

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

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *Birey Düzeyinde ?li?kisel ve Operasyonel Rezilyans (Yine/Yenilenme) Kapasitesi Ölçe?i*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=17978>

Öz

Birey Düzeyinde İlişkisel ve Operasyonel Rezilyans (Yine/Yenilenme) Kapasitesi Ölçeği, çalışanların örgütsel aksaklıklar ve kriz durumlarında işlevlerini sürdürme, kendilerini yenileme ve sosyal ağlarını kullanma yeteneklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir psikometrik araçtır. Bu ölçek, özellikle işletme araştırmaları bağlamında bireysel rezilyans kavramının hem operasyonel (görev odaklı) hem de ilişkisel (sosyal sermaye odaklı) boyutlarının kapsamaktadır. Ölçek, Gerçek ve Börekçi (2017) tarafından yapılan kapsamlı bir ölçek geliştirme çalışması sonucunda ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler

Rezilyans, Bireysel Rezilyans, Operasyonel Kapasite, İlişkisel Kapasite, Ölçek Geliştirme, İşletme Araştırmaları, Kriz Yönetimi, Yenilenme Kapasitesi.

Yazarlar

Merve Gerçek, D. Y. Börekçi

Amaç

Bu ölçeğin temel amacı, bireylerin iş ortamında karşılaştıkları öngörülemez veya olumsuz durumlara (krizler, aksamalar, koşul değişiklikleri) karşı gösterdikleri uyum, toparlanma ve adaptasyon yeteneğini, yani rezilyans kapasitesini sistematik olarak ölçmektir. Ölçek, bu kapasiteyi iki ana bileşen üzerinden incelemektedir: operasyonel rezilyans (iş hedeflerini sürdürme ve sorun çözme becerisi) ve ilişkisel rezilyans (sosyal ağları ve deneyimleri kullanarak öğrenme ve işbirliği yapma becerisi).

Ölçek, yöneticilere ve araştırmacılara, çalışanların kriz dönemlerindeki performansları ve dayanıklılıkları değerlendirilmede standartlaştırmaya ve güvenilir bir araç sunmayı hedeflemektedir. Bu sayede, kurumların genel dayanıklılığının artacak bireysel gelişim alanları belirlenebilir.

Yapı

Birey Düzeyinde İlişkisel ve Operasyonel Rezilyans Kapasitesi Ölçeği, bireyin iş çevresindeki zorluklarla başa çıkma ve kendini yenileme yeteneğini ölçen çok boyutlu bir yapıya temel alır. Ölçek, Keşfedici Faktör Analizi (KFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda dört temel faktör altında toplanan 18 maddeden oluşmaktadır.

Bu dört faktör, hem görevlerin devamlılığına (operasyonel) hem de sosyal kaynakların

kullanımına (ilişkisel) odaklanarak, bireysel dayanıklılığın kapsamlı bir resmini çizer. Bu yapı, sadece zorluklara dayanmayı değil, aynı zamanda olumsuzluklardan ders çıkararak gelecekteki performansını güçlendirme yeteneğini de ölçmektedir.

Geçerlik

Ölçeğin yapı geçerliği, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılarak test edilmiştir. DFA uyum indeksi değerleri, modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermiştir.

Yapılan analizlerde, modelin uyum değerleri düzeltme önerileri yapılmadan kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği için herhangi bir düzeltme yapılmaması gerekli görülmemiştir. Bu sonuçlar, Keşfedici Faktör Analizi (KFA) sonucu ortaya konulan 18 maddeli ve 4 faktörlü yapının geçerli olduğunu ve teorik yapıyı doğruladığını göstermektedir.

Güvenirlik

Ölçeğin güvenilirlik analizleri, iç tutarlılık temelinde değerlendirilmiştir. Genel ölçeğin, birinci ve ikinci faktörlerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncü ve dördüncü faktörler ise yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgular, ölçeğin farklı alt boyutlarda dahi tutarlı sonuçlar üretebildiğini ve ölçümde kararlılık gösterdiğini işaret etmektedir.

Faktör Analizi

Ölçek geliştirme sürecinde hem Keşfedici Faktör Analizi (KFA) hem de Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. KFA, ölçeğin bağılangıçtaki madde havuzundan 4 faktörlü, 18 maddelik nihai yapıyı ortaya çıkarmıştır.

