

**İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK
ÖLÇEĞİ UYARLAMA ÇALIŞMASI**

ADAPTATION STUDY OF THE WORKPLACE
PSYCHOLOGICAL RESILIENCE SCALE

Hande GÜZEL, Nihal MAMATOĞLU

33

İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ÖLÇEĞİ UYARLAMA ÇALIŞMASI ¹

ADAPTATION STUDY OF THE WORKPLACE PSYCHOLOGICAL RESILIENCE SCALE

Hande GÜZEL ², Nihal MAMATOĞLU ³

Anahtar Kelimeler:

Psikolojik dayanıklılık,
İş yeri,
Ölçek uyarlama,
Geçerlik,
Güvenirlilik.

Keywords:

Resilience,
Workplace,
Scale adaptation,
Validity,
Reliability.

ÖZ

Bu çalışmanın amacı İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlamasını yapmak, geçerlik ve güvenirliğini incelemektir. Bu kapsamda kamu ve özel sektörde çeşitli alanlarda çalışan % 55'i kadın, % 45'i ise erkek olmak üzere 207 kişi üzerinde uygulama yapılmıştır. Dilsel eşdeğerliği sağlamak için hem psikoloji hem de dil alanında uzman toplam altı akademisyenden görüş alınmıştır. Yapılan çalışmalardan sonra geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin yedi faktörlü yapısını sınamak için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Bu faktörler, otantik yaşamak, aradığını bulmak, perspektifi korumak, stresle başa çıkmak, işbirliği içinde etkileşim, sağlıklı kalmak ve ağ oluşturmaktır. Analiz sonrası elde edilen uyum indeksleri ölçeğin yedi boyutlu yapısının Türkiye örnekleminde de korunduğunu doğrulamaktadır ($\chi^2 /sd=2,40$, RMSEA=0,08, SRMR=0,08, CFI=0,96, GFI=0,80 ve AGFI=0,72). Ölçeğin güvenirlik çalışması için yapılan analiz sonucunda Cronbach alfa değeri 0,89 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin, iş yerinde çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyini değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

ABSTRACT

This study aims to adapt the Workplace Psychological Resilience Scale into Turkish and to examine its validity and reliability. In this context, the study was conducted with a sample of 207 participants, 55% of whom were women and 45% men, working in various fields in the public and private sectors. To ensure linguistic equivalence, feedback was obtained from six academics specializing in both psychology and language. Validity and reliability analyses were conducted after the adaptation process. Confirmatory factor analysis (CFA) was used to test the scale's seven-factor structure which includes living authentically, finding one's calling, maintaining perspective, managing stress, interacting cooperatively, staying healthy and building networks. The fit indices obtained from the analysis confirm that the seven-factor structure of the scale was preserved in the Turkish sample ($\chi^2 /sd=2,40$, RMSEA=0,08, SRMR=0,08, CFI=0,96, GFI=0,80 and AGFI=0,72). The analysis conducted for the reliability of the scale, the Cronbach's alpha coefficient was calculated as 0,89, indicating high internal consistency. The results demonstrate that the Workplace Psychological Resilience Scale is a valid and reliable measurement tool for assessing psychological resilience levels among employees in the Turkish workplace context.

¹ Bu çalışma " İş yerinde psikososyal riskler, psikolojik dayanıklılık ve iyi oluş arasındaki ilişkiler" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir

² Arş. Gör. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, hguzel@kastamonu.edu.tr, Orcid No. 0000-0002-9272-2398

³ Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, mamatoglunihal@yahoo.com, Orcid No. 0000-0003-1375-6782

GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı Resilience at Work (RAW) ölçeğine yapılacak uyarlama çalışmaları ile söz konusu ölçeğin psikometrik özelliklerini görgül olarak ortaya koymak, geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak Türkçe alanyazına kazandırmaktır.

Dayanıklılık kelimesi, Latince ‘resilire’ veya "geri sıçramak" fiilinden gelir ve Oxford İngilizce Sözlüğünde "zor koşullara dayanabilme veya bu koşullardan hızla kurtulabilme" olarak tanımlanır (Soanes ve Stevenson, 2006, s. 1498). İnsanlarla ilgili olarak kullanıldığında, psikolojik dayanıklılık alanyazınında çok sayıda dayanıklılık tanımı önerilmiştir. Yapının çeşitli şekillerde işlevselleştirilmesine rağmen, çoğu tanım iki temel kavram etrafında kuruludur; zorluk/güçlük ve olumlu uyum. Luthans (2002) dayanıklılığı "sıkıntı, çatışma ve başarısızlıktan ve hatta olumlu olaylardan, ilerlemeden ve artan sorumluluktan geri dönme veya geri dönme konusunda geliştirilebilir kapasite" olarak tanımlamıştır (s. 12). En geniş anlamıyla psikolojik dayanıklılık, bireyin zorluklara dayanma yeteneği olarak tanımlanabilir (Jackson vd., 2007).

Dayanıklılık kavramı, öncelikle Masten ve Reed (2002) ve Coutu'nun (2002) çığır açıcı çalışması aracılığıyla iş yerine girmiştir. Coutu (2002) dirençli bireyleri, gelişmiş farkındalık sergileyen ve daha esnek olma, doğaçlama yapma ve değişime kolayca uyum sağlama yeteneği gösteren kişiler olarak tanımlamıştır. Psikolojik dayanıklılık, çalışanların iş yerindeki olumsuz durumlardan (belirsizlik, sıkıntı, kaygı, depresyon ve stresli deneyimler) veya olumlu fırsatlardan (terfi ve artan sorumluluk) olumlu bir şekilde gelişme ve hareket etme yeteneğini ifade eder (Connor ve Davidson, 2003; Shin vd., 2012).

Malik ve Garg (2018:79)'a göre çalışan dayanıklılığı, kaynakları kullanarak, işte başarılı bir şekilde uyum sağlayarak ve eğitim yoluyla geliştirilebilen bireysel bir beceridir. Buna ek olarak çalışan dayanıklılığı hem istikrarlı hem de olumsuz koşullarda kendini gösterebilir, yani yapı, bireyin yalnızca olumsuz olaylara uyum sağlama yeteneğini değil, aynı zamanda istikrarlı ortamlarda sürekli büyüme ve gelişme fırsatlarını proaktif olarak takip etme yeteneğini de gösterir. Psikolojik dayanıklılık, çalışanların

iş yerinde karşılaştıkları olumsuzluklarla baş etmelerini sağlayan olumlu duygulardan biridir (Cooke vd., 2019).

