

Çalışma İradesi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Work Volition Scale: Validity and Reliability Study

Ayşenur Büyükgöze-Kavas^{ID}, Şule Ünal^{ID}

Öz. Bu çalışmanın amacı Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi ve Torrey (2012) tarafından “engellere rağmen mesleki tercihler yapma kapasitesi” (s. 401) olarak tanımlanan çalışma iradesini ölçmek amacıyla geliştirilen Çalışma İradesi Ölçeği'nin Türkçe çeviri, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmaktır. Katılımcılar yaşları 22 ile 63 arasında değişen 444 (234 kadın, 210 erkek) çalışan yetişkinden oluşmaktadır. Çalışma İradesi Ölçeği'nin üç faktörlü yapısının sınanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçlar orijinal çalışma ile benzer olarak irade, yapısal ve finansal engeller isimli alt ölçeklerin Türk çalışanlar içinde doğrulandığını göstermiştir. Ayrıca, çalışma iradesinin temel benlik değerlendirmeleri ve iş doyumu ile beklenen yönde orta derecede ilişkili olduğu görülmüştür. Ölçeğin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için ölçmenin değişmezliği testi yapılmıştır. Ölçeğin tamamı için iç tutarlık katsayı .86, irade alt ölçeği için .75, yapısal engeller alt ölçeği için .72 ve finansal engeller alt ölçeği için .82 olarak hesaplanmıştır. Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, Çalışma İradesi Ölçeği'nin ülkemizde çalışan yetişkinlerde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler. Çalışma iradesi, Çalışma Psikolojisi Kuramı, Çalışan yetişkinler

Abstract. The aim of the present study is to translate and conduct validity and reliability studies of Work Volition Scale developed by Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, and Torrey (2012) to measure work volition which is defined as “the perceived capacity to make occupational choices despite constraints” (p. 401). The participants consisted of 444 (234 female, 210 male) working adults aged 22 to 63 years. Confirmatory factor analysis was performed to test the three-factor structure of the Work Volition Scale, and the results revealed that the volition, structural, and financial constraints subscales were confirmed among Turkish employees. In addition, it was found that the work volition was moderately correlated with core self-evaluations and job satisfaction. In order to examine possible gender differences on Work Volition Scale measurement invariance test was performed. The internal consistency coefficients were found as .86 for the whole scale, .75 for the volition subscale, .72 for the structural constraints subscale, and .82 for the financial constraints subscale. Based on the findings, it can be said that the Work Volition Scale is a valid and reliable scale for working adults in our country.

Keywords. Work volition, Psychology of working theory, Working adults

Doç. Dr. Ayşenur Büyükgöze Kavas

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Samsun,
Türkiye

e-mail: aysenur@omu.edu.tr

Şule Ünal

Psikolojik Danışman, Gebze Atatürk İlkokulu, Kocaeli, Türkiye

e-mail: suuleunal@outlook.com

Geliş/Received: 25.10.2019/10.25.2019

Düzeltilme/Revision: 27.12.2019/12.27.2019

Kabul/Accepted: 27.12.2019/12.27.2019



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Turkish Psychological Counseling and Guidance Association
Genel Merkez / Central Office

Günümüz iş dünyasında düzenli gelir sağlayan, tam zamanlı ve insan onuruna yakışır saygın bir iş (decent work) bulmak her geçen gün zorlaşmakta, buna karşın yarı zamanlı sigortasız geçici işler ve kayıt dışı istihdam oranları artmaktadır (Buyukgoze-Kavas ve Autin, 2019). Ancak, kariyer gelişim kuramları genel olarak tüm bireylerin çevresindeki kişilerden ve çevresel koşullardan bağımsız bir şekilde tek başına mesleki kararlar alma özgürlüğünün olduğunu varsaymakta ve bu şekilde bireyin içinde bulunduğu bağlamı büyük oranda göz ardı etmektedir. Özellikle ülkemiz gibi toplulukçu değerlerin daha yaygın olduğu toplumlarda bireyin ailesini, arkadaşlarını veya akrabalarını ve yaşam koşullarını kısacası içinde bulunduğu bağlamı göz ardı ederek karar vermesinin oldukça zor olduğu söylenebilir. Ayrıca, bazı çalışmalarda (örneğin, Blustein, 2006) kariyer gelişim kuramları özellikle birçok gruba göre nispeten bireysel karar verme özerkliğine ve gücüne sahip orta sınıf ve üzeri, beyaz Amerikalı üniversite öğrencilerinde sınındığı için eleştirilmektedir. Bu eleştirinin en önemli nedeni ise batı ülkelerinde dahi herkesin yukarıda yer alan grup tanımına uymaması ve (örneğin, farklı etnik kökene sahip, düşük sosyoekonomik düzeye sahip, göçmen, üniversite eğitimi almamış ancak bir işte çalışan yetişkinler...vb.) dolayısıyla farklı kültürler için kariyer gelişim kuramlarının geçerliğinin ve uygulanabilirliğinin oldukça sınırlı görülmesidir (Fouad ve Byars, 2005). Bu kapsamda, Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi ve Torrey (2012) Çalışma Psikolojisi Çerçevesi'ne (Blustein, 2006, 2008) dayalı olarak "engellere rağmen mesleki tercihler yapma kapasitesi" (s. 401) olarak tanımladıkları çalışma iradesini ölçmek amacıyla hem yetişkin popülasyona (Duffy ve diğ., 2012) hem de üniversite öğrencilerine (Duffy, Diemer ve Jadidian, 2012) yönelik iki ayrı ölçek geliştirmişlerdir.

