sıra, değişen koşullara yanıt olarak yenilik yapma ve uyum sağlama yeteneğini içermektedir. Kurumsal dijital problem çözme becerisi aynı zamanda, kurumun web sayfalarını ve uygulamalarını kullananların dijital kaygı, dijital uyumluluk ve dijital aşırı yüklenme sorunlarıyla da başa çıkmaları gerekmektedir. Dijital problem çözme becerisinin olmaması durumunda kişisel bilgilerin

kötü niyetle kullanılması, dijital ortamda iş yapamama, yavaşlık, hantallık ve işlem maliyetlerinde artış gibi çeşitli riskler ve sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Dijital yeterliliğe öncelik vermeyen kuruluşlar, geride kalma, fırsatları kaçırma ve siber tehditler ve veri ihlalleri nedeniyle artan risklerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Kurumların dijital güvenlik ve erişilebilirliğin yanında dijital aşırı yüklenme riskini yönetmeleri gerekmektedir. Bütün bu zorlukların üstesinden gelme konusunda kuruluşların çalışanlarına sürekli eğitim ve destek sağlamaları önemli bir husustur. Ayrıca örgütte dijital yetkinliğe değer veren ve sürekli öğrenme ve gelişimi teşvik eden bir örgüt kültürünün oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı Büyükçekmece Belediyesi çalışanları üzerinde dinamik yeteneklerin kurumsal dijital yeterlilik üzerindeki etkisi araştırmaktır.

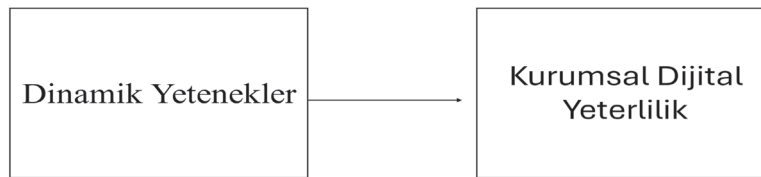
3.2. Araştırmanın modeli ve hipotezleri

Araştırmanın kuramsal çerçevesi ve değişkenleri literatür taraması yoluyla belirlenmiştir. Dinamik yetenekler ile kurumsal dijital yeterlilik arasındaki ilişki, kullanılan ölçekler ve araştırma modeli doğrultusunda test edilmiştir. Dinamik yetenekler ölçeğinin algılama/ele geçirme ve yeniden yapılandırma boyutları bağımsız değişkenler; kurumsal dijital yeterlilik ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Araştırma modeli, dinamik yeteneklerin kurumsal dijital yeterlilik üzerindeki etkisini sınamaya yöneliktir.

Çalışmada literatür taraması yöntemi kullanılmaktadır. Konuyla ilgili araştırma ve makale araştırması yapılmıştır. Araştırma ve makale araştırması için ulusal araştırma merkezi ve Google Scholar kullanılmıştır. Ayrıca internetten ulaşılabildiği kadar yabancı kaynaklar ve kitaplardan da yararlanılmıştır. Araştırma soruları şunlardır:

- Belediyeler dinamik yeteneklerin (İnovatif gelişmelerin ve kendini geliştirmiş konusunda uzman çalışanların) algılanması hususunda gerekli çalışmalarda bulunuyorlar mı?
- Belediyeler dinamik yetenekleri yakalama (Kurum için bu yeteneklerin farkına vararak kuruma getirme yani bu dinamik yeteneklerden yararlanma) konusunda başarılı olabiliyorlar mı?
- Belediyeler dinamik yeteneklerden yararlanmak için kurumsal dönüşümlerini gerçekleştirebiliyorlar mı?
- Belediyelerde Kurumsal dijital yeterlilik geliştirilmekte midir?
- Belediyelerde dinamik yetenekler kurumsal dijital yeterliliği etkileyebilir mi?

Araştırmanın modeli aşağıda Şekil 1’de görülmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Dinamik yeteneklerin çevresel değişimleri algılama, fırsatları yakalama ve örgütsel kaynakları yeniden yapılandırma kapasitesini ifade etmesi, bu yeteneklerin dijital dönüşüm gerektiren koşullara uyum sağlama ile ilişkili olabileceğini göstermektedir (Teece, 2007). Yerel yönetimlerde dijital hizmetlerin geliştirilmesi, yeni teknolojilerin kuruma kazandırılması ve mevcut süreçlerin yeniden düzenlenmesi, kurumun değişen çevreye uyum sağlamasını gerektirmektedir. Bu nedenle dinamik yeteneklerin daha yüksek algılanmasının kurumsal dijital yeterliliğin de daha yüksek algılanmasıyla ilişkili olması beklenmektedir.

