2025, 9 (2), 665-678

Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi

International Journal of Economics, Business and Politics

https://dergipark.org.tr/tr/pub/ueip

Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Adaptation of the Individual and Organizational Ductility Scale into Turkish: A Validity and Reliability Study

Mustafa Altıntaş [a*]

[a] Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Kırşehir/Türkiye, mustafaltintas40@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9846-5513

MAKALE BİLGİSİ

Makale Türü
Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler
Bireysel Esneklik
Örgütsel Esneklik
Geçerlik
Güvenirlik
Ölçek Uyarlama

Geliş Tarihi : 04 Nisan 2025
Kabul Tarihi: 14 Eylül 2025

ÖZ

Bu araştırma, Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasını içermektedir. Araştırma toplamda üç aşamada gerçekleştirilmiş olup ilk aşamada Urbini vd. (2024) tarafından geliştirilen Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği Türkçeye uyarlanarak dilsel geçerlik sağlanmıştır. Ardından ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri için İç Anadolu'da bir devlet üniversitesinde görev yapan 474 idari personelden çevrimiçi anket yoluyla veriler toplanmıştır. Elde edilen araştırma verilerine SPSS ve AMOS programları kullanılarak; açıklayıcı faktör analizi, güvenirlik analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz kapsamında test-tekrar test analizi yapılmış olup akabinde "*İşle Bütünleşme Ölçeği*" ve "*Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği*" ile ilişki testi yapılarak benzer ölçek geçerliğinin olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda iki boyut ve 8 ifadeden oluşan Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlama işlemi yapılmış ve ilgili ölçeğin Türk örneklemindeki ilk psikometrik özellikleri oluşturularak, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Araştırma sürecinde Türkçe Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin tutarlı ve güvenilir olduğu gözlenerek ulusal literatüre katkı sağlanmıştır.

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Keywords
Individual Ductility
Organizational Ductility
Validity
Reliability
Scale Adaptation

Received: Apr, 04, 2025
Accepted: Sep, 14, 2025

ABSTRACT

This study involves the adaptation of the Individual and Organizational Ductility Scale into Turkish. The research was conducted in three stages. In the first stage, the Individual and Organizational Ductility Scale developed by Urbini et al. (2024) was translated into Turkish, and linguistic validity was ensured. Subsequently, data were collected via an online survey from 474 administrative staff working at a public university located in Central Anatolia for the purpose of conducting validity and reliability analyses of the scale. The collected data were analyzed using SPSS and AMOS software through exploratory factor analysis, reliability analysis, confirmatory factor analysis, and correlation analysis. As part of the analysis, a test-retest reliability analysis was performed, and convergent validity was examined by testing the relationship of the scale with the "*Work Engagement Scale*" and the "*Shortened Proactive Personality Scale.*" As a result of the analyses, the Turkish adaptation of the Individual and Organizational Ductility Scale, consisting of two dimensions and eight items, was completed, and the initial psychometric properties of the scale for the Turkish sample were established, along with its validity and reliability. The findings of the study demonstrated that the Turkish version of the Individual and Organizational Ductility Scale is consistent and reliable, thereby contributing to the national literature.

Extended Abstract

Aim: The concept of Ductility has been defined as the sustainability of positive adaptation that enables an organization to emerge more skillfully and resiliently from challenging conditions (Vogus & Sutcliffe, 2007). As a lexical concept, it is described as a system's ability to recover, reorganize, and function effectively without structural changes following a disruption (Holling, 1973). Ductility is generally conceptualized in psychology as an individual trait, referring to the ability to persist under all circumstances despite traumatic experiences. It is suggested that

* *Sorumlu Yazar / Corresponding Author*

Atıf/Cite as: Altıntaş, M. (2025). Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi,* 9(2), 665-678. https://doi.org/10.29216/ueip.1670019

Bu makale, Creative Commons Atıf (CC BY) lisansının hüküm ve koşulları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. / This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license.

ductility develops in two stages: first, during a crisis, by forming a defense mechanism in response to trauma; and second, in the long term, through the acceptance of trauma and the subsequent recovery process (Francart, 2010).

The concept of individual ductility is similarly defined as problem-solving ability. Individual ductility, which is described as the potential to explore various approaches, has been proposed as both the ability to perceive change as an opportunity and to cope with new and unexpected situations (Raudsepp, 1990; Connor, 1992). Organizational ductility, on the other hand, refers to an organization's ability to adapt to challenges from stakeholders and its environment by leveraging its organizational capabilities, responding strategically and effectively, and maintaining its existence (Bhamra et al., 2016). In organizational research, ductility has particularly been conceptualized as the ability to respond to environmental variables (Teece et al., 1997).

The primary aim of this study is to adapt the "*Individual and Organizational Ductility Scale*" into Turkish and to conduct validity and reliability analyses to assess its psychometric properties. Developing a reliable and valid scale that accurately measures the ductility levels of employees in both the public and private sectors in Turkey will not only contribute to the academic literature but also be beneficial for practitioners. The resulting scale is expected to serve as a scientific tool applicable in the fields of human resource management, organizational development, and employee psychology. Additionally, it is anticipated that this study will provide significant insights into how individual and organizational ductility manifests in the Turkish context, forming a foundation for future research in this field.

Methods: This study is a methodological and descriptive research aiming to adapt the Individual and Organizational Ductility Scale into Turkish and examine employees' ductility levels. Ethical approval for this research was obtained from the Ethics Committee of Yozgat Bozok University, Faculty of Social and Human Sciences. The study population consists of administrative personnel working at a public university operating in the Central Anatolia Region. Data were collected online via Google Forms from a total of approximately 1,000 administrative staff members at the university. According to Coşkun et al. (2019), a sample size of 295 is considered sufficient for a population of 1,000. In this study, the simple random sampling method was used, and data were collected from 474 participants.

The data collection instruments used in the study include a socio-demographic information form, the Individual and Organizational Ductility Scale, the Work Engagement Scale, and the Shortened Proactive Personality Scale. The Individual and Organizational Ductility Scale was developed by Urbini et al. (2024). The scale consists of eight items and is divided into two sub-dimensions: individual ductility (4 items) and organizational ductility (4 items). The scale is scored on a five-point Likert scale, ranging from 1 = Strongly Disagree to 5 = Strongly Agree.

