




Kısa Azim Ölçeği'nin (KAÖ) örgüt bağlamında geçerlilik ve güvenilirlik çalışması

Validity and reliability study of the Short Grit Scale (Grit-S) in the context of organization

Elif BAYGIN¹ 
Fatih SOBACI² 
Sema POLATCI³ 

¹T.C. Sağlık Bakanlığı, Tokat, Türkiye
²Tokat Gazisomanpaşa Üniversitesi, Nıksar Meslek Yüksekokulu, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Tokat, Türkiye
³Tokat Gazisomanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Tokat, Türkiye



Bu makale, 30. Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (2022) sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş versiyonudur.

Geliş Tarihi/Received: 09.08.2022

Kabul Tarihi/Accepted: 24.08.2022

Yayın Tarihi/Publication Date: 30.09.2022

Sorumlu Yazar/Corresponding author:
Elif BAYGIN
E-mail: elif008@windowslive.com

Cite this article as: Baygin, E., Sobaci, F., & Polatci, S. (2022). Validity and reliability study of the short grit scale (grit-s) in the context of organization. *Oltu Journal of Faculty of Humanities and Social Sciences*, 3(2), 73-78.

ÖZ

Bu araştırma "Short Grit Scale" isimli ölçüm aracının, örgüt bağlamında geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini Tokat ilindeki bir tekstil firmasında görevli 174 mavi yakalı çalışan oluşturmaktadır. Ölçüm modelinin testi için verilere Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmış, sonucunda orijinal haline (sekiz ifade, iki boyut) uygun şekilde ölçek toplanan verilerle uyum ($\chi^2/sd = 1,49$, yaklaşık hataların ortalama karakökü (RMSEA) = 0,53, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) = ,98, standardize edilmiş artık ortalamaların karakökü (SRMR) = ,04) göstermiştir. Yapı geçerliliği adına yakınsak (convergent) ve ayrışım (discriminant) geçerlilikleri incelenmiştir. Bu noktada AVE değerleri ,60 ve ,61 şeklinde hesaplandığı için yakınsak; MSV değerleri (her iki boyut için de ,002) AVE değerlerinden düşük, \sqrt{AVE} değerleri (,77 ve ,78) ise faktörler arası korelasyondan ($r = ,06$) yüksek hesaplandığı için ayrışım geçerlilikleri sağlanmıştır. Kısa Azim Ölçeği ile Dayanıklılık Ölçeği arasında başlangıçta öngörülen ve analizler sonucu tespit edilen pozitif yönlü anlamlı ilişki ($r = ,20$, $p < ,001$), ölçüt bağıntılı geçerliliğe işaret etmektedir. İç tutarlılık adına hesaplanan Cronbach alfa ve CR katsayıları, ölçeğin tamamı ve alt boyutları için ,74 ile ,87 arasında sonuçlar vermiştir. Bulgular, daha önce Türk kültüründe öğrenciler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarla bulunan ölçeğin, örgüt bağlamında da geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğuna işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mavi yakalı çalışan, azim, örgüt, güvenilirlik, geçerlilik

ABSTRACT

This research aims to ensure the validity and reliability of the measurement tool named "Short Grit Scale" in the context of the organization. The sample of the research consists of 174 blue-collar employees working in a textile company in the province of Tokat. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was applied to the data to test the measurement model, and the scale consistent with the data collected in accordance with its original form (eight expressions, two dimensions) has shown ($\chi^2/sd = 1.49$, root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.53, comparative fit index (CFI) = .98, standardized root mean square residuals (SRMR) = .04). Convergent and discriminant validity were examined for construct validity. At this point, since the AVE values are calculated as .60 and .61, convergent validity was ensured; since the MSV values (.002 for both dimensions) were lower than the AVE values and the \sqrt{AVE} values (.77 and .78) were higher than the correlation between the factors ($r = .06$), discriminant validity was ensured. The positive correlation ($r = .20$, $p < .001$), which was initially predicted and determined as a result of the analysis, between the Short Grit Scale and the Resilience Scale, indicates criterion-related validity. Cronbach's alpha and CR coefficients calculated for internal consistency gave results between .74 and .87 for the whole scale and its sub-dimensions. Findings indicate that the scale, which has been validated on students in Turkish culture before, is a valid and reliable measurement tool in the context of the organization.

Keywords: Blue-collar employee, grit, organization, reliability, validity



Giriş

İnsanlar arasındaki başarı farklılıklarını yaratan faktörler, merak uyandıran ve araştırmalara konu olan bir gerçeklik olarak yerini korumaktadır. Başarıyı zorlaştırıcı bireysel, örgütsel ve küresel faktörlerdeki artışla birlikte, başarıyı getiren faktörlerin daha önemli hale geldiği ve bu sürecin konuya ilişkin merak ve araştırmaları daha değerli kıldığı söylenebilir. Covid-19 salgını, küresel enerji krizi, enflasyon artışı ve bunların beraberinde getirdiği ulusal ve küresel ölçekte problemler bile başlı başına başarı için yeni faktörler bulmak ya da mevcut faktörleri daha etkin kullanmak için yeterli nedenler olarak sayılabilir. Başarılı olmanın kriterlerinden biri de azimli olmaktır. Çalışma, bu kapsamda örgütler açısından ön plana çıkarılması gerektiği düşünülen azim kavramını açıklama ve kavrama ilişkin ölçeği örgüt bağlamında geçerleme güdüsünden beslenmektedir.

