

Araştırma Makalesi

Dinamik Yetenekler: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması

Dynamic Capabilities: A Scale Adaptation Study

Vildan Bayram^a

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Dinamik Yetenekler, Ölçek Uyarlama, Geçerlilik, Güvenirlik, Yeniden Yapılandırma.

Tarihler:
Geliş 6 Ağustos 2024
Düzeltilme Geliş 17 Eylül 2024
Kabul 2 Ekim 2024

ÖZ

Bu çalışma, Wilden, Gudergan, Nielsen, & Lings (2013) tarafından geliştirilen Dinamik Yetenekler Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması kapsamında, güvenilirlik ve geçerlilik değerleri ile ilgili bulguları içermektedir. Çalışma, iki farklı örneklemden (n1=174, n2=227) alınan verilerle yürütülmüştür. Ölçeğin Algılama, Ele Geçirme ve Yeniden Yapılandırma alt boyutlarından oluşan orijinal üç faktörlü yapısının Türkçe uyarlamasında yapılan analizler sonucunda, iki faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Bu iki boyut "Algılama Ele Geçirme" ve "Yeniden Yapılandırma" olarak adlandırılmıştır. Orijinal ölçekte bulunan 8. Madde binişik madde olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizleri sonucunda Dinamik Yetenekler ölçeğinin tümü için Cronbach's Alpha katsayısı ,90; "Algılama Ele Geçirme" alt boyutu için ,87 ve "Yeniden Yapılandırma" alt boyutu için ,83 olarak hesaplanmıştır. AVE değeri ,66 ve CR değeri ,84 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, uyarlaması yapılan ölçeğin, Türkiye'deki iş yaşamı için dinamik yeteneklerin ölçülmesinde geçerli ve güvenilir olarak kullanılabilir bir ölçüm aracı olduğunu ifade etmektedir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Dynamic Capabilities, Scale Adaptation, Validity, Reliability, Restructuring.

Article history:
Received 6 August 2024
Received in Revised Form 17 September 2024
Accepted
2 October 2024

ABSTRACT

This study includes findings related to reliability and validity values within the scope of adaptation of Dynamic Capabilities Scale developed by Wilden, Gudergan, Nielsen, & Lings (2013) to Turkish. The study was conducted with data obtained from two different samples (n1=174, n2=227). As a result of the analyses performed on the Turkish adaptation of the original three-factor structure consisting of Perception, Capture, and Restructuring sub-dimensions of the scale, it was determined that it showed a two-factor structure. These two dimensions were named as "Perception Capture" and "Restructuring". Item 8 in the original scale was removed from the scale because it was an overlapping item. As a result of the reliability analyses of the scale, Cronbach's Alpha coefficient was calculated as .90 for the entire Dynamic Capabilities scale; .87 for the "Perception Capture" sub-dimension and .83 for the "Restructuring" sub-dimension. The AVE value was determined as .66 and the CR value as .84. The results obtained indicate that the adapted scale is a valid and reliable measurement tool that can be used in measuring dynamic capabilities for business life in Turkey.

^a Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Yönetimi, İstanbul, vildanbayram@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7526-6485

1. GİRİŞ

İşletmelerin hızla gelişen dijital çağda fırsatları algılaması ve ele geçirmesi için dinamik olması ve dinamik yetenekleri bünyesinde barındırması gerekmektedir (Teece, Pisano, & Shuen, 1997). Dinamik yetenekler, işletmelerin iş modellerini yeni dijital fırsatlarla entegre etmeleri ve üretilen değerleri yakalamaları açısından kritik öneme sahiptir (Heubeck, 2023). Günümüzde dijital teknoloji, işletmelerin üretim, satış ve dağıtım kanallarını hızla dönüşüme uğratmıştır (Nasiri, Ukko, Saunila, & Rantala, 2020). İşletmeler ürünlerini ve hizmetlerini internet aracılığıyla, sosyal medya platformları ve uygulama mağazaları yoluyla müşterilerine sunma fırsatı yakalamışlardır (Nylén & Holmström, 2015). Bu dijital dönüşüm, dinamik yetenekleri olumlu yönde etkilemiştir (Nguyen, Pham, & Freeman, 2023). Dinamik yetenekler, işletmelerin hızla değişen pazar ortamlarına uyum sağlaması ve gelişmesi için hayati öneme sahiptir (Teece et al., 1997). Dijital uzmanlığa sahip yöneticiler, sürekli yenilenmeyi yönetmek ve daha donanımlı hale gelmek için büyük çaba göstermektedir (Sousa-Zomer, Neely, & Martinez, 2020). Dinamik yetenekler, rekabet, pazardan pay alma, örgütsel ihtiyaçlar ve ürün inovasyonu gibi işletmelerin hayati damarlarının beslenmesini sağlamaktadır (Jiang, Mavondo, & Zhao, 2020). Ayrıca açık inovasyonu destekleyen dinamik yetenekler, iç ve dış durumsal faktörlerle yakından ilişkilidir (Wu, & Gao, 2022). Güçlü dinamik yetenekler, işletmelerin fırsatları etkili bir şekilde yakalayabilmesi için iç ve dış kaynakların kullanılmasını sağlar (Jiang vd., 2020). İşletmeler insan kaynakları, iş birliği, teknoloji ve inovasyon alanlarında dinamik yeteneklerini artırma yoluna gitmektedir. Dinamik yeteneklere yapılan yatırım daha rekabetçi ve yenilikçi bir iş ortamına yol açmaktadır (Albats, Podmetina, & Vanhaverbeke, 2023). Algılama, yakalama ve yeniden yapılandırma süreçlerini kapsayan dinamik yetenekler, işletme amaç ve hedeflerine ulaşma faaliyetlerinde önemli bir araçtır. İşletmeler hızla değişen pazar koşullarına uyum sağlamak ve yeni fırsatları yakalamak için bu dinamik yetenekleri aktif olarak geliştirmek ve beslemek için çalışmalar yapmaktadır (Teece, 2018).

Dinamik yetenekler, işletmelerin yenilikçi ve müşteri odaklı iş modelleri oluşturmasına yardımcı olmaktadır (Soluk, Miroschnyenko, Kammerlander, & De Massis, 2021). Teece vd. (1997) dinamik yetenekleri, işletmenin değişen pazar ortamlarına hızla entegre olma ve uyum sağlama yeteneği olarak tanımlamıştır. Dinamik yetenekleri sürdürmek için kurumsal yenilenme, veri analizi, dijital uzmanlığa sahip yöneticiler ve sürekli yenilenmeyi yönetmek gerekmektedir (Mikalef, Krogstie, Pappas, & Pavlou, 2020; Sousa-Zomer vd.,

2020). İşletmeler, dış fırsatları algılamak ve ele geçirmek için dinamik yeteneklerini geliştirmektedirler. Yöneticiler dinamik yeteneklerini yenilikçi yeteneklerle birleştirmektedirler (Chatterjee, Chaudhuri, Vrontis, & Giovando, 2023). İşletmelere önemli katkılar sağlayan dinamik yetenekler yaklaşımı, rekabet avantajı sağlamak ve örgütlerin performanslarını artırmak açısından önemli bir unsurdur.

Dinamik yetenekler ölçek uyarlama çalışmasında, örgütsel yeteneklere yeni bir anlayış getiren dinamik yetenekler kavramı ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Çalışma, işletmelerin rekabet üstünlüğü kazanmaları ve bu üstünlüğü sürdürebilmeleri sorunsalında dinamik yeteneklerin önemi üzerinde durmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada Wilden vd. (2013) tarafından geliştirilen Dinamik Yetenekler Ölçeği'nin Türkçeye uyarlamasının yapılması, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin gerçekleştirilmesi ve literatürdeki bu eksikliğin giderilmesi amaçlanmıştır. Dinamik Yetenekler ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasında izlenen süreç aşağıdaki bölümlerde ayrıntılı olarak sunulmuştur.