Yeniden yapılandırma boyutu ise mevcut kaynakların, süreçlerin ve örgütsel yapıların değişen koşullara göre yeniden düzenlenmesini ifade etmektedir (Teece, 2007). Dijital dönüşüm yalnızca yeni teknolojilerin

edinilmesini değil, bu teknolojilerin mevcut iş süreçleri ve örgütsel yapı ile bütünleştirilmesini de gerektirmektedir. Bu nedenle yeniden yapılandırma yeteneğinin daha yüksek olması ile kurumsal dijital yeterlilik algısının daha yüksek olması beklenmektedir. Bu doğrultuda H2 oluşturulmuştur.

Algılama/ele geçirme boyutu, değişen ihtiyaçların ve fırsatların fark edilmesi, bunların değerlendirilmesi ve kurumun kaynaklarının bu fırsatlardan yararlanmak üzere harekete geçirilmesiyle ilişkilidir. Dijitalleşme bağlamında yeni teknolojilerin, hizmet ihtiyaçlarının ve dijital fırsatların fark edilmesi ve bunların kurum süreçlerine dâhil edilmesi, kurumsal dijital yeterliliğin gelişmesine katkı sağlayabilecek bir mekanizma olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle H1 oluşturulmuştur.

Araştırmanın sorularından hareket ederek ve yukarıdaki araştırma modelinden yararlanılarak oluşturulan araştırma hipotezleri şunlardır:

H1: Dinamik yeteneklerin algılama/ele geçirme boyutunun kurumsal dijital yeterlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Dinamik yeteneklerin toplam düzeyinin kurumsal dijital yeterlilikle ilişkili olması ise alt boyutların birlikte oluşturduğu genel örgütsel uyum kapasitesinin değerlendirilmesine dayanmaktadır. Dinamik yeteneklerin bütüncül olarak güçlü olması, kurumun değişen çevresel koşullara yanıt verme ve kaynaklarını yeniden düzenleme kapasitesini artırabilir. Bu kuramsal gerekçeden hareketle H3 oluşturulmuştur.

H2: Dinamik yeteneklerin yeniden yapılandırma boyutunun kurumsal dijital yeterlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Dinamik yeteneklerin toplam düzeyinin kurumsal dijital yeterlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni Büyükçekmece Belediyesi çalışanlarıdır. Büyükçekmece Belediyesi çalışanlarından gönüllü olan 400 katılımcı araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Katılımcılar kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Çalışma için üç ay süresince veri toplanarak 409 katılımcıya ulaşılmıştır.

Kolayda örnekleme yönteminin kullanılması, araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayanması ve araştırmanın tek bir belediyenin çalışanlarıyla sınırlı olması nedeniyle bulguların tüm belediyelere veya tüm yerel yönetim çalışanlarına genellenmesinde dikkatli olunmalıdır. Bulgular, araştırmanın yürütüldüğü örneklem ve kurum bağlamında değerlendirilmelidir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada üç bölümden oluşan anket formundan yararlanılmıştır. Anket formunun birinci bölümü olan demografik bilgi formu, 4 sorudan oluşmaktadır. Demografik sorularla araştırmaya katılan Büyükçekmece belediyesi çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve mesleki kıdem öğrenilmeye çalışılmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde, kurumun dijital yeterliliğine ilişkin çalışan algısını değerlendirmek amacıyla Tutar, Erdem ve Şahin (2024) tarafından geliştirilen Kurumsal Dijital Yeterlilik Ölçeği yer almaktadır. Ölçekte beşli Likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) 20 madde ve iki boyut (kurumsal dijital yeterlilik, kurumsal dijital strateji) bulunmaktadır. Ölçekte yüksek puan, çalışanların kurumlarının dijital yeterliliğine ilişkin algılarının daha olumlu olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,95; alt boyutların Cronbach alfa katsayıları 0,90 ve 0,92 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde, kurumun dinamik yeteneklerine ilişkin çalışan algısını değerlendirmek amacıyla Wilden vd. (2013) tarafından geliştirilen ve Bayram (2024) tarafından Türkçeye uyarlanan Dinamik Yetenekler Ölçeği yer almaktadır. Ölçekte beşli Likert tipinde (1: Kesinlikle

katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) 11 madde ve iki boyut (algılama/ele geçirme, yeniden yapılandırma) bulunmaktadır. Ölçekte yüksek puan, çalışanların kurumlarının dinamik yeteneklerine ilişkin algılarının daha olumlu olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,90; alt boyutların Cronbach alfa katsayıları 0,85 ve 0,80 olarak tespit edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Bu çalışmada verilerin analizinde SPSS 21.0 istatistik yazılımından yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri frekans ve yüzde tablosunda gösterilmiştir. Ölçeklerin toplam ve alt boyut puanlarına ait aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık katsayıları betimsel istatistik tablosunda gösterilmiştir. Ölçek puanlarının normallik sınavında çarpıklık katsayısı (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları dikkate alınmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Normal dağılım göstermeyen puanların uygun dönüşümleri (karekök, logaritmik, ters dönüşüm) yapılarak parametrik testler kullanılabileceği gibi normal dönüşüm mümkün olmadığında non-parametrik testler kullanılmalıdır (Büyüköztürk, 2011). İki alt boyut puanının logaritmik dönüşümü yapılarak puanların cinsiyete göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden; yaş grupları, öğrenim durumu ve kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre karşılaştırılmasında tek yönlü ANOVA testinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla varyansların homojen olduğu durumlarda (Levene test istatistiğine ait $p > 0,05$) LSD post hoc testinden; varyanslar homojen olmadığı durumlarda Games-Howell post hoc testinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin analizinde Pearson korelasyon analizinden; dinamik yeteneklere ilişkin algının kurumsal dijital yeterlilik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımına yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellik	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	143	35,0
	Erkek	266	65,0
Yaş grupları	18-24 yaş	7	1,7
	25-34 yaş	174	42,5
	35-44 yaş	117	28,6
	45-54 yaş	111	27,1
Öğrenim durumu	Lise	8	2,0
	Ön lisans	153	37,4
	Lisans	216	52,8
	Lisansüstü	32	7,8
Kurumdaki çalışma süresi	1 yıldan az	15	3,7
	1-5 yıl	150	36,7
	6-10 yıl	111	27,1
	11 yıl ve üstü	133	32,5

Araştırmaya katılan 409 belediye çalışanı katılımcının %35’i kadın, %65’i erkektir. Katılımcıların %1,7’si 18-24 yaş, %42,5’i 24-34 yaş, %28,6’sı 35-44 yaş, %27,1’i 45-54 yaş grubundadır. Katılımcıların %2’si

lise, %37,4'ü ön lisans, %52,8'i lisans, %7,8'i lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %3,7'sinin kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az, %36,7'sinin 1-5 yıl, %27,1'inin 6-10 yıl, %32,5'inin kurumdaki çalışma süresi 11 yıl ve üstüdür.

4.2. Betimsel Bulgular

Tablo 2'de ölçek ve alt boyut puanlarına ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Alt Boyut	N	Min.	Maks.		SS	Çarpıklık	Basıklık
KURUMSAL DİJİTAL YETERLİLİK	409	1,00	5,00	3,24	0,93	0,32	-0,72
Kurumsal Dijital Yeterlilik	409	1,00	5,00	3,28	0,91	0,19	-0,63
Kurumsal Dijital Strateji	409	1,00	5,00	3,15	1,10	-0,40	-0,59
DİNAMİK YETENEKLER	409	1,00	5,00	3,16	0,95	0,42	-0,70
Algılama / Ele Geçirme	409	1,00	5,00	3,15	0,92	0,55	-0,43
Yeniden Yapılandırma	409	1,00	5,00	3,18	1,04	-0,33	-0,27

Tablo 2'ye göre kurumsal dijital yeterlilik ölçek puan ortalaması $3,24 \pm 0,93$ olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (5) puanlara göre araştırmaya katılan belediye çalışanlarının algısına göre kurumun dijital yeterliliği orta düzeydedir ($100 * [3,24 - 1,00] / [5,00 - 1,00] = \%56,0$). Alt boyutlar incelendiğinde benzer şekilde dijital yeterlilik ($3,28 \pm 0,91$) ve dijital strateji ($3,15 \pm 1,10$) alt boyut puanlarının da orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2'ye göre dinamik yetenekler ölçek puan ortalaması $3,16 \pm 0,95$ olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (5) puanlara göre araştırmaya katılan belediye çalışanlarının algısına göre kurumun dinamik yetenekleri orta düzeydedir ($100 * [3,16 - 1,00] / [5,00 - 1,00] = \%54,0$). Alt boyutlar incelendiğinde benzer şekilde algılama / ele geçirme ($3,15 \pm 0,92$) ve yeniden yapılandırma ($3,18 \pm 1,04$) alt boyut puanlarının da orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Ölçek Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Tablo 3'te ölçek puanlarının cinsiyete göre karşılaştırmasına yer verilmiştir.

Tablo 3. Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n		SS	t	p
KURUMSAL DİJİTAL YETERLİLİK	Kadın	143	3,33	0,99	2,60	0,010
	Erkek	266	3,07	0,91		
Kurumsal Dijital Yeterlilik	Kadın	143	3,38	0,94	3,82	0,000
	Erkek	266	3,02	0,89		
Kurumsal Dijital Strateji	Kadın	143	3,26	1,12	1,15	0,251
	Erkek	266	3,14	1,00		
DİNAMİK YETENEKLER	Kadın	143	3,27	1,06	0,61	0,541
	Erkek	266	3,21	0,85		
Algılama / Ele Geçirme	Kadın	143	3,29	1,04	0,13	0,899
	Erkek	266	3,28	0,83		
Yeniden Yapılandırma	Kadın	143	3,24	1,14	1,24	0,216
	Erkek	266	3,10	1,08		

Tablo 3'e göre kurumsal dijital strateji alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Kurumsal dijital yeterlilik ölçek ($t = 2,60$; $p < 0,05$) ve kurumsal dijital yeterlilik alt boyut ($t = 3,82$; $p < 0,05$) puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadın

katılımcıların kurumsal dijital yeterlilik ölçek ve kurumsal dijital yeterlilik alt boyut puanları, erkek katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 3'e göre dinamik yetenekler ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 4'te ölçek puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırmasına yer verilmiştir.