Örgütsel bir konunun içeriğinde *başarı*dan bahsedildiğinde akla ilk gelecek kavramlar arasında motivasyon ve performans olacağı söylenebilir ve bu düşünce bazı yaklaşımlarda da kendisini göstermektedir. Örneğin McClelland'a göre, insanın ne derece başarılı olacağını belirleyen faktör motivasyondur ve iş performansını belirleyen üç motivasyon unsurundan birisi başarı isteğidir. Bu yaklaşımda başarı; çabaları geliştirip, mükemmelleştirme güdüsü olarak tanımlanmaktadır (Lakşe, 2012; Osemeke & Adegboyega, 2017). Yaklaşımın çabaya yaptığı vurgu değerli olmakla birlikte, daha önce bahsedilen ve artarak süregelen problemler göz önünde bulundurulduğunda, başarı ve performans giden çabaya farklı bir boyut kazandırmak gerektiği düşünülmektedir. Duckworth'un azim kavramı ile bu kapsamda çabanın, beceri üzerindeki etkisi aracılığıyla başarıya yapacağı katkıya vurgu yapan görüşünün (Sethi & Shashwati, 2019) konu açısından değerli olduğu düşünülmektedir. İlgili düşünce, son dönemde yapılan ve azmin kriz dönemlerindeki pozitif çıktılar üzerinden önemini ortaya koyan araştırma (Bono ve ark., 2020; de Zepetnek ve ark., 2021) sonuçlarıyla da desteklenmektedir.

Azim, uzun vadeli hedefler için tutku ve kararlılık durumunu ifade etmektedir. Bireysel başarının temel bir göstergesi olarak nitelendirilen azim; aksilikle zorlukların insanı yenmesine izin vermemekte (Sethi & Shashwati, 2019) ve bu yönüyle büyük kazanımlaraya ulaşacak mental bir güç olarak değerlendirilmektedir. Kavramın özünü oluşturan düşünce, göle maya çalan Nasrettin Hoca'dan feyz alan bir toplumun fertleri için uzak olmayan bir bakış açısından beslenmektedir. Bununla birlikte insan mizacının bir parçası olabilen (Kristal, 2005) ve kendisini mesleğe yönelik davranışlarda da (Schaarschmidt & Fischer, 1997) gösterebilen kolay pes etme eğilimi; ayrıca McGregor'un X Teorisinde insanın çalışmaktan hoşlanmayan, tembel ve işten kaçmaya yönelimli bir yapıya sahip olduğu yönündeki varsayımları (McGregor, 1989) da azim göstermeyi güçleştirmektedir. Yüksek iş gücü devir oranları (özellikle perakende, tekstil vb. sektörlerde), karşılaştığı ilk zorlukta iş bırakan genç çalışanlar, alınıp kenara bırakılan müzik aletleri, eğitime başlayıp kursun sonunu getiremeyen ve büyük istekle gidilen spor salonlarından istedikleri vücut ölçülerine ulaşmadan ayrılan insanlar, kolay pes etme eğiliminin ve öğretilerin her zaman pratiğe yansımadağının basit birer örneğidir.

Araştırma, bu bilgi ve düşünceler ışığında, zorluklar karşısında yılmadan çalışma ve başarıya ulaşmayı ifade eden azim kavramını örgüt odağında incelemektedir. Genel olarak zorluklara karşı ayakta kalmanın belki her zamankinden daha önemli olduğu günümüzde, kavrama ilişkin pratikleri artırmayı amaçlamaktadır.

Bu kapsamda, azim ölçeğinin örgüt bazlı geçerlemesini yerli yuzına kazandırarak örgütlerin/araştırmacıların konuya önem vermelerini artırmak ve beraberinde çalışanların azimleri üzerinden örgütlerine yapacakları muhtemel katkıya yol açmak, araştırmacının uygulamaya dönük daha somut amacı olarak değerlendirilmektedir.

Duckworth ve Quinn (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin Türk kültüründe öğrenci örnekleminde yapılmış geçerleme çalışmaları (örn. Sarıçam ve ark., 2016) bulunmaktadır. Mevcut araştırma ise ilgili ölçeğin örgüt bağlamında Türkçe ilk geçerleme çalışması olması nedeniyle önem taşımaktadır. Araştırma nihai olarak, yöneticilerin örgütlerde yalnızca sonuca yönelik performansa odaklanmak yerine, yaşanan problemlere ve karşılaşılan zorluklara karşı meydan okuma ve çözüm üretme yönelimini; yani azimle çalışmayı işgörenlerine aktarmaları için bir farkındalık yaratmayı da hedeflemektedir. Zira geçmişimize baktığımızda sonuçları bireylerimizi, örgütlerimizi, devletlerimizi ve kültürümüzü etkileyecek şekilde, örneğin, Pir Sultan Abdal'a "Dönen dönsün, ben dönmezem yolumdan." dedirten, Fatih Sultan Mehmet'e karadan gemi yürüttüren, tüm imkansızlıklara rağmen Gazi Mustafa Kemal Atatürk ve silah arkadaşlarını kurtuluş mücadelesine yönelten irade, bu azimle perçinlenmiş iradedir. Bugünün örgütlerini geleceğe taşıyacak en temel kaynaklardan birinin de içinde sabrı, tutkuyu ve kararlılığı barındıran söz konusu azim olduğu düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Azim

