

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

RESEARCH

Open Access

## İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Work-Related Acceptance and Action Questionnaire: Reliability and Validity Study of Turkish Version

Gökçen Aydın<sup>ID</sup>, Yasin Aydın<sup>ID</sup>, Nurten Karacan Özdemir<sup>ID</sup>

**Öz.** Bu çalışmanın amacı, İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu (İYKE)'nin (Work-related Acceptance and Action Questionnaire; WAAQ) (Bond, Lloyd ve Guenole, 2013) Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmasıdır. İş yaşamında psikolojik esnekliğin ölçülmesi amacıyla geliştirilen WAAQ, 7'li Likert tipi yedi madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Çeviri için gerekli süreçlerin tamamlanmasının ardından, açımlayıcı (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Çalışmaya AFA için kamu ya da özel sektörde çalışan 91, DFA için 180 kişi katılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun AFA sonuçları tek boyutlu bir yapıyı göstermiş, DFA sonuçları da, mükemmel uyuma işaret ederek ölçeğin orijinalindeki tek faktörlü yapıyı doğrulamıştır. Cronbach alfa .84 olarak bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler.** İş yaşamında kabul ve eylem, psikolojik esneklik, geçerlik, güvenilirlik

**Abstract.** The aim of this study was to adapt Work-related Acceptance and Action Questionnaire; WAAQ) (Bond, Lloyd & Guenole, 2013) into Turkish and conduct its reliability/validity analysis. WAAQ is developed to measure psychological flexibility in work place. It consists of seven items on a 7-point Likert type scale and has a unidimensional factor structure. After necessary procedures for translation, exploratory (EFA) and confirmatory factor analyses (CFA) were conducted. People working in public or private sectors participated in the study (EFA; n=90, CFA; n=180). Both EFA and CFA results indicated a unidimensional factor structure, as in the original scale, with a perfect model fit. Cronbach alpha was calculated as .84.

**Keywords.** Work-related acceptance and action, psychological flexibility, validity, reliability

**Dr. Öğr. Üyesi Gökçen Aydın**

Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Gaziantep, Türkiye  
e-mail: gokcenaydn@gmail.com

**Dr. Öğr. Üyesi Yasin Aydın**

Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bolu, Türkiye  
e-mail: yasnaydin@gmail.com

**Dr. Öğr. Üyesi Nurten Karacan Özdemir**

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara, Türkiye  
e-mail: karacan.nurten@gmail.com

Geliş/Received: 26.04.2020/04.26.2020

Düzeltilme/Revision: 27.06.2020/06.27.2020

Kabul/Accepted: 28.06.2020/06.28.2020



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

Hedef ve performans odaklı bir dünyada, insanların psikolojik sağlıklarını koruyup güçlendirebilmeleri için farklı bir bakış açısı ortaya koyan ve bundan yaklaşık 35 yıl önce ortaya çıkarak, geleneksel Bilişsel Davranışçı yaklaşımın bakış açısını genişleten Kabul ve Kararlılık Terapisi (Acceptance and Commitment Therapy, ACT) (Hayes, Strosahl ve Wilson, 1999), bireylerin ancak değerleri yönünde bir yaşam sürdüklerinde daha sağlıklı olabileceklerini iddia etmektedir. Aynı zamanda üçüncü dalga psikoterapi kuramlarından birisi olan ACT, geleneksel bilişsel davranışçı yaklaşımların aksine, bireylerin acı, keder, üzüntü ve diğer psikolojik sorunlarına bir takım belirtiler üzerinden tanı koymaya dayalı bir yaklaşım göstermez (Hayes ve Lillis, 2012). Temelleri bağlamsal davranış bilimine dayanan ACT yaklaşımının en temel kavramı psikolojik esnekliktir. ACT yaklaşımı psikolojik esnekliği artırmak için, kabul ve bilinçli farkındalık gibi becerileri kullanarak kişinin kendi değerleri doğrultusunda kararlı adımlar atmasını önemli bulmaktadır. Psikolojik esnekliğin anlaşılmasındaki bir diğer temel kavram yaşantısal kaçınmadır. Yaşantısal kaçınma, bireyin kendisini rahatsız eden duygular, düşünceler, anılar ve fizyolojik tepkimelerden uzaklaşmak adına yaptığı her türlü girişim olarak tanımlanabilmektedir (Hayes, Strosahl ve Wilson, 2012). Yaşantısal kaçınma bireye kısa sürede iyi gelse de uzun vadede bireyin değerleri doğrultusunda ilerlemesini engelleyen ve yüksek düzeyde psikopatoloji ve davranış problemleri yaşamasına neden olan (Chawla ve Ostafin, 2007) bir süreçtir.