2. DİNAMİK YETENEKLER

Dinamik yetenekler 90'lı yılların ortalarında ortaya çıkan bir kavramdır (Teece & Pisano, 1994). Dinamik yetenekler kavram olarak, yönetim ve organizasyon literatüründe ilk olarak Teece, Pisano & Shuen'in 1997 yılında yayınladıkları "Dinamik Yetenekler ve Stratejik Yönetim" adlı makaleleri ile ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada dinamik yetenekler, işletmenin ürün yelpazesinde yenilik yapmak, müşteri istek/ihtiyaçlarına zamanında ve hızlı cevap vermek, işletmenin yeteneklerinin etkili şekilde yönetilmesi ve uygulamaya konulmasına ilişkin yönetim yeteneği olarak ifade edilmiştir (Teece & Pisano, 1994). İşletmelerin mevcut dinamik yeteneklerinin farkına varmaları ve geliştirmeleri, güncel teknolojiyi takip ederek başka dinamik yetenekler elde etmeleri, değişken çevre şartlarında işletmelerin güçlenmesini sağlamaktadır.

Kaynak temelli yaklaşım, dinamik yeteneklerin temelini oluşturmaktadır. Kaynak temelli yaklaşıma göre işletmelerin ihtiyaç duyduğu üretim kaynakları fiziksel kaynaklar, insan kaynakları ve organizasyonel kaynaklar olarak ifade edilmektedir. Bu kaynakların en iyi şekilde değerlendirilmesi, işletmenin sürdürülebilirliği ve rekabet avantajı elde etmesinin temelini oluşturmaktadır (Barney, 1991; Peteraf, 1993). Kaynak temelli yaklaşım, işletmenin elinde bulundurduğu kaynakların yönetilmesi ve geliştirilmesi için dinamik yeteneklere ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir. Teece vd. (1997), dinamik yetenekler yaklaşımının, işletmelerin

değişken çevre koşullarını yeterince izlememeleri ve mevcut kaynaklara odaklanmaları nedeni ile doğduğunu ifade etmişlerdir. Dinamik yetenekler yaklaşımı, kaynak temelli yaklaşımın tersine çevresel değişimin örgüt üzerindeki rolüne dikkat çekmektedir. Dinamik yetenekler, işletmelerin kaynaklarını çevredeki değişimler yönünde yeniden yapılandırabilme kapasiteleri olarak tanımlanmaktadır (Ambrosini & Bowman, 2009).

Dinamik yeteneklerin sıradan yeteneklerden farklı olarak çevredeki yenilik ve değişimi yakalama gibi süreçlerle ilgili olarak stratejik planlama kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda işletmelerin dinamik yeteneklerinin geliştirilmesi, üst düzey yeteneklerin geliştirilmesi anlamına gelmektedir (Teece vd., 1997). Dinamik yetenekler kavramı, sürekli değişim ve belirsizlik içinde olan çevrelerde işletmelerin yetkinliklerini algılama, ele geçirme ve yeniden yapılandırma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Teece, Peteraf, & Leih, 2016). İşletmeler, çevredeki tehdit ve fırsatları değerlendirmeleri ve ihtiyaçlarını karşılamaları için dinamik yeteneklere ihtiyaç duymaktadırlar (Teece, 2007). Dinamik yetenekler, sektörde değişim yaratmak için kaynakları elde etme/elden çıkarma veya birleştirme/yeniden yapılandırma gibi işletme süreçleri olarak ele alınmıştır (Eisenhardt & Martin, 2000). Dinamik yetenekler, örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri için kendi mevcut kaynaklarını ve iş süreçlerini yeniden yapılandırma yetenekleridir (Zahra, Sapienza, & Davidsson, 2006). Bu nedenle dinamik yetenekler, işletme fonksiyonlarının her biriyle yakından ilişkili bir kavramdır.

Teece (2007) yapmış olduğu çalışmada dinamik yetenekler sürecini algılama, ele geçirme ve yeniden yapılandırma olarak üç süreçte ele almıştır. Pavlou & El Sawy (2011) dört yapıli dinamik yetenekler modeli geliştirmiştir. Bu modele göre dinamik yetenekler sezme, öğrenme, koordinasyon ve bütünleşme süreçlerinden oluşmaktadır. Wang & Li (2013) ise geliştirmiş olduğu dinamik yetenekler modelinde dört boyuttan söz etmiştir. Bu boyutlar, fırsatları algılama, kaynakları elde etme, örgütsel öğrenme ve bütünleşmedir. Teece, dinamik yeteneklerin, algılama/sensing, ele geçirme/seizing ve yeniden yapılandırma/reconfiguration olarak üç süreçten oluştuğunu ifade etmiştir (Teece, 2007; Teece vd., 2016). Dinamik yetenekler konulu çalışmalarda en çok kullanılan algılama, ele geçirme ve yeniden yapılandırma süreçleri, aşağıdaki bölümlerde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.1. Algılama

Latince Algılama, bir işletmenin teknolojiye ve dış çevredeki değişimlerin hızlı ve etkili bir şekilde

farkına varması olarak tanımlanabilir. Yeni fırsatları hissetme, algılama, sezme yeteneği, yoğun bir araştırma ve değerlendirme işlevi gerektirir (Teece, 2007). İşletmeler başka işletmelerle kıyaslama yaparak, onların araştırmalarını gözlemleyerek sektördeki yeni trendleri ve yeni fırsatları sezebilirler. Algılama sürecinde işletme yöneticileri ve diğer çalışanlar güncel bilgi edinmek amacıyla meslek odalarına, konferanslara, fuar ve sergilere katılırlar (Danneels, 2011). Yöneticiler çevredeki bilgilere erişim sağlayarak yeni dışsal/içsel bilgiler ve fırsatlar yaratabilirler (Teece, & Leih, 2016). İşletmelerin üniversiteler ve araştırma kurumları ile olan iş birliği faaliyetleri, onların teknolojik yenilik yapma, yeni ürün ve hizmet geliştirme ihtiyacını önemli ölçüde hızlandırmaktadır. Özellikle işletmelerin araştırma ve geliştirme departmanına yaptıkları yatırım, işletmede yeniliği teşvik eden en önemli unsurlardan biridir (Zhou, Yan, & Sun, 2022). İşletmelerin, çevredeki fırsatları algılama, bu fırsatları değerlendirme, işletmeye entegre etme ve gerekli teknolojiyi kullanma konusunda hazırlıklı olmaları gerekmektedir (Teece, 2007). Algılama sürecinde işletme yöneticisi ve çalışanları, fuar, kongre ve dernek faaliyetlerine katılarak sektörün içinde yer almaktadır. Böylece müşteri ihtiyaçları ve müşteri yenilikleri takip edilmekte, sektördeki yenilikçi uygulamalar gözlenmekte ve çevre hakkında bilgi toplanmaktadır (Wilden vd., 2013).

2.2. Ele Geçirme

Latince Ele geçirme, bir işletmenin edindiği bilgiyi işletme süreçlerinde kullanması ve çevredeki fırsatlara hızla yanıt verme kapasitesidir (Jantunen, Ellonen, & Johansson, 2012). İşletmelerin dış çevre koşullarında izlediği bir değişimi algılaması ve bu değişimi ele geçirip/öğrenip işletmeye getirmesi dinamik yeteneklere sahip olmasını gerektirmektedir. İşletme algılama yeteneği ile dışsal bilgiye ulaşarak ve stratejik esneklik özelliği göstererek, işletme süreçlerinde bu yeteneği kullanabilir (Zahra vd., 2006). Ele geçirme kavramı, bir fırsatı algıladıktan sonra bu fırsattan fayda sağlamak için işletme kaynaklarının organize edilmesi sürecinin yönetilmesidir. İşletme için yeni bir fırsat algılandığında, bu fırsata yönelik yeni ürünler, süreçler veya hizmetler ile harekete geçilmelidir. Bunun için işletmenin araştırma ve geliştirme çalışmalarına yatırım yapması uygun olacaktır. İşletmenin dış çevredeki fırsatları değerlendirmesi, teknolojik yeteneklerini geliştirmesi ve fırsatlar olgunlaştığında gerekli teknolojik yatırımları yapması gerekmektedir (Teece, 2007). Ele geçirme sürecinde algılanan bilgiler değerlendirilerek gerekli yatırımlar yapılmakta, sektördeki en iyi uygulamalar benimsenmektedir. Müşteri ve çalışanların geri dönüşleri değerlendirilerek işletmedeki eksiklikler

giderilmekte ve gerekiyorsa uygulamalar değiştirilmektedir (Wilden vd., 2013).