The Work Engagement Scale was developed by Rich (2006) based on Kahn's (1990) model and was adapted into Turkish by Öngöre (2013). This measurement tool consists of 18 items and three sub-dimensions. It is scored on a five-point Likert scale, ranging from 1 = Strongly Disagree to 5 = Strongly Agree.

The Proactive Personality Scale was first introduced into the literature by Bateman and Crant (1983). Originally comprising 17 items, the scale was later shortened to 10 items by Seibert et al. (1999). The Turkish adaptation and validity study of the scale was conducted by Akın et al. (2011). Similar to the other scales, it is scored on a five-point Likert scale, ranging from 1 = Strongly Disagree to 5 = Strongly Agree.

Findings: To verify construct validity and explore sample suitability of the Individual and Organizational Ductility Scale, Work Engagement Scale, and Short Proactive Personality Scale, DFA

was applied. The Individual and Organizational Ductility Scale consists of 8 items and 2 dimensions, with all factor loadings exceeding 0.60 (Hair et al., 2017). The fit indices reported in Table 4 (Individual and Organizational Ductility Scale: CMIN/DF: 2.083; NFI: 0.95; IFI: 0.97; CFI: 0.97; GFI: 0.95; RMSEA: 0.07; HOELTER: 160) align with literature standards (Beribisky and Hancock, 2024). Regarding the discriminant and convergent validity of the scales, AVE values were found to exceed 0.50, and CR values were above 0.70. A criterion-related validity analysis was conducted by correlating the Individual and Organizational Ductility Scale, Work Engagement Scale, and Short Proactive Personality Scale. The analysis revealed positive and significant relationships among the scales.

Conclusion: In this study, the Individual and Organizational Ductility Scale, developed by Urbini et al. (2024), was adapted into Turkish to measure participants' individual ductility and the ductility of their organizations. Validity analyses of the Individual and Organizational Ductility Scale revealed significant correlations with other variables associated with individual and organizational ductility. This finding indicates that the scale functions in accordance with its theoretical framework, supporting its construct validity. Furthermore, internal consistency coefficients (Cronbach's Alpha) demonstrated the scale's high reliability, while test-retest analysis confirmed its stability over time. Accordingly, the results of this study contribute to broader theoretical and empirical research aimed at understanding individual and organizational ductility. Additionally, evaluating how this scale operates in different organizational contexts may provide a deeper understanding of the concept of ductility in the field of management and organization. This research highlights the successful adaptation of the Individual and Organizational Ductility Scale into Turkish. Detailed validity and reliability analyses were conducted, confirming the scale's suitability for the target population.

1. Giriş

Esneklik, bireylerin ve örgütlerin değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilme yeteneğini ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve ekonomik belirsizliklerin arttığı günümüz dünyasında hem bireylerin hem de örgütlerin değişimlere hızla uyum sağlayabilme kapasiteleri giderek daha önemli hale gelmiştir. Bireysel esneklik, bireylerin belirsizlikler karşısında gösterdikleri uyum yeteneği, dayanıklılık ve değişimlere karşı sergiledikleri tutum ile ilişkilidir. Öte yandan, örgütsel esneklik ise örgütlerin piyasa dinamiklerine, teknolojik dönüşümlere ve iş yaşamındaki değişimlere hızlı ve etkin bir şekilde tepki verebilme kapasitesini içermektedir. Bu bağlamda bireysel ve örgütsel esneklik, örgütler bağlamında hem bireylerin iş yaşamındaki başarıları açısından hem de sürdürülebilirliği açısından belirleyici faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Literatürde bireysel ve örgütsel esneklik farklı perspektiflerden ele alınmış ve çeşitli ölçekler geliştirilerek bu kavramlar ölçülmeye çalışılmıştır (Yeniaras vd., 2021). Ancak, mevcut ölçeklerin büyük bir kısmı farklı toplumların iş yapısı ve kültürel dinamikleri göz önünde bulundurularak geliştirilmiştir. Literatür incelendiğinde Urbini vd. (2024) tarafından geliştirilen Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin Türkiye gibi farklı kültürel ve ekonomik dinamiklere sahip ülkelerde kullanılmasının daha uygun olacağı düşünülmüştür. Çünkü kültürel özellikler, algılayış biçimi, farklı ekonomik koşullar vb. durumlar ölçülmek istenen olgu açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, "*Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği*"nin Türkçeye uyarlanmasını gerçekleştirmek, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerini yaparak psikometrik özelliklerini değerlendirmektir. Özellikle Türkiye'deki kamu ve özel sektör çalışanlarının esneklik düzeylerini doğru bir şekilde ölçebilecek güvenilir ve geçerli bir ölçeğin uyarlanması, hem akademik literatürdeki bilgi birikimine katkı sağlayacak hem de uygulayıcılar açısından faydalı olacağı

düşünülmektedir. Yapılan çalışma sonucunda elde edilen ölçek, insan kaynakları yönetimi, örgütsel gelişim ve çalışan psikolojisi alanlarında kullanılabilecek bilimsel bir araç olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, bireysel ve örgütsel esnekliğin Türkiye ve Türk kültürü bağlamında nasıl şekillendiğine dair önemli bulgular sunarak, gelecekte bu alanda yapılacak araştırmalar için de temel oluşturacağı düşünülmektedir. Bu araştırmada Urbini vd. (2024) tarafından geliştirilen Bireysel Örgütsel Esneklik Ölçeğinde yapı geçerliğine yönelik bulgular sağlaması açısından ilgili çalışmada kullanılan Proaktif Kişilik Ölçeği ve İşle Bütünleşme Ölçeği, benzer bulguları sunması açısından bu araştırmada da kullanılmıştır.