Hayes vd. (2012) psikolojik esnekliği, insanların içinde bulunduğu zamana ve ana bilinçli bir şekilde odaklanarak, değerleri doğrultusunda adımlar atabilme yetisi ya da becerisi olarak tanımlamaktadırlar. Bu bağlamda, değerler ve bu yöndeki adımlarla birlikte, psikolojik esneklik kavramı altı temel süreçten oluşmaktadır (Hayes vd., 2012). Bu süreçler; (1) Bireyin içinde bulunduğu ana yargısız bir şekilde odaklanması, (2) Hayatında önemli ve değerli olan kişi ve olayları netleştirmesi, (3) Netleştirilen değerler yönünde adımlar atmaya başlaması, (4) Bu adımları atarken kendisinin duygu, düşünce, davranış ve diğer içsel süreçlerinden daha fazlası olduğuna dair bir benlik algısı geliştirmesi, (5) İçsel süreçler olarak adlandırılan, duygu, düşünce, fizyolojik tepkimelerini fark ederek kendisiyle arasına mesafe koyabilmesi ve son olarak da (6) Acı dolu deneyimlerinin insan olmanın doğal bir parçası olduğunu kabul ederek onlara kendinde yer açması olarak özetlenebilir (Hayes vd., 1999; Hayes ve Smith, 2005; Hayes vd., 2012). Görüldüğü üzere psikolojik esneklik kavramı insan davranışının açıklamasını çok geniş bir bakış açısıyla yapmaktadır. Psikolojik

esneklik çoğunlukla ruh sağlığı alanında ele alınmış olsa da (Hayes ve Strosahl, 2004) psikolojik esneklik becerileri yüksek olan bir bireyin, iş ortamındaki değerlerinin farkına varıp, işine daha çok katkı sağlayabileceği çıkarımından yola çıkarak, çalışan bireylerin iş yaşamındaki psikolojik esneklik düzeylerinin incelenmesi oldukça anlamlı olacaktır (Bond, Hayes ve Barnes- Holmes, 2006).