Tablo 4. Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırması

Alt Boyutlar	Yaş Grupları	n		SS	F	p	Anlamlı Fark
KURUMSAL DİJİTAL YETERLİLİK	A-18-24 yaş	7	3,97	0,79	8,55	0,000	A,C,D>B
	B-25-34 yaş	174	2,93	0,93			
	C-35-44 yaş	117	3,42	0,99			
	D-45-54 yaş	111	3,19	0,83			
Kurumsal Dijital Yeterlilik	A-18-24 yaş	7	3,95	0,84	10,68	0,000	A,C,D>B
	B-25-34 yaş	174	2,93	0,89			
	C-35-44 yaş	117	3,47	0,95			
	D-45-54 yaş	111	3,08	0,82			
Kurumsal Dijital Strateji	A-18-24 yaş	7	4,00	0,75	6,88	0,000	A,C,D>B
	B-25-34 yaş	174	2,93	1,01			
	C-35-44 yaş	117	3,36	1,12			
	D-45-54 yaş	111	3,32	0,93			
DİNAMİK YETENEKLER	A-18-24 yaş	7	3,96	0,59	7,51	0,000	A,C,D>B
	B-25-34 yaş	174	3,00	0,88			
	C-35-44 yaş	117	3,37	1,00			
	D-45-54 yaş	111	3,41	0,86			
Algılama / Ele Geçirme	A-18-24 yaş	7	3,96	0,56	10,78	0,000	A,C,D>B
	B-25-34 yaş	174	3,01	0,86			
	C-35-44 yaş	117	3,41	0,96			
	D-45-54 yaş	111	3,53	0,81			
Yeniden Yapılandırma	A-18-24 yaş	7	3,96	0,67	3,34	0,019	A>B
	B-25-34 yaş	174	2,99	1,07			
	C-35-44 yaş	117	3,29	1,14			
	D-45-54 yaş	111	3,20	1,09			

Tablo 4'e göre kurumsal dijital yeterlilik ölçek ($F=8,55$; $p<0,05$), kurumsal dijital yeterlilik ($F=10,68$; $p<0,05$) ve kurumsal dijital strateji ($F=6,88$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell post hoc testi sonuçlarına göre 18-24 yaş, 35-44 yaş ve 45-54 yaş gruplarındaki katılımcıların kurumsal dijital yeterlilik ölçek ve alt boyut puanları, 25-34 yaş grubundaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 4'e göre dinamik yetenekler ölçek ($F=7,51$; $p<0,05$), algılama / ele geçirme ($F=10,78$; $p<0,05$) ve yeniden yapılandırma ($F=3,34$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell post hoc testi sonuçlarına göre;

- 18-24 yaş, 35-44 yaş ve 45-54 yaş gruplarındaki katılımcıların dinamik yetenekler ölçek ve algılama / ele geçirme alt boyut puanları, 25-34 yaş grubundaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- 18-24 yaş grubundaki katılımcıların yeniden yapılandırma alt boyut puanları, 25-34 yaş grubundaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 5’te ölçek puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırmasına yer verilmiştir.

Tablo 5. Ölçek Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırması

Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu	n		SS	F	p	Anlamlı Fark
KURUMSAL DİJİTAL YETERLİLİK	A-Lise	8	4,21	0,63	29,06	0,000	A,D>B,C
	B-Ön lisans	153	2,78	0,83			
	C-Lisans	216	3,25	0,91			
	D-Lisansüstü	32	4,16	0,74			
Kurumsal Dijital Yeterlilik	A-Lise	8	4,24	0,70	26,70	0,000	A,D>B,C
	B-Ön lisans	153	2,80	0,81			
	C-Lisans	216	3,21	0,88			
	D-Lisansüstü	32	4,09	0,77			
Kurumsal Dijital Strateji	A-Lise	8	4,17	0,60	27,70	0,000	A,D>B,C
	B-Ön lisans	153	2,75	0,89			
	C-Lisans	216	3,29	1,03			
	D-Lisansüstü	32	4,25	0,74			
DİNAMİK YETENEKLER	A-Lise	8	4,10	0,59	23,24	0,000	A,D>B,C
	B-Ön lisans	153	2,87	0,76			
	C-Lisans	216	3,33	0,94			
	D-Lisansüstü	32	4,09	0,81			
Algılama / Ele Geçirme	A-Lise	8	4,09	0,53	26,36	0,000	A,D>B,C
	B-Ön lisans	153	2,88	0,74			
	C-Lisans	216	3,42	0,90			
	D-Lisansüstü	32	4,08	0,82			
Yeniden Yapılandırma	A-Lise	8	4,13	0,72	15,43	0,000	A,D>B,C
	B-Ön lisans	153	2,86	1,01			
	C-Lisans	216	3,17	1,10			
	D-Lisansüstü	32	4,13	0,85			