Psikolojik dayanıklılığa ilişkin araştırmaları yönlendiren ilgi çekici soru, neden bazı insanların stresli bir dönem veya olaydan (stres etkeni) sonra işlevlerini sürdürürken diğerlerinin bunu yapmadığıdır (Crane, 2017; Fletcher ve Sarkar, 2013). Bu soru, insanların bir stres etkenine maruz kaldıktan sonra iki seçeneğe sahip olduğunu (dirençli olma ya da dirençli olmama) göstermektedir (Van Breda, 2018). Bu ikiliğin sezgisel bir çekiciliği olsa da, günümüzde bilim insanları, psikolojik dayanıklılığın tek, izole bir yapı olarak değil, daha çok insanların stresli olaylara veya maruz kaldıkları koşullara uyum sağladığı dinamik bir süreç olarak ele alınması gerektiği konusunda hemfikirler. (Bonanno vd., 2015; Fisher vd., 2019; IJntema vd., 2019).

Çalışmalar, çoğu insanın psikolojik dayanıklılık yoluyla karşılaştıkları zorluklarla mücadele ederek daha güçlü hale geldiği iyimser bakış açılarına işaret etmektedir (Polizzi ve Lynn, 2020). Örgütsel psikologlar tarafından incelenen iş belirsizliği, aşırı iş yükü ve örgütsel kısıtlamalar (Gilboa vd., 2008) dahil olmak üzere geleneksel iş stresörlerinin birçoğunun, özellikle de bu stresörlerin yüksek yoğunlukta ve/veya uzun süre mevcut olmadığı yargısına varılırsa, önemli bir olumsuzluk teşkil etmediğini öne süren araştırmacılar vardır (Brief ve Atieh, 1987; Britt vd., 2016). Bu, geleneksel iş stres faktörlerinin sağlıkla ilgili sonuçları olmadığı anlamına gelmemektedir, daha ziyade geleneksel iş stres faktörlerine maruz kalmanın, dayanıklılık değerlendirmesi bağlamında sıkıntı oluşturmayaabileceği anlamına gelebilir. Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse, stresli durumlara verilen tüm olumlu tepkiler dayanıklılığı yansıtmamaktadır (Britt vd., 2016).

Türkçe alanyazında iş yerinde psikolojik dayanıklılığı ölçen spesifik bir ölçek bulunmamakla birlikte yetişkinler için geliştirilen psikolojik dayanıklılık ölçeklerinin araştırmalarda kullanıldığı görülmüştür. Örneğin; Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği (Doğan, 2015), Yetişkin Psikolojik Sağlık Ölçeği (Arslan, 2015) ve Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (Basım ve Çetin, 2011) alanda kullanılan ölçeklerden bazılarıdır.

Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık ölçeği Friborg vd. (2003) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlaması

ise Basım ve Çetin (2011) tarafından yapılmıştır. Sosyal yeterlilik, aile uyumu, kendilik algısı, yapısal stil, sosyal kaynaklar ve gelecek algısı olmak üzere 6 alt boyut ve 33 maddeden oluşmaktadır. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Smith vd. (2008) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlaması 2015 yılında yapılan ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanların yüksekliği, psikolojik sağlamlığın yüksek olduğunu göstermektedir. Yetişkin Psikolojik Sağlamlık Ölçeği, Çocuk ve Genç Yetişkin Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (Ungar ve Liebenberg, 2011) temel alınarak Arslan (2015) tarafından yetişkin formu oluşturulmuştur. Ölçek ilişkisel kaynaklar, kültürel ve bağlamsal kaynaklar, bireysel kaynaklar ve ailesel kaynaklar olmak üzere 4 alt boyut ve 21 maddeden oluşmaktadır.

Yukarıda verilen ölçeklerin psikolojik dayanıklılığı daha genel boyutta ölçtükleri görülmektedir. Bu çalışmanın amacı dahilinde alandaki ölçeklerden farklı olarak iş yerindeki psikolojik dayanıklılığı ölçen bir materyalin alana kazandırılmasının daha etkili olacağı düşünülmektedir.

Yabancı alanyazına baktığımızda ise genel psikolojik dayanıklılığı ölçen ölçeklerin yanısıra özellikle iş yerinde psikolojik dayanıklılığı ölçen ölçekler de vardır. Örneğin; Resilience at Work (Winwood, 2013) ve Resilience at Work Scale 24-items (Sweetman vd., 2022) bu ölçeklerden bazılarıdır. Resilience at Work Scale 24-items ölçeği, Sweetman vd. (2022) tarafından geliştirilmiştir. 24 madde ve 2 formdan oluşmaktadır. A formu, iş dayanıklılığının bireysel özellikleriyle ilgilidir ve 18 maddeden oluşur. B formu ise, takım dayanıklılığı ile ilgili olup 6 maddeden oluşur. Formlardan alınan yüksek puan dayanıklılığın yüksek olduğunu göstermektedir.

Ülkemizde de iş yerlerinde psikolojik dayanıklılığın önemi gittikçe daha belirgin hale gelmektedir ve bu nedenle durumu nesnel olarak ortaya koyabilecek bir ölçeğe ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda uluslararası alanyazında iş yerlerine özgü olarak geliştirilmiş olan psikolojik dayanıklılık ölçeklerinden içerik ve kullanım yönünden daha etkili olabileceği düşünülen Resilience at Work (Winwood, 2013) ölçeği uyarlama çalışması ile alana kazandırılmaya çalışılmıştır. Bu ölçeğin orijinali, kişinin iş baskısını yönetme becerisini ölçmek için geliştirilmiştir.

7 alt boyuttan oluşmaktadır ve bunlar; otantik yaşamak, aradığını bulmak, perspektifi korumak, stresle başa çıkmak, işbirliği içinde etkileşim, sağlıklı kalmak ve ağ oluşturmaktır.

Ölçeği alandaki diğer genel psikolojik dayanıklılık ölçekleriyle karşılaştırdığımızda özellikle alt boyutlar nezdinde farklılıklar olduğu görünmektedir. Psikolojik dayanıklılığı ölçen ölçeklerin daha çok bireysel kaynaklar, aile uyumu, gelecek algısı gibi noktalara odaklandıkları görülmektedir. Uyarlaması yapılan ölçekte ise asıl odak noktası iş yerinde yaşanan baskıyı yönetebilmek, kurulan sosyal ağlar ve etkili iletişim ile stresle başa çıkabilmeyi başarmaktır. Böylece kişinin iş yerindeki psikolojik dayanıklılığı daha yüksek olacaktır. Alandaki ölçeklerin örneklem grubunu genel olarak öğrenciler oluşturmaktadır. Bu ölçekte ise örnekleme çalışan kişiler oluşturmaktadır. Ayrıca buna bağlı olarak yaş aralığının da oldukça yüksek olduğu söylenebilir (18-67 yaş arası).