İş dünyası küresel plandaki gelişme ve değişimlerden en çok etkilenen sektörlerden biridir. Teknolojideki gelişmelerle birlikte Endüstri 3.0 dönemi başlamış ve bu iş piyasasındaki eğilimleri, işveren ve çalışanlardan beklentileri büyük ölçüde etkilemiştir. Bu doğrultuda, özellikle 21. yy ile gelen küreselleşme, ekonomi, bilgi ve teknolojideki ilerlemeler iş dünyasında belirsizlikler, sınırları olmayan organizasyon yapıları, iş değiştirme ve kaybında yaşanan sıklıklar, iş garantisinin ortadan kalkması gibi durumları da beraberinde getirmiştir (Savickas, 2005). Bu durum işverenlere hızlı değişiklikleri yakalayabilme ve kendilerini güncel tutabilme zorunluluğu, çalışanlara ise bu değişimlere ayak uydurabilme ve kapasitelerini sürekli olarak artırma gerekliliği doğurmuştur (Arthur ve Rousseau, 1996; Savickas, 2012). Bir adım daha ileri gidildiğinde Endüstri 4.0 ile internet ve yapay zekâ teknolojilerinin iş piyasasına girişi ile bir başka yön değişimi yaşanmaktadır. Kuşkusuz, bu teknolojinin gelişimini sağlayacak ya da bu teknolojiye uyum sağlayacak güç, insan kaynaklarıdır (Öztemel, 2018). Bu bağlamda, düşük ya da orta düzey becerileri gerektiren iş kollarının giderek azalması, öte yandan üst düzey bilgi, beceri gerektiren (teknoloji okuryazarlığı gibi) iş alanlarının önem kazanması ve yeni iş kollarının doğması beklenmektedir (Darnley, DiPlacido, Kerns ve Kim, 2018). Özetle, önümüzdeki süreçlerin belirsizlikleri de içeren pek çok ilerleme, değişim ve gelişimi getirmesi beklenmektedir. Bütün bu değişim ve gelişimler bir arada değerlendirildiğinde kişilerin artan belirsizlik ve stres ile mücadele etmelerinde ve yaşam boyu öğrenen bireyler olabilmelerinde psikolojik esnekliğe sahip olmaları koruyucu bir faktör olacaktır.

Araştırmalar psikolojik esnekliğin klinik olmayan ancak gündelik hayatın güçlükleri ile karşı karşıya kalan normal popülasyonda da etkili olduğuna dair sonuçlar ortaya koymuştur (Hayes, Luoma, Bond, Masuda ve Lillis, 2006). Özellikle iş yaşamı ve ortamın özellikleri düşünüldüğünde, zaman baskısı altında çalışma, değişen iş tanımları, iş yoğunluğu, anlık talepler, görevler üzerindeki anlaşmazlıklar ya da kişiler arası çatışmalar gibi, çalışanların yaşadıkları stres karşısında koruyucu bir unsura ihtiyaç duyacakları açıktır. Aksi takdirde, işle ilgili stresin işe gelmeme ve/veya işte etkililiğin düşmesi gibi

sonuçlar doğurduğu ve kişilerin genel olarak iyilik hallerini olumsuz etkilediği rapor edilmiştir (Henderson, Glozier ve Elliott, 2005). Bu noktada, psikolojik esnekliğe sahip olan kişiler, iş ortamında, karşılaştıkları herhangi bir durumda neyi ne kadar kontrol edebileceklerinin farkında olarak ve hissettikleri duyguları kabul ederek içinde buldukları anda kalmayı, bunu tam olarak deneyimlemeyi ve kendi değerleri doğrultusunda harekete geçmeyi başarabilmektedirler (Bond ve Flaxman, 2006).

Yapılan çalışmalar psikolojik esnekliği artıran uygulamaların, özellikle stres düzeyi yüksek çalışanların genel ruh ve beden sağlığına olumlu katkı sağladığını ortaya koymuştur (Donaldson Feilder ve Bond, 2004; Flaxman ve Bond, 2010a, b). Çalışanlara yönelik gerçekleştirilen ACT temelli uygulamalar ve stresle başa çıkma eğitimlerinin genel sağlık üzerindeki olumlu etkilerinde psikolojik esnekliğin aracı rol oynadığı rapor edilmiştir (Bond, Lloyd, Flaxman ve Archer, 2015). İş ortamında psikolojik esnekliği artıran çalışmaların ayrıca duygusal tükenmişliği azalttığı (Brinkborg, Michanek, Hesser ve Berglund, 2011; Lloyd, Bond ve Flaxman, 2013) ortaya konmuştur. Bu konudaki araştırma bulguları, duygusal tükenmişlikte artış ile bireyin kendi duygu, düşünce hislerinden kopması durumu olarak tanımlanan depersonalizasyonu (Schweden vd., 2018) önleme arasındaki ilişkide psikolojik esnekliğin aracı rolüne işaret etmişlerdir (Bond vd., 2015).