2.3. Yeniden Yapılandırma

Yeniden yapılandırma, işletmenin iç ve dış değişimlere yönelik yeteneklerin ve kaynakların uyarlanması/dönüştürülmesi olarak ifade edilebilir (Teece, 2007). Algılama ve ele geçirme süreçlerinde elde edilen yeniliklerin işletme için kullanılması, uzun bir süreci kapsayabilir. Yeniden yapılandırma, elde edilen yeni yeteneklerle işletmenin yeniden şekillendirilmesi, mevcut ürünlerin iyileştirilmesi ve mevcut süreçlerde değişiklikler yapılmasıdır (Gümüşlüoğlu & Acur, 2016). Yeniden yapılandırma yeteneği, yeni yeteneklere göre belirlenen stratejilerin uygulanması, işletme varlıklarının, üretim kaynaklarının ve mevcut yapıların düzenlenmesidir. Bu süreçte işletmeye dahil edilen yeni yetenekler işletmenin dinamik yeteneği olarak kalıcı hale gelmektedir. Yeniden yapılandırma sürecinde, algılanan bilgi ve elde edilen yenilikler doğrultusunda, yeni yönetim ve pazarlama yöntem/stratejileri uygulanmaktadır. İşletme hedef ve amaçlarına ulaşmak amacıyla yeni ve değiştirilmiş yollar kullanılarak iş süreçleri yenilenmektedir (Wilden vd., 2013). İşletmelerin günümüz değişken ve çalkantılı çevre şartlarına uyum sağlayabilmesi için faaliyetlerini hızlandırarak elde ettiği yenilikleri ve yetenekleri, işletme süreçlerine dahil etmeleri gerekmektedir.

3. YÖNTEM

Dinamik Yetenekler Ölçek Uyarlama çalışmasının uygulama sürecinde iki grup ile çalışılmıştır. Araştırmada katılımcıların belirlenmesi amacıyla rastlantısal örneklem metodu seçilmiş ve anket yöntemi uygulanmıştır. Ölçeğin geçerliliği için iki ayrı çalışma grubundan veri toplanmıştır. Birinci çalışma grubu sağlık sektöründe çalışan 174 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada açılımlayıcı faktör analizi, dinamik yetenekler ölçeğinin orijinalinde yer alan 12 madde dahilinde yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre, orijinal ölçekten farklı olarak Türkçe uyarlamasında 3 yerine 2 alt boyut olduğu tespit edilmiştir. 8. Madde binişik madde olduğu için çıkarılmıştır. Birinci çalışma grubundan toplanan verilerin analizinde KMO Bartlett testi ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu uygulamada, en iyi uyum değerlerinin iki boyutlu yapı tarafından sağlandığı ortaya çıkarılmıştır. İkinci çalışma grubu, üretim sektöründe çalışan 227 kişiden oluşmaktadır. İkinci çalışma grubundan elde edilen verilerin analizinde KMO Bartlett testi ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu uygulamada da en iyi uyum değerlerinin iki boyutlu yapı tarafından sağlandığı ortaya çıkarılmıştır.

3.1. Ölçeğin Türkçeye Çeviri Süreci

Türkçe çevirisi yapılan Dinamik Yetenekler Ölçeği'nin (Wilden vd., 2013) çeviri sürecinde Brislin, Lonner, & Thorndike (1973)'nin geliştirmiş oldukları beş aşamadan oluşan ölçek uyarlama modelinden yararlanılmıştır. Bu beş aşama; ilk çevirinin yapılması, bu çevirinin değerlendirilmesi, geri çeviri yapılması, geri çevirinin değerlendirilmesi ve uzman kontrolünden oluşmaktadır. Dinamik Yetenekler Ölçeği'nin Türkçe çevirisi, İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümünden iki akademisyen tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi, yönetim ve organizasyon alanında uzman iki akademisyen tarafından incelenmiştir. Bu incelemede; soruların anlaşılabilirliği gözden geçirilmiş, kültürel uygunluğuna bakılmış ve 100 üzerinden puanlandırılmıştır. Tablo 1'de A ve B olarak kodlanan İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim elemanlarının yapmış olduğu Türkçe çevirinin alan uzmanları tarafından değerlendirilmesi sonucu, ölçek maddelerinin aldığı puanlar görülmektedir.

Tablo 1. Türkçeye Çevrilen Ölçek Maddelerine Verilen Puanlar

Madde No.	A Çevirisi	B Çevirisi
1	100	100
2	96	98
3	100	100
4	98	100
5	97	98
6	100	100
7	98	100
8	98	98
9	97	98
10	100	100
11	100	100
12	96	97

Değerlendirme sonucunda elde edilen puanlar dikkate alınarak, A ve B İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim elemanları tarafından Türkçe çevirilerini revize edilmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Elde edilen Türkçe ölçeğin, yeniden İngilizce'ye çevirisi, üniversitede çalışan iki İngiliz Dili ve Edebiyatı akademisyeni tarafından yapılmıştır. Yeniden İngilizceye çevrilen ölçek, farklı iki yönetim ve organizasyon alan uzmanları tarafından tekrar değerlendirilmiş, 100 üzerinden puanlandırılmış ve özgün haliyle karşılaştırılmıştır. Tablo 2'de C ve D olarak kodlanan İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim elemanlarının Türkçeden

İngilizceye yaptıkları çevirinin ölçek maddelerinin aldığı puanlar görülmektedir.

Tablo 2. Türkçeden İngilizceye Yapılan Çeviride Ölçek Maddelerine Verilen Puanlar

Madde No.	C Çevirisi	D Çevirisi
1	100	100
2	100	100
3	100	100
4	99	100
5	100	98
6	100	100
7	98	100
8	100	98
9	98	98
10	100	100
11	100	100
12	100	100

Uzman değerlendirmeleri sonrasında, ölçeğin başarılı bir şekilde dilden aktarımı yapılmıştır. Ölçeğin İngilizce çevirisine verilen ortalama puanın A için 98,3 ve B için 99,08 olduğu görülmüştür. Türkçeye çevrilen ölçeğin İngilizceye geri çevirisine verilen ortalama puanın C için 99,58 ve D için 99,5 olduğu görülmüştür. Ölçeğin çevirisine ve geri çevirisine verilen puanların 98,3 ve üzeri olduğu görülmektedir. Türkçe çevirisinin kolay anlaşılabilir ve kolay uygulanabilir olması için ölçek, Yönetim ve Organizasyon konusunda iki uzman tarafından tekrar gözden geçirilmiştir. Uzman görüşleri dikkate alınarak ölçeğin 4. maddesinde yer alan “economic information” kavramı, daha iyi anlaşılması amacıyla “ekonomik bilgi (veri)” olarak çevrilmiştir. Ölçeğin 7. maddesinde yer alan “We respond to defects pointed out by employees.” ifadesi “Çalışanların bildirdiği eksiklikleri gidermeye çalışırız.” şeklinde Türkçe çevirisi yapılmıştır. Orijinal ölçekte

“Yeniden Yapılandırma” boyutundaki maddeleri yanıtlarken dikkate alınması istenilen “2004 ve 2008 yılları arasında aşağıdaki faaliyetleri ne sıklıkla gerçekleştirdiniz?” sorusu, ölçeğin belirli yıllar ile sınırlandırılmadan her dönemde kullanılabilmesi için Türkçe çevirisine dahil edilmemiştir.

Dinamik Yetenekler Ölçeği'nin beş aşamadan oluşan Türkçeye çeviri süreci sonucunda, ölçeğin çevirisinin bu haliyle mevcut çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir (Brislin vd., 1973). Tablo 3'te çeviri süreci sonucu elde edilen üç boyutlu “Dinamik Yetenekler Ölçeği”nin Türkçe çevirisi sunulmuştur.