Ölçek, psikologlar, organizasyon geliştirme uygulayıcıları, eğitmenler ve danışmanlar için güçlü bir gelişim aracıdır. Çalışan performansı ve iyi oluşu için yapılan araştırmalar açısından da değerli bir ölçektir. Ölçeğin orijinal formu kurumsal, hükümet ve kar amacı gütmeyen ortamlarda kullanılmaktadır. Pek çok meslek grubu bu ölçekten yararlanabilir, örneğin; yöneticiler, mühendisler, doktorlar, hemşireler, psikologlar, sosyal hizmet uzmanları, akademisyenler, öğretmenler, insan kaynakları uzmanları gibi. Bu da ölçeğin alanda kullanılabilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir (Working With Resilience, 2023).

Ölçeğin ayrıca pek çok faydası da bulunmaktadır. Öncelikli olarak bu ölçek istatistiksel olarak doğrulanmıştır ve iş yeri için özel olarak geliştirilmiştir. Dayanıklılığın sabit bir özellikten ziyade geliştirilebilecek dinamik bir durum olduğunu düşünür. Kişilik faktörlerinden ziyade değiştirilebilecek günlük iş davranışlarıyla ilgilidir. İnsanların çalıştığı organizasyonel bağlamın etkisini ve mevcut iş zorluklarının yönetimini dikkate alır. Bunlara ek olarak, kolayca pratik eylemlere dönüştürülebilen kapsamlı bir geri bildirim raporu sağlar. İnsanların karşılaştığı stresi ve belirli sorunları daha iyi yönetmenin yanı sıra güçlü yönlerin geliştirilmesine vurgu yapar. Son olarak, bütünsel

bir yaklaşım benimser ve dayanıklılığın tüm yönlerini - fiziksel, bilişsel, duygusal ve ruhsal (amaç ve değerler) dikkate alır (Working With Resilience, 2023).

Yukarıda bahsedilen bütün bu faydalar, ölçeğin amacı ve kullanım alanlarının çokluğu ölçeğin uyarlanması için kritik bir rol oynamıştır. Uyarlanması yapılan ölçeğin ülkemizde de geniş bir kullanım alanı olacağı ve pek çok meslek grubunun bu ölçekten faydalanacağı düşünülmektedir.

Ölçeğin uyarlama çalışması yapılırken ölçüt geçerliği için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Şahan (2016) tarafından alana kazandırılmıştır ve 20 alt boyuttan oluşup çalışma yaşamında psikososyal riskleri ölçmektedir. Ölçeğin yapısı gereği alt boyutları ayrı ayrı puanlanıp kullanılabilir. Sosyal destek ve iş doyumu alt boyutları da çalışma kapsamında ölçüt geçerliğini belirlemek amacıyla kullanılmıştır.

YÖNTEM

Çalışma kapsamında kullanılmak üzere Winwood vd. (2013) tarafından geliştirilen Resilience at Work (RAW) ölçeği için öncelikle ilgili yazarla e-mail yoluyla iletişime geçilmiş ve kullanım izni alınmıştır. Daha sonra uyarlama çalışmalarına başlanılmıştır. Araştırmanın evreni belirlendikten sonra elde edilen örneklem üzerinde geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır.

Örneklem

Uyarlama çalışması kapsamında yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri için 207 katılımcının verileri kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığı konusunda ise farklı araştırmacıların görüşlerinden yararlanılmıştır. Özellikle doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için minimum örneklem sayısı araştırmacılara göre farklılık göstermektedir. Gorsuch (1983) ve Kline (1994) bu sayının en az 100 olması gerektiğini, Cattell (1978) toplam madde sayısının en az 3-6 katı olması gerektiğini ve Everitt (1975) ve Nunnally (1978) ise madde başına en az 10 katılımcıya ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Buradan yola çıkarak 20 maddeli bir ölçek için 207 katılımcı sayısının analizler için uygun olduğu görülmektedir. Katılımcılar farklı meslek gruplarına

(Örn; garson, mühendis, akademisyen, işçi, öğretmen vs.) mensup çalışan kişilerden oluşmaktadır. Hem kamu hem de özel sektör çalışanları araştırmada yer almıştır. Bu veriler bağlamında örneklemin % 55'i kadın katılımcılar, % 45'i ise erkek katılımcılar tarafından oluşmaktadır. Yaşları 19 ile 67 arasında değişen çalışanların % 16'sı lise, % 58'i üniversite, % 16'sı yüksek lisans ve % 6'sı doktora mezunudur. Katılımcıların % 50'si aktif olarak 10 yıl ve üzeri çalışan kişilerdir ve % 21'i şu anki mevcut iş yerlerinde 10 yıldan fazla süredir çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak Demografik Bilgi Formu, İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bu formda katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, meslekleri, çalıştıkları kurumdaki pozisyonları, kurumlarının hangi sektörde faaliyet gösterdiği, kaç yıldır aktif olarak çalıştıkları ve şu anki iş yerinde kaç yıldır çalıştıklarını içeren maddeler bulunmaktadır.

İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Winwood vd. (2013) tarafından geliştirilen bu ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. Yedili likert tipinde olan bu ölçek 1 = kesinlikle katılmıyorum, 2 = oldukça katılmıyorum, 3 = biraz katılmıyorum, 4 = kararsızım, 5 = biraz katılıyorum, 6 = oldukça katılıyorum ve 7 = kesinlikle katılıyorum olarak derecelendirilmiştir.

Ölçeğin orijinal İngilizce versiyonunun iç güvenirlik katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda 7 boyut belirlenmiştir. Bu boyutlar Living authentically (Otantik yaşamak), Finding one's calling (Aradığını bulmak), Maintaining perspective (Perspektifi korumak), Managing stress (Stresle başa çıkmak), Interacting cooperatively (İşbirliği içinde etkileşim), Staying healthy (Sağlıklı kalmak) ve Building networks (Ağ oluşturmak) olarak adlandırılmıştır.