Daha sonra uygulanan DFA, bu 4 faktörlü yapının (ilişkisel ve operasyonel rezilyans boyutları temsil eden) verilerle uyumunu doğrulamıştır. Bu iki aşamalı analiz süreci, ölçeğin psikometrik açıdan sağlam bir yapıya sahip olduğunu kanıtlamıştır.

Araç

Test Türü: Geliştirme

Format: 5'li Likert

Mevcut Dil: Türkçe

Popülasyon Grubu: Çalgan bireyler

Yaş Grubu: Belirtilmemiş (Yetişkin Çalışanlar)

Popülasyon Detayları: İşletme bağlamında görev yapan profesyoneller ve çalışanlar.

Test Metodolojisi: Ölçek Geliştirme Çalışması (KFA ve DFA kullanılarak)

Anahtar Kelimeler

Rezilyans Kapasitesi, İşletme Psikolojisi, Organizasyonel Dayanıklılık, Personel Yönetimi, Psikometrik Özellikler, 4 Faktörlü Yapı, DFA.

İzinler, Ücret ve Test Yolu

Ölçek, 2017 yılında yayımlanmıştır. Ölçeğin kullanımı ve izinleri hakkında bilgi almak için sorumlu yazar Merve Gerçek ile iletişime geçilmelidir.

Sorumlu Yazar İletişim: merve.gercek@kocaeli.edu.tr

Kaynaklar

Gerçek, M. ve Börekçi, D. Y. (2017). Birey düzeyinde ilişkisel ve operasyonel rezilyans (yine/yenilenme) kapasitesi: Bir ölçek geliştirme çalışması. İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(3), 149-176. doi: 10.20491/isarder.2017.293

Makalenin tam metnine bu bağlantıdan ulaşılabilir: isarder.org

Ölçeğin orijinal PDF dosyası aşağıdan indirilebilir: birey-duzeyinde-iliskisel-ve-operasyonel-rezilyans-yineyenilenme-kapasitesi-olcegi-toad.pdf

Birey Düzeyinde İlişkisel ve Operasyonel Rezilyans (Yine/Yenilenme) Kapasitesi Ölçeği Maddeleri

ÖNEMLİ: Aşağıdaki ölçek maddeleri orijinal dilinde korunmuş olup hiçbir şekilde değiştirilmemiştir.

Gerektiğinde işin aksamasına engel olmak için yöneticimin ve iş arkadaşlarımla sorumluluklarıma geçici olarak devralabilirim.

Normal durumlarda (kriz, elektrik kesintisi, çalışmada koşullarında değişiklik vb.) iş hedeflerimi gerçekleştirmeye çalışırım.

Kritik görev ve sorumluluklarıma kriz durumlarında mutlaka yerine getirmeye çalışırım.

Şey gelemediğim zaman, işlerimin aksaması için yerime bir çalışmada arkadaşlarıma ayarlamaya çalışırım.

İşimi yaparken bana engel olan bir durumla karşılaşırsam sorunu çözmek için yeni yollar ararım.

Problem çözme ve sorun gidermede kurum dışından ilgili kaynaklar bulabilirim ve kullanabilirim. Olağandışı aksamalar olduğunda inisiyatif kullanarak (kendi kararlarımı vererek) işimi devam ettirebilirim.

İle ilgili yaşadığım olumsuzluklardan yeni şeyler öğrenmiş olarak çıkarırım.

Karşılaştığım zorlukların gelecekte beni daha güçlü yapabileceğini bilirim.

Çalışma arkadaşlarımla ve yöneticilerimin deneyimlerinden kendime dersler çıkarırım.

Olumsuzluklarla karşılaştığımda başkalarının deneyimlerinden yararlanmaya çalışırım.

Çalışma arkadaşlarımla ve yöneticilerimin önerilerini işime uygulamaktan çekinmem.

Zor kararlar alınırken benimkinden farklı bakış açılarına da başvurarak en son kararımı veririm.

Çalışma arkadaşlarımla benden daha iyi bir yöntem kullandığını görürsem onu kendi işimde de kullanırım.

İşimi daha iyi yapabilmek için iş arkadaşlarımla ve üstlerimle işbirliği yaparım.

Olağandışı durumlarda ihtiyacım olabileceğini düşünerek iş çevremdeki yeni insanlarla ilişkiler kurmaya özen gösteririm.

Kriz durumlarında iş ilişkilerimin bana engel olmasını istemem.

Uzun dönemli iş ilişkilerinin kısa dönemli olanlarına göre daha olumlu etkileri olacağını düşünürüm.