



## **Turkish version of the Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): Validity and Reliability Study<sup>1</sup>**

*Res.Asst. Çınar Kaya*  
*Sakarya University-Turkey*  
*cinarkaya@sakarya.edu.tr*

*Assoc.Prof.Dr. Ahmet Akin*  
*Sakarya University-Turkey*  
*aakin@sakarya.edu.tr*

*Dr. Hakan Sarıçam*  
*Dumlupınar University-Turkey*  
*hakansaricam@gmail.com*

*Res.Asst. Erol Uğur*  
*Sakarya University-Turkey*  
*tutya27@gmail.com*

### **Abstract**

The aim of this research is to examine the validity and reliability of the Turkish version of the Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ; Nota, Ginevra, and Soresi, 2012). The validity and reliability of scale was investigated by test re-test, Cronbach alpha, confirmatory factor analysis and criterion related validity methods. The Career Adaptability and Optimism Scale was used for the criterion related validity. The participants of research were 332 (183 female and 149 male) teachers who were employed in different schools in Istanbul and Sakarya. Results of confirmatory factor analysis indicated that the five-dimensional Career and Work Adaptability model (confidence, control, cooperation, curiosity, and concern) was well fit ( $\chi^2=1082.87$ ,  $df= 416$ ,  $RMSEA=.052$ ,  $NNFI= .90$ ,  $CFI=.91$ ,  $IFI=.91$ ,  $RFI=.84$ ,  $GFI= .89$ ,  $SRMR= .047$ ). The internal consistency coefficients of five subscales were .83, .69, .88, .81, and .67 respectively. In the concurrent validity significant relationship ( $r= .43$ ) was found between the Career Adaptability-Optimism Scale and the Career -Work Adaptability Questionnaire. The overall internal consistency coefficient of the scale was .93. Test-retest reliability coefficient was .72. The corrected item-total correlations of CWAQ ranged from .40 to .63. The t-test results differences between each item's means of upper 27% and lower 27% points were significant. Overall findings demonstrated that this scale had high validity and reliability scores and that it may be used in order to measure degree of career adaptability accurately.

**Keywords:** Career and work adapt abilities, validity, reliability, confirmatory factor analysis Introduction

### **INTRODUCTION**

In this century, as the human economic activities diversify, and the work life and jobs and the requirements of each job in itself transforms, there is a strong need for the workforce participants to adapt themselves according to the demands of new situations. As formulated in the framework of the career construction theory, human development is basically defined as the effort of the human being to adapt to the changing environment (Savickas, 2005). Adaptivity is one of the most important possible responses for individuals in this era of dazzling transformation (Savickas et al., 2009; Nota et al., 2012). According to Savickas et al (2009) in different stages of the

<sup>1</sup> This paper was revised after being presented at the 1<sup>st</sup> International Symposium on Chaos, Complexity and Leadership (ICCLS), Ankara, Turkey, 20-22 December, 2012.





career life, employees face the necessity of adapting themselves to different vocational roles. These transitions are usually challenging and negative and make working conditions dissatisfying and insecure (Davy Kinicki and Scheck 1997) and individuals are forced to re-conceptualize their purposes, attitudes, personal abilities (Klehe, 2011).

Career adaptability can be defined as the predisposition to appropriately cope with developmental tasks, in order to get prepared for and take part in a working environment; and the concept encompasses the capacity to align oneself with unanticipated demands due to the transformations in the job market and in working conditions (Erdoğmuş Zorver, 2011; Savickas, 2005). According to Savickas, (2011) career adaptability is composed of four dimensions: (1) concern about the future, that is, positive future-orientation and concern about the future, and being motivated to plan for the future by taking past, present, and future together into consideration; (2) career control, that is, the sense of at least partial control on the future and persistence (3) career curiosity, as the predisposition to explore the environment for attaining knowledge about one's self and the environment; and (4) confidence in abilities of coping with challenges and overpowering the obstacles they encounter in pursuing their goals. Nota et al. (2012) added a fifth dimension (5) cooperation in the career adaptability dimensions, as the ability to cooperate with others in the changing environment, and acting for the good of oneself and others in order to increase the possibilities of improving one's own situation.