Otantik yaşamak; kişisel değerleri bilmeyi ve bunlara bağlı kalmayı, kişisel güçleri kullanmayı ve iyi düzeyde

duygusal farkındalık ve düzenlemeye sahip olmayı temsil etmektedir. Bu alt boyut 3 maddeden oluşmaktadır. Örnek olarak “İş hayatımda sıkı sıkıya bağlı olduğum önemli temel değerlerim vardır.” maddesi verilebilir. Aradığını bulmak; aidiyet duygusu olan ve temel değer ve inançlara uyan iş aramakla ilişkili olup 4 maddeden oluşmaktadır. Örnek madde olarak “İş yerim ait olduğumu hissettiğim yerdir” verilebilir. Perspektifi korumak; aksaklıkları yeniden çerçevelendirme, çözüm odağını sürdürme ve olumsuzluğu yönetme kapasitesine sahip olmakla ilgilidir. 3 maddeden oluşur. Örnek madde olarak “İş yerinde gerçekten hiçbir şey uzun süre moralimi bozmaz” verilebilir. Stresle başa çıkmak; günlük stres faktörlerini yönetmeye, iş yaşam dengesini korumaya ve rahatlama için zaman sağlamaya yardımcı olan iş ve yaşam rutinlerini kullanmaktan bahseder. 4 maddeden oluşur. Örnek madde olarak “İş yerinde baskı altındayken rahatlamak için bazı güvenilir yollar geliştirdim” verilebilir. İşbirliği içinde etkileşim; başkalarına destek sağlamanın yanı sıra geri bildirim, tavsiye ve destek aramayı içeren bir iş yeri çalışma tarzını ifade eder. 2 maddeden oluşur. Örnek olarak “İş performansımı geliştirebilmek için sık sık geri bildirim isterim” maddesi verilebilir. Sağlıklı kalmak; iyi düzeyde fiziksel zindelik ve sağlıklı beslenmeyi sürdürme modelini tanımlar. 2 maddeden oluşan bu alt boyuta örnek olarak “İyi ve sağlıklı beslenmeye dikkat ederim” maddesi verilebilir. Son olarak Ağ oluşturmak; kişisel destek ağlarını (hem iş yeri içinde hem de dışında olabilir) geliştirme ve sürdürme modeliyle ilgilidir. 2 maddeden oluşan bu alt boyuta örnek olarak “İş yerinde güçlü ve güvenilir destekleyici iş arkadaşı ağım vardır” maddesi verilebilir.

Ölçeğin orijinal makalesinde yedi alt boyutun üç alt boyutuna ilişkin güvenirlik katsayıları paylaşılmıştır. Buna göre; ağ kurma 0,89, işbirliği içinde etkileşim 0,63 ve sağlıklı kalma 0,60 olarak raporlanmıştır. Ölçeği geliştiren araştırmacıların yaptıkları açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre Keiser–Meyer–Olkin değeri 0,890 ve Bartlett'in küresellik testi ki-kare değeri 5627,6 ($P = 0,000$) olarak raporlanmıştır. Yedi faktöre ilişkin AFA sonuçlarına göre açıklanan toplam varyansı % 67,87 olarak raporlanmıştır.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği

Şahan tarafından 2016 yılında Türkçeye uyarlanmıştır ve çalışma yaşamında psikososyal riskleri ölçmektedir. Bilişsel talepler, nicel talepler duygusal talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, işe etki, işte özgürlük derecesi, gelişme olanağı, işe bağlılık, işin anlamı, öngörülebilirlik, rol çatışması, rol açıklığı, liderlik kalitesi, geribildirim, sosyal ilişkiler, sosyal destek, topluluk duygusu, iş doyum ve iş güvencesizliği olarak tanımlanan 20 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte toplam 69 madde bulunmaktadır. Ölçeğin uyum indeks değerleri RMSEA = 0,05, RMR = 0,07, SRMR = 0,07, CFI = 0,93 olarak bulunmuştur. 13 boyutun Cronbach's alpha değerleri 0,70 ve 0,89 arasında bulunurken, beş boyutun Cronbach's alpha değerleri 0,62 ve 0,66 arasında bulunmuştur. Araştırmada kullanılan iki alt boyut sosyal destek ve iş doyumudur. Sosyal destek, çalışanların ihtiyaç duyduklarında üst amirlerinden veya iş arkadaşlarından destek alabilme olanakları hakkında görüşlerini ele almaktadır ve 4 maddeden oluşmaktadır. İş doyum, işin çeşitli yönleri bakımından çalışanların memnun olma durumlarını belirtmektedir ve 4 maddeden oluşmaktadır.

İşlem

Araştırma öncesinde Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 2023/59 karar numarası ile Şubat 2023 tarihinde etik kurul onayı alınmıştır. Ölçeğin uyarlamasının yapılmasında Hambleton ve Patsula (1999) tarafından önerilen uyarlama süreçleri dikkate alınmıştır. Çalışma kapsamında ölçeğin Türkçeye uyarlanabilmesi için ölçekteki 20 madde hem Türkçe hem de İngilizce dil hakimiyeti yüksek olan psikoloji alanından 3 uzman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra maddelerin tekrar İngilizceye çevrilmesi için hem psikoloji hem de dil alanından farklı 3 uzmandan destek alınmıştır. Yapılan çeviriler birbirleriyle karşılaştırıldıktan sonra araştırmacı ve danışmanın değerlendirmeleri sonucunda 20 maddelik Türkçe form hazırlanmıştır. Oluşturulan yeni formdaki maddelerin anlaşılabilirliği Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim dalında görev yapan üç öğretim üyesi tarafından değerlendirilmiştir.

Ölçeğin orijinal formunda değerlendirmeler 7'li Likert tipi ölçekle sağlanmaktadır. Benzer şekilde uyarlamada da orijinal forma sadık kalınarak değerlendirmeler 1 = Kesinlikle katılmıyorum, 2 = Oldukça katılmıyorum, 3 = Biraz katılmıyorum, 4 = Kararsızım, 5 = Biraz katılıyorum ve 6 = Oldukça katılıyorum, 7 = Kesinlikle katılıyorum 7 aralıklı Likert tipi bir derecelendirme ile yapılmıştır. Ölçek son halini aldıktan sonra demografik bilgi formu ve Googleforms üzerinden oluşturulan soru formu ile geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için veriler toplanmıştır. Analizler için toplam 207 katılımcının verisi kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi için Lisrel 8.80 ve SPSS for Windows 21.0 programları kullanılmıştır. İlk aşamada verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Değerlerin ± 1.5 arasında olması nedeniyle verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2003). Ayrıca analizleri olumsuz etkileyebilecek herhangi bir uç değere rastlanmadığı için veri temizliğine gidilmemiştir. İkinci aşamada ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçüt bağıntılı geçerliğini test etmek için de Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme ölçeği kullanılmış ve Pearson korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Ek olarak, birleşik güvenirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri raporlanmıştır. Son aşamada ise ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Yapı Geçerliği

A-priori yani amacı önceden belirlenmiş ilişki örüntülerinde verilerin doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi kullanılır. Bu faktör analizi çeşidi, önceden yapısı belirli olan bir ölçme aracının, başka bir kültüre uyarlanması yapı geçerliğini ortaya koyabilmek için güçlü bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Çeşitli araştırmacıların da belirttiği gibi DFA

yapı geçerliğini değerlendirmede daha uygulanabilir bir yöntemdir (Floyd ve Widaman, 1995; Stapleton, 1997; Hair vd., 2010). Bu nedenle ölçeğin 7 boyutlu/faktörlü modelinin bu araştırma kapsamında elde edilen veri ile uyumunu test etmek adına DFA yapılmıştır.