Geçmişten itibaren başarı, ağırlıklı olarak *zeka* ve *genel zihinsel yetenekler* kaynaklı ele alınmıştır. Bununla birlikte eşit düzeyde zekaya sahip insanların farklı başarı düzeylerinde olmaları (Duckworth ve ark., 2007; Suzuki ve ark., 2015), *neden bazı insanlar diğerlerinden daha başarılıdır?* (Duckworth & Gross, 2014) sorusunu gündeme getirmiştir. Bu soruya verilen cevaplardan biri olan (Duckworth ve ark., 2007) ve başarısızlıklara rağmen baskın bir üst hedefin inatçı arayışını içeren azim (Duckworth & Gross, 2014); uzun vadeli hedefler için tutku ve kararlılık olarak tanımlanmaktadır (Duckworth ve ark., 2007). Daha somut olarak azim; dayanma gücüne sahip olmayı, geleceğe ilişkin beklentileri gerçeğe dönüştürmek için çaba göstermeyi ve hayatı bir maratonmuşçasına yaşamayı içermektedir (Baygın, 2020).

Farklı çalışmalarda daha çok mental anlamda duygusal dirayet ve dayanmaya vurgu yapan *metanet* (örn. Gülbahar, 2019), hedefe yürümekten ziyade bulunulan yere rıza göstermeye vurgu yapan *sebat* (örn. Sarıçam ve ark., 2016) şeklinde çevirileri bulunan "grit" kavramı; bu çalışmada "bir işteki engelleri yenme kararlılığı" (TDK, 2022) üzerinden istikrar ve gayrete yaptığı vurgu nedeniyle *azim* şeklinde kullanılmıştır. Azim, iki alt boyuttan oluşan bir yapı olarak ele alınmaktadır. Bu boyutlardan "çabada kararlılık," aksaklıklar karşısında bile yılmadan çok çalışma eğilimini; "ilginin tutarlılığı" ise hedef ve çıkarları sık sık değiştirmeme eğilimini içermektedir (Credé ve ark., 2017). Azim düzeyi yüksek bireyler, başarısızlıklar-aksaklıklar karşısında daha cesaretli davrandıkları için yeteneklerini daha iyi kullanabilmekte (Credé ve ark., 2017; Duckworth ve ark., 2007); ayrıca olumlu geribildirim olmasa bile hedeflerinden sapmamaktadırlar (Duckworth & Quinn, 2009).

Yöntem

Araştırmada geniş bir örneklem grubundan anket tekniği ile elde edilen sayısal verilere istatistikî analizler uygulanarak,

genellenebilir sonuçlar elde edebilmek öncelendiği için nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Mevcut çalışma kapsamında Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (20.07.22 tarihli ve 10.03 karar numaralı) gerekli izin alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Tokat ilindeki bir tekstil firmasında görev yapan 310 mavi yakalı çalışan oluşturmaktadır. Zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle kolayda örnekleme yönteminin tercih edildiği araştırma kapsamında düzenlenen anket formu 190 çalışana ulaştırılmış, 181 çalışandan geri dönüş sağlanmıştır. Analizler için gerekli varsayımları karşılayan (eksik veri, uç değer, normallik) 174 mavi yakalı çalışandan elde edilen verilerle analizler gerçe kleştirilmiştir. Ulaşılan sayının, evreni %95 güven aralığında temsil etme potansiyeline sahip olduğunu (Gürbüz & Şahin, 2018) ifade etmek mümkündür.

Verileri analizlere dahil edilen katılımcılara ilişkin demografik dağılım incelendiğinde, yaşlarının 18 ile 44 arasında değiştiği ve yaş ortalamalarının 28,7 olduğu görülmektedir. Katılımcıların %58,6'sı (N=102) erkek, %61,5'i (N=107) evli, %48,9'u (N=85) lise mezunu ve %71,3'ü (N=124) 0-5 yıl arası çalışma deneyimine sahip bireylerden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Kısa Azim Ölçeği (KAÖ)

Katılımcıların azim düzeylerini ölçümlemek amacıyla Duckworth ve ark. (2007) tarafından geliştirilen 12 ifadeli ölçeğin, Duckworth ve Quinn (2009) tarafından kısaltılmış sekiz ifadeli formu kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal ismi "Short Grit Scale (Grit-S)" şeklindedir. Ölçekte *ilginin tutarlılığı* ile *çabada kararlılık* olmak üzere iki alt boyut yer almaktadır. İlginin tutarlılığı boyutunu oluşturan ilk dört ifade, negatif özellikte olmaları nedeniyle ters kodlanarak analizlere dahil edilmektedir. Ölçeği geliştirmek adına yapılan araştırmanın çatısı altında yürütülen dört farklı aşamada, ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı ,73 ile ,84 arasında değerler almıştır. İlgili katsayı, ilginin tutarlılığı boyutu için ,73 ile ,77; çabada kararlılık boyutu içinse ,60 ile ,78 arasında hesaplanmıştır. Ölçeğin Akın ve Arıcı (2015), Haktanır ve ark. (2016) ile Sarıçam ve ark. (2016) tarafından öğrenciler üzerinde yapılmış Türkçe geçerleme çalışmaları bulunmaktadır. İlgili çalışmalarda ölçeğin tamamına yönelik hesaplanan Cronbach alfa katsayıları ,70'in üzerinde sonuçlar vermiştir.