There exists an instrument adapted to Turkish, which assesses career adaptabilities, namely, Career Adapt-Abilities Scale (CAAS; original by Savickas and Porfeli 2012; adaptation by Akin et al., 2014); which is designed to assess "psychosocial resources for managing occupational transitions, developmental tasks, and work traumas" (Nota et al. 2012). CAAS addresses individuals who are currently having jobs or have started their vocational life at some point of their lives and are aware of their strengths. CWAQ, however, is an instrument devised for assessing the career and work adaptively and it also addresses to people who have not yet started their careers such as unemployed individuals, adolescents and university students (Nota, Ginevra, and Soresi, 2012). This difference is significant for some areas like career counseling, social work and school counseling and guidance; since the vast number of individuals applying for these services, for instance high school or university students may not have a vocational experience at all. CWAQ consists of items highly conceivable for these populations.

Original CWAQ had sufficient psychometric properties, is a recently developed measurement tool which represent the current theoretical background in career research. The present study is intended to achieve the following objectives: (1) to test the factor structure of the Original CWAQ in a Turkish speaking sample, namely to test the level of construct validity; (2) to test the concurrent validity of CWAQ; (3) to test the reliability properties of CWAQ in terms of (a) internal consistency and (b) test-retest reliability; and (4) to conduct the item analyses.





## METHOD

*Participants:* The participants of research were 332 (183 female and 149 male) teachers who were employed in different schools in Istanbul and Sakarya. The branches of these teachers were psychological counseling and guidance (n=33), science education (n=22), pre-school education (n=74), computer and instruction technology education (n=23), primary education (129) and Turkish language education (n=51) and the mean age of the participants was 29.8.

*Instrument:* Career Adaptability and Optimism Scale (CAOS): Career Adaptability and Optimism Scale were developed by Erdoğan Zorver and Korkut Owen (2011). Vocational Outcome Expectations Scale was used for the concurrent related validity. Results confirmatory factor analyses demonstrated that 18 items yielded one factor and the one-dimensional model was good fit ( $\chi^2= 357.76$ ,  $df = 135$ ,  $RMSEA= .06$ ,  $CFI= .93$ ,  $GFI= .90$ ,  $SRMR= .04$ ). Factor loadings ranged from .59 to .75. Cronbach alpha internal consistency coefficient was found as .93. In the concurrent validity significant relationship ( $r= .60$ ) was found between the Career Adaptability and Optimism Scale and Vocational Outcome Expectations Scale. Test-retest reliability coefficient was .85. The psychometric properties of this instrument suggest that it may be a useful tool in the further investigation of school to work transition phenomena associated with university students and recent graduates and may provide counselors with an additional tool to facilitate their work with students making the transition from university study to fully employed and productive adults.

Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): Original form of the Career adaptability was assessed using Nota et al.'s (2012) Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ). This is a 31-item five-point Likert scale (1= not strong-5= strongest) is composed of five subscales (confidence, control, cooperation, curiosity, and concern) was well fit ( $\chi^2=930.2$ ,  $p<0.01$ ,  $RMSEA=.057$ ,  $NNFI=.97$ ,  $CFI=.97$ ,  $SRMR=.065$ ). The internal consistency coefficients of five subscales were .89, .60, .84, .73, and .71 respectively.)