Tablo 5’e göre kurumsal dijital yeterlilik ölçek ($F=29,06$; $p<0,05$), kurumsal dijital yeterlilik ($F=26,70$; $p<0,05$) ve kurumsal dijital strateji ($F=27,70$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell post hoc testi sonuçlarına göre lise ve lisansüstü düzeyde öğrenim gören katılımcıların kurumsal dijital yeterlilik ölçek ve alt boyut puanları, ön lisans ve lisansüstü düzeyde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 5’e göre dinamik yetenekler ölçek ($F=23,24$; $p<0,05$), algılama / ele geçirme ($F=26,36$; $p<0,05$) ve yeniden yapılandırma ($F=15,43$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell post hoc testi sonuçlarına göre lise ve lisansüstü düzeyde öğrenim gören katılımcıların dinamik yetenekler ölçek ve alt boyut puanları, ön lisans ve lisansüstü düzeyde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 6’da ölçek puanlarının kurumdaki çalışma süresine göre karşılaştırmasına yer verilmiştir.

Tablo 6. Ölçek Puanlarının Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırması

Alt Boyutlar	Kurumdaki Süre	n		SS	F	p	Anlamlı Fark
KURUMSAL DİJİTAL YETERLİLİK	A-1 yıldan az	15	3,54	1,06	3,43	0,017	A,D>B,C
	B-1-5 yıl	150	3,08	0,96			
	C-6-10 yıl	111	3,02	0,95			
	D-11 yıl ve üstü	133	3,33	0,89			
Kurumsal Dijital Yeterlilik	A-1 yıldan az	15	3,52	1,06	1,63	0,183	
	B-1-5 yıl	150	3,06	0,96			
	C-6-10 yıl	111	3,11	0,88			
	D-11 yıl ve üstü	133	3,23	0,89			
Kurumsal Dijital Strateji	A-1 yıldan az	15	3,57	1,09	6,78	0,000	A,D>B,C
	B-1-5 yıl	150	3,10	1,00			
	C-6-10 yıl	111	2,91	1,11			
	D-11 yıl ve üstü	133	3,45	0,96			
DİNAMİK YETENEKLER	A-1 yıldan az	15	3,54	0,96	6,85	0,000	A,D>C
	B-1-5 yıl	150	3,15	0,90			
	C-6-10 yıl	111	3,01	0,93			
	D-11 yıl ve üstü	133	3,49	0,90			
Algılama / Ele Geçirme	A-1 yıldan az	15	3,57	0,94	9,42	0,000	A,D>C
	B-1-5 yıl	150	3,08	0,91			
	C-6-10 yıl	111	3,15	0,86			
	D-11 yıl ve üstü	133	3,59	0,85			
Yeniden Yapılandırma	A-1 yıldan az	15	3,48	1,03	7,09	0,000	A,D>C
	B-1-5 yıl	150	3,26	0,99			
	C-6-10 yıl	111	2,75	1,15			
	D-11 yıl ve üstü	133	3,32	1,12			

Tablo 6’ya göre kurumsal dijital yeterlilik alt boyut puanlarının kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Kurumsal dijital yeterlilik ölçek ($F=3,43$; $p<0,05$) ve kurumsal dijital strateji ($F=6,78$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az ve 11 yıl ve üstü olan katılımcıların kurumsal dijital yeterlilik ölçek ve kurumsal dijital strateji alt boyut puanları, kurumdaki çalışma süresi 1-10 yıl olan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 6’ya göre dinamik yetenekler ölçek ($F=6,85$; $p<0,05$), algılama / ele geçirme ($F=9,42$; $p<0,05$) ve yeniden yapılandırma ($F=7,09$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az ve 11 yıl ve üstü olan katılımcıların dinamik yetenekler ölçek ve alt boyut puanları, kurumdaki çalışma süresi 1-10 yıl olan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

4.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 7’de kurumsal dijital yeterlilik ile dinamik yetenekler arasındaki ilişkiye ait Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7. Kurumsal Dijital Yeterlilik ile Dinamik Yetenekler Arasındaki İlişki

Değişken	1	2	3	4	5	6
1-KURUMSAL DİJİTAL YETERLİLİK	1	0,97**	0,95**	0,92**	0,89**	0,83**
2-Kurumsal Dijital Yeterlilik		1	0,86**	0,87**	0,85**	0,77**
3-Kurumsal Dijital Strateji			1	0,90**	0,87**	0,84**
4-DİNAMİK YETENEKLER				1	0,97**	0,90**
5-Algılama / Ele Geçirme					1	0,77**
6-Yeniden Yapılandırma						1