İlk olarak Çalışma Psikolojisi Çerçevesi (Blustein, 2006, 2008) sonrasında ise Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016) insan onuruna yakışır saygın iş kavramını kuramsal bir model kapsamında vurgulamış ve çalışma iradesinin bu kavramın önemli bir yordayıcısı olduğunu belirtmiştir. Çalışma iradesi bireyin karşılaştığı engellere rağmen kariyeri ile ilgili seçimler yapma kapasitesine yönelik algısını ifade ettiği için çalışma iradesi düzeyi geliştirilebilir görülmekte ve müdahale programları ile artırılabilirliği düşünülmekte ve bu nedenle oldukça önemli görülmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Çalışma iradesi konusunda yetişkin örneklem üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışma iradesi ile iş doyumu arasındaki ilişkide işin anlamı ve birey-çevre uyumunun aracı rolünün anlamlı olduğu (Duffy, Autin ve

Bott, 2015); pozitif duygulanım, temel benlik değerlendirmeleri, algılanan örgütsel destek ve çalışma öz-yeterliğinin iş doyumunu yordarken çalışma iradesinin moderatörlük rolünün etkili olduğu (Duffy, Bott, Torrey, Webster, 2013); çalışma iradesi ile yaşam doyumunu, iş arama öz-yeterliği, iyimserlik ve iş arama desteği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu (Duffy, Jadidian, Douglass ve Allan, 2015) görülmektedir.

Ayrıca, çalışma iradesi Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve diğ., 2016) kapsamında farklı örneklerde de incelenmiştir. Örneğin, Allan, Tebbe, Bouchard ve Duffy (basım aşamasında) çalışma iradesi ile kendini ötekileştirilmiş hissetme, saygın iş, işin anlamı ve olumsuz iş yeri iklimi arasındaki ilişkileri bir grup cinsel azınlık üzerinde incelenmiş ve kısaca çalışma iradesi ile saygın iş, işin anlamı arasında pozitif yönde anlamlı, çalışma iradesi ile olumsuz iş yeri iklimi arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler bulmuştur. Benzer olarak Tebbe, Allan ve Bell (2019) bir grup trans çalışmada çalışma iradesi, cinsel kimlik nedeniyle stres yaşama, olumsuz gelecek beklentisi ve kimliğinin onaylanmaması, aşırı niteliklilik, iş doyumunu, yaşam doyumunu, depresyon ve anlamlı iş arasındaki ilişkileri yapısal eşitlik modeliyle incelemiş ve bulgular çalışma iradesi ile cinsel kimlik nedeniyle stres yaşama, olumsuz gelecek beklentisi ve kimliğinin onaylanmaması, algılanan aşırı niteliklilik ve depresyon arasında negatif yönde; işin anlamı, yaşam doyumunu, iş doyumunu ve algılanan sosyal statü arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu belirtmiştir.

Yetişkinlerin yanı sıra üniversite öğrencileri için Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun geliştirilmesiyle birlikte (Duffy, Diemer ve Jadidian, 2012) üniversite öğrencilerinde çalışma iradesi ve ilgili değişkenler üzerine yapılmış birçok araştırmaya rastlanmaktadır. Araştırmalar genellikle çalışma iradesinin üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ilgili olduğunu göstermektedir. Örneğin, çalışma iradesi öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yeterlikleri, alan seçimi memnuniyeti ile pozitif yönde (Jadidian ve Duffy, 2012), akademik memnuniyet ile pozitif yönde (Duffy ve diğ., 2015); liderlik hedefleri, eğitime devam etme niyeti ile pozitif yönde, sağlık problemleri ile negatif yönde (Bouchard ve Nauta, 2018); yaşam doyumunu, yaşamın anlamı ve kariyer uyumluluğu ile pozitif yönde (Büyüköze-Kavas, Duffy ve Douglass, 2015); sosyal statü ve kariyer uyumluluğu ile pozitif yönde (Autin, Douglass, Duffy, England ve Allan, 2017); proaktif kişilik özellikleri ile pozitif yönde (Büyüköze,

2018); algılanan istihdam edilebilirlik ile pozitif yönde Cheung, Ngo ve Leung (basım aşamasında) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Ülkemizde Çalışma İradesi Ölçeği-öğrenci formunun Türkçe uyarlaması Büyükgoze-Kavas, Duffy ve Douglass (2015) tarafından yapılmış ve çalışma iradesi, yaşam doyumu, yaşamın anlamı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli kapsamında incelenmiştir. Ancak, Çalışma İradesi Ölçeği yetişkin formunun ülkemiz için geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları bulunmamaktadır. Bu nedenle bu çalışmanın amacı Çalışma İradesi Ölçeği'nin yetişkin formunun Türkçe çeviri, geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmak ve ülkemiz alanyazınına ve araştırmacıların kullanımına kazandırmaktır. Bu bağlamda ölçeğin Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) başta olmak üzere çalışma iradesi konusunda ülkemizde yapılacak olan araştırmalarda kullanılması ve böylece bu konudaki araştırmaların artmasına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Grubu

Araştırma grubu 234 kadın ve 210 erkek olmak üzere toplam 444 çalışan bireyden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 22 ile 63 arasında değişmekte, ortalaması ise 30.87'dir ($Ss = 8.61$). Katılımcıların 19'u ilkokul, 22'si ortaokul, 37'si lise, 13'ü yüksekokul, 297'si üniversite ve 56'sı lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Araştırma grubunda 20'den fazla meslek temsil edilmekte ancak ilk sıralarda öğretmenlik, memurluk, teknisyenlik, akademisyenlik ve mühendislik yer almaktadır.