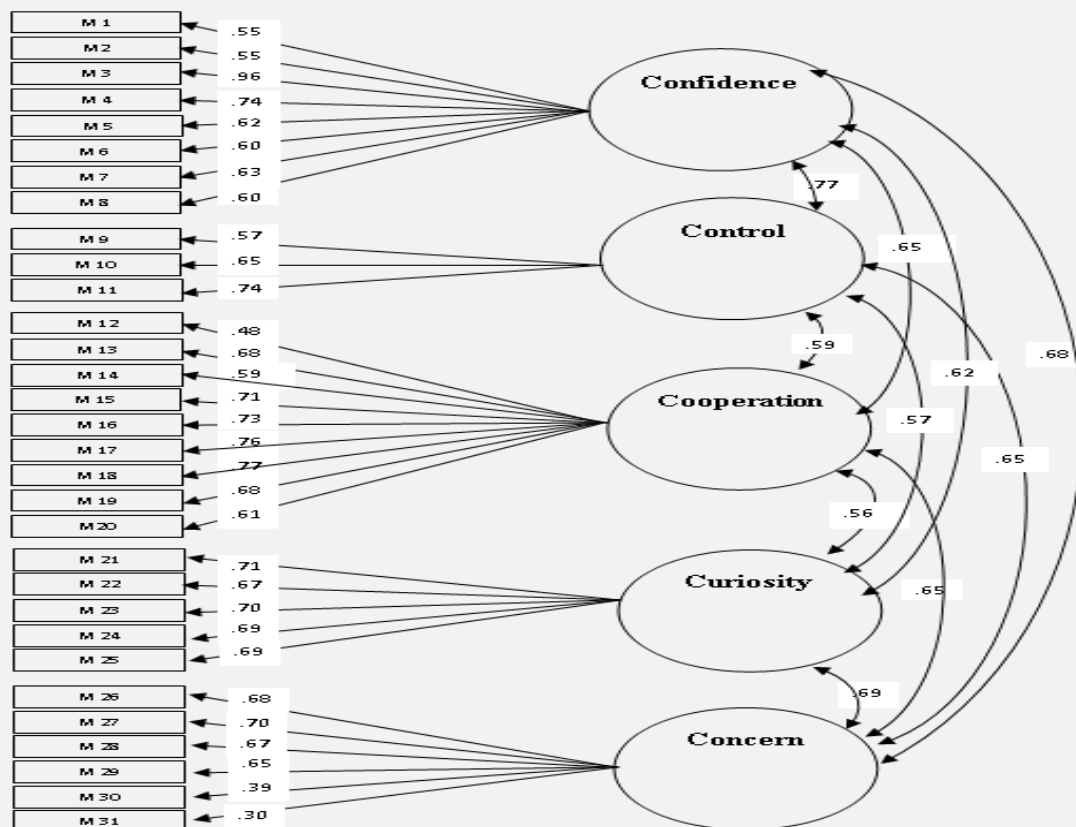
*Procedure:* Primarily translation of the CWAQ into Turkish was based on the kind permission of Laura Nota (2012). At the first stage, three experts who were native Turkish speakers and were fluent in English translated the English version of CWAQ into Turkish. Discrepancies and inaccuracies in the translated forms were addressed with the help of another translating specialist. After the initial translations, preliminary CWAQ Turkish forms were back-translated into English by three English-speaking language specialists who were blinded to the objective of the study and the items of the original form. The translated versions were assessed in terms of differences and a consensus on the final Turkish form was achieved by the translators. The items of the Turkish version were evaluated for cultural concordance by three academicians studying English Language and Literature, controversial items were discussed and necessary modifications such as assigning slightly different equivalents in order to stimulate similar meanings intended in the English phrases were done. The updated CWAQ items were reevaluated by the original group of



reviewer experts, and the final Turkish version used in this study was formed. Finally, a linguistic equivalence study was executed and then the validity and reliability analyses of the scale were conducted. In the present study, confirmatory factor analysis (CFA) was executed in order to test the original scale's structure in Turkish culture (Büyüköztürk, 2011; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Yılmaz ve Çelik, 2009) Also concurrent validity, internal consistency reliability, the item-total correlations and the differences between mean scores of upper 27% and lower 27% groups were examined. Afterwards; in order to determine to what extent adequateness of each item included in the scale in distinguishing the individuals in terms of the feature which they evaluate for the meaningfulness of difference between item points of top 27% and bottom 27% groups determined by total point each item included in the scale, t- test was used. Data were analyzed using LISREL 8.54 and SPSS 17.0 package programs.

## RESULTS

Construct validity: The results of confirmatory factor analysis indicated that the model was acceptable fit ( $\chi^2=1082.87$ ,  $df= 416$ ,  $\chi^2/df= 2.60$ ,  $RMSEA= .052$ ,  $NNFI= .90$ ,  $CFI= .91$ ,  $IFI= .91$ ,  $RFI= .84$ ,  $GFI= .89$ ,  $SRMR= .047$ ). Factor loadings and path diagram of Turkish version of CWAQ are presented in Figure 1.1.



**Figure 1:**

*Factor Loadings and Path Diagram for the CWAQ*



**Concurrent validity:** Career Adaptability-Optimism Scale was used for concurrent validity, because it gave same information about career and work adaptability like as the Career and Work Adaptability Questionnaire. In other words, adaptability refers to the ability to cope with and capitalize on changes in the world of work and career optimism is defined as a positive disposition about one's future career development (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005). In the concurrent validity significant relationship ( $r= .43$ ) was found between the Career and Work Adaptability Questionnaire and the Career Adaptability-Optimism Scale and result is presented in Table 1.