2. Bireysel ve Örgütsel Esneklik

Esneklik kavramı, zorlu durumlarla karşılaşıldığında örgütün bu durumlardan daha becerikli ve güçlü bir şekilde çıkması için pozitif uyumun sürdürülebilirliği olarak tanımlanmaktadır (Vogus ve Sutcliffe, 2007). Bir sistemin veya bozulmanın sonrasında toparlanma, yeniden organize edilme ve yapıdaki değişiklik olmadan alternatif olarak kapasitenin gerçekleştirmesi esneklik olarak ifade edilmektedir (Holling, 1973). Esneklik genel olarak psikolojide bireyler için tanımlanan bir kavram olup yaşanan travmalara karşın her koşulda devam etme yeteneği olarak ifade edilmektedir. İki aşamada geliştiği görülen esnekliğin birincisi kriz esnasında travma deneyimiyle savunma mekanizması oluşturabilme iken ikincisi daha uzun vadede travmanın kabul edilerek yeniden onarım süreci olduğu belirtilmektedir (Francart, 2010).

Bireysel esneklik kavramı da esneklik kavramıyla benzer şekillerde kavramsallaştırılan problemi çözme yeteneği olarak ifade edilmektedir. Çok çeşitli yaklaşımları keşfetme potansiyeli olarak ifade edilen bireysel esneklik, hem değişimi bir fırsat olarak görme hem de yeni ve beklenmeyen bir durumla başa çıkabilme yeteneği olarak ileri sürülmüştür (Raudsepp, 1990; Connor, 1992). Örgütsel esneklik ise örgütlerin paydaş ve çevrelerinden gelen tüm zorluklara karşı örgütsel yeteneklerini kullanarak uyum sağlaması, doğru ve etkili bir şekilde stratejik bir bakış açısıyla cevap verebilmesi ve varlığını sürdürebilme kapasitesi olarak ifade edilmektedir (Bhamra vd., 2016).

Örgütsel araştırmalarda özellikle esneklik, çevresel değişkenlere yanıt verme olarak kavramsallaştırılmıştır (Teece vd., 1997). Genel bir bakış açısıyla esnekliğin değişen ve dinamik teknoloji, çevre koşulları, rekabet ve küreselleşmeden kaynaklı istikrarsızlığa daha hızlı bir şekilde cevap verebilmeyi sağlayan stratejik bir yetenek olarak ifade edildiği görülmektedir (Sanchez, 1995). Ayrıca esneklik kavramının riskten kaçınmak yerine risk almayı tercih eden bir yaklaşıma sahip olduğu ileri sürülmektedir. Wildavsky (2017) bu ileri sürmüş olduğu fikriyle birey ve örgütün mevcut kısıtlamalardan kaçmak yerine zorluklar karşısında ne yapılacağının bilinmesinin esnekliğini devam ettirerek artıracağını vurgulamaktadır.

Örgütsel esneklik, zorlukların yanı sıra bir örgütün piyasa koşullarındaki ani değişimlere uyum sağlamak için kaynakları hızlı, verimli ve etkili bir şekilde tahsis etme kapasitesiyle ilgili olduğunu ortaya koymaktadır (Shukor vd., 2021). İçe dönük bir yetkinliği ifade eden örgütsel esneklik, örgütlerin ani ve ciddi bir travma yaşaması durumunda asgari düzeyde bile değişikliğe dayanma kabiliyetini ifade etmektedir (Shukla ve Sharma, 2019). Dubey vd. (2019) örgütsel esnekliğin, örgütlerin Endüstri 4.0 gibi dönüştürücü teknolojileri benimsemesini sağlayacak tedarik zinciri entegrasyonunun temel belirleyicilerinden biri olduğunu savunmaktadır. Bu sebepten dolayı hem esneklik hem de istikrarlı bir yönetim sürekli artan rekabetçi bir pazarda örgütler için güçlü bir rekabet avantajı kaynağı sağlayabilir (Laser, 2020). Literatür incelendiğinde örgütsel esnekliğin operasyonel, üretim ve teknolojik stratejilerde değer yaratmanın yanı sıra örgütlerin rekabet gücünü ve yenilikçiliğini geliştirmek için çok önemli olduğuna dair bulgular yer almaktadır (Abubakar vd., 2019; Lyu vd., 2022).

3. Yöntem

Bu araştırma, Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasını amaçlayan metodolojik, çalışanların ve örgütün esneklik durumlarını inceleyen tanımlayıcı bir araştırmadır. Bu araştırma için Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 19.12.2024 tarihli ve 20/24 Karar Nolu etik kurul izni alınmıştır. Araştırmanın verileri 30 Aralık 2024-10 Şubat 2025 tarihleri arasında elde edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İç Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren bir devlet üniversitesinde görev yapan idari personel oluşturmaktadır. Toplamda 1000 idari personelin bulunduğu devlet üniversitesinde veriler Google formlar aracılığıyla çevrim içi bir şekilde elde edilmiştir. Coşkun vd.'ne (2019) göre 1000 kişilik bir evren için 295 sayısı oldukça yeterlidir. Bunun yanı sıra araştırmada kullanılacak ölçek ifadelerinin sayısının toplamının 10 katı kadar bir örnekleme ulaşma gerekliliği de ifade edilmektedir. Araştırmada örnekleme tekniği olarak basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış olup 474 kişiden veriler elde edilmiştir. Dolayısıyla hem evren-örneklem hesaplamasına göre hem de ölçek ifadelerine (toplam 36 ifade) göre örneklem büyüklüğünün sağlandığı söylenebilir. Araştırmaya katılım gösteren idari personele ilişkin sosyo-demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Sosyo-Demografik Bilgiler (n=474)