İşle ilgili sonuçlar açısından araştırmalar incelendiğinde, psikolojik esnekliğin işle ilgili öğrenmeyi ve iş performansını artırdığı (Bond ve Bunce, 2003; Bond ve Flaxman, 2006), iş üzerinde daha yüksek düzeyde kontrol duygusu hissetmede ve işe devam etme davranışlarında gelişme sağladığı (Bond, Flaxman ve Bunce, 2008) ortaya konmuştur. ACT temelli 32 araştırmayı inceleyen bir meta analiz çalışması (Hayes vd., 2004) psikolojik esnekliğin iş performansı ve doyumunu ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Son olarak, psikolojik esnekliğin, kişilerin iş yaşamına dair daha üst düzey becerilere sahip olmalarına, değişen iş piyasasının gerektirdiği değişimlere ve teknolojik ilerlemelere uyum sağlayabilmelerine; yani yaşam boyu öğrenen bireyler olmalarına katkı sağlayacağı ifade edilmiştir (Bond ve Flaxman, 2006). Bu bağlamda, gelecek işgücünü oluşturacak gençleri proaktif yani önleyici bir şekilde iş yaşamına hazırlamada eğitim öğretim süreçleri boyunca göz önünde bulundurulması gereken ve mesleki rehberlik çalışmalarının bir parçası olarak gelişimsel sürecin desteklenmesi gereken önemli bir yapı ve beceri olduğu öne çıkmaktadır.

Alan yazındaki bu araştırma bulgularından hareketle, iş ortamında çalışanların psikolojik esnekliğinin değerlendirilmesi, onların bu konudaki ihtiyaçlarını belirlemede ve gerekli çalışmaları gerçekleştirmede önemli bir adım olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, Kabul ve Eylem Formu (Hayes vd., 2004) ve onun yenilenmiş versiyonu (Bond vd., 2011) bireylerin psikolojik esnekliğini ölçmek için kullanılıyor olsa da bireylerin özellikle iş ortamlarındaki psikolojik esneklik düzeylerini ölçmeye yönelik bir ölçme aracına gereksinim duyulmuştur (Bond, Lloyd ve Guenole, 2013). Bu noktada, iş yaşamında psikolojik esnekliği ölçmek üzere “Work-related Acceptance and Action Questionnaire” (Bond vd., 2013) “İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu” geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, iş yaşamına özgü psikolojik esnekliği ölçmede kullanılabilecek bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir. Ancak, konuyla ilgili ulusal alan yazına bakıldığında, ülkemizde çalışanların psikolojik esnekliklerini ölçme adına geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış ölçme araçlarının bulunmadığı görülmüştür. Bu nedenle bu çalışmada, Bond vd. (2013) tarafından geliştirilen İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu’nun (İYKE) Türkçeye kazandırılması ve ölçeğin psikometrik özelliklerinin test edilmesi amaçlanmıştır. İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu uygulamalarından elde edilen bulgular, iş yaşamındaki bireylerin psikolojik esneklik bağlamında güçlü ve zayıf yönlerinin değerlendirilmesini ve ihtiyaçların belirlenmesini sağlayarak, kişilerin okul yaşamı boyunca kariyer gelişimleri açısından desteklenecekleri alanların belirlenmesine, bu doğrultuda mesleki rehberlik çalışmalarının yapılandırılmasına ve öğrencileri gelecekteki iş yaşamlarına hazırlamaya katkı sağlayacaktır.

## YÖNTEM

### Araştırma Grubu

Bu araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde Türkçeye çevrilen ölçeğin tek boyutlu faktör yapısını test etmek üzere Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Araştırmanın ilk kısmına, bir işte çalışan ve 18 yaş üstü toplamda 91 kişi katılmıştır. Katılımcıların 59’u (% 64,8) kadın ve 32’si (% 35,2) erkektir. Katılımcıların yaşı 18 ila 55 arasında değişmektedir. Çalışmaya katılan kişilerin 49’u (% 53,8) kamu sektöründe, 42’si (% 46,2) ise özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeylerinin dağılımına bakıldığında %

56'sının lisans, % 36,3'ünün lisansüstü ve % 7,7'sinin lise mezunu olduğu görülmüştür.