**Table 1:**

*Descriptive statistics, alphas, and inter correlations of the variables*

Variables	1	2
1. Career and Work Adaptability	1	.43**
2. Career Adaptability-Optimism	.43**	1
Mean	122.56	67.24
Standard deviation	12.33	9.75
Alpha	.93	.91

\*\* $p < .01$

**Table 2:**

*The CWAQ Item-Total Correlation, t-test results differences between each item's means of upper 27% and lower 27% group*

Items	Corrected item-total	Upper 27%-Lower 27% group t	Items	Corrected item-total correlation	Upper 27%-Lower 27% group t
1.	,54	-6,41***	17.	,45	-5,84***
2.	,53	-6,32***	18.	,63	-8,46***
3.	,61	-5,32***	19.	,56	-4,83***
4.	,63	-8,00***	20.	,63	-9,08***
5.	,57	-5,95***	21.	,59	-5,97***
6.	,50	-5,31***	22.	,60	-25,25***
7.	,56	-6,79***	23.	,62	-9,82***
8.	,52	-6,82***	24.	,57	-11,66***
9.	,44	-6,91***	25.	,62	-8,28***
10.	,55	-5,82***	26.	,46	-10,77***
11.	,54	-6,99***	27.	,53	-6,71***
12.	,45	-12,03***	28.	,46	-6,86***
13.	,64	-6,97***	29.	,59	-12,61***
14.	,56	-6,68***	30.	,40	-25,56***
15.	,62	-6,94***	31.	,41	-9,82***
16.	,63	-6,33***			

\*\*\* ( $p < .001$ )

**Reliability:** For reliability of the Turkish version of the CWAQ internal consistency coefficient was calculated. The Cronbach's  $\alpha$  internal consistency





coefficient were as .83 for confidence subscale, .69 for control subscale, .88 for cooperation subscale, .81 for curiosity subscale, and .67 for concern subscale. The overall Cronbach's  $\alpha$  internal consistency coefficient of the scale was .93. Test-retest reliability coefficient was .72 after 28 days. The corrected item-total correlations of CWAQ ranged from .40 to .63. Also independent groups' t-test results, which has been performed between items' means of upper 27% and lower 27% of the group points, have shown that there is a significant difference for all items ( $p < .05$ ). The item analysis result and descriptive statistics are presented in Table 2.

## DISCUSSION

In Turkey the fields of career and vocational counseling and similar services stress on individuals without work experience as an important target group. İŞKUR, for example, a key state institution in employment allocation and vocational guidance services regards the individuals "who are entering the job market for the first time, unprofessional teenagers and adults" as the primary target group for their vocational guidance services (İŞKUR, 2011). This group also encompasses the adolescents and university students who are enrolled in different educational institutions.

CWAQ as an instrument designed for individuals without a career experience as opposed to other similar instruments like CAAS (Savickas and Porfeli 2012) individuals with career experience. This makes CWAQ a useful alternative tool for assessing career and work adaptivity, addressing people who have not yet started their vocational careers such as unemployed individuals, adolescents and university students (Nota, Ginevra, and Soresi, 2012). CWAQ will hopefully be useful for practitioners and researchers in areas such as career counseling, social work and school counseling and guidance, since it is highly applicable for their target populations. CWAQ can be utilized in effectiveness and evaluation studies for vocational and career guidance interventions, as well as it is useful for basic scientific research in respective areas of study.

The purpose of this study was to adapt the CWAQ into Turkish and examine its psychometric properties. Confirmatory factor analysis demonstrated that the factor structure was harmonized with the factor structure of the original scale. Thus, it can be said that the structural model of the CWAQ which consists of five factors had an acceptable level of fit for the Turkish culture (Bentler and Bonett 1980; Hu and Bentler 1999; Schermelleh-Engel and Moosbrugger, 2003). The internal consistency reliability coefficients of the scale were high (Büyüköztürk, 2010; Kline, 2000). Considering that item total correlations having a value of .30 and higher and significant test results differences between each item's means of upper 27% and lower 27% are generally considered to be adequate in terms of distinguishing between the traits to be measured for construing item total correlation, it is possible to state that item total correlations and t-test result regarding the scales are adequate (Büyüköztürk, 2010). Overall findings demonstrated that this scale had high validity





and reliability scores and that it may be used as a valid and reliable instrument in order to measure degree of career adaptability accurately.

