Birey Düzeyinde ?li?kisel ve Operasyonel Rezilyans (Yine/Yenilenme) Kapasitesi Ölçe?i

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Birey Düzeyinde ?li?kisel ve Operasyonel Rezilyans (Yine/Yenilenme) Kapasitesi Ölçe?i*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=17978

ARABPSYCHOLOGY.COM

Öz

Birey Düzeyinde ?li?kisel ve Operasyonel Rezilyans (Yine/Yenilenme) Kapasitesi Ölçe?i, çal??anlar?n örgütsel aksakl?klar ve kriz durumlar?nda i?levlerini sürdürme, kendilerini yenileme ve sosyal a?lar?n? kullanma yeteneklerini ölçmek amac?yla geli?tirilmi? bir psikometrik araçt?r. Bu ölçek, özellikle i?letme ara?t?rmalar? ba?lam?nda bireysel rezilyans kavram?n?n hem operasyonel (görev odakl?) hem de ili?kisel (sosyal sermaye odakl?) boyutlar?n? kapsamaktad?r. Ölçek, Gerçek ve Börekçi (2017) taraf?ndan yap?lan kapsaml? bir ölçek geli?tirme çal??mas? sonucunda ortaya konulmu?tur.

Anahtar Kelimeler

Rezilyans, Bireysel Rezilyans, Operasyonel Kapasite, ?li?kisel Kapasite, Ölçek Geli?tirme, ??letme Ara?t?rmalar?, Kriz Yönetimi, Yenilenme Kapasitesi.

Yazarlar

Merve Gerçek, D. Y. Börekçi

Amaç

Bu ölçe?in temel amac?, bireylerin i? ortam?nda kar??la?t?klar? öngörülemeyen veya olumsuz durumlara (krizler, aksamalar, ko?ul de?i?iklikleri) kar?? gösterdikleri uyum, toparlanma ve adaptasyon yetene?ini, yani rezilyans kapasitesini sistematik olarak ölçmektir. Ölçek, bu kapasiteyi iki ana bile?en üzerinden incelemektedir: operasyonel rezilyans (i? hedeflerini sürdürme ve sorun çözme becerisi) ve ili?kisel rezilyans (sosyal a?lar? ve deneyimleri kullanarak ö?renme ve i?birli?i yapma becerisi).

Ölçek, yöneticilere ve ara?t?rmac?lara, çal??anlar?n kriz dönemlerindeki performanslar?n? ve dayan?kl?l?klar?n? de?erlendirmede standartla?t?r?lm?? ve güvenilir bir araç sunmay? hedeflemektedir. Bu sayede, kurumlar?n genel dayan?kl?l???n? art?racak bireysel geli?im alanlar? belirlenebilir.

Yap?

Birey Düzeyinde ?li?kisel ve Operasyonel Rezilyans Kapasitesi Ölçe?i, bireyin i? çevresindeki zorluklarla ba?a ç?kma ve kendini yenileme yetene?ini ölçen çok boyutlu bir yap?y? temel al?r. Ölçek, Ke?fedici Faktör Analizi (KFA) ve Do?rulay?c? Faktör Analizi (DFA) sonucunda dört temel faktör alt?nda toplanan 18 maddeden olu?maktad?r.

Bu dört faktör, hem görevlerin devaml?l???na (operasyonel) hem de sosyal kaynaklar?n

ARABPSYCHOLOGY.COM

kullan?m?na (ili?kisel) odaklanarak, bireysel dayan?kl?l???n kapsaml? bir resmini çizer. Bu yap?, sadece zorluklara dayanmay? de?il, ayn? zamanda olumsuzluklardan ders ç?kararak gelecekteki performans? güçlendirme yetene?ini de ölçmektedir.

Geçerlik

Ölçe?in yap? geçerli?i, Do?rulay?c? Faktör Analizi (DFA) kullan?larak test edilmi?tir. DFA uyum indeksi de?erleri, modelin kabul edilebilir uyuma sahip oldu?unu göstermi?tir.

Yap?lan analizlerde, modelin uyum de?erleri düzeltme önerileri yap?lmadan kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdi?i için herhangi bir düzeltme yap?lmas? gerekli görülmemi?tir. Bu sonuçlar, Ke?fedici Faktör Analizi (KFA) sonucu ortaya konulan 18 maddeli ve 4 faktörlü yap?n?n geçerli oldu?unu ve teorik yap?y? do?rulad???n? göstermektedir.

Güvenirlik

Ölçe?in güvenirlik analizleri, iç tutarl?l?k temelinde de?erlendirilmi?tir. Genel ölçe?in, birinci ve ikinci faktörlerin yüksek düzeyde güvenilir oldu?u tespit edilmi?tir.

Üçüncü ve dördüncü faktörler ise yap?lan güvenilirlik analizleri sonucunda yeterli güvenilirlik düzeyine sahip oldu?u sonucuna var?lm??t?r. Bu bulgular, ölçe?in farkl? alt boyutlarda dahi tutarl? sonuçlar üretebildi?ini ve ölçümde kararl?l?k gösterdi?ini i?aret etmektedir.