Ölçek çalışmalarında incelenen kavramların veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını belirleyebilmek için DFA uygulanır (Gürbüz ve Şahin, 2015). Bu nedenle uyarlaması yapılan ölçeğin geçerliğini test etmek hedefiyle öncelikle DFA uygulanmalıdır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin yapısal ve faktöriyel geçerliği doğrulanmadığı takdirde, ölçekteki maddeler ve faktörler arasındaki ilişkiyi keşfedebilmek amacıyla ikinci aşama olarak AFA uygulanmalıdır (Çokluk vd., 2012; Gürbüz ve Şahin, 2015).

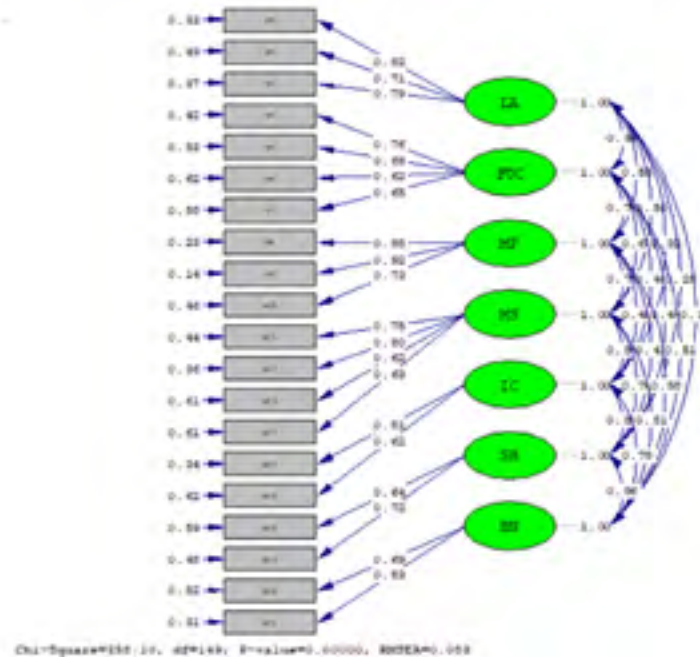
Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İlk olarak ölçeğin Türkçe formunda ters kodlanması gereken maddelerle (madde 8 ve 10) ilgili değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin orijinal formunda 7 boyutlu bir yapının olduğu bilinmektedir. Buradan yola çıkılarak ölçeğin uyarlanmış halinde aynı yapıları ve uyum değerlerini görebilmek adına Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Yedi faktörlü bu yapıya ilişkin analiz sonucunda elde edilen uyum indeksleri şu şekildedir: $\chi^2 /sd = 2,40$, RMSEA = 0,08, SRMR = 0,08, CFI = 0,96, GFI = 0,80 ve AGFI = 0,72'dir.

Bu doğrulayıcı faktör analizinde de Robust maksimum olasılık tekniği kullanılarak birden fazla uyum değeri raporlanmıştır. Alanyazında genellikle birden fazla uyum değerinin raporlanması önerilmektedir (Kaiser, 1958; O'Rourke, Psych ve Hatcher, 2013). Bu bağlamda, bu araştırmada alınan uyum değerleri Tablo 3'e göre yorumlanarak raporlanmıştır (Kline, 2005). GFI değeri 0,9'u aşmasa bile araştırmacılar tarafından önerilen değer 0,8'in üzeri ise kabul edilebilir varsayımını karşılamaktadır (Baumgartner ve Homburg, 1996; Doll vd., 1994). Ayrıca, AGFI indeksi örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğu için büyük örneklem gruplarında daha uygun değerler verecektir (Çokluk vd., 2012).

Tablo 3: Uyum Değerleri

Uyum kriteri	Mükemmel uyum değerleri	Kabul edilebilir uyum değerleri	Ölçekten elde edilen uyum değeri	Uyum derecesi
Ki-kare/df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$\chi^2 / df \leq 5$	2,40	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	0,08	Kabul edilebilir uyum
SRMR	$0,00 \leq SRMR \leq 0,05$	$SRMR \leq 0,08$	0,08	Kabul edilebilir uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$GFI \geq 0,90$	0,80	Kabul edilebilir uyum
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$AGFI \geq 0,90$	0,72	
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$CFI \geq 0,90$	0,96	Mükemmel uyum

**Şekil 1: Path Diagramı**

Yedi faktörlü bu yapıya ilişkin uyum değerleri, ölçeğin yedi faktörlü yapısının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Standardize edilmiş path sonuçlara göre elde edilen faktör yükleri 0,62 ile 0,92 arasında değişmektedir. Ölçeğin hata varyansları 0,14 ile 0,62 arasında değişmektedir. Maddeler ile gizil değişken yani yapılar arasındaki ilişkinin anlamlılığını ortaya koyan t değerlerinin hepsi $\alpha > .05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlıdır. Doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan faktöriyel modele ilişkin standardize edilmiş faktör yükleri ve hata varyanslarına ilişkin path diagramı Şekil 1’de gösterilmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak hesaplanan faktör yüklerinden birleşik güvenirlik (CR) değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca açıklanan ortalama varyans değerleri (AVE) de çalışma kapsamında incelenmiştir. Bu değerler yakınsama geçerliğinin göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yakınsama geçerliğinin kabul edilebilmesi için açıklanan varyans değerinin 0,50’den büyük olması gerekir. Ayrıca, ayrışma geçerliğinin sağlanması için de açıklanan ortalama varyans değerinin karekök sonucunun, korelasyon değerlerinden yüksek olması gerekir (Fornell ve Larcker, 1981). Ölçeğe ilişkin CR ve AVE değerleri tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Yakınsama ve Ayrışma Geçerliği Değerleri

Faktörler	CR	AVE	Korelasyonlar						
			1	2	3	4	5	6	7
Otantik yaşamak	0,82	0,60	(0,78)						
Aradığını bulmak	0,77	0,50	.534	(0,71)					
Perspektifi korumak	0,88	0,72	.280	.226	(0,85)				
Stresle başa çıkmak	0,80	0,50	.622	.488	.276	(0,71)			
İşbirliği içinde etkileşim	0,70	0,52	.595	.541	.141	.627	(0,72)		
Sağlıklı kalmak	0,63	0,50	.367	.295	.244	.355	.354	(0,71)	
Ağ oluşturmak	0,73	0,58	.333	.439	.191	.325	.424	.343	(0,76)

Tabloda parantez içinde gösterilen değerler ölçeğin alt boyutları için hesaplanan AVE'nin karekök değeridir.