A significant limitation of the present study was its sample consisting of teachers. The future studies utilizing CWAQ are encouraged to address wider and more diverse populations especially consisting of nonprofessional people like university students and unemployed people without any prior vocational experience. Further studies that will use CWAQ in Turkish samples would also be useful for understanding its psychometric properties in different samples. CWAQ is presented to the attention of researchers and practitioners in Turkey for utilization in evaluation and research activities in various areas like career counseling and guidance, management and organizational behavior studies.

## References

- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., Arslan, S., Demir, T., Sarıçam, H., Uysal, R. (2014). Turkish Version of the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS): The Validity and Reliability Study (Chapter 54). In Banerjee, S., Erçetin, Ş. Ş. (2014). *Chaos, Complexity and Leadership* 2012. 499-505, Springer: Dordrecht
- Bentler, P. M., & Bonet, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi yayınları.
- Davy, J. A., Kinicki, A., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- Erdoğan Zorver, C., & Korkut Owen, F. (2011). *Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi*. XI. Ulusal Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Kongresi, 27 Eylül 2011, İzmir.
- Erdoğan Zorver, C. (2011). *Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- İŞKUR, (2011). *İş ve Meslek Danışmanlığı*. Ankara: Altan Özyurt Matbaacılık.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Klehe, U., Zikic, J., Van Vianen A.E.M. & De Pater, I.E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 217-229.
- Kline, P. (2000). *Handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Nota, L., Ginevra, M.C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557-69.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.





- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M. L. (2011). Contracting careers: Actor, agent and author. *Journal of Employment Counseling*, 48, 179-181.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 661-673.
- Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, H., (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Yılmaz, V., & Çelik, H. E. (2009). *Lisrel ile yapısal eşitlik modellemesi-I: Temel kavramlar, uygulamalar, programlama*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.







**Appendix:**

*Turkish version of the Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ)*

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İyi kararlar alacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
2	Farklı kariyerlerde başarılı olacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
3	Engel ve olumsuzluklar durumunda bile en iyisini yapabileceğim konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
4	Çeşitli problemleri çözme ve analiz etme konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
5	Fırsatları yakalama ve onlardan faydalanma konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
6	Geleceğimi düşündüğümde kendime olmak istediğim yerde olacağım diyorum.	1	2	3	4	5
7	İşler yolunda gitmediğinde, pes etmeme ve zaman ve enerjimi uygun harcama konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
8	Seçtiğim mesleği en iyi şekilde yapmam için gerekenleri öğrenme konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
9	Provokasyonlara karşı direnç gösterebilirim.	1	2	3	4	5
10	Sinirlerimi kontrol edebilirim	1	2	3	4	5
11	Sabırlı ve ısrarcı olabilirim.	1	2	3	4	5
12	Suiistimal, haksızlık ya da yanlışlıkla karşılaştığımda durumu onaylamadığımı açıkça belirtirim.	1	2	3	4	5
13	Etik değerlere sahibim.	1	2	3	4	5
14	Uygun olmayan davranışta bulunmak isteyen arkadaşına hayır diyebilirim.	1	2	3	4	5
15	Dostça bir yaklaşım sergileyebilirim.	1	2	3	4	5
16	İşbirliği yapar ve üzerime düşeni yapmakta tereddüt etmeden yerine getirebilirim.	1	2	3	4	5
17	Ortak çalışmalarda kendi sorumluluğumu alabilirim.	1	2	3	4	5
18	İnanç ve ideallerime göre davranırım.	1	2	3	4	5
19	Aile içinde ya da bir çalışmada sorumlulukları üstlenebilirim.	1	2	3	4	5
20	Başkalarının haklarına saygı duymasını sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
21	Sıra dışı bir şekilde düşünmeyi, keşfetmeyi, hayal etmeyi, farklı çözümler bulmayı severim.	1	2	3	4	5
22	Risk almayı, yeni şeyler denemeyi severim	1	2	3	4	5
23	Durup düşünerek işleri farklı yöntemlerle yapmayı severim	1	2	3	4	5
24	Farklı şeyler ve durumları keşfetmeye ve yeni insanlar tanımaya ilgi duyarım.	1	2	3	4	5
25	Olaylara başka açılardan bakmayı severim	1	2	3	4	5
26	Gelecekte çalışmayı ve kendimi güncellemeyi sürdürmek zorunda olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
27	Olabilirdiğince geleceğimle yüzleşmeye kendimi hazırlıyorum	1	2	3	4	5
28	Okumak ve bilgimi ve donanımı geliştirmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
29	Gelecekle ilgili düşünür ve geleceği tahmin etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
30	Geleceğimin şu anda yaptıklarım ve gelecekte yapacaklarımı bağlı olduğuna düşünüyorum.	1	2	3	4	5
31	5 ya da 10 yıl içerisinde ne yapıyor olacağım ya da ne olacağımı hayal edebilirim.	1	2	3	4	5