Faktör Analizi

Ölçek geli?tirme sürecinde hem Ke?fedici Faktör Analizi (KFA) hem de Do?rulay?c? Faktör Analizi (DFA) kullan?lm??t?r. KFA, ölçe?in ba?lang?çtaki madde havuzundan 4 faktörlü, 18 maddelik nihai yap?y? ortaya ç?karm??t?r.

Daha sonra uygulanan DFA, bu 4 faktörlü yap?n?n (ili?kisel ve operasyonel rezilyans boyutlar?n? temsil eden) verilerle uyumunu do?rulam??t?r. Bu iki a?amal? analiz süreci, ölçe?in psikometrik aç?dan sa?lam bir yap?ya sahip oldu?unu kan?tlam??t?r.

Araç

Test Türü: Geli?tirme

Format: 5'li Likert

Mevcut Dil: Türkçe

Popülasyon Grubu: Çal??an Bireyler

ARABPSYCHOLOGY.COM

Ya? Grubu: Belirtilmemi? (Yeti?kin Çal??anlar)

Popülasyon Detaylar?: ??letme ba?lam?nda görev yapan profesyoneller ve çal??anlar.

Test Metodolojisi: Ölçek Geli?tirme Çal??mas? (KFA ve DFA kullan?larak)

Anahtar Kelimeler

Rezilyans Kapasitesi, ??letme Psikolojisi, Organizasyonel Dayan?kl?l?k, Personel Yönetimi, Psikometrik Özellikler, 4 Faktörlü Yap?, DFA.

?zinler, Ücret ve Test Y?l?

Ölçek, 2017 y?l?nda yay?mlanm??t?r. Ölçe?in kullan?m? ve izinleri hakk?nda bilgi almak için sorumlu yazar Merve Gerçek ile ileti?ime geçilmelidir.

Sorumlu Yazar ?leti?im: merve.gercek@kocaeli.edu.tr

Kaynaklar

Gerçek, M. ve Börekçi, D. Y. (2017). Birey düzeyinde ili?kisel ve operasyonel rezilyans (yine/yenilenme) kapasitesi: Bir ölçek geli?tirme çal??mas?. ??letme Ara?t?rmalar? Dergisi, 9(3), 149-176. doi: 10.20491/isarder.2017.293
Makalenin tam metnine bu ba?lant?dan ula??labilir: isarder.org

Ölçe?in orijinal PDF dosyas? a?a??dan indirilebilir: birey-duzeyinde-iliskisel-ve-operasyonel-rezilyans-yineyenilenme-kapasitesi-olcegi-toad.pdf

Birey Düzeyinde ?li?kisel ve Operasyonel Rezilyans (Yine/Yenilenme) Kapasitesi Ölçe?i Maddeleri

ÖNEML?: A?a??daki ölçek maddeleri orijinal dilinde korunmu? olup hiçbir ?ekilde de?i?tirilmemi?tir.

Gerekti?inde i?in aksamas?na engel olmak için yöneticimin ve i? arkada?lar?m?n sorumluluklar?n? geçici olarak devralabilirim.
Normal d??? durumlarda (kriz, elektrik kesintisi, çal??ma ko?ullar?nda de?i?iklik vb.) i? hedeflerimi gerçekle?tirmeye çal???r?m.
Kritik görev ve sorumluluklar?m? kriz durumlar?nda mutlaka yerine getirmeye çal???r?m.
??e gelemedi?im zaman, i?lerimin aksamamas? için yerime bir çal??ma arkada??m? ayarlamaya çal???r?m.
??imi yaparken bana engel olan bir durumla kar??la??rsam sorunu çözmek için yeni yollar arar?m.

ARABPSYCHOLOGY.COM

Problem çözme ve sorun gidermede kurum d???ndan ilgili kaynaklar? bulabilirim ve kullanabilirim.
Ola?and??? aksamalar oldu?unda inisiyatif kullanarak (kendi kararlar?m? vererek) i?imi devam ettirebilirim.
??le ilgili ya?ad???m olumsuzluklardan yeni ?eyler ö?renmi? olarak ç?kar?m.
Kar??la?t???m zorluklar?n gelecekte beni daha güçlü yapabilece?ini bilirim.
Çal??ma arkada?lar?m?n ve yöneticilerimin deneyimlerinden kendime dersler ç?kar?r?m.
Olumsuzluklarla kar??la?t???mda ba?kalar?n?n deneyimlerinden yararlanmaya çal???r?m.
Çal??ma arkada?lar?m?n ve yöneticilerimin önerilerini i?ime uygulamaktan çekinmem.
Zor kararlar al?rken benimkinden farkl? bak?? aç?lar?na da ba?vurarak en son karar?m? veririm.
Çal??ma arkada??m?n benden daha iyi bir yöntem kulland???n? görürsem onu kendi i?imde de kullan?r?m.
??imi daha iyi yapabilmek için i? arkada?lar?mla ve üstlerimle i?birli?i yapar?m.
Ola?and??? durumlarda ihtiyac?m olabilece?ini dü?ünerek i? çevremdeki yeni insanlarla ili?kiler kurmaya özen gösteririm.
Kriz durumlar?nda i? ili?kilerimin bana engel olmas?n? istemem.
Uzun dönemli i? ili?kilerinin k?sa dönemli olanlar?na göre daha olumlu etkileri olaca??n? dü?ünürüm.

ARABPSYCHOLOGY.COM