Veri Toplama Araçları

Çalışma İradesi Ölçeği. Orijinal adı Work Volition Scale (WVS) olan ölçek, Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi ve Torrey (2012) tarafından bireylerin "engellere rağmen mesleki seçimler yapma kapasitesine yönelik algısı" (s. 401) olarak tanımlanan çalışma iradesini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Çalışma İradesi Ölçeği irade, finansal engeller ve yapısal engeller olmak üzere üç alt ölçekten ve kesinlikle katılmıyorum (1) ve kesinlikle katılıyorum (7) arasında değişen ve yedili derecelendirme sistemine göre puanlanan toplam 13 maddeden oluşmaktadır (bkz. Ek A). Ölçekte 1., 2., 12. ve 9. maddeler irade alt

ölçeğini, 5., 10., 6., 7. ve 8. maddeler finansal engeller alt ölçeğini ve 3., 11., 13. ve 14. maddeler ise yapısal engeller alt ölçeğini oluşturmaktadır (Ek-A). Finansal engeller ve yapısal engeller alt ölçeklerindeki maddeler tersine puanlanarak (3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13) irade alt ölçeği ile toplandığında elde edilen toplam puan çalışma iradesi puanını vermektedir.

Ölçeğin orijinal geliştirilme sürecinde Duffy ve diğerleri (2012) ilk olarak açımlayıcı faktör analizi (AFA) ($N = 232$) yapmış ve bir faktörün en az üç maddeden oluşması, madde yükü en az .40 ve üzeri olma ve sadece tek bir faktöre yüklenme kriterlerini dikkate alarak madde havuzunu 41'den 14'e düşürmüşlerdir. AFA sonucunda elde edilen 14 maddeden ve 3 faktörden oluşan ölçek yapısı yeni bir çalışma grubunda ($N = 185$) doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılarak sınanmıştır (Duffy ve diğ., 2012). DFA sonucunda irade alt ölçeğinde yer alan bir maddenin kendi faktörüne anlamlı bir şekilde yüklenmediği görüldüğü için bu madde ölçekten çıkarılarak DFA tekrar edilmiştir. Tekrarlanan DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği indekslerinin ($\chi^2 = 108.70$; RMSEA = .07, CFI = .93, TLI = .91, SRMR = .06) iyi düzeyde uyuma işaret ettiği görülmektedir. Duffy ve diğerleri (2012) tarafından ölçeğin tüm maddeler için iç tutarlılık katsayısı .86, irade alt ölçeği için .78, finansal engeller için .81 ve yapısal engeller için .70 olarak rapor edilmiştir. Ayrıca, Çalışma İradesi Ölçeği toplam puanı ile temel benlik değerlendirmeleri ($r = .60$, $p < .01$), iş kontrol odağı ($r = .43$, $p < .01$) ve iş doyumu ($r = .59$, $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler rapor edilmiştir (Duffy ve diğ., 2012).

Ölçeğin çeviri çalışması. Çalışma İradesi Ölçeği'nin yetişkinlere yönelik Türkçe formunun oluşturulması amacıyla ilk olarak sorumlu yazar olan Dr. Ryan Duffy'den gerekli izinler e-posta aracılığıyla alınmıştır. İzin sürecinin hemen ardından ölçeğin geliştirildiği kaynak dil olan İngilizce'den hedef dil olan Türkçe'ye dört ayrı çevirisi psikolojik danışma ve rehberlik anabilim dalında en az doktora derecesine sahip dört uzman tarafından birbirinden bağımsız olarak yapılmıştır. Her bir maddenin orijinal ifadesi ve dört çevirisi eklenerek en iyi çevirinin seçilmesi amacıyla üç alan uzmanına verilmiş ve onlardan gelen bildirimler sonucunda her bir madde için tek bir Türkçe karşılık oluşturulmuştur. Elde edilen Türkçe ölçek formu her iki dile de hâkim farklı bir alan uzmanı tarafından Türkçe'den İngilizce'ye geri çevirisi (back-translation) yapılmış ve ölçeğin orijinali ile karşılaştırılmıştır. Sonraki aşamada ise ölçek maddelerin anlaşılabilirliğinin ve uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla tam zamanlı çalışan yüksek lisans ve doktora öğrencilerinden oluşan küçük bir

grupla ($n = 8$) odak grup görüşmesi yapılmış ve gelen öneriler doğrultusunda birkaç değişiklik gerçekleştirilmiştir. Uzman ve odak grup katılımcılarının görüşleri ışığında düzenlenen ölçek formu uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği. Orijinal ismi “The Core Self-Evaluations Scale” olan Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği Judge, Erez, Bono ve Thoresen (2003) tarafından insanların kendi değerleri, yeterlikleri ve kapasitelerine ilişkin değerlendirmelerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 6’sı tersine puanlanan (madde numaraları; 2, 4, 6, 8, 10, 12) toplam 12 maddeden ve tek faktörden oluşmaktadır. Maddeler (örn; yeteneklerimle ilgili şüphe duyarım) kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (5) arasında değişen beşli derecelendirme sistemine göre puanlanmaktadır. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla üç ayrı örnekte DFA yapılmış ve uyum iyiliği istatistiklerinin ($\chi^2 /sd = 2.03$, SRMR = .06, RMSEA = .08, GFI = .92, CFI = .92) iyi düzeyde olduğu belirtilmiştir (Judge ve diğ., 2003). Judge ve diğerleri (2003) tarafından ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı .84, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise .81 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin Türkçe formu Kisbu (2006) tarafından oluşturulmuş, geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ayrıca, Güven’de (2007) ölçeğe ilişkin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında bulunmuştur. Kisbu (2006) AFA yaptığı ölçek maddelerinin iki faktörde toplandığını ifade ederken, Güven (2007) ölçeği orijinalinde olduğu gibi tek faktörlü kullanmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun faktör yapısı ile ilgili farklılıkların kaynağının yapı geçerliğinde sadece açılımlı faktör analizi kullanılması olduğu düşünülebilir. Ölçeğin faktör yapısı ülkemizde yapılan çalışmalarda şimdiye kadar DFA ile sınanmamıştır. Farklı çalışmalarda ölçeğin tamamı için hesaplanan iç tutarlık katsayılarının .84 (Güven, 2007), .70 (Kisbu, 2006) ve .83 (Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Douglass, 2015) olarak rapor edildiği görülmektedir. Bu çalışmada ise, ölçeğin güvenilirlik katsayısının .76 olduğu tespit edilmiştir.