Doğrulamalı Faktör Analizi'nin (DFA) yapıldığı ikinci bölüme ise, bir işte çalışan 18 yaş üstü 180 yetişkin katılmıştır. Katılımcıların 110'u (%61,1) kadın ve 70'i (%38,9) erkektir. Katılımcıların yaşı 21 ila 55 arasındadır. Katılımcıların 119'u (% 66,1) kamu sektöründe, 61'i (% 33,9) ise özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeylerinin dağılımına bakıldığında ise 126'sının (%70) lisans, 47'sinin (%26,1) lisansüstü ve 7'sinin (%3,9) lise mezunu olduğu görülmüştür. Çalışmada, zaman, para, işgücü gibi sınırlılıklar göz önünde bulundurularak uygulama yapılabilir kişilere ulaşmayı temel alan uygun örnekleme yöntemi (Büyüköztürk, 2012) kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün; çalışmanın her iki aşamasında da ortaya konulan ölçeğin tek faktörlü yapısı göz önünde bulundurulduğunda, her faktör için en az 50 katılımcıya ulaşılması ölçütünü (Pedhazur ve Schmelkin, 1991) karşıladığı görülmektedir.

### Veri Toplama Araçları

**İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu:** Orijinal adı “Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ)” olan “İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu”, Bond vd. (2013) tarafından geliştirilmiştir. Kabul ve Eylem Formu-II'nin genel bir psikolojik esnekliği ölçtüğü, ancak iş ortamı gibi daha spesifik konularda yeni bir ölçme aracına ihtiyaç duyulduğu gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda geliştirilen İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu, 7'li Likert tipinde (1: Hiç doğru değil; 7: Her zaman doğru) toplam yedi maddeden oluşmaktadır. Alınan yüksek bir puan, iş yaşamında psikolojik esnekliği sağlayabildiğini göstermektedir. Beş farklı örneklem üzerinde 745 kişi ile yapılmış açılımlı ve doğrulamalı faktör analizi çalışmaları ölçeğin tek faktörlü yapı gösterdiğini ortaya koymuştur (Bond vd., 2013). Ölçeğin güvenirliği .83 olarak bulunmuştur. Yapı geçerliliği çalışmaları kapsamında ayrıca, iş ortamında psikolojik esnekliği ölçen “İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu” ile kişilerin psikolojik katılıma ilişkin puan veren “Kabul ve Eylem Formu-II” arasındaki ilişki karşılaştırılmıştır. Bu iki ölçeğin ölçtükları yapılar göz önünde bulundurulduğunda, değişkenler arasında beklenildiği üzere anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu rapor edilmiştir ( $r=-.30$ ). Tüm analizler sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin maddelerinden bazıları “*Kişisel endişelerime*

*rağmen, etkili bir şekilde çalışabilirim.” ve “O anda neler hissettiğimden bağımsız olarak işimde beklenen performansı gösterebilirim.”* şeklindedir. Bu araştırma kapsamında ölçek Türkçeye uyarlanarak, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ayrıca ölçme aracının geçerlik ve güvenilirliğini de hesaplamıştır.