Dayanıklılık Ölçeği

Katılımcıların dayanıklılık düzeyleri, Luthans ve arkadaşlarının (2007a) çalışmasında yer alan; Luthans ve ark. (2007b) tarafından geliştirilmiş Psikolojik Sermaye Ölçeği'ndeki dayanıklılığa yönelik altı ifadeyle ölçülmüştür. Ölçekteki ilk ifadenin negatif özellik taşıması nedeniyle, ölçekten toplam puan alınması gerektiği durumlarda ters kodlanarak analizlere dahil edilmesi gerekmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığı, geliştirilmesi sürecinde yapılan farklı çalışmalarda ,66 ile ,72 arasında hesaplanmıştır.

Çeviri Aşaması

Orijinal kısa form ölçeğin üç farklı Türkçe geçerleme çalışması bulunmasına rağmen özellikle ilginin tutarlılığı boyutunda yer alan birkaç ifadeden (özellikle 2. 3. ve 4. ifadelerdeki "fikir" "proje" gibi kullanımlar) yola çıkılarak, ölçekteki tüm ifadelerin mevcut araştırmada veri toplanacak mavi yakalılar için uygunluğu değerlendirme konusu olmuştur. Nihai olarak ifadelerin işaret ettikleri yapıları kapsayacak şekilde, örneklem özelliklerini de göz önünde bulundurarak söz konusu ölçeğin yeniden çevirisinin

yapılmasına karar verilmiştir. İlgili hususlar, çeviri sürecine dahil edilen uzmanlarla da paylaşılmıştır.

Ölçek uyarlama sürecinin ilk aşamasında birbirinden bağımsız iki dil uzmanı tarafından "Grit-S"nin ifadeleri Türkçe'ye çevrilmiştir. Ardından çevirisi yapılan ifadeler beş dil ve iki alan uzmanının görüşüne sunulmuş, böylelikle ifadelerin Türkçe ve Türk kültürüne uygunluğu test edilmiştir. Üçüncü aşamada bağımsız üç dil uzmanı aracılığıyla ölçeğin Türkçe'den İngilizce'ye çevirisi yapılmıştır. Son olarak birinci ve üçüncü aşamadaki çeviriler karşılaştırılmış, kayda değer bir farklılık tespit edilmediği için çeviri süreci tamamlanmıştır.

İstatistiksel Analiz

Araştırma kapsamında analizler için SPSS 22 (Statistical Package for the Social Sciences Inc., Chicago, IL, ABD) ve AMOS 23 (Analysis of Moment Structures, IBM, New York, ABD) paket programlarından yararlanılmıştır. Bu aşamada, yapılacak analizler öncesi birtakım analiz varsayımları kontrol edilmiştir. Öncelikle çok sayıda ifadeyi boş bırakan yedi katılımcıya ilişkin verilerin dışında bırakılmıştır. Ardından kalan katılımcılara (N=174) ilişkin verilerle uç değer (hesaplanan z puanları KAÖ için $\pm 3,5$, Dayanıklılık Ölçeği için ± 4 ; Çokluk ve ark., 2018), gereken ifadeler için ters kodlama, kayıp veri atama ve normallik (basıklık ve çarpıklık için ulaşılan değerler KAÖ için $\pm 1,5$, Dayanıklılık Ölçeği için ± 2 aralığında; George ve Mallery, 2009) analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları, verilerin gereken sınır değerler arasında olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak 174 katılımcıdan oluşan veri setiyle analizler gerçekleştirilmiştir.

Ön analizler sonrası KAÖ'nün madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. İlgili değerler ,30 ile ,52 arasında değişmektedir. Bu sonuç, çevirisi yapılan ölçekte sorunlu ifade olmadığı (Seçer, 2018) şeklinde yorumlanmaktadır.

Ortak Yöntem Varyansı (OYV) Testi

OYV; aynı kişiden aynı yöntem ve zamanda veri toplamanın bir fonksiyonu olarak ortaya çıkan ve ilgili yapılar ile asıl ölçülen istenen değişkenler arasında paylaşılan sistematik bir hata varyansı (Richardson ve ark., 2009) olarak ifade edilmektedir. Bir başka ifadeyle bu sorun, toplam varyansın ölçüm araçlarıyla ölçülen istenen yapılardan ziyade ölçüm metoduna dayanması durumunda ortaya çıkmaktadır.