İş Doyumu Ölçeği. Judge, Locke, Durham ve Kluger (Job Satisfaction Scale; 1998) tarafından Brayfield ve Rothe (1951) iş doyumunu indeksine dayalı olarak iş doyumunun değerlendirilmesi amacı ile geliştirilmiştir. Ölçek toplam beş maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler (örn; işimi çoğu zaman severek yaparım) kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) arasında değişen yedili derecelendirme sistemine göre puanlanmaktadır. Bu

çalışmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .79 olarak hesaplanmıştır. Ölçek dilimize Bilgin (1995) tarafından çevrilmiş geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ise Keser (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılık katsayısı Keser (2005) tarafından .78, Büyüköze-Kavas ve Autin (2019) tarafından .89 yine Büyüköze-Kavas, Duffy, Yerin Güneri ve Autin (2014) tarafından .83 olarak rapor edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .82 olarak hesaplanmıştır.

Demografik Bilgi Formu. Araştırmacılar tarafından katılımcılara ait yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma durumu vb. konularda bilgi almak için oluşturulmuştur.

İşlem

Çalışma İradesi Ölçeği'nin Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için ilk olarak ölçeğin geliştirildiği makalenin sorumlu yazarından (Dr. Ryan Duffy) gerekli izinler alınmıştır. Sonrasında, ilk araştırmacının çalıştığı üniversiteden etik kurul izni alınarak uygulama aşamasına geçilmiştir. Araştırmanın verileri seçkisiz olmayan ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile online olarak toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında elde edilen verilere yönelik olarak sıklık, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ardından ölçeğin yapı geçerliğinin sınanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Çalışma İradesi Ölçeği'ne ait faktör yapısına ilişkin çalışmalar (Duffy ve diğ., 2012) olduğu için birçok araştırmacının (Byrne, 2010; Kahn, 2006) da önerdiği gibi ölçeğin Türkçe versiyonuna ait faktör yapısının belirlenmesinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Ayrıca, Çalışma İradesi Ölçeği, Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Ölçek yapısının ve maddelerin kadın ve erkek katılımcılar için farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ölçmenin değişmezliği (measurement invariance) yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirliğinin değerlendirilmesi amacıyla Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Verilerin analizi SPSS 22 ve AMOS 22 programları aracılığıyla yapılmıştır.

BULGULAR

Geçerlik çalışması kapsamında hem ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi hem de yapı geçerliğinin sınanması amacıyla ilk olarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sonrasında ise Çalışma İradesi Ölçeği'nin (Duffy ve diğ., 2012) orijinal çalışmasında olduğu gibi ölçüt bağımlı geçerliğine yönelik olarak Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği (Judge ve diğ., 2003) ve İş Doyumu Ölçeği (Judge ve diğ., 1998) ile arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışma İradesi Ölçeği'nin yapı geçerliğini incelemek ve irade, finansal engeller ve yapısal engeller alt ölçeklerinden oluşan orijinal faktör yapısının (Duffy ve diğ., 2012) ülkemizdeki çalışan yetişkinler için geçerli olup olmadığını sınamak amacıyla DFA yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde χ^2 değerinin (93.024) anlamlı olduğu ($p = .007$) ve χ^2 değerinin serbestlik derecesine oranının ($\chi^2 /sd = 1.5$) 3'ten küçük olduğu ve iyi derecede uyuma işaret ettiği görülmektedir (Kline, 2005). DFA ile sınanan üç faktörlü yapının değerlendirilmesinde kullanılan diğer uyum iyiliği indeksleri (CFI = .96, TLI = .95, RMSEA = .048, %90 Güven Aralığı = [.026 - .067], SRMR = .049) incelendiğinde ölçeğe ait üç faktörlü yapının veri ile iyi düzeyde uyum sağladığı ve doğrulandığı anlaşılmaktadır (Byrne, 2010; Hu ve Bentler, 1999; Weston ve Gore, 2006). Ayrıca, modele ait standartlaştırılmış regresyon katsayıları incelendiğinde anlamlı düzeyde oldukları ve .34 ile .82 arasında değiştiği görülmektedir (Şekil-1).