3.2. Dinamik Yetenekler Ölçeği Uyarlama Süreci

Wilden vd., (2013) tarafından geliştirilen Dinamik Yetenekler Ölçeği, “Algılama”, “Ele Geçirme” ve “Yeniden Yapılandırma” olarak üç alt boyuttan ve 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarından “Algılama” boyutu 1, 2, 3, 4 numaralı maddelerle, “Ele Geçirme” boyutu 5, 6, 7, 8 numaralı maddelerle ve “Yeniden Yapılandırma” boyutu 9, 10, 11, 12 numaralı maddelerle ölçülmektedir. Orijinal ölçekte olduğu gibi katılımcıların ölçek maddelerini değerlendirirken 1 ile 5 arasında (Hiç katılmıyorum-Kesinlikle katılıyorum) bir değeri işaretlemeleri istenmiştir. “Likert tipi derecelendirme” adı verilen bu teknik, bireyin algılarının, düşüncelerinin ve tutumlarının, yüksek güvenilirlik ve geçerlikte ölçüm yapılmasını sağlamaktadır (Tavşancıl, 2014; Tekindal, 2009). Ölçekte “Müşterilerimize çözüm bulmak için yatırım yaparız.” ve “Sektörümüzdeki en iyi uygulamaları benimseriz.” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin yüksek puanlar ifade etmesi her bir alt boyuta dair değerlendirmenin yüksek olduğunu belirtmektedir.

Tablo 3. Dinamik Yetenekler Ölçeği'nin Türkçe Çevirisi

Ölçek Boyutları	Madde No.	Ölçek Maddeleri
Algılama	1	Çalışanlar, mesleki demek faaliyetlerine katılırlar.
	2	Hedef pazar segmentlerini, değişen müşteri ihtiyaçlarını ve müşteri yeniliklerini belirlemek için yerleşik süreçleri kullanırız.
	3	Sektörümüzdeki en iyi uygulamaları gözlemleriz.
	4	Faaliyetlerimiz ve operasyonel çevremiz hakkında ekonomik bilgi (veri) toplarız.
Ele Geçirme	5	Müşterilerimize çözüm bulmak için yatırım yaparız.
	6	Sektörümüzdeki en iyi uygulamaları benimseriz.
	7	Çalışanların bildirdiği eksiklikleri gidermeye çalışırız.
	8	Müşteri geri bildirimleri bize değişiklik yapmamız gereken sebepleri sunduğunda uygulamalarımızı değiştiririz.
Yeniden Yapılandırma	9	Yeni tür yönetim yöntemleri uygularız.
	10	Yeni veya önemli ölçüde değiştirilmiş pazarlama yöntem veya stratejilerini uygularız.
	11	İş süreçlerini önemli ölçüde yenileriz.
	12	Hedeflerimize ve amaçlarımıza ulaşmanın yeni veya büyük ölçüde değiştirilmiş yollarını uygularız.

Ölçeğin “Algılama”, “Ele Geçirme” ve “Yeniden Yapılandırma” alt boyutlarından oluşan orijinal üç faktörlü yapılanmasının Türkçe uyarlamasında yapılan analizler sonucunda, iki faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Bu iki boyut, “Algılama Ele Geçirme” ve “Yeniden Yapılandırma” olarak adlandırılmıştır. Orijinal ölçekte bulunan 8. Madde binişik madde olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin geçerliliği için iki ayrı çalışma grubundan veri toplanmıştır. Birinci çalışma grubu, sağlık sektöründe çalışan 174 kişiden oluşmaktadır. Birinci çalışma grubundan toplanan verilerin analizinde KMO Bartlett testi ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu uygulamada, en iyi uyum değerlerinin iki boyutlu yapı tarafından sağlandığı ortaya çıkarılmıştır. İkinci çalışma grubu, üretim sektöründe çalışan karma bir gruptur ve 227 kişiden oluşmaktadır. İkinci çalışma grubundan elde edilen verilerin analizinde KMO Bartlett testi ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra her iki çalışma grubunun analiz sonuçları karşılaştırılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizleri sonucunda Dinamik Yetenekler ölçeğinin tümü için Cronbach’s Alpha katsayısı ,90; “Algılama Ele Geçirme” alt boyutunun ,87 ve “Yeniden Yapılandırma” alt boyutunun ,83 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, Dinamik Yetenekler ölçeğinin bütün sektörlerde kullanılabilir bir ölçüm aracı özelliği taşıdığı sonucuna varılmıştır (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

3.3. Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri

3.3.1. Açımlayıcı faktör analizi

Ölçek uyarlama çalışmasında kullanılan ölçeğin yapı geçerliğini saptamak için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırma katılımcılarının ölçek maddelerini iyi bir derecede ayırt edebilmeleri için, ölçek maddelerinin toplam korelasyon değerleri ve faktör yük değerlerinin %30 ve daha yüksek olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2007). Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının hesaplanması yoluyla normallik düzeylerine bakılmıştır. Bu doğrultuda çoklu normallik testleri gerçekleştirilmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında yer almasının, normal dağılım gösterdiğinin anlaşılması için yeterli olduğu düşünülmektedir (George & Mallery, 2010). Araştırmada kullanılan örneklemelerin faktör analizi için KMO ve Bartlett testinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğünün test edilmesi amacıyla KMO katsayısı hesaplanmış, normal dağılım gösterip göstermediği Bartlett testi uygulanarak araştırılmıştır. Faktör analizi yapılarak yapılmayacağına ise Bartlett testi sonucu değerlendirilerek karar verilmiştir. Uygulanan analiz teknikleri sonucu elde edilen KMO değerinin “50”

ve daha yüksek, Bartlett testi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir (Jeong, 2004: 70). Araştırmada faktör yük değerlerine faktör analizi ile bakılmıştır. Bu analiz değerleri incelenerek Türkçeye uyarlanan ölçeğin faktör yapısına ve madde sayısına karar verilmiştir.

3.3.2. Güvenirlik analizi

Dinamik yetenekler ölçeğinin güvenilirlik düzeyi Cronbach’s Alpha katsayısı ile test edilmiştir. Cronbach’s Alpha katsayısı ,00 \leq α < 1,00 arasında bir değer almaktadır. Güvenirlik derecesi açısından değer aralıkları şu şekildedir: ,00 \leq α < ,40 güvenilir değil; 40 \leq α < ,60 güvenilirliği düşük; 60 \leq α < ,80 oldukça güvenilir; 80 \leq α \leq 1,00 yüksek derecede güvenilir (Nunnally, 1967). Ayrıca AVE ve CR değerlerine bakılmıştır.

3.3.3. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA)

Doğrulayıcı Faktör Analizi’nde (DFA) modelin yeterli olup olmadığını belirlemek için bazı uyum indeksleri araştırılır. DFA, araştırmanın kuramsal modelinin elde edilen gerçek veriler ile farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek ve aralarındaki güçlü ve zayıf yönleri saptamak amacıyla yapılır. Bu analiz sonuçlarına göre ölçeklerin toplamı ve ölçeklere ait boyutlar incelendiğinde, hepsinin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Mevcut çalışmada, elde edilen verilerin analizinde SPSS 24.0 programı, DFA için AMOS kullanılmıştır. Analiz sonuçları %95 güven düzeyinde ele alınmıştır. Tablo 4’te DFA’da kullanılacak uyum indeksleri, kabul edilebilir değerleri ve indekslerin özellikleri yer almaktadır.