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 7'ye göre kurumsal dijital yeterlilik ölçek puanı ile dinamik yetenekler ölçek ($r=0,92$; $p<0,01$), algılama / ele geçirme ($r=0,89$; $p<0,01$) ve yeniden yapılandırma ($r=0,83$; $p<0,01$) alt boyut puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7'ye göre kurumsal dijital yeterlilik alt boyut puanı ile dinamik yetenekler ölçek ($r=0,87$; $p<0,01$), algılama / ele geçirme ($r=0,85$; $p<0,01$) ve yeniden yapılandırma ($r=0,77$; $p<0,01$) alt boyut puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7'ye göre kurumsal dijital strateji alt boyut puanı ile dinamik yetenekler ölçek ($r=0,90$; $p<0,01$), algılama / ele geçirme ($r=0,87$; $p<0,01$) ve yeniden yapılandırma ($r=0,84$; $p<0,01$) alt boyut puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8'de dinamik yeteneklerin kurumsal dijital yeterlilik üzerindeki etkisine ait regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 8. Dinamik Yeteneklerin Kurumsal Dijital Yeterlilik Üzerindeki Etkisi

	Bağımsız değişkenler	B	SHB	β	t	p	Tolerans	VIF
Model 1	Sabit	0,068	0,069		0,98	0,327		
	Algılama / Ele Geçirme	0,655	0,032	0,626	20,60	0,000	0,410	2,440
	Yeniden Yapılandırma	0,873	0,076	0,347	11,42	0,000	0,410	2,440
	$R^2=0,846$ $\Delta R^2=0,846$ $F_{(2; 406)}=1118,146$ $p=0,000$							
Model 2	Sabit	0,126	0,066		1,895	0,059		
	DİNAMİK YETENEKLER	0,938	0,020	0,921	47,676	0,000		
	$R^2=0,848$ $\Delta R^2=0,848$ $F_{(1; 407)}=2273,04$ $p=0,000$							

Dinamik yetenekler alt boyut puanlarının kurumsal dijital yeterlilik üzerindeki etkisini gösteren birinci modelin uygun olduğu ($F(2; 406)=1118,15$; $p<0,05$) ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$; $Tolerans>0,20$) tespit edilmiştir. Algılama / ele geçirme ve yeniden yapılandırma birlikte, kurumsal dijital yeterlilikteki değişimin yaklaşık %85'ini ($R^2=0,846$) açıklamaktadır. Regresyon modeline göre algılama / ele geçirme ($\beta=0,63$; $t=20,60$; $p<0,05$) ve yeniden yapılandırma ($\beta=0,35$; $t=11,42$; $p<0,05$) değişkenlerinin kurumsal dijital yeterlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Kurumun algılama / ele geçirme, yeniden yapılandırma yeteneklerine ilişkin algının artması, kurumsal dijital yeterliliğe ilişkin algının da artmasına neden olmaktadır.

Dinamik yetenekler ölçek puanının kurumsal dijital yeterlilik üzerindeki etkisini gösteren ikinci modelin uygun olduğu ($F(1; 407)=2273,04$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Dinamik yetenekler, kurumsal dijital yeterlilikteki değişimin yaklaşık %85'ini ($R^2=0,848$) açıklamaktadır. Regresyon modeline göre dinamik yeteneklerin kurumsal dijital yeterlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi ($\beta=0,92$; $t=47,68$; $p<0,05$) bulunmaktadır. Kurumun dinamik yeteneklerine ilişkin algının artması, kurumsal

dijital yeterliliğe ilişkin algının da artmasına neden olmaktadır.

Regresyon sonuçlarında elde edilen yüksek açıklama oranları ($R^2=0,846$ ve $R^2=0,848$) ile değişkenler arasındaki yüksek korelasyon katsayıları ($r=0,92$) birlikte değerlendirildiğinde, dinamik yetenekler ile kurumsal dijital yeterlilik ölçümlerinin güçlü biçimde ilişkili olduğu görülmektedir. Bu yüksek değerler, değişkenlerin kavramsal olarak birbirine yakın boyutları ölçmesi ihtimalinin yanı sıra kullanılan ölçeklerin çalışanların kuruma ilişkin genel değerlendirmeleri üzerinden oluşturulmuş olmasıyla da ilişkili olabilir. Bu nedenle bulgular, nedensellik iddiasından ziyade araştırma örneklemini içinde gözlenen güçlü istatistiksel ilişki ve regresyon etkisi çerçevesinde yorumlanmalıdır.

SONUÇ

Bu araştırmada Büyükçekmece Belediyesi çalışanlarının kurumun dinamik yeteneklerine ilişkin algıları ile kurumun kurumsal dijital yeterliliğine ilişkin algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulguları, dinamik yetenekler ile kurumsal dijital yeterlilik arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir ($r=0,92$; $p<0,01$). Ayrıca algılama/ele geçirme ve yeniden yapılandırma alt boyutlarının kurumsal dijital yeterlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkileri olduğu belirlenmiştir.