Tablo 1. Alt Ölçeklere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayısı

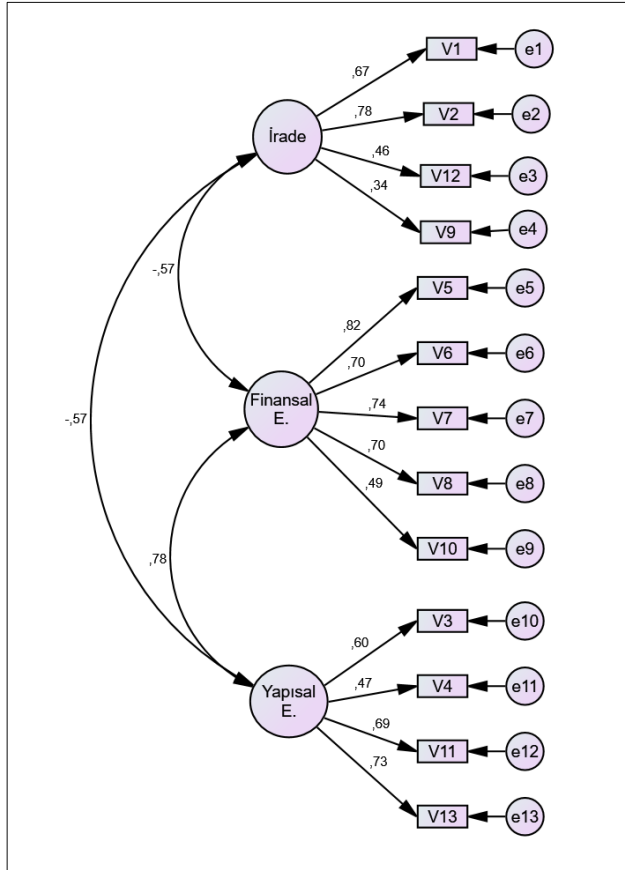
	1	2	3	4	5
1. İrade	1				
2. Finansal Engeller	-.43**	1			
3. Yapısal Engeller	-.43**	.61**	1		
4. Temel Benlik Değerlendirmeleri	.47**	-.33**	-.39**	1	
5. İş doyumu	.44**	-.29**	-.35**	.47**	1
Ortalama	13.88	14.27	15.26	41.37	25.09
Standart Sapma	4.86	8.64	6.70	7.04	6.47

Not. ** $p < .01$.

Ölçüt-Bağıntılı Geçerlik

Ölçeğin ölçüt-bağıntılı geçerlik çalışması kapsamında orijinal ölçek geliştirme çalışması (Duffy ve diğ., 2012) ile benzer olarak Çalışma İradesi Ölçeği ile Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği (Judge vd., 2003) ve İş doyumu Ölçeği (Judge ve diğ., 1998) arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayıları ile incelenmiştir. Hesaplanan korelasyon katsayıları (Tablo-1) dikkate alındığında beklenildiği gibi ölçeğin irade alt ölçeği ile diğer iki alt ölçeği olan finansal engeller ($r = -.43$, $p < .01$) ve yapısal engeller ($r = -.43$, $p < .01$) arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, çalışma iradesi alt boyutu ile temel benlik değerlendirmeleri ($r = .47$, $p < .01$) ve iş doyumu ($r = .44$, $p < .01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Finansal engeller alt boyu ile temel benlik değerlendirmeleri ($r = -.33$, $p < .01$) ve iş doyumu ($r = -.29$, $p < .05$) arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Yapısal engeller alt boyutu ile temel benlik değerlendirmeleri ($r = -.39$, $p < .01$) ve iş doyumu ($r = -.35$, $p < .01$) arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Şekil 1. Çalışma İradesi Ölçeği'ne ait üç faktörlü model



Cinsiyet'e göre Çalışma İradesinde Ölçmenin Değişmezliği (Measurement Invariance)

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen veri ile modelin iyi düzeyde uyum sağladığı görülmüştür. Bu aşamadan sonra çalışma iradesi ölçeğine ilişkin modelinin kadın ve erkek için değişmez olup olmadığı sınanmıştır. Değişmezlik testinin aşamalarına ilişkin bulgular Tablo 2'de özetlenmiştir. Buna göre Tablo 2'de yer alan M0 biçimsel değişmezliği (configural invariance) yani faktör

yükleri, faktör korelasyonları ve hata varyansları serbest olan temel modeli; M1 metrik değişmezliği (metric invariance) yani faktör yükleri sabit, faktör korelasyonları ve hata varyansları serbest modeli; M2 ise ölçek değişmezliğini (scalar invariance), faktör yükleri ve faktör korelasyonları sabit, hata varyansları serbest modeli temsil etmektedir (Başusta ve Gelbal, 2015).

Tablo 2. Cinsiyete göre Çalışma İradesinde Ölçmenin Değişmezliği

	χ^2	sd	TLI	CFI	RMSEA	Modeller	Δ CFI	Δ RMSEA
M0-Biçimsel Değişmezlik	157.871	124	.951	.961	.036	-	-	-
M1-Metrik Değişmezlik	193.612	137	.945	.954	.044	M0-M1	.007	.008
M2-Ölçek Değişmezliği	210.404	150	.943	.951	.043	M1-M2	.003	.001

Yukarıda açıklanan ve sınanan üç model arasında gruplar arası ölçme değişmezliğine karar verebilmek için tüm modeller sırasıyla birbiriyle karşılaştırılmıştır. Gruplar arası farkın anlamlı olup olmadığının belirlenmesinde birçok yazarın (Chen, 2007; Cheung ve Rensvold, 2002) önerdiği gibi CFI (Δ CFI) ve RMSEA (Δ RMSEA) değerlerindeki değişimler .01'e eşit veya küçük olduğu zaman modeller arasında fark olmadığı ve değişmezlik koşullarını sağladığı kriterleri bu çalışma kapsamında dikkate alınmıştır.