Tablo 4. Uyum İndeksleri

Değerlendirme Göstergesi	Uyum İndeksleri	Açıklama	Değer Aralıkları
Çıkarımsal uyum indeksi	χ^2 / sd	N>200 olduğunda ki-kare serbestlik derecesinin kullanılması gerekmektedir.	$2 < \chi^2/sd \leq 3$: Kabul edilebilir uyum $0 \leq \chi^2/sd \leq 2$: İyi uyum
Alternatif uyum indeksi	RMSEA	Uyum indeksleri arasında en popüler olanı RMSEA’dır	$.00 \leq RMSEA \leq .05$: İyi uyum $.05 \leq RMSEA \leq .08$: Kabul edilebilir uyum
	SRMR	Gözlenen ve tahmin edilen kovaryanslar arasındaki standartlaştırılmış farkı ifade etmektedir.	$0 < SRMR \leq 0.05$: İyi uyum $0.05 < SRMR \leq 0.10$: Kabul edilebilir uyum
Artımlı uyum indeksi	CFI	En fazla kullanılan indekslerden biridir. Önerilen modeli boş modelle karşılaştırma mantığı ile örnekler arasında hiçbir ilişki olmadığını varsayar.	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$: İyi uyum $0.90 \leq CFI \leq 0.95$: Kabul edilebilir uyum
	NNFI(TLI)	Sıfır model ve araştırmacının modelini, serbestlik derecesini katarak negatif yanlılığı düzeltmeye çalışır.	$0.95 \leq NNFI (TLI) \leq 1.0$: İyi uyum $0.90 \leq NNFI (TLI) < .95$: Kabul edilebilir uyum
Tanımlayıcı Uyum İndeksi	AGFI	Örneklem büyüklüğüyle düzenlenmiş GFI uyum indeksidir ve örneklem büyük olduğunda bu indeks kullanılır.	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$: İyi uyum $.85 \leq AGFI < 0.90$: Kabul edilebilir uyum

Kaynakça: Sakallı ve Arkan, 2024.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Tablo 5'te birinci çalışma grubu olan sağlık sektöründen elde edilen 117 katılımcının verilerinin demografik analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5'teki analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan birinci çalışma grubu olan sağlık sektörü çalışanlarının demografik özellikleri şu şekilde özetlenmiştir: Katılımcıların %52,9'unun kadın, %46'sının evli olduğu bulunmuştur. Eğitim düzeyi açısından, katılımcıların %37,9'u ön lisans mezunu olup, bu grup en yüksek oranı temsil etmektedir. Kurumlarındaki çalışma sürelerine göre, %46'sı 1-5 yıl arasında çalışmaktadır, bu da deneyimli bir çalışan profiline işaret etmektedir. Toplam iş deneyiminde ise %39,1'i 4-10 yıl arasında deneyime sahiptir. Tablo 6'da ikinci çalışma grubu olan üretim sektöründen elde edilen 228 katılımcının verilerinin demografik analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan ikinci çalışma grubu olan üretim sektörü çalışanlarının demografik özellikleri şu şekilde özetlenmiştir: Katılımcıların %61,2'sinin kadın ve %75,3'ünün evli olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi açısından, katılımcıların %52'si ön lisans mezunu olup, bu grup en yüksek oranı temsil etmektedir. Kurumlarındaki çalışma sürelerine göre, %48,5'i 1-5 yıl arasında çalışmaktadır. Bu da deneyimli bir çalışan profiline işaret etmektedir. Toplam iş deneyiminde ise %50,2'si 0-3 yıl arasında deneyime sahiptir.

4.2. Katılımcılara İlişkin Açıklayıcı Bulgular

Dinamik yetenekler ölçek uyarlama çalışmasının katılımcıları olan sağlık ve üretim sektörü çalışanlarının verilerinin analizi sonucu, bazı açıklayıcı istatistik bulgulara ulaşılmıştır. Tablo 7'de katılımcılara ait açıklayıcı istatistik bulgular sunulmuştur.

Tablo 7 incelendiğinde, araştırma katılımcılarının dinamik yetenekler ölçeği ve alt boyutlarından ortalamadan (Ort.=3) yüksek değerler aldıkları görülmektedir. Katılımcılara ait ortalamaların birbirine yakın ve görece olarak Algılama, Ele

Tablo 5. Birinci Çalışma Grubunun (Sağlık Sektörü) Demografik Analiz Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	Frekans (N=174)	%
Cinsiyet	Kadın	92	52,9
	Erkek	82	47,1
Medeni Durum	Bekar	80	46,0
	Evli	94	54,0
Öğrenim Durumu	Lise	30	17,2
	Ön lisans	66	37,9
	Lisans	51	29,3
Kurumunuzdaki Çalışma Süresi	Lisansüstü	27	15,5
	1 yıldan az	47	27,0
	1-5 yıl arası	80	46,0
Toplam İş Deneyimi	6-10 yıl arası	29	16,7
	10 yıl ve üzeri	18	10,3
	0-3 yıl arası	52	29,9
	4-10 yıl arası	68	39,1
	11-20 yıl arası	44	25,3
	21 yıl ve üzeri	10	5,7

Tablo 6. İkinci Çalışma Grubunun (Üretim Sektörü) Demografik Analiz Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	Frekans (N=174)	%
Cinsiyet	Kadın	139	61,2
	Erkek	88	38,8
Medeni Durum	Bekar	56	24,7
	Evli	171	75,3
Öğrenim Durumu	Lise	69	30,4
	Ön lisans	118	52,0
Kurumunuzdaki Çalışma Süresi	Lisans	40	17,6
	1 yıldan az	84	37,0
	1-5 yıl arası	110	48,5
Toplam İş Deneyimi	6-10 yıl arası	24	10,6
	10 yıl ve üzeri	9	4,0
	0-3 yıl arası	114	50,2
	4-10 yıl arası	71	31,3
	11-20 yıl arası	34	15,0
	21 yıl ve üzeri	8	3,5

Tablo 7. Katılımcılara Ait Açıklayıcı İstatistik Bulgular

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	SS
Algılama Ele Geçirme	401	1,29	5,00	3,6006	,77173
Yeniden Yapılandırma	401	1,00	5,00	3,6266	,80799
Toplam Ölçek	401	1,36	5,00	3,6101	,71931

Geçirme ve Yeniden Yapılandırma eğilimlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

4.3. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Öncelikle ölçeğin Türkçe geçerliliğinin sağlanması için her maddenin normal dağılıma sahip olup olmadığına bakılmış, normal dağıldığı tespit edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizinde ilk olarak örneklemin analiz için yeterli olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla KMO değerine bakılmıştır ve KMO sonucu 0,92 olarak saptanmıştır. Böylece örneklemin mükemmel olduğu bulgulanmıştır. KMO değerinin 0,50'den yüksek çıkması gerekmektedir (Tavşancıl, 2014). Analiz sonuçları bu şartı sağlamaktadır. Daha sonra Bartlett's Test of Sphericity testine bakılmıştır. Sonuç $p < 0,05$ olarak tespit edilmiştir. Bu test istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ise bu durumda veri setindeki değişkenler arasında yeterli düzeyde korelasyon olduğu ve faktör analizine uygun olduğu söylenebilir (Karasar, 2008).

Ölçeğin Türkçe formu toplam 401 çalışana ($n_1=174$, $n_2=227$) uygulanmıştır. Araştırmada orijinal ölçekte bulunan 12 madde için faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı ve daha sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Önce Türkçe geçerliliğine uygun olup olmadığını kontrol etmek için Açımlayıcı Faktör analizi yapılmıştır. Burada bulunan maddelerin aralarındaki korelasyona bakılarak ölçeğin Türkçe uyarlamasının en doğru şekilde yapılması sağlanmıştır. Daha sonra bulunan maddeler üzerinden DFA yapılmıştır. Daha sonra Cronbach's Alpha, AVE ve CR değerleri bulunarak her açıdan

güvenirliliği ve geçerliliği sağlanmıştır. Faktör analizi sonuçları, orijinal ölçeğin üç boyutlu faktör yapısının yeterli uyum değerlerini sağlamadığını göstermiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında 2 faktörlü yapı tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda ölçek maddelerinin faktör yükleri nedeniyle 8. madde binişik madde olduğu için ölçekten çıkarılmıştır (Şimşek, 2007). Daha sonra analiz sonuçları tekrar incelenmiştir. Analiz sonuçları, ölçeğin 11 maddelik haliyle yeterli uyum değerlerine ulaştığını saptamıştır. Ölçeğin ortaya çıkarılan iki faktörlü ve 11 maddeli yapısının, toplam varyansın %60'ını açıkladığı görülmüştür. Çıkarılan 8. maddeden sonra yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde Pattern Matrix'ine göre iki ana alt boyut belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2010). Faktör analizi, çok sayıda maddeyi belirli faktörler altında toplamaktır (Karasar, 2008). Birinci alt boyut; "Algılama Ele Geçirme" olarak isimlendirilmiştir ve bu alt boyut 1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7. maddeleri kapsamaktadır. İkinci alt boyut, "Yeniden Yapılandırma" olarak isimlendirilmiştir ve bu alt boyut da 8, 9, 10 ve 11. maddeleri kapsamaktadır. Her iki alt boyut da organizasyonların çalışan, operasyonel süreçler ve yenilikçi değişim kapasitelerini değerlendirmeye olanak tanımaktadır. "Algılama Ele Geçirme" alt boyutu, bir organizasyonun çalışan ve operasyonel odaklılık düzeyini ölçmektedir. Birinci alt boyut çalışanların katılımı, müşteri odaklı süreçler, en iyi uygulamaların benimsenmesi ve operasyonel veri