Regresyon analizinde algılama/ele geçirme ve yeniden yapılandırma boyutlarının birlikte kurumsal dijital yeterlilikteki değişimin yaklaşık %85'ini açıkladığı ($R^2=0,846$) görülmüştür. Dinamik yetenekler toplam puanının kurumsal dijital yeterlilik üzerindeki etkisini gösteren ikinci modelde de açıklanan varyans yaklaşık %85'tir ($R^2=0,848$). Bu sonuçlar, araştırma örneklemini içerisinde kurumun dinamik yeteneklerine ilişkin olumlu algının kurumsal dijital yeterlilik algısıyla güçlü biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bu araştırma, dinamik yetenekler ile kurumsal dijital yeterlilik arasındaki ilişkiyi yerel yönetim bağlamında inceleyerek literatüre hem kuramsal hem de uygulamaya yönelik katkılar sunmaktadır. Araştırmanın temel katkısı, dijital dönüşümün yalnızca teknolojik altyapı ve dijital araçların kullanım kapasitesi üzerinden değerlendirilmemesi gerektiğini; kurumların değişen çevresel koşulları algılama, fırsatları değerlendirme ve mevcut kaynaklarını yeniden yapılandırma kapasitesinin de kurumsal dijital yeterlilik açısından önemli olduğunu ortaya koymasındadır.

Araştırmanın bir diğer katkısı, dinamik yetenekleri bütüncül bir yapı olarak ele almanın yanı sıra algılama/ele geçirme ve yeniden yapılandırma boyutlarını ayrı ayrı incelemesidir. Bulgular, her iki boyutun da kurumsal dijital yeterlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu sonuç, yerel yönetimlerde dijital dönüşüm kapasitesinin geliştirilmesinde çevresel değişimleri ve fırsatları fark etme kadar, örgütsel kaynakların, süreçlerin ve uygulamaların değişen koşullara göre yeniden düzenlenmesinin de önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma ayrıca dinamik yeteneklerin toplam düzeyi ile kurumsal dijital yeterlilik arasındaki güçlü ilişkiyi ortaya koyarak, dinamik yeteneklerin bütüncül örgütsel kapasite açısından değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır. Dinamik yeteneklerin toplam puanının kurumsal dijital yeterlilikteki değişimin yaklaşık %85'ini açıklaması ($R^2=0,848$), araştırma örnekleminde iki yapı arasındaki ilişkinin güçlü olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, algılama/ele geçirme ve yeniden yapılandırma boyutlarının birlikte kurumsal dijital yeterlilikteki değişimin %84,6'sını açıklaması ($R^2=0,846$), dinamik yeteneklerin farklı boyutlarının dijital yeterlilikle ilişkisini birlikte değerlendirme olanağı sağlamaktadır.

Uygulama açısından araştırma, belediyelerde dijital dönüşüm süreçlerinin yalnızca teknik yatırımlar çerçevesinde ele alınmaması gerektiğine ilişkin önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bulgular doğrultusunda yerel yönetimlerde dijital kapasitenin geliştirilmesinde çalışanların değişimi algılama, yeni fırsatları değerlendirme ve örgütsel kaynakları yeniden düzenleme kapasitesinin de dikkate alınması gerektiği görülmektedir. Bu yönüyle araştırma, yerel yönetimlerin dijital dönüşüm politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında örgütsel yeteneklerin dikkate alınmasına yönelik ampirik bir temel sunmaktadır.

Bunun yanında araştırma, dinamik yetenekler ile kurumsal dijital yeterlilik arasındaki ilişkiye ilişkin

Büyükçekmece Belediyesi özelinde ampirik kanıt sunması bakımından da önem taşımaktadır. Elde edilen bulgular, gelecekte farklı belediyelerde ve farklı kamu kurumlarında gerçekleştirilecek karşılaştırmalı araştırmalar için başlangıç noktası oluşturabilir. Özellikle farklı belediyelerin karşılaştırılması, dijital dönüşüm düzeyleri ile dinamik yetenekler arasındaki ilişkinin farklı örgütsel ve kurumsal koşullarda incelenmesine olanak sağlayacaktır.