**Kabul ve Eylem Formu-II:** Kabul ve Eylem Formu, Hayes vd. (2004) tarafından psikolojik esnekliği ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar kişinin psikolojik esnekliğe sahip olmadığını göstermektedir. Alınan düşük puanlar ise psikolojik esnekliğin fazla olduğunu göstermektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısının yüksek olmaması, Bond vd. (2011) ölçeği revize etmeye yönlendirmiştir. Böylece 7’li dereceleme ölçeği üzerinde (1: Hiç doğru değil; 7: Her zaman doğru) yedi maddeden oluşan Kabul ve Eylem Formu-II geliştirilmiştir. Ölçek tek faktörlü bir yapıya sahiptir ve iç tutarlılık katsayısı .84, test-tekrar test güvenilirliği .81 olarak bulunmuştur. Kabul ve Eylem Formu-II’nin Türkçeye uyarlama çalışması Yavuz vd. (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin maddelerinden bazıları “*Kaygılarımı ve duygularımı kontrol edememekten endişe duyuyorum.*” ve “*Duygular hayatımda sorunlara yol açar.*” şeklindedir.

**Demografik Bilgi Formu:** Kişisel bilgi formu katılımcıların cinsiyet, yaş, kamu ya da özel sektörde çalışma ve eğitim düzeyi ile ilgili bilgilerini edinebilmek için araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

## İşlem

Araştırmada ilk olarak, İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu’nu geliştiren araştırmacıya e-posta aracılığıyla ulaşılmış ve ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve kullanılması için gerekli izin alınmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için birinci yazarın görev yaptığı üniversitenin etik kuruluna başvurulmuş ve 07.02.2019 tarih No:03 nolu karar ile başvuru olumlu sonuçlanmıştır. Daha sonra İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu’nun (İYKE) Türkçeye çevrilme süreci başlamıştır. Bu doğrultuda ölçek, beş uzman tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Uzmanların üçü psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında doktora derecesine; diğer iki uzman ise İngiliz Dili eğitimi alanında lisans derecesine ve alanında 10 yıllık deneyime sahiptir. Alan uzmanları, maddeleri çevirirken ölçeğin orijinal formuna en uygun şekilde çevirmeye özen göstermiştir. Uzmanların yapmış olduğu çeviriler incelenerek orijinal maddelerini en iyi açıklayan ifadeler seçilmiştir. Ölçek çeviri sürecinin ardından,



oluşturulan Türkçe form, İngiliz Dili eğitimi üzerinde çalışan başka bir araştırmacı tarafından İngilizce orijinali ile uygunluğu açısından incelenmiş ve dilsel eşdeğerliğe ilişkin geribildirim alınmıştır. Bu süreçlerin ardından son hali verilen ölçek, bir işte çalışan yetişkinlere uygulanmıştır. Ölçek çevrimiçi ortamda uygulanmış, her bir katılımcının ölçeği doldurması yaklaşık beş dakika sürmüştür. Elde edilen verilere EFA ve DFA yapılmıştır. Ayrıca çalışmada, katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalıştığı sektörü içeren demografik bilgi formu ve yapı geçerliliğini incelemek üzere Kabul Eylem Formu-II uygulanmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Bu çalışmanın ilk aşamasında, SPSS 23 programı kullanılarak açımlayıcı faktör analizi, ikinci aşamasında ise AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İYKE formu için ters puanlanması gereken madde bulunmamaktadır. Ayrıca ölçek uyarlaması çevrimiçi ortamda uygulandığı için kayıp veri olmamıştır. Araştırmada Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testinin anlamlılık derecesi aracılığıyla verilerin açımlayıcı faktör analizine uygunluğu test edilmiştir (Costello ve Osborne, 2005). Analiz öncesinde yapılan varsayım testleri onaylandıktan sonra, açımlayıcı faktör analizi kullanılarak ölçeğin faktör yapısı test edilmiştir. Ardından, yeniden veri toplanarak ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi yapılarak doğrulanmıştır. Modelin uyum indeksleri için Hu ve Bentler (1999), Kline (2011) ve Schumacker ve Lomax'ın (2010) önerdiği kriterler baz alınmıştır ( $2 \leq \chi^2/df \leq 5$ ;  $0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$ ;  $0.90 \leq NFI \leq 0.95$ ;  $0.90 \leq CFI \leq 0.95$ ;  $0.85 \leq GFI \leq 0.90$ ). Ayrıca, yapı geçerliği çalışmaları kapsamında ölçeğin psikolojik katılığı ölçen Kabul ve Eylem Formu-II ile ayrışım geçerliği (discriminant validity) incelenmiş ve ölçeklerden alınan puanlar ile karşılaştırılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