Ölçüt Bağımlı Geçerlik Sonuçları

Ölçüte dayalı geçerlik çalışması için ölçek toplam puanlarıyla Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğindeki sosyal destek ve iş doyumu alt boyutlarının arasındaki korelasyona bakılmıştır. Pearson korelasyon değerinin ($r = .50$, $p < .01$) olduğu görülmüştür.

Ölçüt geçerliği incelemesi için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği sosyal destek ve iş doyumu puanlarıyla Otantik yaşamak arasındaki korelasyon ($r = .19$, $p < .01$), Aradığını bulmak arasındaki korelasyon ($r = .53$, $p < .01$), Perspektifi korumak arasındaki korelasyon ($r = .18$, $p < .01$), Stresle başa çıkmak arasındaki korelasyon ($r = .30$, $p < .01$), İşbirliği içinde etkileşim arasındaki korelasyon ($r = .39$, $p < .01$), Sağlıklı kalmak arasındaki

korelasyon ($r = .22$, $p < .01$) ve Ağ oluşturmak arasındaki korelasyon ($r = .55$, $p < .01$) olarak bulunmuştur.

Güvenirlilik Analizi Sonuçları

İş yerinde psikolojik dayanıklılık ölçeğinin iç tutarlılık değerleri incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach alfa değerinin 0,89 olduğu görülmüştür. Tablo 4'de ölçeğe ilişkin madde toplam korelasyonları ve madde elendiği takdirde elde edilecek olan Cronbach alfa değerleri verilmiştir. Buna ek olarak her bir alt ölçek için güvenirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Cronbach alfa değerleri sırasıyla; Otantik yaşamak $\alpha = 0,75$, Aradığını bulmak $\alpha = 0,84$, Perspektifi korumak $\alpha = 0,38$, Stresle başa çıkmak $\alpha = 0,84$, İşbirliği içinde etkileşim $\alpha = 0,60$, Sağlıklı kalmak $\alpha = 0,57$ ve Ağ oluşturmak $\alpha = 0,91$ olarak bulunmuştur.

Tablo 4: Madde-Toplam İstatistikleri

	Madde silinmişse ölçek ortalaması	Madde silinmişse ölçek varyansı	Düzeltilmiş madde- toplam korelasyonu	Çoklu kare korelasyonu	Madde silinmişse Cronbach alfa
v1	89.928	346.475	.496	.437	.884
v2	90.556	337.908	.582	.483	.881
v3	90.077	335.421	.687	.615	.879
v4	91.019	333.534	.629	.649	.880
v5	91.386	337.034	.473	.480	.885
v6	90.749	331.995	.629	.648	.879
v7	90.507	335.931	.634	.561	.880
v8	92.053	364.759	.111	.213	.895
v9	91.604	333.852	.545	.412	.882
v10	92.063	366.642	.059	.223	.899
v11	90.792	343.156	.482	.401	.884
v12	91.082	331.901	.650	.766	.879
v13	90.986	329.898	.696	.780	.877
v14	90.768	334.684	.590	.480	.881
v15	91.179	336.798	.537	.403	.882
v16	89.792	339.641	.636	.532	.880
v18	90.802	340.985	.514	.388	.883
v19	91.329	351.930	.297	.389	.890
v20	90.227	339.254	.554	.765	.882
v21	90.493	341.669	.483	.751	.884

SONUÇ

Bu çalışmada özellikle iş yerlerinde psikolojik dayanıklılığı değerlendirmek amacıyla Winwood vd. (2013) tarafından geliştirilmiş olan Resilience at Work (RAW) ölçeğinin ulusal yazına kazandırılması amaçlanmıştır. Bu çerçevede farklı sektörlerde çalışanların oluşturduğu örneklem üzerinden veri toplanmış ve analiz çalışmaları yürütülmüştür. Ölçeğin Türkçe çevirisi tamamlandıktan sonra geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Bu analizler için öncelikle pilot çalışma yapılmış, daha sonra asıl çalışmaya geçilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen veriler İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin güvenirliği

için hem her alt boyut hem de tüm ölçek iç tutarlılığı hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach alfa değeri ($\alpha = 0,89$) yüksek seviyelerde bulunmuştur. Buna ek olarak, alt boyutlara ait olan Cronbach alfa değerleri de (perspektifi korumak alt boyutu hariç) orta ve yüksek seviyelerdedir. Elde edilen değerler ölçeğin orijinal İngilizce formunun (Toplam $\alpha = 0,84$) değerleriyle de paralellik göstermektedir (Winwood vd., 2013). Psikolojik bir ölçek için hesaplanan güvenirlik katsayısının 0,70 ve üzeri olması, ölçeğin güvenirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyükoztürk, 2010). Ayrıca alanyazında kullanılan diğer psikolojik ölçekleriyle karşılaştırıldığında ölçeğin güvenirliğinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin; Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,86, Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeğinin ise 0,81 olarak bulunmuştur. Bu da alana

kazandırılan ölçeğin diğer ölçeklerle kıyaslandığında daha tutarlı olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi için yapı ve ölçüt geçerliliğine bakılmıştır. Yapı geçerliliği için ölçeğin yedi boyutlu faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Ölçeğin yedi faktörü; otantik yaşamak, aradığını bulmak, perspektifi korumak, stresle başa çıkmak, işbirliği içinde etkileşim, sağlıklı kalmak ve ağ oluşturmaktır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yedi faktörlü yapının uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerde çıktığı ve yedi faktörlü yapının doğrulandığı görülmüştür. Ayrıca ölçüt geçerliliği için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğindeki sosyal destek ve iş doyumu alt boyutlarını ile toplam korelasyona bakılmıştır. Genel olarak iki ölçek arasında orta düzeyde ilişki bulunduğu söylenebilir. Bu ilişki uyarlanan ölçeğin uygunluğunu ve yeterliğini göstermektedir. Araştırmalar sosyal destek ve psikolojik dayanıklılığın önemli bir bağıntı oluşturdıklarını belirtmektedir (Southwick vd., 2016). Ayrıca çalışanlarla yapılan bir diğer çalışmada iş doyumu ve psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur (Brown vd., 2018).