Veri setlerinde OYV sorunu olup olmadığını test etmek için farklı istatistik teknikler kullanılmaktadır. En yaygın tercih edileni, çeşitli sınırlılıkları olmasına rağmen Harman'ın tek faktör testidir. Bu test sonucunda varyansın tamamının ya da %50'den fazlasının tek bir faktörle açıklanması, OYV sorunu olduğuna işaret etmektedir (Podsakoff ve ark., 2003). İfade edilenlerden hareketle iki değişkenli (azim ve dayanıklılık) veri setine döngüsüz faktör analizi uygulanmış ve tek faktör toplam varyansın %26,7'sini açıklamıştır. Ulaşılan bulgular, Harman'ın OYV sorunu olmadığı durumlara yönelik varsayımlarını karşılamaktadır.

Bulgular

Bu başlık altında, araştırmanın amacı kapsamında incelenen ölçeğe ilişkin yapılan DFA ile ulaşılan uyum iyiliği değerlerine; yapı geçerliliği özelinde yakınsak ve ayrışım geçerliliği ile ölçüt bağıntılı geçerlilik sonuçlarına yer verilmiştir. Ayrıca CR ve Cronbach alfa katsayıları aracılığıyla ulaşılan iç tutarlılık güvenilirliği bulguları paylaşılmıştır.

Ölçüm Modeli

Farklı bir kültürde keşfedilen ve mevcut çalışma özelinde incelenen ölçeğin, toplanan veri seti üzerinden doğrulanıp doğrulanmadığını belirleyebilmek adına verilere Yapısal Eşitlik Modellemesinin (YEM) çatısı altındaki analizlerden biri olan DFA uygulanmıştır. Bu noktada temel amaç, ölçüm modelinin öngörülen kuramsal yapısı ile eldeki verilerin ne derece uyum gösterdiğini incelemektir. DFA sonucu model uyumuna karar verebilmek adına *ki-kare/serbestlik derecesi*, *RMSEA*, *CFI*, *SRMR* indeksleri esas alınmıştır (Gürbüz, 2019, s. 19-37).

Ölçüm modelinin verilere uygunluğunu test etmek adına yapılan birinci düzey çok faktörlü DFA sırasında –karşılaştırma yapabilmek adına ikinci düzey DFA da denenmiş; fakat model çalışmamıştır- her bir maddenin faktör yükünün .50'nin üzerinde ve anlamlı; hata varyanslarının ise düşük olmasına (Gürbüz, 2019) özen gösterilmiştir. İlgili analizlere yönelik sonuçlara Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1'deki sonuçlar, ölçüm modelinin verilere bir değer (RMSEA-kabul edilebilir aralıkta) dışında mükemmel uyum sağladığını göstermektedir. Bahsedilenlere ek olarak yapı geçerliliğinin tespiti adına yakınsak ve ayrışım geçerlilikleri incelenmiştir. Rekreatif ölçüm modellerinde yakınsak geçerlilik, gözlenen değişkenlerin bağlı oldukları örtük değişkenle iyi düzeyde ilişkilerinin olması; ayrışım geçerliliği ise gözlenen değişkenlerin bağlı oldukları örtük faktörle, aynı ölçüm modelindeki diğer örtük değişkenlere nazaran daha fazla ilişkili olması şeklinde açıklanabilmektedir. Yakınsak geçerlilik için $AVE > .50$; ayrışım geçerliliği içinse $MSV < AVE$ ile AVE değerinin karekökünün (\sqrt{AVE}) faktörler arası korelasyondan büyük olması ölçütlerinin sağlanması gerekmektedir (Hair ve ark., 2011; Gaskin & Lim, 2016). Bu kapsamda yapılan analiz sonuçları Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2'deki bulgular ışığında yakınsak ve ayrışım geçerliliklerinin yukarıda yer verilen ölçütler özelinde sağlandığı söylenebilmektedir. Bahsedilenlerden hareketle orijinal boyut (iki) ve ifade sayısı (sekiz) korunarak geçirilen Kısa Azim Ölçeği'ne (KAÖ) ilişkin nihai modele Şekil 1'de yer verilmiştir.

Geçerliliği tespit edilen ölçeğin güvenilirliğini (ölçüm değerlerinin kararlılığı; Ercan & Kan, 2004) belirlemek adına iç tutarlılık güvenilirliği incelenmiştir. Bu noktada Cronbach alfa ve CR katsayıları esas alınmıştır. İlgili değerlerin .70 ve üzerinde olması, ölçüm aracının güvenilir olduğuna (Hair ve ark., 2011; Kline, 2019) işaret etmektedir. Analizler sonucu Kısa Azim Ölçeği (KAÖ) ve boyutlarına ilişkin elde edilen değerler Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 1.
Birinci Düzey DFA Uyum İndeksleri