Araştırmanın sonuçları yerel yönetimlerde dijital dönüşümün yalnızca teknik altyapı yatırımlarıyla değil, kurumun değişen koşulları algılama, fırsatları değerlendirme ve kaynaklarını yeniden yapılandırma kapasitesiyle birlikte ele alınabileceğine işaret etmektedir. Bununla birlikte araştırmanın tek bir belediyede ve kolayda örnekleme yöntemiyle yürütülmüş olması, sonuçların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Ayrıca yüksek korelasyon ve açıklama oranları, değişkenlerin kavramsal yakınlığı açısından dikkate alınmalıdır. Gelecek araştırmalarda farklı belediyeleri kapsayan ve farklı örnekleme yöntemlerinden yararlanan çalışmalarla bulguların sınanması yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akkaya, B., Kayaaldere, U. A. K., & Tabak, A. (2019). Endüstriyel alanda üretim yapan firmaların örgütsel çevikliği ile firma yöneticilerinin sahip olduğu dinamik yetenekler arasındaki ilişki: Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde (MOSB) faaliyet gösteren firmalar üzerine bir araştırma. *Yeni Nesil Girişimcilik ve Ekonomi*, 1(2), 19–54.
- Bayram, V. (2024). Dinamik yetenekler: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(2), 179–192. <https://doi.org/10.18394/iid.1528832>
- Budak, A. G. D. Y., & Budak, Ö. (2012). Öğrencilerin bilgisayar destekli eğitim hakkındaki yargıları ve BDE ile temel bilgisayar bilgisi öğretiminin etkinliği. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, (29), 35–45.
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21(10–11), 1105–1121. [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200010/11\)21:10/11](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200010/11)21:10/11)
- Gökbulut, B. (2021). Öğretmenlerin dijital okuryazarlık düzeyleri ile hayat boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(3), 618–627. <https://doi.org/10.5961/jhes.2021.472>
- Gözler, K. (2018). *Mahalli idareler hukukuna giriş*. Ekin Yayınevi.
- Kavas, A. (2017). Belediye hizmetleri ve seçmen davranışı ilişkisi üzerine bir araştırma: Ankara Yenimahalle ve Altındağ ilçe belediyeleri örneği. *Mülkiye Dergisi*, 41(4), 75–112.
- Keleş, R. (2014). *Yerinden yönetim ve siyaset* (9. bs.). Cem Yayınevi.
- Laskovaia, A., Marino, L., Shirokova, G., & Wales, W. (2018). Expect the unexpected: Examining the shaping role of entrepreneurial orientation on causal and effectual decision-making logic during economic crisis. *Entrepreneurship & Regional Development*, 30(1–2), 1–20. <https://doi.org/10.1080/08985626.2018.1541593>
- Namazcı, H. Ü. (2012). *Herkes için temel bilgisayar ve internet kılavuzu*. Seçkin Yayıncılık.
- Özçağlayan, M. (1998). *Yeni iletişim teknolojileri ve değişim*. Alfa Basım Dağıtım.
- Özmen, S., & Keskin, S. (2021). Dijital toplum. M. T. Yılmaz (Ed.), *Dijital gelecek dijital dönüşüm* içinde (s. 201–224). Eğitim Yayınevi.
- Pustu, Y. (2005). Yerel yönetimler ve demokrasi. *Sayıştay Dergisi*, (59), 124–130.
- Sezer, Ö., & Vural, T. (2010). Kamu hizmetlerinin sunumunda devletin değişen rolü ve merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasında yetki ve görev paylaşımı. *Maliye Dergisi*, 159, 203–219.
- Söyüt, H., & Sürmeli, İ. (2017). Türkiye’de yerel yönetimlerin sosyal hizmetler politikası ve sosyal belediyeçilik: Eskişehir Büyükşehir Belediyesi üzerinden bir değerlendirme. A. Ulusoy, Ş. H. Çalışkan, & H. Tekin (Ed.), *Belediyelerin Geleceği ve Yeni Yaklaşımlar* içinde (s. 233–249). Umuttepe Yayınları.
- Şengül, R. (2007). Türkiye’de kamu yönetiminin etkin denetlenmesinde yeni bir kurum: Kamu Denetçiliği Kurumu. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 126–145.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Tutar, H., Erdem, A. T., & Şahin, N. (2024). Kurumsal dijital yeterlilik ölçeği (KDYÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 498–516. <https://doi.org/10.18490/gumus.1417531>
- Vural, T. (2007). *Yerel kamusal malların sunumunda alternatif yöntemler* [Doktora araştırma], Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Araştırma Merkezi (Araştırma No: 209867).
- Wilden, R., Gudergan, S. P., Nielsen, B. B., & Lings, I. (2013). Dynamic capabilities and performance: Strategy, structure and environment. *Long Range Planning*, 46(1–2), 72–96. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.12.001>
- Wu, Q., Yan, D., & Umair, M. (2023). Assessing the role of competitive intelligence and practices of dynamic capabilities in business accommodation of SMEs. *Economic Analysis and Policy*, 77, 1103–1114. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2022.12.023>
- Yaylı, H., & Pustu, Y. (2007). Yerel demokrasinin ilkeleri. *Karadeniz Araştırmaları*, 4(13), 134–136.
- Yenice, N., Sümer, Ş., Oktaylar, H. C., & Erbil, E. (2003). Fen bilgisi derslerinde bilgisayar destekli öğretimin dersin hedeflerine ulaşma düzeyine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(24), 135–143.