Tablo 8. Binişik Maddeler Çıkarıldıktan Sonraki AFA Sonucu

Ölçek Maddeleri	Algılama & Ele geçirme	Yeniden Yapılandırma
M1. Çalışanlar, mesleki kuruluşların (Meslek Odaları vs.) faaliyetlerine katılırlar.	,74	.
M2. Hedef pazar segmentlerini, değişen müşteri ihtiyaçlarını ve müşteri yeniliklerini belirlemek için yerleşik süreçleri kullanırsınız.	,83	.
M3. Sektörümüzdeki en iyi uygulamaları gözlemlediniz.	,80	.
M4. Faaliyetlerimiz ve operasyonel çevremiz hakkında ekonomik bilgi (veri) toplarsınız.	,77	.
M5. Müşterilerimize çözüm bulmak için yatırım yaparsınız.	,54	.
M6. Sektörümüzdeki en iyi uygulamaları benimseriz.	,55	.
M7. Çalışanların bildirdiği eksiklikleri gidermeye çalışırsınız.	,56	.
M8. Yeni tür yönetim yöntemleri uygularsınız.	.	,87
M9. Yeni veya önemli ölçüde değiştirilmiş pazarlama yöntem ve stratejilerini uygularsınız.	.	,79
M10. İş süreçlerinizi önemli ölçüde yenilersiniz.	.	,80
M11. Hedeflerimize ve amaçlarımıza ulaşmanın yeni veya büyük ölçüde değiştirilmiş yollarını uygularsınız.	.	,66

toplama yeteneklerini kapsamaktadır. “Yeniden Yapılandırma” ikinci alt boyutu bir organizasyonun yenilik ve stratejik değişim kapasitesini ölçmektedir. Bu alt boyut, yenilikçi yönetim yöntemlerinin uygulanması, pazarlama stratejileri ve iş süreçlerindeki önemli değişiklikleri kapsamaktadır.

4.4. Korelasyon Analizi

Tablo 9’da maddeler arası korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 9’a göre ölçeğin içerisindeki her maddenin birbiriyle korelasyon içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu korelasyonun ne çok fazla ne de çok düşük olması istenmektedir. Tablo 9’da görüldüğü gibi orta boyutta bir korelasyon bulunarak ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sağlanmış bulunmaktadır.

olması, AVE değerinin ortalama yapının gösterge varyansının yarısından fazlasını açıkladığını ifade etmektedir (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017; Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019; Henseler vd., 2016).

Tablo 10’da Dinamik Yetenekler Ölçeği’nin ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi değerleri verilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı için hesaplanan, ölçeğin ve iki alt boyutun Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı değerleri Tablo 10’da verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, Dinamik Yetenekler Ölçeği’nin Cronbach’s Alpha değeri ,90; Algılama Ele Geçirme alt boyutunun ,87 ve Yeniden Yapılandırma alt boyutunun ,83 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, ölçeğin ve alt boyutlarının yüksek güvenilirlikte olduğunu ortaya koymaktadır (Uzunsakal & Yıldız, 2018).

Tablo 9. Maddeler Arası Korelasyon Analizi

	M1	M2	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M3	M4	
Korelasyon	M1	1,000										
	M2	,536*	1,000									
	M5	,267*	,358*	1,000								
	M6	,349*	,422*	,612*	1,000							
	M7	,380*	,429*	,506*	,576*	1,000						
	M8	,313*	,329*	,309*	,424*	,387*	1,000					
	M9	,334*	,367*	,401*	,478*	,428*	,588*	1,000				
	M10	,319*	,364*	,411*	,503*	,531*	,556*	,591*	1,000			
	M11	,365*	,362*	,384*	,397*	,443*	,469*	,489*	,578*	1,000		
	M3	,406*	,510*	,520*	,514*	,529*	,339*	,440*	,428*	,449*	1,000	
	M4	,457*	,511*	,423*	,547*	,522*	,339*	,426*	,438*	,392*	,604*	1,000

*. Sig.(1-tailed) = ,000; a. Determinant = ,007

Tablo 10. Dinamik Yetenekler Ölçeği’nin ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizi Değerleri

Ölçek ve Boyutları	Maddeler	Cronbach Alfa Katsayısı
Algılama Ele Geçirme	7	,87
Yeniden Yapılandırma	4	,83
Dinamik Yetenekler Ölçeği	11	,90

4.5. İç Tutarlık Güvenirliği

Ölçeğin iç tutarlık güvenilirliği, Cronbach’s Alpha değeri sonucuna göre tespit edilmektedir. Ölçeğin hesaplanan AVE değeri yakınsak geçerlik, CR değeri ise bileşik güvenilirlik değerlerini ifade etmektedir. Cronbach’s Alpha gösterge yapıları karşılıklı korelasyonlara dayalı güvenilirlik tahmini sağlarken, CR değerleri gizil yapının tutarlılığını ifade eder. Araştırmalarda genel olarak AVE değeri (AVE > 0,50) 0,50’den büyük ve CR değeri (0,70 < CR < 0,95) 0,70 ile 0,95 arasındaki değerlerde olması arzu edilen bir durumu gösterir (Aburumman, Omar, Shbail, & Aldoghan, 2023; Henseler, Hubona, & Ray, 2016). AVE değerinin ise 0,50’den büyük

Yapılan analizler sonucu elde edilen AVE değeri 0,66 ve CR değeri 0,84 olarak hesaplanmıştır. AVE değeri 0,50’den büyüktür. Bu bulgu AVE değerinin ortalama yapının gösterge varyansının yarısından fazlasını açıkladığını ifade etmektedir. CR değeri (0,70 < 0,84 < 0,95) 0,70 ile 0,95 arasında bir değere sahiptir (Aburumman vd., 2023; Henseler vd., 2016). Bu çalışmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde, iç tutarlılığa ilişkin güvenilirlik değerlerinin ve AVE değerlerinin literatürde kabul edilen sınırlar içerisinde oldukları gözlemlenmektedir. Analiz sonuçlarına göre yakınsak geçerlik (AVE) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri, ölçeğin güvenilir olduğu göstermektedir.

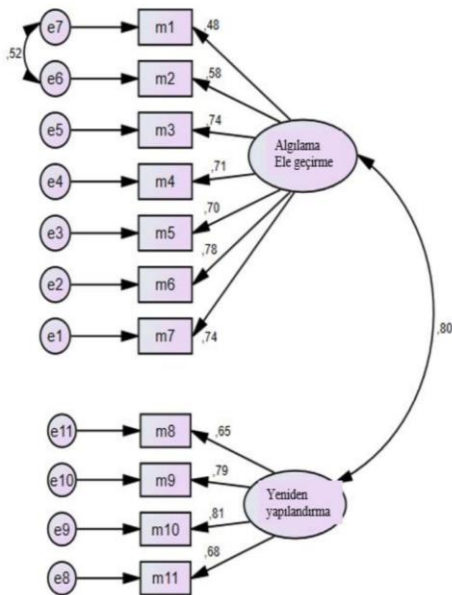
4.6. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Dinamik Yetenekler Ölçek uyarlama çalışmasında, DFA'nın doğruluğunu arttırmak amacıyla iki farklı çalışma grubu ile araştırma yapılmıştır (Tavşancıl, 2014). Birinci çalışma grubu, sağlık sektörü çalışanları ve ikinci çalışma grubu, üretim sektörü çalışanlarıdır. İki grupta da Türkçe geçerliliği test edilmiştir.