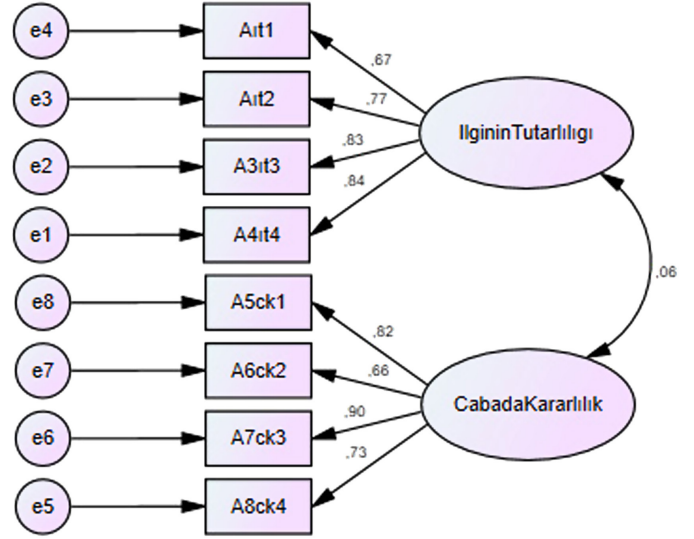
	X ² /sd	RMSEA	CFI	SRMR
Model 1	1,49**	,053*	,98**	,04**
Mükemmel Uyum	≤ 3	0 ≤ x ≤ 0,05	0,95 ≤ x ≤ 1	≤ 0,05
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 4,5	0,05 < x ≤ 0,10	0,90 ≤ x < 0,95	0,05 < x ≤ 0,10

Not: İndekslerle ilişkin sınır değerler; Meydan & Şeşen, 2015: 37; Aksu ve ark., 2017: 79; Çokluk ve ark., 2018: 271-272. Kabul edilebilir indeksler: **Mükemmel uyum indeksleri: ***

Tablo 2.
AVE, MSV, MaxR(H) ve Faktörler Arası Korelasyon Değerleri

	AVE	MSV	MaxR(H)	1	2
1	,60	,002	,87	(,77)	
2	,61	,002	,89	,06	(,78)

Not: 1= İlginin Tutarlılığı, 2= Çabada Kararlılık, AVE (Average Variance Extracted-Açıklanan Ortalama Varyans), MSV (Maximum Shared Variance-Maksimum Paylaşılan Varyans), MaxR(H) (Maximum Reliability-Maksimum Güvenilirlik). Parantez içinde yer alan değerler, AVE'nin karekökünü ifade etmektedir.



Şekil 1.
Kısa Azim Ölçeği (KAÖ) Birinci Düzey DFA

Tablo 3.
İç Tutarlılık Katsayıları

Ölçek	Boyutları	Cronbach alfa (α)	Composite Reliability (CR)
KAÖ		,74	
	İlginin Tutarlılığı	,86	,86
	Çabada Kararlılık	,86	,86

Tablo 3'teki veriler, Kısa Azim Ölçeği (KAÖ) ve alt boyutlarının yeterli iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Mevcut çalışmada KAÖ'nün ölçüt bağımlı geçerliliğini (incelenen ölçüm aracının bir şekilde ilişkili olduğu düşünülen bir ya da birden fazla ölçüm aracıyla öngörülen yöndeki ilişkisi; Erkuş, 2011) değerlendirmek için KAÖ ile Dayanıklılık Ölçeği arasındaki ilişki (iki değişkeni birlikte ele alan önceki araştırma örnekleri: Karaman ve ark., 2019; Georgoulas-Sherry & Kelly, 2019; Meyer ve ark., 2020) incelenmiştir. İlgili süreçten önce Dayanıklılık Ölçeği'nin kuramsal olarak öngörülen yapısının, toplanan veri setiyle ne derece uyum gösterdiği incelenmiştir. Bu kapsamda yapılan DFA sonuçları, ölçüm modelinin -bir ifade çıkarılıp üç adet modifikasyon yapılarak- verilerle mükemmel uyum ($\chi^2/sd = ,07$, $RMSEA = 0,00$, $CFI = 1,00$, $SRMR = ,01$) gösterdiğini ortaya koymuştur. Dayanıklılık Ölçeği için hesaplanan CR ve Cronbach alfa katsayıları (sırasıyla ,80 ve ,83), yukarıda paylaşılan eşik değerlerin üzerindedir.

Ölçüt bağımlı geçerlilik adına yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre KAÖ ile Dayanıklılık Ölçeği arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki ($r = ,20$, $p < ,001$) mevcuttur. Her iki ölçek arasında beklenen yönde ulaşılan bu sonuç, ölçüt bağımlı geçerlilik için bir kanıt olarak değerlendirilebilir.

Sonuç olarak Kısa Azim Ölçeği'nin (KAÖ) mavi yakalı çalışanlardan elde edilen veriler üzerinden Türk kültüründe geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu tespit edilmiştir. İlgili ölçüm aracına yönelik ifadeler Tablo 4'te yer verilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada Kısa Azim Ölçeği (KAÖ) Türkçe'ye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Çalışmanın amacı daha önce de geçerliliği yapılmış olan ölçeğin, örgüt bağlamında geçerliliğinin gerçekleştirilmesidir. Ölçek daha önce Türkçe'ye

Tablo 4.
KAÖ İfadeleri ve Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Ölçek İfadeleri
İlginin Tutarlılığı	1. Çoğunlukla bir amaç belirlerim; fakat daha sonra farklı bir amacın peşinden gitmeyi tercih ederim.* 2. Yeni fikirler ve projeler beni bazen öncekilerden uzaklaştırır.* 3. Belirli bir fikir veya projeye kısa süreliğine yoğunlaşıyorum; fakat daha sonra ilgimi yitiririm.* 4. Tamamlanması birkaç aydan fazla süren projelere odaklanmamı korumakta güçlük çekerim.*
Çabada Kararlılık	5. Başladığım işi bitiririm. 6. Aksilikler beni yıldırılmaz. 7. Çok çalışkan biriyim. 8. Gayretli biriyim.