İlk olarak biçimsel değişmezliği sınamak amacıyla çok gruplu DFA yapılmış ve elde edilen uyum indeksleri bu aşamanın sağlandığını göstermiştir. Biçimsel değişmezliğin sağlanmış olması, Başusta ve Gelbal'ında (2015) belirttiği gibi ölçek yapısının gruplar arasında aynı olduğunu dolayısıyla kadın ve erkek katılımcıların ölçek maddelerine yanıt vermede aynı kavramsal bakış açılarını kullandıklarını göstermektedir. Metrik değişmezliği için yapılan çok gruplu DFA sonucunda uyum indeksleri ve CFI ve RMSEA fark testlerinden elde edilen Δ CFI ve Δ RMSEA değerleri ölçüt olarak kullanılan .01'den küçük olduğu için (.007, .008) ölçeğin metrik değişmezliği sağlanmaktadır. Elde edilen metrik değişmezliği ışığında ölçek maddeleri ile ölçülen özelliklerin ve Çalışma İradesi Ölçeği alt ölçekleri arasındaki ilişkilerin, kadın ve erkek katılımcılar için benzer olduğuna işaret etmektedir. Son olarak ölçek değişmezliğini sınamak

için yapılan çok gruplu DFA sonucunda hesaplanan ΔCFI ve $\Delta RMSEA$ değerleri dikkate alındığında (.003, .001) kadın ve erkek katılımcılar için madde bazında herhangi bir yanlılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgular

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla alt ölçekler için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre, çalışma iradesi alt ölçeğine ait iç tutarlılık katsayısı .75, finansal engeller alt ölçeğine ait iç tutarlılık katsayısı .82, yapısal engeller alt ölçeğine ait iç tutarlılık katsayısı ise .72 olarak bulunmuştur. Ayrıca, tüm maddelere ait iç tutarlık katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler, Çalışma İradesi Ölçeği'nin güvenilir ve kararlı bir ölçek olduğunu gösterir niteliktedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmanın amacı Çalışma İradesi Ölçeği'nin yetişkin formunun Türkçe çeviri, geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmaktır. Gerekli izinler (uyarlama izni, etik izin) tamamlandıktan sonra ölçeğin çevirisi başlığı altında detaylı bir şekilde açıklandığı gibi uzman ve hedef kitle görüşleri alınarak son şekli verilen ölçeğe ilk olarak yapı geçerliği kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sonrasında ise çalışma iradesi ile temel benlik değerlendirmeleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkilere bakılmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği istatistikleri ($CFI = .96$, $TLI = .95$, $RMSEA = .05$, $SRMR = .04$) orijinal çalışmanın bulguları ($CFI = .93$, $TLI = .91$, $RMSEA = .07$, $SRMR = .06$) ile karşılaştırıldığında Çalışma İradesi Ölçeği'nin Türkçe yetişkin formunun ölçeğin orijinal üç faktörlü yapısını doğruladığı ve daha iyi uyum iyiliği istatistiklerine sahip olduğu görülmüştür. Çalışma iradesi, temel benlik değerlendirmeleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkilere bakıldığında, Türkçe versiyona ait katsayıların (sırasıyla $r = .47$, $r = .44$) orijinal çalışmada rapor edilen katsayılardan (sırasıyla $r = .60$, $r = .59$) düşük olduğu görülmesine rağmen katsayıların orta düzeyde korelasyon katsayısına ve aynı anlamlılık düzeyine ($p < .01$) sahip olduğu söylenebilir. Bu bulgular ışığında hem yapı geçerliğinin hem de ölçüt-bağıntılı geçerliğin sağlandığı söylenebilir.

Ölçeğin Türkçe versiyonunun güvenilirlik kanıtı için Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı tüm maddeler ve alt ölçekler için hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonunda tüm maddeler için hesaplanan iç tutarlık katsayısı orijinal çalışmada (Duffy ve diğ., 2012) hesaplanan katsayı ile aynı ($\alpha = .86$) çıkmıştır. Alt ölçekler açısından hesaplanan iç tutarlık katsayıları ölçeğin orijinal çalışması ile Türkçe versiyonu karşılaştırıldığında irade (sırasıyla .78, .75), finansal engeller (.81, .82) ve yapısal engeller (.70, .72) alt ölçeklerinde oldukça benzer olduğu ve tüm güvenilirlik katsayılarının .70'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Cinsiyet açısından herhangi bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla son yıllarda kullanım sıklığı artan ölçmenin değişmezliği (measurement invariance) yöntemi kullanılmış ve ölçeğin faktör yapısının ve maddelerin algılanışının cinsiyete göre değişmediği anlaşılmıştır. Tüm bu bulgular ışığında Çalışma İradesi Ölçeği'nin yetişkin formunun ülkemizde çalışan yetişkinler için kullanılabilir nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın önemli sınırlılıklarından birisi çalışma grubunun büyük oranda üniversite mezunlarından oluşması dolayısıyla daha düşük düzeyde eğitim gerektiren meslek gruplarını yeterince içermemesidir. Bu durumun en önemli nedeni ise çalışma kapsamında verilerin sadece internet üzerinden toplanmış olmasıdır. Dolayısıyla, gelecekteki araştırmalarda tek tip veri toplama yöntemi yerine birden fazla veri toplama yöntemi tercih edilerek bu sınırlılık aşılabılır. Ayrıca, yirmiden fazla meslek temsil ediliyor olsa da meslek grupları arasında herhangi bir karşılaştırma yapılmamıştır. Bunun en önemli nedeni alt gruplar arasında karşılaştırma yapılabilecek yeterlikte katılımcı dağılımının sağlanamamış olmasıdır. Bu nedenle sonraki araştırmalarda çalışma iradesi farklı meslek grupları, farklı eğitim ve gelir düzeylerine sahip çalışanlarda karşılaştırılarak incelenebilir.