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	248	52.3
	Erkek	226	47.7
Yaş	18-24 Yaş Arasında	138	29.1
	25-29 Yaş Arasında	89	18.8
	30-34 Yaş Arasında	54	11.4
	35-39 Yaş Arasında	65	13.7
	40-44 Yaş Arasında	53	11.2
	45 Yaş ve Üzerinde	75	15.8
Medeni Durum	Evli	248	52.3
	Bekâr	226	47.7
Öğrenim Durumu	Lise	183	38.6
	Ön Lisans	128	27.0
	Lisans	131	27.6
	Lisansüstü	32	6.8
Kıdem	1-5 Yıl Arasında	231	48.7
	6-10 Yıl Arasında	101	21.3
	11-15 Yıl Arasında	49	10.3
	16-20 Yıl Arasında	41	8.6
	21 Yıl ve Üzerinde	52	11.0
Yöneticilik Görevi	Evet	111	23.4
	Hayır	363	76.6
Kurumdaki Çalışma Alanınız	Eğitim	84	17.7
	Sağlık	98	20.7
	Güvenlik	51	10.8
	Destek Hizmet	38	8.0
	Diğer	203	42.8

Tablo 1'de detaylı bir şekilde demografik bilgiler yer almakta olup katılımcıların %52'si kadın, %48'i erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Benzer şekilde %52'si evli ve %48'i bekârdır. Katılımcıların %29'u 18 ve 24 yaş aralığında iken 25 ve 29 yaş aralığında olanlar %18'i oluşturmaktadır. Geri kalan katılımcılar ise 30 yaş üzerindedir. %38.6'sı lise mezunu iken, %27'si ön lisans mezunu, %27.6'sı lisans mezunu ve %6.8'i ise lisansüstü öğrenime sahiptir. Kıdemlerine bakıldığında neredeyse yarısının (%48.7) 1-5 yıl aralığında olduğu görülmekte diğer katılımcıların ise 6 yıldan fazla kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%76.6) yöneticilik görevi bulunmamakta iken üniversitedeki çalışma alanları incelendiğinde %42.8'inin alan belirtmediği görülmektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları ve Analiz Yöntemleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak sosyo-demografik bilgi formu, Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği, İşle Bütünleşme Ölçeği ve Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği Urbini vd. (2024) tarafından geliştirilmiştir. 8 ifadeden oluşan ölçekte bireysel esneklik (4 ifade) ve örgütsel esneklik (4 ifade) olmak üzere 2 alt boyut bulunmaktadır. Ölçek ifadeleri 1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Tamamen Katılıyorum şeklinde puan değerleri almaktadır.

İşle Bütünleşme Ölçeği Kahn'ın (1990) modeline uygun olarak Rich (2006) tarafından geliştirilmiş olup Öngöre (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. İlgili ölçme aracı 18 ifadeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek ifadeleri 1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde puan değerleri almaktadır.

Proaktif Kişilik Ölçeği literatüre ilk defa Bateman ve Crant (1983) tarafından kazandırılmış olup 17 ifadeden oluşan ölçek, Seibert vd. (1999) tarafından kısaltılarak 10 ifadeye düşürülmüştür. Akın vd. (2011) tarafından Türkçe geçerliği yapılan ölçek ifadeleri 1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Tamamen Katılıyorum şeklinde puan değerleri almaktadır.

Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin orijinal olan İngilizce formu, ilk olarak araştırmacı tarafından Türkçe diline çevrilmiştir. Daha sonrasında uzman İngilizce dil bilimci akademisyenler tarafından tekrar İngilizceye çevirisi yapılmıştır. Alanda uzman diğer dil bilimci akademisyenler tarafından incelenen ölçek formunun Türkçe hali alanında uzman akademisyenler tarafından incelenerek son halini almıştır. Analiz yöntemleri olarak Türkçeye uyarlanan Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin karşılaştırmasının yapılabilmesi için orijinal ölçek çalışmasındaki gibi benzer şekilde İşle Bütünleşme Ölçeği ve Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği ile birlikte ele alınmıştır. Bunun yapılmasındaki temel amaç ölçüt geçerliğinin sağlanmasıdır. Ölçüt geçerliği geliştirilen bir ölçek sonucunda elde edilen sonuçların standart bir ölçüm puanıyla karşılaştırılması işlemini ifade etmektedir. Bunu yapaken daha önce geçerlik ve güvenirlik analizi yapılmış standart ölçekler temel alınmaktadır (Şencan, 2005). Bir diğer yandan bir ölçeğin geliştirilmesi veya başka bir dile uyarlanmasında ölçmek istenilen olgunun başarılı bir şekilde olması temel beklentidir. Ölçüm aracının geçerliğinin sağlanmasının en doğru yolu, bu ölçme aracını aynı konuda daha önce geçerliği saptanmış bir standart araçla karşılaştırmak olarak ifade edilmektedir (Sencer ve Sencer, 1978). Buradan yola çıkılarak Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin orijinalinde İşle Bütünleşme Ölçeği ve Proaktif Kişilik Ölçeği kullanıldığından bu araştırmada aynı yol temel alınmıştır. Diğer yandan sırasıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak uyarlama çalışması neticesinde ulaşılacak bulguların geçerlik ve güvenirlikleri ortaya konulmuştur (Boateng vd., 2018). Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği, İşle Bütünleşme Ölçeği ve Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeğinin iç tutarlılık değerleri Cronbach's Alpha katsayısı ile belirlenerek, geçerlik ve güvenirliği doğrulanmıştır (Coşkun vd., 2019). Ardından ise ölçüt geçerliği için kullanılan ölçekler arasında korelasyon analizi uygulanmıştır.

4. Bulgular

Bu bölümünde ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bulgular, yapı geçerliği, korelasyon analizi bilgileri sunulmuştur. Tablo 2'de araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen tanımlayıcı bulgular yer almaktadır. Elde edilen basıklık ve çarpıklık katsayıları incelendiğinde -1.9 ile +1.9 arasında olduğu görülmektedir ve normallik varsayımını karşıladığı anlaşılmaktadır (Can, 2017). Ayrıca Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde 0.70'ten büyük olduğu görülmüştür (Hair vd., 2017).