### **BULGULAR**

İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu'nu Türkçeye uyarlama çalışması kapsamında ölçek maddelerinin Türkçeye çevrilmesinin ardından açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçek çevrimiçi ortamda uygulandığı ve



katılımcıların cevaplarının kaydedilmesinde tüm maddeleri işaretlemiş olmaları gerektiği için, hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi veri setinde kayıp veri yer almamıştır.

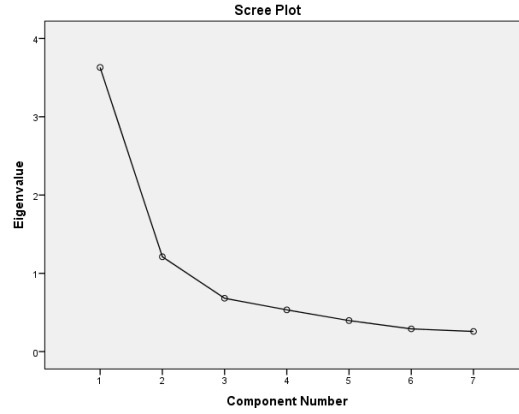
### **İYKE Açıklayıcı Faktör Analizi**

Örneklemin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) katsayısı ve çok değişkenli normal dağılımı sağlayıp sağlamadığı Bartlett küresellik testi ölçülmüştür. EFA için KMO katsayısının .80-.90 arasında olması ve Bartlett's küresellik testinin ise .05 düzeyinde anlamlı çıkması beklenmektedir (Leech, Barrette ve Morgan, 2005). Bu araştırmada, KMO indeksi .80; Bartlett küresellik testi sonucu ise anlamlıdır ( $\chi^2(21) = 264.914, p=.00$ ). Dolayısıyla, örneklemin analiz için uygun olduğuna karar verilmiştir. Araştırmada Temel Bileşenler Analizi'ne (Principal Component Analysis; PCA) göre tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Tek faktörlü yapı ayrıca yamaç birikinti grafiği (scree plot) ile de doğrulanmıştır (Bkz. Şekil 1). İlgili faktöre yüklenen maddelerin faktör yüklerinin .32'den yüksek olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 1'de gösterildiği gibi, İYKE formunda maddelerin faktör yükleri .33 ile .65 arasında değişmektedir. Tek faktörlü bir yapıya sahip olan İYKE formunda tüm maddelerin orijinalinde yüklendikleri faktörde yer aldığını söylemek mümkündür. Elde edilen veriler, İYKE formunun orijinal halindeki yedi maddeli tek boyutlu yapısının aynı şekilde Türkçe formu için de doğrulandığı görülmektedir. Eigenvalue değerine göre tek faktörlü yapının açıkladığı toplam varyans ise %51,86'dır. Ayrıca İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu'nun iç tutarlılık katsayısı için hesaplanan Cronbach alpha değeri .84 bulunmuştur. Son olarak, İYKE formu için bazı tanımlayıcı istatistiksel veriler hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin ortalaması 5.60 ile 4.66 arasında değişmektedir. Bu araştırmadaki katılımcıların iş yaşamında psikolojik esnekliği yüksek düzeyde sağlayabildiği söylemek mümkündür.