Çalışma iradesi özellikle Çalışma Psikolojisi Kuramı'nda bireylerin uygun müdahale yöntemleri kullanıldığı takdirde geliştirebilecekleri bir özellik olarak görülmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Bu nedenle özellikle çalışma iradesine yönelik geliştirilecek müdahalenin etkililiğinin belirlenmesinde Çalışma İradesi Ölçeği kullanılabilir. Ayrıca, ölçek Çalışma Psikolojisi Kuramının (Duffy ve diğ., 2016) önerdiği modelin kültürlerarası geçerliğinin sınanmasını içeren karşılaştırmalı çalışmalarda kullanılabilir. Ayrıca, boylamsal çalışmalarla çalışma iradesi üzerinde zamanla meydana gelen değişimler gözlenebilir ve etkili olan faktörler belirlenebilir. Bununla birlikte farklı iş yeri özellikleri ve çalışma iradesi birlikte incelenebilir.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Doç. Dr. Ayşenur Büyükgöze Kavas, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-posta: aysenur@omu.edu.tr

Psik. Dan. Şule Ünal, Kocaeli Gebze Atatürk İlkokulu, e-posta: suuleunal@outlook.com


Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.
The authors declare that they have no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.
Funding support was not taken.

ORCID

Ayşenur Büyükgöze Kavas  <https://orcid.org/0000-0001-9072-7040>

Şule Ünal  <https://orcid.org/0000-0002-6462-2568>

KAYNAKÇA

- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (In press). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment*. doi: 10.1177/1069072718758064
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1-10. doi: 10.1016/j.jvb.2016.11.007
- Başusta, N. B. ve Gelbal, S. (2015). Gruplararası karşılaştırmalarda ölçme değişmezliğinin test edilmesi: PISA öğrenci anketi örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(4), 80-90.
- Bilgin, N. (1995). Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *The American Psychologist*, 63, 228–240. doi: 10.1037/0003-066X.63.4.228
- Bouchard, L. M., & Nauta, M. M. (2018). College Students' Health and Short-Term Career Outcomes: Examining Work Volition as a Mediator. *Journal of Career Development*, 45(4), 393–406. doi: 10.1177/0894845317699517
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76. doi: 10.1016/j.jvb.2019.01.006
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131. doi: 10.1016/j.jvb.2015.08.006
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., Yerin Güneri, O., & Autin, K. L. (2014). Job satisfaction among Turkish teachers: Exploring differences by school level. *Journal of Career Assessment*, 22, 261-273. doi: 10.1177/1069072713493980
- Büyüköze, H. (2018). Predicting work volition from proactive personality trait among university students. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(1), 117-123.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Madison, NY: Routledge.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464–504. doi: 10.1080/10705510701301834
- Cheung, F., Ngo, H., & Leung, A. (in press). Predicting Work Volition Among Undergraduate Students in the United States and Hong Kong. *Journal of Career Development*. doi: 10.1177/0894845318803469
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233–255. doi: 10.1207/S15328007SEM0902_5

- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140. doi: 10.1002/cdq.12009
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127-148. doi: 10.1037/cou0000140.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Torrey, C. L. (2013). Examining a model of life satisfaction among unemployed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 53-63. doi: 10.1037/a0030771
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013). Work volition as a critical moderator in the prediction of job satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 20-31. doi: 10.1177/1069072712453831
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the Work Volition Scale-Student Version. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 291-319. doi: 10.1177/0011000011417147
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J.C., Laurenzi, C., & Torrey, C.L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 400-411. doi: 10.1016/j.jvb.2011.04.002
- Duffy, R. D., Jadidian, A., Douglass, R. P., & Allan, B. A. (2015). Work volition among U.S. veterans: Locus of control as a mediator. *The Counseling Psychologist*, 43(6), 853-878. doi: 10.1177/0011000015576800
- Fouad, N. A., & Byars-Winston, A. M. (2005). Cultural context of career choice: Meta-analysis of race/ethnicity differences. *The Career Development Quarterly*, 53, 223-233. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00992.x
- Güven, L. (2007). The effect of positive core self and external evaluations on performance appraisals. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work volition, career decision self-efficacy, and academic satisfaction: An examination of mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 154-165. doi: 10.1177/1069072711420851
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331. doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34. doi: 10.1037/00219010.83.1.17.
- Kahn, J. H. (2006). Factor analysis in counseling psychology research, training, and practice: Principles, advances, and applications. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 684-718. doi: 10.1177/0011000006286347

- Keser, A. (2005, Mayıs). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa-Turkey. Poster bildiri, European Congress of Work and Organizational Psychology, Istanbul.
- Kisbu, Y. (2006). Influences of Regulatory Focus, Core Self-Evaluations and Age on Biases in Perception and Choice. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Tebbe, E. A., Allan, B. A., & Bell, H. L. (2019). Work and well-being in TGNC adults: The moderating effect of workplace protections. *Journal of Counseling Psychology*, 66(1), 1-13. doi: 10.1037/cou0000308
- Weston, R., & Gore, P. A., Jr. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719-751. doi: 10.1177/0011000006286345

Ek - A

Çalışma İradesi Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum				Kesinlikle Katılıyorum		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Bugüne kadar istediğim işleri seçebildim.	1	2	3	4	5	6	7
2. Dış etkenlerden kaynaklanan engellere rağmen, istediğim işi yapabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
3. Ekonominin şu an ki durumu istediğim işte çalışmamı engelliyor. (*)	1	2	3	4	5	6	7
4. Çalışmayı istediğim işler yaşadığım yerde bulunmuyor. (*)	1	2	3	4	5	6	7
5. Maddi durumum nedeniyle, bulabildiğim herhangi bir işte çalışmak zorundayım. (*)	1	2	3	4	5	6	7
6. İş ararken, bulabildiğim herhangi bir işi kabul edeceğim. (*)	1	2	3	4	5	6	7
7. Ailemi geçindirmek için çoğunlukla sevmediğim işlerde çalışmak zorunda kalıyorum. (*)	1	2	3	4	5	6	7
8. İşimi sevmiyorum ama şu an yeni bir iş bulmak benim için imkânsız olurdu. (*)	1	2	3	4	5	6	7
9. İstedğim zaman iş değiştirebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
10. Bir iş seçiminde önemli olan tek şey geçimini sağlamasıdır. (*)	1	2	3	4	5	6	7
11. Dış etkenlerin işimi ve kariyer seçeneklerimi gerçekten kısıtladığını hissediyorum. (*)	1	2	3	4	5	6	7
12. İş seçimlerimde kontrolün tamamıyla bende olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
13. Şu anki kariyer seçimimde, benim kontrolüm dışındaki negatif faktörlerin büyük bir etkisi olmuştur. (*)	1	2	3	4	5	6	7