4.6.1. Birinci çalışma grubu, sağlık sektörü DFA sonuçları

Birinci çalışma grubu olarak, 174 katılımcıdan elde edilen verilere DFA uygulanmıştır. Şekil 1'de sağlık sektörü çalışanlarının DFA sonuçlarına yer verilmiştir. Önce Türkçe geçerliliğine uygun olup olmadığını kontrol etmek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Burada bulunan maddelerin aralarındaki korelasyona bakılarak, ölçeğin Türkçe uyarlamasının en doğru bir şekilde yapılması sağlanılmıştır. Daha sonra bulunan maddeler üzerinden DFA yapılmıştır ve ardından Cronbach's Alpha değeri bulunarak her açıdan güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmıştır.

DFA'da faktör yük değerlerinin 0,30'un altında olmaması tercih edilmektedir. Buna göre Şekil 1'e bakıldığında, faktör yük değerlerinin 0,48- 0,81 arasında yer aldığı anlaşılmaktadır. Modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde (χ^2/sd : 1,56 iyi uyum; SRMR: 0,46 iyi uyum; AGFI: 0,90 iyi uyum; CFI: ,98 iyi uyum; RMSEA: ,56 kabul edilebilir uyum; TLI: ,97 iyi uyum) elde edilen değerlerin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Ölçeğin Türkçe uyarlaması, sağlık sektörü çalışanlarında başarılı bulunmuştur.

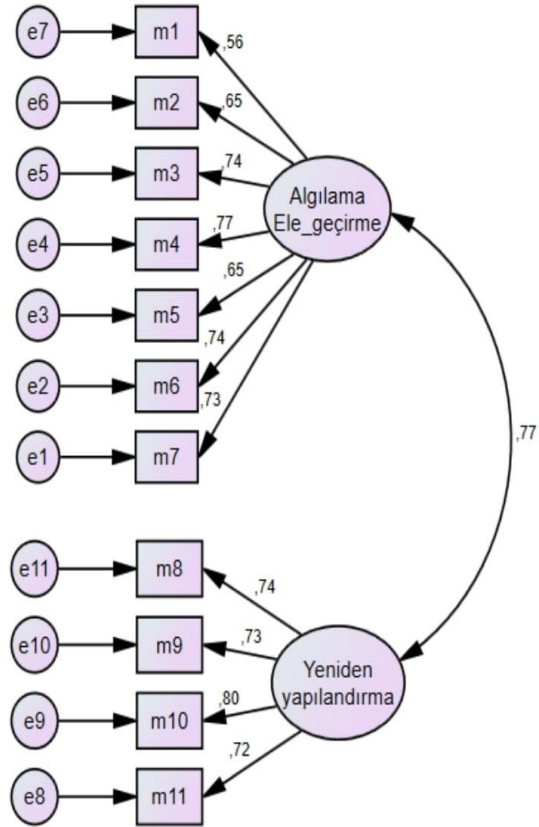


Şekil 1. Birinci Çalışma Grubu Sağlık Sektörü Çalışanlarının DFA Sonuçları

4.6.2. İkinci çalışma grubu, üretim sektörü çalışanları DFA sonuçları

İkinci çalışma grubu olarak üretim sektöründen 227 katılımcıdan elde edilen verilere DFA uygulanmıştır. Şekil 2'de üretim sektörü çalışanlarının DFA sonuçlarına yer verilmiştir.

Şekilde yer alan faktör yüklerine bakıldığında, 0,56-0,80 arasında değiştiği görülmektedir ve hepsi kabul edilebilir yüklerdir. Modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde (χ^2/sd : 2,14 kabul edilebilir uyum; SRMR: 0,42 iyi uyum; AGFI: 0,89 kabul edilebilir uyum; CFI: ,96 iyi uyum; RMSEA: ,71 kabul edilebilir uyum; TLI: ,94 kabul edilebilir uyum) elde edilen değerlerin kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Ölçeğin Türkçe uyarlaması, üretim sektörü çalışanlarında başarılı bulunmuştur.



Şekil 2. Üretim Sektörü Çalışanlarının DFA Sonuçları

Dinamik Yetenekler Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması için yapılan tüm analizler sonucunda oluşan nihai ölçek, iki alt boyuttan ve 11 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması, Tablo 11'da sunulmuştur.

olan sağlık sektörü ve ikinci çalışma grubu olan üretim sektörü katılımcılarının analiz sonuçlarının genel olarak yüksek seviyelerde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu açıdan “Algılama Ele Geçirme” ve “Yeniden yapılandırma” boyutlarının analiz sonuçlarının yüksek olması; katılımcıların

Tablo 11. Dinamik Yetenekler Ölçeği Türkçe Uyarlaması

Ölçek Boyutları	Madde No.	Ölçek Maddeleri
Algılama Ele Geçirme	1	Çalışanlar, mesleki dernek faaliyetlerine katılırlar.
	2	Hedef pazar segmentlerini, değişen müşteri ihtiyaçlarını ve müşteri yeniliklerini belirlemek için yerleşik süreçleri kullanırız.
	3	Sektörümüzdeki en iyi uygulamaları gözlemleriz.
	4	Faaliyetlerimiz ve operasyonel çevremiz hakkında ekonomik bilgi (veri) toplarız.
	5	Müşterilerimize çözüm bulmak için yatırım yaparız.
	6	Sektörümüzdeki en iyi uygulamaları benimseriz.
	7	Çalışanların bildirdiği eksiklikleri gidermeye çalışırız.
Yeniden Yapılandırma	8	Yeni tür yönetim yöntemleri uygularız.
	9	Yeni veya önemli ölçüde değiştirilmiş pazarlama yöntem veya stratejilerini uygularız.
	10	İş süreçlerini önemli ölçüde yenileriz.
	11	Hedeflerimize ve amaçlarımıza ulaşmanın yeni veya büyük ölçüde değiştirilmiş yollarını uygularız.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Dinamik Yetenekler Ölçek uyarlama çalışmasında, yazında yeni bir kavram olan “Dinamik Yetenekler” kavramının açıklanmasına odaklanılmış ve bu yapının ölçülmesinde kullanılan bir ölçeğin ulusal yazına kazandırılması için güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır.

Ölçeğin geçerliğinin test edilmesi için yapı geçerliğine bakılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda, üç faktörlü yapının uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerden düşük çıktığı görülmüştür. Türkçe uyarlamasında iki faktörlü yapı benimsenmiş ve ölçek alt boyutları, “Algılama Ele Geçirme” ve “Yeniden Yapılandırma” olarak adlandırılmıştır. Ölçek maddelerinden faktör yükü düşük olan “Ele Geçirme” boyutundaki 8. madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddenin “Ele Geçirme” boyutuna katkı yapmaması, ölçek boyutlarından özellikle “Algılama” ve “Ele Geçirme” boyutlarının bazı noktalarda benzerlik göstermesinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir.

Yapılan analizler sonucunda, dinamik yetenekler ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu saptanmıştır. Dinamik yetenekler ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasında katılımcılara ilişkin açıklayıcı istatistikler incelendiğinde; birinci çalışma grubu

örgütlerinin değişim ve dönüşüme açık ve esnek bir yapıda olduklarını ifade etmektedir. Bunun yanı sıra, hızla değişen dünyada örgütlerin teknolojik ve dijital yeniliklere uyum sağlamak, hızlı, çevik ve dinamik olmak gibi zorunlulukları bulunmaktadır.

Dinamik Yetenekler ölçeğinin ve alt boyutlarının iç tutarlılığına ilişkin elde edilen Cronbach's Alpha değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizleri sonucunda Dinamik Yetenekler ölçeğinin tümü için Cronbach's Alpha katsayısı ,90; “Algılama Ele Geçirme” alt boyutu için ,87 ve “Yeniden Yapılandırma” alt boyutu için ,83 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, ölçeğin ve alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2014).