Tablo 2: Tanımlayıcı Bulgular (n=474)

	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
Bireysel ve Örgütsel Esneklik	3.6756	0.74	-0.89	1.51	0.89
Bireysel Esneklik (Alt Boyut)	3.6978	0.83	-0.98	1.26	0.85
Örgütsel Esneklik (Alt Boyut)	3.6535	0.78	-0.82	1.02	0.82
Proaktif Kişilik	3.8230	0.71	-0.68	1.22	0.96
İşle Bütünleşme	3.9144	0.71	-0.89	1.83	0.92

Tablo 2'te görüldüğü üzere Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin güvenirlik katsayıları 0.70'ten büyük olup ölçeğin orijinalinde güvenirlik katsayıları Bireysel Esneklik alt boyutu için 0.82 iken Örgütsel Esneklik alt boyutu için 0.85 olarak belirlenmiştir (Urbini vd., 2024). Bunun yanı sıra Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği ve İşle Bütünleşme Ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgulara bakıldığında güvenirlik katsayısının 0.70'ten büyük olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının normal dağılıma uygunluk gösterdiği görülmektedir.

4.1. Yapı Geçerliği ve Ölçüt Geçerliğine İlişkin Bulgular

Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin yapı ve ölçüt geçerliğini belirlemek amacıyla AFA ve DFA uygulanmıştır. Tablo 3'te verilen AFA sonuçlarına göre ölçeğin KMO değerlerinin (Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği KMO: 0.892; Barlett: x^2=881.192) kabul edilebilir aralıkta olduğu, Barlett testinin anlamlı olduğu ve faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (Thao vd., 2022). Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin orijinali incelendiğinde iki faktörlü ve 8 ifadeden oluşan bir yapısının olduğu bilinmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda Türkçeye uyarlanan ölçeğin benzer şekilde 2 faktör altında toplandığı görülmektedir. Tablo 3'te AFA sonuçları yer almaktadır.

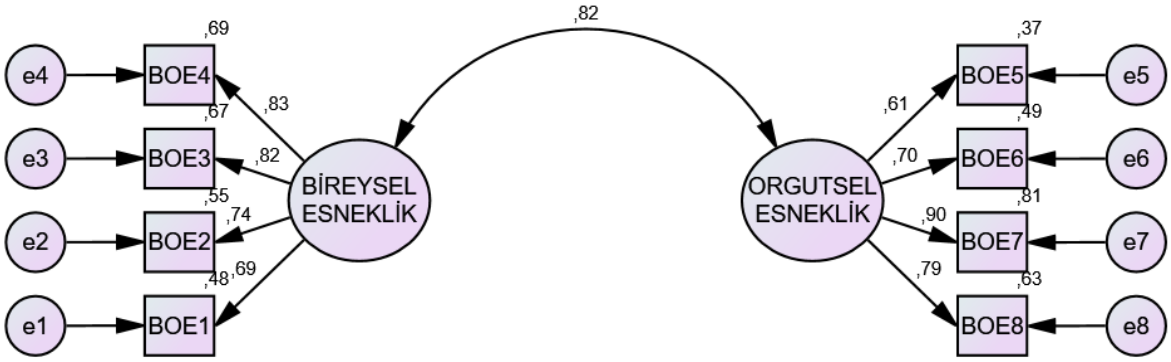
Tablo 3: AFA Sonuçları (n=474)

Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği KMO: 0892 Barlett: x^2=881.192 p=0.000						
Faktörler	**Başlangıç Özdeğerleri**			**Karesel Yüklemelerin Dönme Toplamları**		
	Toplam	**% Varyans**	**Kümülatif %**	**Toplam**	**% Varyans**	**Kümülatif %**
Bireysel Esneklik	4.710	58.879	58.879	2.981	37.260	37.260
Örgütsel Esneklik	1.759	9.494	68.373	2.489	31.113	68.373
Faktör İsmi	Bireysel Esneklik Faktör Yükleri			Örgütsel Esneklik Faktör Yükleri		
BOE1	0.752					
BOE2	0.714					
BOE3	0.783					
BOE4	0.828					
BOE5				0.808		
BOE6				0.576		
BOE7				0.766		
BOE8				0.736		

Not: BOE=Bireysel ve Örgütsel Esneklik

Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği, İşle Bütünleşme Ölçeği ve Kısaltılmış Proaktif Kişilik ölçeklerinin yapı ve ölçüt geçerliğinin doğrulanması ve örneklem yapısına uygunluğunun araştırılması amacıyla DFA uygulanmıştır. Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği 8 ifadeden ve iki boyuttan oluşmakta, İşle Bütünleşme Ölçeği 17 ifadeden ve üç boyuttan oluşmakta ve Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği 10 ifadeden tek alt boyuttan oluşmaktadır. İlgili ölçeklerin faktör yük değerlerinin tamamı 0.60'tan büyüktür. (Hair vd., 2017). Tablo 4'te ölçeklere ilişkin verilen uyum iyiliği değerleri (Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği: CMIN/DF: 2.083; NFI: 0.95; IFI: 0.97; CFI: 0.97; GFI: 0.95; RMSEA: 0.07; HOELTER: 160; İşle Bütünleşme Ölçeği: CMIN/DF: 4.276; NFI: 0.90; IFI: 0.92; CFI: 0.92; GFI: 0.90; RMSEA: 0.08; HOELTER: 143; Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği: CMIN/DF: 3.44; NFI: 0.93; IFI: 0.95; CFI: 0.95; GFI: 0.95; RMSEA: 0.07; HOELTER: 196) referans aralıkları verilmiştir (Gürbüz, 2021; Beribisky ve Hancock, 2024). Ölçeklerin ayrışım ve birleşim geçerliği incelendiğinde AVE değerlerinin 0.50'den büyük olduğu ve CR değerinin 0.70'in üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yol diyagramı Şekil 1'de sunulmaktadır.