Not: Ölçekte 5'li Likert (1=Hiç bana göre değil; 5=Tam bana göre) tipi dereceleme kullanılmıştır. *ters kodlu ifade.

uyarlanmış olmasına rağmen, bu uyarlamalar öğrenciler üzerinde yapılmış ve bireysel düzeyde (Akin & Arıcı, 2015; Haktanır ve ark., 2016; Sarıçam ve ark., 2016) kalmıştır. Mevcut çalışmada ise örgüt içerisinde çalışan personel üzerinde bir geçerleme yapmak amaçlanmıştır. Bu sayede örgütsel açıdan önemli bir faktör olan azim değişkeni, ileriki çalışmalarda örgütsel değişkenlerle rahatlıkla ilişkilendirilebilecektir. Ayrıca çalışmanın, örgütlerde yöneticilerin yalnızca sonuca yönelik performans odaklanmak yerine, yaşanan problemlere ve karşılaşılan zorluklara karşı meydan okuma ve çözüm üretme yönelimini; yani azimle çalışmayı işgörenlerine aktarmaları için bir farkındalık yaratmaya da katkı sağlaması beklenmektedir.

Ölçeğin Türkçe uyarlamasında öncelikle gerekli aşamalar takip edilerek orijinal "Short Grit Scale" in (Duckworth & Quinn, 2009) ifadeleri Türkçe'ye çevrilmiştir. Uygun yöntemler eşliğinde Türkçe'ye çevrilmiş olan ölçek aracılığıyla toplanan verilerde analiz öncesi varsayımlar ve OYV sorunu olup olmadığı kontrol edilmiş; herhangi bir sorun tespit edilmeyen verilere DFA yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçüm modelinin verilere mükemmel uyum (yalnızca RMSEA değeri kabul edilebilir aralıkta) sağladığı raporlanmıştır.

Araştırmada yapı geçerliliğinin testi için yakınsak ve ayrışım geçerlilikleri incelenmiş; sonuçlar ölçeğin her iki geçerliliğe de sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ölçüt bağıntılı geçerlilik kapsamında, Dayanıklılık Ölçeği ile pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Son olarak ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği de sınır değerler içerisinde.

Bahsedilenler ışığında Kısa Azim Ölçeği'nin (KAÖ) Türkçe versiyonunun örgüt bağlamında geçerli ve güvenilir olduğunu ifade etmek mümkündür. Elde edilen sonuçlarla azim konusundaki bu kısa ve kullanışlı ölçek, örgüt bağlamında Türkçe'ye kazandırılmıştır.

Bu ölçek ile zorluklar karşısında yılmadan çalışma ve başarıya ulaşmayı ifade eden azim kavramı, örgütsel faktörlerle kolaylıkla ilişkilendirilebilecek, farklı örgütsel modellerin içerisinde test edilebilecektir. Azmin örgüt içerisinde ölçülebilmesi, kavramın örgütsel açıdan potansiyelinin desteklenmesi ve kavrama dair çalışmaların artırılması açısından bir farkındalık oluşturmak adına önem taşımaktadır. İleriki çalışmalarda bireysel (örn. bilinçli farkındalık, akış, sorumluluk) ve örgütsel değişkenler (örn. işe adanmışlık, örgütsel bağlılık, liderlik) ile bir arada kullanılabilir azim kavramının öncül ve ardıllarının ortaya çıkarılması aracılığıyla bireysel ve örgütsel faydalarının netleştirilmesi mümkün olabilecektir.

Mevcut çalışmada zaman kısıtı, her ne kadar çeviri sürecine toplamda 12 alan uzmanı dahil edilerek eksikliği giderilmeye

çalışılmış olsa da ölçeğin Türkçe ve İngilizce formlarına ilişkin korelasyonların, söz konusu iki dile hakim bireylerden elde edilecek veriler üzerinden değerlendirilmesinin önüne geçmiştir. Benzer şekilde zaman kısıtı nedeniyle sadece tekstil sektörü çalışanları üzerinden veriler toplanmıştır. Sonraki çalışmalarda farklı sektörlerden (örn. sağlık, spor) ya da özel durumlara sahip çalışanlardan (örn. engelli statüsündeki çalışanlar) veri toplanması sayesinde azmin örgütsel ve bireysel sonuçları daha net bir şekilde ortaya çıkarılabilir. Ayrıca azim düzeyi açısından sektörel ve bireysel karşılaştırmalar da yapılabilir.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan gerekli izin (Tarih: 20.07.22, Karar no: 10.03) alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam: Yazılı onam bu çalışmaya katılan katılımcılardan alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir – S.P., E.B., F.S.; Tasarım – S.P., E.B., F.S.; Denetleme – S.P., E.B., F.S.; Kaynaklar – S.P., E.B., F.S.; Veri Toplanması ve/veya İşlenmesi – S.P., E.B., F.S.; Analiz ve/veya Yorum – S.P., E.B., F.S.; Literatür Taraması – S.P., E.B., F.S.; Yazıyı Yazan – S.P., E.B., F.S.; Eleştirel İnceleme – S.P., E.B., F.S.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Ethics Committee Approval: Ethical committee approval was received from the Ethics Committee of Tokat Gaziosmanpaşa University Social and Human Sciences Research (Date: July 20, 2022, Decision no: 10.03).