Bu ölçeğin araştırmalarda kullanılacak olması, giderek artan dinamik yetenekler yaklaşımı bakış açısının ön plana çıktığı işletmelerin dinamik yeteneklerinin tespit edilmesini sağlayacaktır. Dinamik yeteneklerini geliştirilen ve etkin bir şekilde kullanan işletmelerde, rekabet üstünlüğü ve yenilikçi kültürün gelişmesi söz konusu olabilecektir. Ayrıca çevrede gelişen değişimlerin algılanması ve ele geçirilmesi, yönetsel kararların alınmasında kolaylık sağlayacaktır. Türkçeye uyarlanan Dinamik Yetenekler ölçeğinin diğer örgütsel alanlarda yapılacak gelecekteki araştırmalara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada dinamik yetenekler ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışmasında elde edilen geçerlilik ve güvenilirlik bulguları, araştırmanın yürütüldüğü katılımcılar çerçevesinde sınırlılık taşımaktadır. Ölçeğin nicel ve nitel olarak farklılaşmış örneklerde kullanılması, geçerlilik ve güvenilirlik konusunda daha güçlü ve genellenebilir bulgulara ulaşılabilme sürecinde önem arz etmektedir. Dinamik yetenekler değişkeni ile örgütsel önem taşıyan diğer değişkenlerin birlikte kullanıldığı çalışmalar yapılabilir. Örneğin; örgütsel direnç, örgütsel değişim, örgütsel inovasyon, değişime direnç vb. önemli değişkenler kullanılarak araştırmalar yapılabilir ve araştırma sonuçları birbiriyle karşılaştırılabilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu çalışma için İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu kararı ile 2024/24 sayılı ve 24.04.2024 tarihli, Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Aburumman, O. J., Omar, K., Shbail, M. A. & Aldoghan, M. (2023). *How to deal with the results of PLS-SEM?* B. Alareeni and A. Hamdan (Eds.): ICBT 2022, Lecture Notes in Networks and Systems (LNNS), 495, 1196-1206.
- Albats E, Podmetina D, & Vanhaverbeke W (2023). Open innovation in SMEs: A process view towards business model innovation. *J Small Bus Manag*, 61(6), 2519–2560. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1913595>
- Ambrosini, V., & Bowman, C. (2009). What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic management?. *International Journal of Management Reviews*, 11(1), 29-49. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00251.x>
- Barney JB. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management* 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. New York: John Wiley & Sons Pub.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Veri analizi el kitabı* (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., & Giovando, G. (2023). Digital workplace and organization performance: Moderating role of digital leadership capability. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 100334. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100334>
- Danneels, E. (2011). Trying to become a different type of company: Dynamic capability at Smith Corona. *Strategic Management Journal*, 32(1), 1-31. <https://doi.org/10.1002/smj.863>
- 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>
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference*, 17.0 update (10/a). India: Pearson Education.
- Gumusluoglu, L., & Acur, N. (2016). Fit among business strategy, strategy formality, and dynamic capability development in new product development. *European Management Review*, 13(2), 107-123. <https://doi.org/10.1111/emre.12070>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Second Edition.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of

- PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., Hubona, G. & Ray, P. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Heubeck, T. (2023). Managerial capabilities as facilitators of digital transformation? Dynamic managerial capabilities as antecedents to digital business model transformation and firm performance. *Digital Business*, 3(1), 100053. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2023.100053>
- Jantunen, A., Ellonen, H. K., & Johansson, A. (2012). Beyond appearances—do dynamic capabilities of innovative firms actually differ?. *European Management Journal*, 30(2), 141-155. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.10.005>
- Jiang, W., Mavondo, F., & Zhao, W. (2020). The impact of business networks on dynamic capabilities and product innovation: The moderating role of strategic orientation. *Asia Pacific Journal of Management*, 37, 1239-1266. <https://doi.org/10.1007/s10490-018-9628-2>
- Jeong, J. (2004). *Analysis of the factors and the roles of hrd in organizational learning styles as identified by key informants at selete corporations in the republic of Korea*. (Unpublished doctoral dissertation). Texas A&M University. Major Subject: Educational Human Resource Development, ABD.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive Organizational Behavior*, 1(2), 9-24.
- Mikalef, P., Krogstie, J., Pappas, I. O., & Pavlou, P. (2020). Exploring the relationship between big data analytics capability and competitive performance: The mediating roles of dynamic and operational capabilities. *Information & Management*, 57(2), 103169. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.05.004>
- Nasiri, M., Ukko, J., Saunila, M., & Rantala, T. (2020). Managing the digital supply chain: the role of smart technologies. *Technovation* 96, 102121. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137433>
- Nguyen, H. T., Pham, H. S. T., & Freeman, S. (2023). Dynamic capabilities in tourism businesses: antecedents and outcomes. *Review of Managerial Science*, 17(5), 1645-1680. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00567-z>
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory*. McGraw-Hill, Inc., 1. Baskı, New York.
- Nylén, D., & Holmström, J. (2015). Digital innovation strategy: A framework for diagnosing and improving digital product and service innovation. *Business Horizons*, 58(1), 57-67. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.09.001>
- Pavlou, P. A., & El Sawy, O. A. (2011). Understanding the elusive black box of dynamic capabilities. *Decision Sciences*, 42(1), 239-273. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2010.00287.x>
- Peteraf, M. A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. *Strategic Management Journal*, 14(3), 179-191.
- Sakallı, A. E., & Arıkan, S. (2024). The relationship of Value dimensions in Turk Society with fatalistic tendencies, safety motivation, risk perception and safety performance. *Heliyon*, 10(9).
- Suluk, J., Miroshnychenko, I., Kammerlander, N., & De Massis, A. (2021). Family influence and digital business model innovation: The enabling role of dynamic capabilities. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(4), 867-905. <https://doi.org/10.1177/1042258721998946>
- Sousa-Zomer, T. T., Neely, A., & Martinez, V. (2020). Digital transforming capability and performance: A microfoundational perspective. *International Journal of Operations & Production Management*, 40(7/8), 1095-1128. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-06-2019-0444>
- Şimşek, Ö. (2007). *Marmara öğrenme stilleri ölçeği'nin geliştirilmesi ve 9-11 yaş çocuklarının öğrenme stillerinin incelenmesi* (Unpublished doctoral dissertation), Marmara Üniversitesi, Turkey.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (5. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28, 1319-1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Teece, D. J. (2018). Dynamic capabilities as (workable) management systems theory. *Journal of Management and Organization*, 24(3), 359-368. <https://doi.org/10.1017/JMO.2017.75>
- Teece, D. J., & Leih, S. (2016). Uncertainty, innovation and dynamic capabilities: An introduction. *California Management Review*, 58(4), 5-12. <https://doi.org/10.1525/cmr.2016.58.4.5>
- Teece, D. J., & Pisano, G. (1994). The dynamic capabilities of firms: An introduction. *Industrial and Corporate Change*, 3(3), 537-556. <https://doi.org/10.1093/icc/3.3.537-a>
- Teece, D. J., Peteraf, M., & Leih, S. (2016). Dynamic capabilities and organizational agility: Risk,

- uncertainty, and strategy in the innovation economy. *California Management Review*, 58(4), 13–35. <https://doi.org/10.1525/cmr.2016.58.4.13>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097)
- Tekindal, S. (2009). *Duyuşsal özelliklerin ölçülmesi için araç oluşturma*. Ankara: Pegem Akademi.
- Uzunsakal, E., & Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Wang, M., & Li, R. (2013, August). *The study on the dimensions of dynamic capability of enterprises*. In 2013 International Conference on Advanced ICT and Education (ICAICTE-13) (pp. 250-254). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icaicte.2013.53>
- Wilden R, Gudergan SP, Nielsen BB, & Lings I (2013). Dynamic capabilities and performance: Strategy, structure and environment. *Long Range Plann*, 46(1-2),72–96. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.12.001>
- Wu, S., & Gao, H. (2022). How Internal IT capability affects open innovation performance: from dynamic capability perspective. *Sage Open*, 12(1), 21582440211069389. <https://www.emerald.com/insight/1462-6004.htm>
- Zahra, S. A., Sapienza, H. J., & Davidsson, P. (2006). Entrepreneurship and dynamic capabilities: A review, model and research agenda. *Journal of Management studies*, 43(4), 917-955. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00616.x>
- Zhou, W. C., Yan, D., & Sun, S. L. (2022). Climbing the ladder: Inward sourcing as an upgrading capability in global value chains. *Research Policy*, 51(3), 104439. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104439>