Şekil 1: Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği İki Boyutlu Path Diyagramı (n=474)



Not: BOE=Bireysel ve Örgütsel Esneklik

Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği, İşle Bütünleşme Ölçeği ve Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen tanımlayıcı bulgular Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4: Ölçekler İçin Uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Tanımlayıcı Bulgular (n=474)

Faktör Adı	Faktör Maddeleri	Faktör Yükleri	CR	AVE	√AVE
Bireysel Esneklik	BOE1	0.692	0.85	0.59	0.76
Bireysel Esneklik	BOE2	0.743			
Bireysel Esneklik	BOE3	0.818			
Bireysel Esneklik	BOE4	0.833			
Örgütsel Esneklik	BOE5	0.606	0.84	0.57	0.75
Örgütsel Esneklik	BOE6	0.704			
Örgütsel Esneklik	BOE7	0.898			
Örgütsel Esneklik	BOE8	0.792			
Fiziksel Bütünleşme	IB1	0.736	0.85	0.53	0.72
Fiziksel Bütünleşme	IB3	0.725			
Fiziksel Bütünleşme	IB4	0.751			
Fiziksel Bütünleşme	IB5	0.781			
Fiziksel Bütünleşme	IB6	0.669			
Duygusal Bütünleşme	IB7	0.772	0.88	0.56	0.74
Duygusal Bütünleşme	IB8	0.718			
Duygusal Bütünleşme	IB9	0.771			
Duygusal Bütünleşme	IB10	0.760			

Duygusal Bütünleşme	IB11	0.748			
Duygusal Bütünleşme	IB12	0.727			
Bilişsel Bütünleşme	IB13	0.747	0.89	0.58	0.76
Bilişsel Bütünleşme	IB14	0.779			
Bilişsel Bütünleşme	IB15	0.786			
Bilişsel Bütünleşme	IB16	0.717			
Bilişsel Bütünleşme	IB17	0.795			
Bilişsel Bütünleşme	IB18	0.780			
Proaktif Kişilik	PK1	0.685	0.88	0.54	0.73
Proaktif Kişilik	PK2	0.757			
Proaktif Kişilik	PK3	0.698			
Proaktif Kişilik	PK4	0.620			
Proaktif Kişilik	PK5	0.620			
Proaktif Kişilik	PK6	0.593			
Proaktif Kişilik	PK7	0.646			
Proaktif Kişilik	PK8	0.696			
Proaktif Kişilik	PK9	0.668			
Proaktif Kişilik	PK10	0.678			
Uyum İyiliği Değerleri	**CMIN/DF**	**NFI**	**CFI**	**GFI**	**RMSEA**
Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği	2.08	0.95	0.97	0.97	0.07
İşle Bütünleşme Ölçeği	4.27	0.90	0.92	0.90	0.08
Proaktif Kişilik Ölçeği	3.44	0.93	0.95	0.95	0.07

Not: BOE=Bireysel ve Örgütsel Esneklik; IB=İşle Bütünleşme; PK=Proaktif Kişilik

Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği, İşle Bütünleşme Ölçeği ve Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeğine ilişkin olarak ölçüte dayalı geçerliği doğrulamak amacıyla birbirleriyle ilişkilendirilerek korelasyon analizi yapılmıştır (Boateng vd., 2018). Ölçüt geçerliği geliştirilen bir ölçek sonucunda elde edilen sonuçların standart bir ölçüm puanıyla karşılaştırılması işlemini ifade etmektedir. Bunu yapaken daha önce geçerlik ve güvenirlik analizi yapılmış standart ölçekler temel alınmaktadır (Şencan, 2005). Korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Korelasyon Analizi Sonuçları (n=474)

		1	2	3	4	5
Bireysel ve Örgütsel Esneklik	**r**	1				
	p					
	N	474				
Bireysel Esneklik	**r**	0.923**	1			
	p	0.000				
	N	474	474			
Örgütsel Esneklik	**r**	0.914**	0.687**	1		
	p	0.000	0.000			
	N	474	474	474		
Proaktif Kişilik	**r**	0.631**	0.563**	0.597**	1	
	p	0.000	0.000	0.000		
	N	474	474	474	474	
İşle Bütünleşme	**r**	0.658**	0.603**	0.605**	0.756**	1
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	474	474	474	474	474

Not: r=korelasyon katsayısı; p=anlamlılık; N=Sayı

Tablo 5'te görüldüğü üzere yapılan analiz doğrultusunda ölçekler arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Başlangıçta belirtilen ölçüt geçerliği, değişkenler arası ilişkilerin yüksek ve anlamlı çıkması ile sağlanmıştır. Elde edilen bu bulgular ışığında değişkenler arasındaki ilişkilerde beklenen sonuçlar ortaya çıkmış olup Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin ölçüt geçerliğine yönelik kanıtlar sağlanmıştır (Urbini vd., 2024). Tablo 6'da ise ölçek ifadeleri ve parametre bulguları yer almaktadır.

Tablo 6: Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri (n=474)

Ölçek Kodu	Ölçek İfadeleri	Standardize Faktör Yükleri	t değerleri
BOE1	Beklenmedik durumlara sakin bir şekilde uyum sağlarım.	0.752	9.00
BOE2	Değişim karşısında asla pes etmem.	0.714	8.58
BOE3	Değişimi olumlu bir şekilde yönetir, ondan fayda sağlamaya çalışırım.	0.783	7.50
BOE4	Yeni durumları yenilikçi yaklaşımlarla karşılamayı severim.	0.828	7.17
BOE5	Örgüt, bir değişimi teşvik ettiğinde asla geri durmam.	0.808	9.52
BOE6	Yeni iş talepleriyle görevlendirildiğimde, bunlarla etkili bir şekilde başa çıkabiliyorum.	0.576	9.02
BOE7	Örgüt değişiklikleri uyguladığında, bunları sakin bir şekilde yönetebiliyorum.	0.766	5.16
BOE8	Örgütsel değişimi yönetme becerilerimi sergilemekte asla bir sorun yaşamadım.	0.736	8.07

Tablo 6'da görüldüğü üzere Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin uyarlama çalışmasında faktörlere ayrılması ve ifade silinmemesi açısından orijinal ölçekle uyuştuğu, faktör yüklerinin 0.57 ve 0.82 arasında değiştiği ve araştırmanın Türkiye'de bir üniversitede yapılmasıyla birlikte Türk kültürüne de uygun olduğu söylenebilir. Bu değerlerin 0.5'in üzerinde olması nedeniyle analiz kapsamındaki tüm ifadelerin kabul edilebilir ölçümde olduğu söylenebilir (Özcan ve Balyer, 2013). Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği iki boyutlu bir ölçek olup bu ölçeğe ilişkin analizde ölçek modeli gizil değişkenlerde gözlenen faktörlere yönelik t değerleri 5.16 ile 9.52 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Şimşek (2007) t değerlerinin 0.05 anlamlılık düzeyinde 1.96'dan; 0.01 anlamlılık düzeyinde 2.576'dan; yüksek olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu bulgular ışığında Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin iyi bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir (Albright ve Park, 2009).

5. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma kapsamında Urbini vd. (2024) tarafından geliştirilen Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ile katılımcıların algıladıkları bireysel esneklikleri ve örgütlerinin esneklikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Uyarlanan Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin psikometrik özellikleri kapsamlı bir şekilde incelenmiş olup 8 maddeden ve iki alt boyuttan oluşan ölçeğin uyarlama süreci kapsamında gerçekleştirilen çeviri ve tekrar çeviri aşamaları, dilsel eşdeğerliğin sağlanmasına yönelik titiz bir yaklaşım sergilemiştir. Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin ulusal literatüre kazandırılması için bir devlet üniversitesinde görev yapan idari personel örneklem olarak seçilmiştir.

Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizleri, açımlayıcı ve doğulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgular, araştırma kapsamında kullanılan diğer ölçeklerle olan uyumu, ilgili ölçeğin Türkçeye uyarlanması noktasında literatürle uyumludur. Ayrıca 8 ifadelik ve iki alt boyutluk orijinal olan ölçeğin aynı şekilde uyarlanması, kültürel açıdan uygunluğunu göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin yeterli düzeyde ve iyi uyuma sahip, ölçmek istenen konuyu iyi ölçen bir ölçek olduğu kanısına varılmıştır. Türkçeleştirilen ölçeğin benzer bağımsız başka bir ölçekle uyumuna ilişkin analizde ise "*İşle Bütünleşme Ölçeği*" ve "*Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği*" olmak üzere araştırmanın orijinalinde uygulanan iki ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçekler kullanılırken Bireysel ve Örgütsel Esneklik

Ölçeğinin verilerinin toplandığı örneklemden veriler toplanmıştır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde Bireysel ve Örgütsel Esneklik ile İşle Bütünleşme ve Proaktif Kişilik arasında olumlu, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. İlgili bulgulara göre Türkçeye uyarlanan Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin başka bir ölçekle karşılaştırılabilir ve kıyaslanabilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

İlgili bulgular sonucunda Urbini vd. (2024) tarafından hem İngilizce hem de İtalyanca dilinde geliştirdikleri ölçek ile bu çalışma sürecinde Türkçeleştirilmesi hedeflenen Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin sonuçları karşılıklı olarak desteklenerek örtüşmektedir. Ayrıca ölçeğin orijinalindeki kıyaslama sonucunda Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin, İşle Bütünleşme Ölçeği ve Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği ile pozitif yönlü bir ilişki göstermesi, bireysel ve örgütsel esnekliğin örgütsel başarı, çalışan bağlılığı ve iş performansı ile olan ilişkisini de ortaya koymaktadır. Özellikle pandemi sonrası çalışma koşullarının değişimi, uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşması gibi faktörler göz önüne alındığında, bireysel ve örgütsel esneklik kavramlarının iş dünyasında giderek daha önemli hale geldiği söylenebilir. Bu bağlamda, araştırma bulguları esneklik kavramının sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel stratejiler ve yönetim politikaları açısından da dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, bireysel ve örgütsel esneklik ile örgütsel çeviklik, liderlik, örgütsel dayanıklılık gibi kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi, yönetim uygulamalarına daha fazla katkı sağlayacaktır.

Bu doğrultuda, mevcut çalışmanın sonuçları, bireysel ve örgütsel esnekliği anlamaya yönelik daha geniş çaplı teorik ve istatistiki çalışmalara katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bu ölçeğin farklı örgütsel bağlamlarda nasıl işlediğini değerlendirmek, yönetim ve organizasyon alanında esneklik kavramının daha derinlemesine anlaşılmasına olanak tanıyacağı ileri sürülebilir. Bu araştırma, Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasının başarılı bir şekilde gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır. Çalışmada, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri detaylı bir şekilde yapılmış ve ölçeğin hedef kitle için uygun olduğu belirlenmiştir.

Her çalışmada olduğu gibi bu araştırmada da bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma verileri belirli bir örneklem grubundan toplanmış olup, farklı sektörlerde çalışan bireyleri kapsamamaktadır. Gelecek araştırmalarda, daha geniş bir katılımcı kitlesiyle çalışmalar yürütülerek ölçeğin genellenebilirliği artırılabilir. Diğer yandan araştırmanın kesitsel bir yapıya sahip olduğu ve kavramlar arasındaki ilişkilerin derinlemesine araştırılması için nitel araştırmaların yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte ölçeğin farklı örgütsel kültürlerde nasıl işlediğini anlamak için hem nicel hem de nitel araştırmaların yapılması önerilmektedir. Çalışanların esneklik algıları üzerine derinlemesine mülakatlar yapılarak, bireysel ve örgütsel esneklik kavramlarının daha geniş bir çerçevede ele alınması sağlanabilir. Farklı zaman dilimlerinde ölçme araçları ve mülakatlar şeklinde araştırmalar yapılarak literatürdeki bilgi birikimine katkı sunulabilir. Bu sınırlılıklar göz önünde bulundurulduğunda, Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeğinin daha fazla bağlamda test edilmesi ve farklı istatistiki yaklaşımlarla desteklenmesi önerilmektedir. Ölçeğin daha geniş bir akademik ve uygulamalı alanda kullanımının bunlar sayesinde mümkün olacağı öngörülmektedir.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir dış destek alınmamıştır.
Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Bu çalışma tek yazar tarafından hazırlanmıştır.
Çatışma Beyanı: Araştırmanın yazarı olarak herhangi bir çıkar çatışma beyanım bulunmamaktadır.
Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu araştırmanın her aşamasında "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın yazım sürecinde etik kurallarına uygun alıntı yapılmış ve kaynakça oluşturulmuştur. Çalışma benzerlik denetimine tabi tutulmuştur.