Son zamanlarda yapılan çalışmalara bakıldığında; ölçeğin orijinal formunun Amerika Birleşik Devletleri Washington DC’de Ulusal Başkent Bölgesi’ndeki (NCR) iş yerinde zorbalığa maruz kalan profesyonel kadınların genel iyi oluşları için dayanıklılığın nasıl etkili bir başa çıkma stratejisi olarak hareket edebileceğini araştırmak amacıyla kullanıldığı görülmektedir (Gattis, 2017). Delgado vd. tarafından (2021) yapılan bir çalışmada Avustralya’daki ruh sağlığı hemşirelerinin psikolojik iyilik hali, zihinsel sıkıntı ve iş yeri dayanıklılığının düzeylerini ve bunlar arasındaki ilişkileri değerlendirmek amacıyla ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Benzer şekilde Covid-19 döneminde İsrail’de çalışan sosyal hizmet uzmanları arasında iş yerinde dayanıklılık, tükenmişlik, ikincil travma ve şefkat memnuniyetini değerlendirmenin amaçlandığı bir çalışmada da ölçeğin asıl formuna rastlanmaktadır (Ratzon vd., 2022). Buradan yola çıkarak, uyarlanan bu ölçeğin, uluslararası alanyazında olduğu gibi Türkçe alanyazında da geniş bir kullanım alanına sahip olacağı ve pek çok araştırmacı tarafından kullanılacağı düşünülmektedir.

Sürekli değişen çalışma ortamında iş yeri stresi iş gücünün performansını etkileyebilir ve olumsuz örgütsel sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle kuruluşların iş yerinde dayanıklılığın önemini anlamaları zorunlu hale gelmektedir. Yöneticiler, birincil dayanıklılık faktörlerini anlayarak ve RAW ölçeğini kullanarak, dayanıklılığı artırmak için özel müdahaleler tasarlayabilir ve uygulayabilir. RAW ölçeği, zorlu ve rekabetçi bir ortamda çalışanların zorlu iş rollerine ve durumlarına etkili bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olabilir (Malik ve Garg, 2018). Bütün bunlara bağlı olarak iş yerinde psikolojik dayanıklılığın ölçülebilmesi büyük önem taşımaktadır. Uyarlanan ölçeğin kurum ve kuruluşlar için bu ölçümleri yapabilmek adına yararlı bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

İş yerinde dayanıklılığın, çalışanın olumlu sonuçlarını (işte başarılı olmak) artırmak ve olumsuz çalışan sonuçlarını (iş tükenmişliğini) azaltmak için bireysel düzeyde temel bir değişken olarak önemini vurgulanmaktadır (Yun vd., 2022). Mallak ve Yıldız (2016) ayrıca iş yeri dayanıklılığının iyileştirilmesinin, stresin azalması, daha kaliteli karar verme, hastalık izinlerinin azaltılması ve iş tatmininin artması gibi beklenen sonuçlara yol açabileceğini savunmuştur.

Dayanıklılık, sadece zorluklara karşı hayatta kalmak değil, aynı zamanda ilerlemeye yönelik öngörücü bir strateji ve gelecekteki gelişim için hem proaktif hem de reaktif önlemler alma ihtiyacının farkına varmaktır (Menéndez Blanco ve Montes Botella, 2016). RAW ölçeği iş yeri dayanıklılığını etkileyen daha gerçekçi ve pratik bir ölçümdür. Mallak ve Yıldız (2016) çalışanların dayanıklılığını ölçmek için iş yeri ortamında standartlaştırılmış bir aracın geliştirilmesine ciddi bir ihtiyaç olduğunu savunmaktadır. Uyarlanan bu ölçekle, iş yerinde psikolojik dayanıklılığı ölçen standart bir araç eksikliğinin giderildiği düşünülmektedir. Böylece kurum ve kuruluşlarda çalışanların psikolojik dayanıklılıkları hakkında bilgi sahibi olmak istenildiğinde bu ölçek kolaylıkla kullanılabilir.

Yapılan tüm çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu ve ülkemizde iş yerinde psikolojik dayanıklılığı ölçmek amacıyla kullanılabileceğini göstermektedir. İş Yeri Psikolojik

Dayanıklılık Ölçeği, 20 maddeden ve yedi alt boyuttan oluşan 7’li likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan puan arttıkça genel psikolojik dayanıklılığın arttığı, ölçekten en az 20, en çok 140 puan alınabileceği görülmüştür. Kolay uygulanabilir ve değerlendirilebilir olduğu için alanda çalışan uzmanlar ve araştırmacılar tarafından kullanılacağı düşünülmektedir. Tüm bunların yanı sıra, bu çalışmada elde edilen veriler ve bulgular araştırmanın katılımcıları çerçevesinde sınırlılık göstermektedir.

Sonuç olarak alanyazında bulunan psikolojik dayanıklılık ölçeklerinden farklı olarak spesifik olarak iş yerlerinde çalışanların psikolojik dayanıklılığını belirlemek üzere geçerliği ve güvenirliği sağlanmış bir ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. Bu ölçek özellikle iş yerlerinde stres ya da strese bağlı zorluklar yaşayan çalışanlar ve zorlu çalışma ortamlarına başarılı bir şekilde uyum sağlamanın temelini oluşturan dayanıklılığı geliştirmek ve sürdürmek için bir kaynak olarak kullanılabilir (Winwood vd., 2013). Buna ek olarak ölçeğin, çalışanların psikolojik dayanıklılığı bir beceri olarak inşa etmelerine yardımcı olan ve değiştirilmesi/iyileştirilmesi gereken noktalar hakkında da onlara pratik rehberlik sağlayan bir araç olduğu söylenebilir (Winwood vd., 2013).