Informed Consent: Written informed consent was obtained from all participants who participated in this study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – S.P., E.B., F.S.; Design – S.P., E.B., F.S.; Supervision – S.P., E.B., F.S.; Resources – S.P., E.B., F.S.; Data Collection and/or Processing – S.P., E.B., F.S.; Analysis and/or Interpretation – S.P., E.B., F.S.; Literature Search – S.P., E.B., F.S.; Writing Manuscript – S.P., E.B., F.S.; Critical Review – S.P., E.B., F.S.

Conflict of Interest: The authors have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar

- Akin, A., & Arıcı, N. (2015). Kısa Kararlılık Ölçeğinin Türkçe Formu'nun (KKÖ) geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 52, 256–264.
- Aksu, G., Eser, M. T., & Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Baygın, E. (2020). Metanet. In S. Polatçı (Ed.), *Kuramsal temelleriyle örgütsel davranış ölçekleri rehberi* (ss. 435–446). Nobel Yayıncılık.
- Bono, G., Reil, K., & Hescoc, J. (2020). Stress and wellbeing in urban college students in the US during the COVID-19 pandemic: Can grit and gratitude help? *International Journal of Wellbeing*, 10(3), 39–57. [CrossRef]
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492–511. [CrossRef]

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyükköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Duckworth, A. L., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319–325. [CrossRef]
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. [CrossRef]
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. [CrossRef]
- Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211–216.
- Erkuş, A. (2011). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Seçkin Yayıncılık.
- Gaskin, J., & Lim, J. (2016). Master validity tool. AMOS Plugin in: Gaskination's StatWiki. <http://statwiki.gaskination.com/index.php?title=CFA>.
- George, D., & Mallery, M. (2009). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (9th ed). Pearson.
- Georgoulas-Sherry, V., & Kelly, D. (2019). Resilience, grit, and hardiness: Determining the relationships amongst these constructs through structural equation modeling techniques. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 3(2), 165–178.
- Gülbahar, Y. (2019). *Girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerine etkisi: Metanetin aracılık rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi, Aksaray Üniversitesi].
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. [CrossRef]
- Haktanır, A., Lenz, A. S., Can, N., & Watson, J. C. (2016). Development and evaluation of Turkish language versions of three positive psychology assessments. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 38(4), 286–297. [CrossRef]
- Karaman, M. A., Cavazos Vela, J., Aguilar, A. A., Saldana, K., & Montenegro, M. C. (2019). Psychometric properties of US-Spanish versions of the grit and resilience scales with a Latinx population. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 41(1), 125–136. [CrossRef]
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması*. S. Şen (Çev.). Nobel Yayıncılık.
- Kristal, J. (2005). *The temperament perspective: Working with children's behavioral styles*. Paul H Brooks Publishing.
- Lakşe, E. (2012). *Psikoloji kitabı*. Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. [CrossRef]
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- McGregor, D. (1989). The human side of enterprise. *Readings in Managerial Psychology*, 2(1), 314–325.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Meyer, G., Shatto, B., Kuljeerung, O., Nuccio, L., Bergen, A., & Wilson, C. R. (2020). Exploring the relationship between resilience and grit among nursing students: A correlational research study. *Nurse Education Today*, 84, 104246. [CrossRef]
- Osemek, M., & Adegboyega, S. (2017). Critical review and comparison between Maslow, Herzberg and McClelland's theory of needs. *Funai Journal of Accounting, Business and Finance*, 1(1), 161–173.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. [CrossRef]
- Richardson, H. A., Simmering, M. J., & Sturman, M. C. (2009). A tale of three perspectives: Examining Post Hoc statistical techniques for detection and correction of Common Method Variance. *Organizational Research Methods*, 12(4), 762–800. [CrossRef]
- Sarıçam, H., Çelik, İ., & Oğuz, A. (2016). Kısa Azim (Sebat) Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 5(2), 927–935.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. W. (2003). *AVEM - Arbeitsbezogenes verhaltens- und erlebnismuster* (2nd ed). Swets & Zeitlinger Publishers.
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci SPSS ve LISREL uygulamaları*. Anı Yayıncılık.
- Sethi, D., & Shashwati, S. (2019). Say no to setbacks: Grit & growth mindset have got your back. *International Journal of Innovative Studies in Sociology and Humanities*, 4, 18–26.
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PLoS One*, 10(9), e0137501. [CrossRef]
- Totosy de Zepetnek, J. O., Martin, J., Cortes, N., Caswell, S., & Boolani, A. (2021). Influence of grit on lifestyle factors during the COVID-19 pandemic in a sample of adults in the United States. *Personality and Individual Differences*, 175, 1–7. [CrossRef]
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri (2022). Azim. TDK. <https://sozluk.gov.tr/>