Kaynakça

Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge, 4*(2), 104–114.

Akın, A., Abacı, R., Kaya, M., & Arıcı, N. (2011, June). Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin (KPÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. *ICES11 International Conference on Educational Sciences, June, 22,* 25.

Albright, J. J. ve Park, H. M. (2009). Confirmatory factor analysis using amos, LISREL, Mplus, SAS/STAT CALIS.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons, 42*, 63-70. https://doi.org/10.2307/256995

Beribisky, N., & Hancock, G. R. (2024). Comparing RMSEA-based indices for assessing measurement invariance in confirmatory factor models. *Educational and Psychological Measurement, 84*(4), 716-735. https://doi.org/10.1177/00131644231202949

Bhamra, R. S., Burnard, K., & Dani, S. S. (2016). Resilience: The concept, a literature review and future directions. In R. Bhamra (Ed.), *Organizational resilience: Concepts, integration and practice* (pp. 3-29). Boca Raton, FL: CRC Press Taylor & Francis Group.

Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers in Public Health, 6*, 149. https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149

Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi.* Ankara: Pegem Akademi.

Connor, D. R. (1992). *Managing at the speed of change: How resilient managers succeed and prosper where others fail.* England: Wiley.

Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). *Research methods in social sciences SPSS applied* (10th ed.). Sakarya: Sakarya Publishing. https://www.seckin.com.tr/kitap/sosyal-bilimlerde-arastirma-yontemleri-spss-uygulamalari-recai-coskun-remzi-altunisik-engin-yildirim-s-p-891422462

Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, S. J., Fosso Wamba, S., Roubaud, D., & Foropon, C. (2019). Empirical investigation of data analytics capability and organizational flexibility as complements to supply chain resilience. *International Journal of Production Research, 5*(3), 1-19.

Francart, C. (2010). What does resilience really mean? *Revue Défense Nationale*, 1-11.

Gürbüz, S. (2021). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi temel ilkeler ve uygulamalı analizler.* Ankara. Seçkin Yayıncılık.

Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis, 1*(2), 107–123.

Holling, C. S., Gunderson, L. H., & Ludwig, D. (2002). In quest of a theory of adaptive change. In L. H. Gunderson & C. S. Holling (Eds.), *Panarchy: Understanding transformations in human and natural systems* (pp. 3-22). Washington, DC: Island Press.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.

Laser, J. (2020). The best equilibrium in organizational flexibility-stability continuums. *International Journal of Organizational Analysis*. https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2019-1875

Lyu, C., Zhang, F., Ji, J., Teo, T. S. H., Wang, T., & Liu, Z. (2022). Competitive intensity and new product development outcomes: The roles of knowledge integration and organizational unlearning. *Journal of Business Research, 139*, 121–133.

Öngöre, Ö. (2013). İşle bütünleşme ölçeği Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(2), 50-50.

Özcan, K. ve Balyer, A. (2013). Liderlik oryantasyon ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9*(1), 136-150.

Raudsepp, E. (1990). Are you flexible enough to succeed? *Manage, 42*, 6.

Rich, B. L. (2006). *Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation* (Doctoral dissertation). University of Florida.

Sanchez, R. (1995). Strategic flexibility in product competition. *Strategic Management Journal, 16*, 135-159.

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*(3), 416-427.

Sencer, M. ve Sencer, Y. (1978). *Toplumsal araştırmalarda yöntembilim.* Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını.

Shukla, S. K., & Sharma, M. K. (2019). Managerial paradox toward flexibility: Emergent views using thematic analysis of literature. *Global Journal of Flexible Systems Management, 20*(4), 349-370.

Shukor, A. A. A., Newaz, M. S., Rahman, M. K., & Taha, A. Z. (2021). Supply chain integration and its impact on supply chain agility and organizational flexibility in manufacturing firms. *International Journal of Emerging Markets, 16*(8), 1721-1744. https://doi.org/10.1108/IJOEM-04-2020-0418

Şencan H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlilik ve güvenilirlik.* Ankara. Seçkin Yayıncılık.

Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve LISREL uygulamaları.* Ankara: Ekinox

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal, 18*, 509-533.

Thao, N. T. P., Tan, N. V., & Tuyet, M. T. A. (2022). KMO and Bartlett's test for components of workers' working motivation and loyalty at enterprises in Dong Nai Province of Vietnam. *International Transaction Journal of Engineering, Management, Applied Sciences & Technologies, 13*(10), 13A10M,1-13. https://tuengr.com/V13/13A10M.pdf

Urbini, F., Caracuzzo, E., Chirumbolo, A., & Callea, A. (2024). Individual and organizational ductility: Conceptualization, development, and validation of a new scale. *Behavioral Sciences, 14*(6), 511. https://doi.org/10.3390/bs14060511

Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2007). Organizational resilience: Towards a theory and research agenda. *IEEE International Conference on Systems, Man and Cybernetics*, 3418-3442.

Wildavsky, A. (2017). *Searching for safety: Social theory and social policy*. New York, NY: Routledge.

Yeniaras, V., Di Benedetto, A., & Dayan, M. (2021). Effects of relational ties paradox on financial and non-financial consequences of servitization: Roles of organizational flexibility and improvisation. *Industrial Marketing Management, 99*, 54–68.

Ek 1: Bireysel ve Örgütsel Esneklik Ölçeği Türkçe Formu

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Beklenmedik durumlara sakin bir şekilde uyum sağlarım.					
2. Değişim karşısında asla pes etmem.					
3. Değişimi olumlu bir şekilde yönetir, ondan fayda sağlamaya çalışırım.					
4. Yeni durumları yenilikçi yaklaşımlarla karşılamayı severim.					
5. Örgüt, bir değişimi teşvik ettiğinde asla geri durmam.					
6. Yeni iş talepleriyle görevlendirildiğimde, bunlarla etkili bir şekilde başa çıkabiliyorum.					
7. Örgüt değişiklikleri uyguladığında, bunları sakin bir şekilde yönetebiliyorum.					
8. Örgütsel değişimi yönetme becerilerimi sergilemekte asla bir sorun yaşamadım.					