(*) Tersine puanlanan maddeler

Extended Abstract

Introduction: Understanding the role of work in people's lives has been an important research area of career counseling. More than sixty years, numerous theories have been developed to explain how individuals make career decisions and satisfied with their work. However, most of them have been criticized because their propositions mainly have been tested with white, middle or upper-class undergraduate students who have freedom and power of choosing their career (Blustein, 2006). However, there are many other people who do not have any chance to choose their jobs or career paths such as migrants, people of color or some other marginalized group of people.

Recently, the Psychology of Working Theory (PWT; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016) was developed to complement existing vocational theories by more directly emphasizing "the role of social class, privilege, and freedom of choice play in career selection and fulfillment" (p. 127). Work volition is perceived as a central construct within the PWT which is defined as "the perceived capacity to make occupational choices despite constraints" (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, & Torrey, 2012, p. 401). In this study, we aimed to investigate the validity and reliability evidence for the Work Volition Scale adult form (Duffy et al., 2012) among Turkish working adults. In the scope of the present study, translation procedures, construct and convergent validity and reliability studies were conducted by the researchers.

Method: Participants of the study consisted of 444 working adults (234 women and 210 men). The average age of the participants was 30.87 ($sd = 8.71$). Most of the participants were predominantly having a university or higher degree ($n = 353$). Participants were asked to fill out an online survey. The measures of the study were Work Volition Scale (WVS; Duffy et al., 2012), Core Self-Evaluations Scale (CSES; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003), and Job Satisfaction Scale (JSS; Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998). Work Volition Scale was developed to assess "perceived capacity to make occupational choices despite constraints" (Duffy et al., 2012, p. 402). It consists of 13 items and three subscales named as volition, financial constraints, and structural constraints. In order to get a total score of the WVS, two constraints subscales reverse coded and then sum with volition subscale. Core Self-Evaluations Scale developed to measure a general personality trait. It has 12 items answered on a five-point rating scale. Job Satisfaction Scale was used to assess job satisfaction of the participants with five items rating on a seven-point scale.

Descriptive statistics such as means, standard deviations, correlation coefficients, and internal consistency coefficients (Cronbach alpha) were calculated by means of SPSS

22. In order to test the factor structure of the WVS, confirmatory factor analysis was conducted by AMOS 22 program. Subsequently, measurement invariance test was done by using AMOS 22 program.

Results: A confirmatory factor analyses were conducted to test the specified latent construct of the WVS. The model fit indices (CFI = .96, TLI = .95, RMSEA = .048, %90 CI = [.026 - .067], SRMR = .049) revealed that three-factor structure of the WVS showed a good fit to the data. All items of the WVS loaded significantly onto its specified factor. The total WVS scale had an internal consistency reliability of .86. In addition, internal consistency reliabilities of each of the subscales were found to be good (volition = .75, financial constraints = .82, structural constraints = .72). To provide additional construct validity evidence, correlation coefficients were calculated between the WVS score, core self-evaluations, and job satisfaction scores (Table 1). The results of the correlational analysis revealed that the WVS volition subscale correlated moderately and positively with job satisfaction ($r = .44, p < .01$) and core self-evaluations ($r = .47, p < .01$). The WVS financial constraints and structural constraints subscales correlated moderately and negatively with job satisfaction ($r = -.29, p < .01$; $r = -.35, p < .01$, respectively) and core self-evaluations ($r = -.33, p < .01$; $r = -.39, p < .01$, respectively).

Gender differences on Work Volition Scale were investigated by measurement invariance test. For gender, we compared participants as men and women and then to test measurement invariance, configural, metric, and scalar models were tested across gender groups. A change in the CFI $\leq .01$ and the RMSEA $\leq .010$ or $.015$ were accepted as indicative of non-invariance (Chen, 2007; Cheung & Rensvold, 2002). As demonstrated in Table 2, there were no significant changes in fit between the configural and metric models. In addition, there were no significant changes in fit between the metric and scalar models (Table 2) which means gender did not lead to any significant difference on the WVS. The findings reached through the method of the study should be given in this section in general terms.

Discussion & Conclusion: It is important to understand the experiences of people with a limited capacity to make career decisions or occupational choices (Blustein, 2008). It is known that many of Turkish employees experience volitional constraints to some degree. However, there is no validated measure to assess work volition among Turkish adults. Thus, the present study aims to investigate the validity and reliability studies of the WVS among Turkish working adults. Both findings of the confirmatory factor analysis and Cronbach alpha coefficients were suggested that the WVS has the same factor structure as the original WVS (Duffy et al., 2012) and having good reliability coefficients. Measurement invariance test was used to understand

possible gender differences which are one of the recent commonly used methods to investigate the group differences.

The present study has several limitations that should be undertaken. First, the sample was gathered by convenience sampling method. Second, the education levels of the participants were higher than the general Turkish population because the majority of them had an undergraduate or graduate degree. Third, the participants were recruited only by using an online survey platform. Future research is needed to examine work volition with a more balanced sample across education level, income, and job title. Additionally, to investigate the stability of the work volition longitudinal research design can be used. Thus, it is possible to claim that the Turkish version of the WVS is a valid and reliable scale for using with Turkish working adults.