## **İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği (İMHUÖ) Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**

*Arş.Gör. Çınar Kaya*  
*Sakarya Üniversitesi-Türkiye*  
*cinarkaya@sakarya.edu.tr*

*Doç.Dr. Ahmet Akın*  
*Sakarya Üniversitesi-Türkiye*  
*aakin@sakarya.edu.tr*

*Dr. Hakan Sarıçam*  
*Dumlupınar Üniversitesi-Türkiye*  
*hakansaricam@gmail.com*

*Arş.Gör. Erol Uğur*  
*Sakarya Üniversitesi-Türkiye*  
*tutyay27@gmail.com*

### **Genişletilmiş Özet**

**Problem:** Teknolojinin baş döndürücü bir şekilde gelişmesi, artan yükümlülükler, sosyal ilişkilerin zayıflaması vs. ile birlikte insanların işe adapte olması da zorlaşmaktadır. Yani iş ve meslek sahibi olmak ne kadar zor ise kariyer hayatına atıldıktan sonra iş ve mesleğe uyum sağlamak bir o kadar zor gözükmektedir. Bu yüzden çalışanların iş ve mesleğine uyum yetenek düzeylerini belirlemek oluşturulacak önlem programları için önem arz etmektedir. Bu araştırmanın amacı Nota, Ginevra ve Soresi (2012) tarafından geliştirilen İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeğini Türkçeye uyarlamak ve ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerini yapmaktır.

**Yöntem:** Bu araştırma iki ayrı ilde, farklı okullarda görev yapan toplam 332 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Öğretmenler farklı branşlarda olup; yaşları 23 ile 41 yaş arasında değişmekte ve yaş ortalaması 29.8 olan öğretmenlerin 183'ü (% 55.1) kadın ve 149'u erkektir (% 44.9). Çalışmada veri toplamak amacıyla İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeğinin yanı sıra ölçüt (uyum) geçerliliği için Kariyer Uyum ve İyimserlik Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca demografik bilgilere ulaşmak için Kişisel Bilgi Formu dağıtılmıştır.

Career Adaptability and Optimism Scale: Kariyer Uyum ve İyimserlik Ölçeği, Erdoğan Zorver ve Korkut Owen (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçüt bağıntılı geçerlik için Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı .95 Bartlett's sphericity test sonucu  $\chi^2= 3274,47$  ( $p < .00$ ,  $sd= 153$ ) olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu 18 maddeli ve tek faktörlü modelin uyum indeksi değerlerinin ( $\chi^2= 357.76$ ,  $sd= 135$ ,  $RMSEA= .06$ ,  $CFI= .93$ ,  $GFI= .90$ ,  $SRMR= .04$ ) olduğu gözlenmiştir. Madde faktör yükleri .59 ile .75 arasında sıralanmaktadır. Cronbach alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı .93 olarak hesaplanmış. Ölçüt bağıntılı geçerlik için Kariyer Uyum ve İyimserlik Ölçeği ile Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği arasında ( $r= .60$ ) ilişki bulunmuştur. Test tekrar test geçerlik katsayısı ise .85 olarak tespit edilmiş. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.





İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeğinin uyarılama çalışması için ölçeği geliştiren NOTA ile e-mail yoluyla iletişim kurulmuş ve ölçeğin uyarlanabileceğine ilişkin gerekli izin alınmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevrilme süreci şöyledir: Öncelikle ölçek İngiliz Dili ve Edebiyatı ve Filoloji bölümü mezunu 3 dil uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiş ve daha sonra bu Türkçe formlar tekrar İngilizceye çevrilerek İngilizce ve Türkçeyi bilen 18 kişiye uygulanarak iki form arasındaki tutarlılık incelenmiştir. Yine aynı öğretim üyeleri elde ettikleri Türkçe formlar üzerinde tartışarak anlam ve gramer açısından gerekli düzeltmeleri yapmış ve denemelik Türkçe form elde edilmiştir. Son aşamada bu form, psikolojik danışma ve rehberlik ve ölçme ve değerlendirme alanındaki 2 öğretim üyesine incelenilerek görüşleri doğrultusunda bazı değişiklikler yapılmıştır. Hazırlanan Türkçe form çoğaltılarak üniversite öğrencilerine gerekli açıklama yapıldıktan sonra uygulanmış ve formlar toplanarak, verilerin bilgisayar ortamına aktarılması sağlanmıştır. İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeğinin yapı geçerliği için elde edilen verilere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Bu çalışmada DFA kullanılmasının nedeni orijinal formun faktör yapısının MEB'de çalışan Türk öğretmenler üzerinde doğrulanıp doğrulanmadığını incelemektir (Büyüköztürk, 2010; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Yılmaz ve Çelik, 2009). Uyum indekslerinde genelde olduğu gibi GFI, CFI, NFI, RFI ve IFI için  $> .90$ , RMSEA ve RMR için  $< .05$  ölçüt olarak alınmıştır (Hu & Bentler, 1999). Ortalama ve toplam puanlar arasındaki ilişkileri tespit etmek için Pearson Momentler Korelasyon Analizi uygulanmıştır. İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizleri için SPSS 17 ve LISREL 8.54 programları kullanılmıştır.

**Bulgular:** Doğrulayıcı faktör analizi (DFA): Ölçeğin yapı geçerliliği için 332 öğretmenden elde edilen verilere uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde beş boyutlu modelin uyum indeksi değerleri: ( $\chi^2=1082.87$ ,  $df= 416$ ,  $\chi^2/df= 2.60$ ,  $RMSEA= .052$ ,  $NNFI= .90$ ,  $CFI= .91$ ,  $IFI= .91$ ,  $RFI= .84$ ,  $GFI= .89$ ,  $SRMR= .047$ ) olarak bulunmuştur. Ölçüt geçerliliği: Ölçeğin ölçüt geçerliği çalışmasında İş ve Meslek Hayatına Uyum ölçeği ile Kariyer Uyum ve İyimserlik Ölçeği arasında pozitif ( $r= .43$ ) ilişki olduğu görülmüştür.

İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlık güvenilirlik katsayısı ölçeğin bütünü için .93, güven alt boyutu için .83, kontrol alt boyutu için .69, işbirliği alt boyutu için .88, merak alt boyutu için .81 ve ilgi alt boyutu için .67 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği için ölçek 28 gün ara ile aynı çalışma grubundan 59 kişiye tekrar uygulandığında, iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı .72 olarak bulunmuştur.

Yapılan analiz sonucunda ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları .40 ile .63 arasında sıralanmaktadır. Ayrıca toplam puanlara göre belirlenmiş %27'lik alt ve üst grupların madde puanlarındaki farklara ilişkin t değerlerinin ise 4.83 ( $p < .001$ ) ile 25.56 ( $p < .001$ ) arasında değiştiği görülmüştür.





**Tartışma ve Öneriler:** Çalışmanın genel amacı doğrultusunda İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeğinin geçerliği: Faktör analizi, ayırt edici geçerlik ve benzer ölçek geçerliği ile belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda ölçeğin beş boyutlu olarak da uyum verdiği görülmüştür. Ayırt edici geçerlik çalışması sonucunda ölçekte yer alan 31 maddenin alt grupla üst grubu birbirinden anlamlı düzeyde ayırt ettiği görülmüştür. Benzer ölçek geçerliği (ölçüt geçerliği) çalışması sonucunda ise ölçeğin geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Bu üç geçerlik çalışmasından elde edilen sonuçlar, araştırma literatüründe önerilen ve kabul edilebilir aralıklar arasında bulunmaktadır (Büyüköztürk, 2010). İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeğinin güvenilirlik çalışmaları sonuçlarına bakıldığında ise Cronbach-alfa, madde toplam korelasyonu katsayıları ile test-tekrar test yöntemiyle elde edilen korelasyon katsayılarının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen bulgular, Türkçe 'ye uyarlanan 5'li ("1" Çok zayıf, "5" Çok kuvvetli) Likert puanlamaya sahip, 31 maddelik ölçeğin yetişkinlerin ve çalışanların iş-meslek hayatına uyum yetenek düzeylerini geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçmek amacıyla kullanılabileceğini göstermektedir.

**Anahtar Sözcükler:** İş ve meslek hayatına uyum, geçerlik, güvenilirlik, faktör analizi