KAYNAKLAR

- Arslan, G. (2015). Yetişkin Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin (YPSÖ) Psikometrik Özellikleri: Düşük sosyoekonomik örnekleme geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 16 (2), 344-357.
- Baumgartner, H., ve Homburg, C. (1996). Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: a review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Bonanno, G. A., Romero, S. A., & Klein, S. I. (2015). The temporal elements of psychological resilience: An integrative framework for the study of individuals, families, and communities. *Psychological Inquiry*, 26, 139 –169. <http://dx.doi.org/10.1080/1047840X.2015.992677>
- Brief, A. P., & Atieh, J. M. (1987). Studying job stress: Are we making mountains out of molehills? *Journal of Occupational Behaviour*, 8(2), 115–126.
- Britt, T.W., Shen, W., Sinclair, R.R., Grossman, M.R., & Klieger, D.M. (2016). How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 9, 378–404. doi: 10.1017/ iop.2015.107
- Brown, R., Wey, H., & Foland, K. (2018). The Relationship Among Change Fatigue, Resilience, and Job Satisfaction of Hospital Staff Nurses. *Journal of nursing scholarship:an official publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 50(3), 306–313.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cattell, R. (1978). The scientific use of factor analysis. New York: Plenum.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82. doi: 10.1002/da.10113
- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., ve Mei, H. (2019). "Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China": Erratum. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1418.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, May, 46–55.
- Crane, M. F. (Ed.). (2017). *Managing for resilience: A practical guide for employee wellbeing and organizational performance*. Routledge/Taylor&Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9781315648033>
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Delgado, C., Roche, M., Fethney, J., & Foster, K. (2021). Mental health nurses' psychological well-being, mental distress, and workplace resilience: A cross-sectional survey. *International journal of mental health nursing*, 30(5), 1234–1247.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Doll, W.J., Xia, W., Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument, *MIS Quarterly*, 18(4), 357–369.
- Everitt, B. (1975). Multivariate analysis: The need for data, and other problems. *British Journal of Psychiatry*, 126, 237-240.
- Fisher, D. M., Ragsdale, J. M., & Fisher, E. C. (2019). The importance of definitional and temporal issues in the study of resilience. *Applied Psychology: An International Review*, 68 (4), 583–620. doi: 10.1111/ apps.12162
- Fletcher, D. & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: a review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18:12-23.
- Floyd, F. J., & Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7(3), 286–299. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.286>
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen,

- M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment?. *International journal of methods in psychiatric research*, 12(2), 65–76.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gattis, V. M. (2017). A case study of workplace bullying, resilience, and professional women (Doctoral dissertation). Phoenix, AZ: Grand Canyon University
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work-demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61, 227–271.
- Gorsuch, R. L. (1983). Factor analysis (2. Baskı). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis Seventh Edition Prentice Hall.
- Hambleton, R.K., & Patsula, L.N. (1999). Increasing the Validity of Adapted Tests: Myths to be Avoided and Guidelines for Improving Test Adaptation Practices.
- IJntema, R. C., Burger, Y. D., & Schaufeli, W. B. (2019). Reviewing the labyrinth of psychological resilience: Establishing criteria for resilience-building programs. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 71(4), 288–304. <https://doi.org/10.1037/cpb0000147>
- Jackson, D., Firtko, A. ve Edenborough, M. (2007). Personal Resilience as a Strategy for Surviving and Thriving in the Face of Workplace Adversity: A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*, 60, 1-9.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language. Scientific Software International.
- Kaiser, H. F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, 23(3), 187-200.
- Kline, P. (1994). An easy guide to factor analysis. New York: Routledge.
- Kline, R.B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling, 2nd ed, New York: Guilford Press
- Luthans F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Malik, P. & Garg, P. (2018). “Psychometric testing of the resilience at work scale using Indian sample”, *The Journal of Decision Makers*, Vol. 43 No. 2, pp. 77-91.
- Mallak, L. A., & Yildiz, M. (2016). Developing a workplace resilience instrument. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 54(2), 241–253.
- Masten, A. S., & Reed, M.-G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford University Press.
- Menéndez Blanco, J. M., & Montes Botella, J. L. (2016). What contributes to adaptive company resilience? A conceptual and practical approach. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 30(4), 17–20.
- Nunnally, J. (1978). Psychometric theory (2. Baskı). New York: McGraw-Hill.
- Polizzi, C., Lynn, S.J., & Perry, A. (2020). Stress and Coping in the Time of COVID-19: Pathways to Resilience and Recovery. *Clinical Neuropsychiatry*, 17(2), 59-62.
- Ratzon, A., Farhi, M., Ratzon, N., & Adini, B. (2022). Resilience at Work, Burnout, Secondary Trauma, and Compassion Satisfaction of Social Workers Amidst the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 5500, p.1-14.
- Shin, J., Taylor, M.S., & Seo, M. (2012). ‘Resources for change: the relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees’ attitudes and behaviors toward organizational change’, *Academy of Management Journal*, Vol. 55, No.

3, pp.727–748. doi:10.5465/amj.2010.0325

Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International journal of behavioral medicine*, 15(3), 194–200.

Soanes, C., & Stevenson, A. (2006). Oxford dictionary of English (2nd Ed). Oxford, UK: Oxford University Press.

Southwick, S.M., Sippel, L., Krystal, J., Charney, D., Mayes, L., & Pietrzak, R. (2016). Why are some individuals more resilient than others: the role of social support. *World Psychiatry*. ;15(1):77-79.

Stapleton, C. D. (1997). Basic concepts and procedures of confirmatory factor analysis. Educational Research Association, Reports-Evaluative (142), Speeches / Meeting Papers (150)

Sweetman, J., Van Der Feltz-Cornelis, C. M., Elfeddali, I. & de Beurs, E. (2022). Validation of the Work Stress Screener (WOSS-13) and Resilience at Work Scale (ReWoS-24). *Journal of Psychosomatic Research*. (In press)

Ungar, M., & Liebenberg, L. (2011). Assessing resilience across cultures using mixed methods: Construction of the Child and Youth Resilience Measure. *Journal of Mixed Methods Research*, 5(2), 126–149.

Van Breda, A. (2018). A Critical Review of Resilience Theory and Its Relevance For Social Work. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 54(1), 1–18. <https://doi.org/10.15270/54-1-611>

Winwood, P.C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: developing the resilience at work scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* ;55(10):1205-12. doi: 10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a

Working With Resilience. (2023). <https://workingwithresilience.com.au/>

Yun, Z., Zhou, P., & Zhang, B. (2022). High-Performance Work Systems, Thriving at Work, and Job Burnout among Nurses in Chinese Public Hospitals: The Role of Resilience at Work. *Healthcare*, 10, 1935.

Yazar Katkı Onayı

Araştırmacılar bu çalışmanın tümüne ortak katkıda bulunmuştur. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Etik Kurul Onayı

Etik kurul onay belgesi Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 2023/59 karar numarası ile Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.