**Tablo 1. İYKE formunun madde yükleri**

Madde	N	Faktör Yüğü	Ort	Ss
1	91	.43	4.84	1.19
2	91	.33	5.60	.92
3	91	.59	4.79	1.13
4	91	.65	4.86	1.08
5	91	.53	5.00	1.15
6	91	.59	4.66	1.17
7	91	.51	4.90	1.21



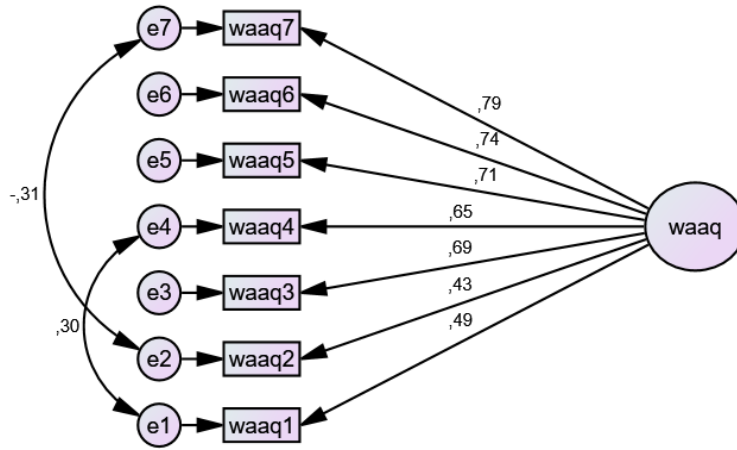
Şekil 1. Yamaç Birikinti Grafiğı

### İYKE Doğrulatoryı Faktör Analizi

Ölçeğın EFA sonucu elde edilen tek faktörlü yapının bir işte çalışan kişiler örnekleminde doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek üzere farklı bir örneklem ile ( $n=180$ ) DFA yapılmıştır. Analizden önce gerekli varsayımlar (uç değerler, doğrusallık ve normallik) test edilmiştir. Çalışmada boxplot grafiğine bakılarak 19 verinin uç değeri olduğu tespit edilmiş ve analizleri etkilediğı görüldüğünden bu veriler veri setinden atılmıştır. Son olarak, doğrusallık varsayımı test edilmiş ve basıklık ve çarpıklık değerlerinin Finney ve Distefeno'nun (2006) önerdiği kesme noktalarına uygun şekilde basıklık için

+/-7 ve çarpıklık için +/-2 arasında olduğu görülmüştür. Ayrıca histogramlar incelendiğinde katılımcıların normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür.

Daha sonra, DFA yapılarak ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığı görülmüştür ( $\chi^2/df=1.23$ ;  $RMSEA=.036$ ;  $GFI=.98$ ;  $CFI=.99$ ;  $NFI=.97$ ). Madde 1-4 ve 2-7 arasında önerilen modifikasyonların yapılması ile model mükemmel uyum göstermiştir. Modifikasyon önerilen bu maddeler incelendiğinde benzer kavramsal yapıları ölçtüğü söylenebilir. Elde edilen bulgulara göre, örtük değişken ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin .43 ile .79 arasında değiştiği görülmektedir. Gözlenen değişkenlerin madde yükleri gösteren değerler Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. DFA Sonucuna Göre Değişkenlerin Standartlaştırılmış Faktör Yükleri

Son olarak, ölçek yapı geçerliliği için İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu ile Kabul ve Eylem Formu-II arasındaki ilişkiyi ölçmek için iki değişkenli korelasyon katsayısı hesaplanmış ve  $r=-.30$  bulunmuştur. Bu bulguların, ölçeğin orijinal formundaki bulgulara oldukça paralellik gösterdiği görülmektedir (Bond vd., 2013).

## TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu'nu (İYKE) Türkçeye uyarlayarak psikometrik özelliklerini araştırmaktır. Bu bağlamda İYKE'nin orijinal formu üzerinden çeviriler yapılmış ve sonrasında toplanan veriler ile ölçeğin Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile ortaya konmuştur. Yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına göre, İYKE'nin Türkçe versiyonunun da tıpkı orijinal versiyonunda olduğu gibi tek faktörlü bir yapıya sahiptir.

Psikolojik esneklik Kabul ve Kararlılık Terapisi'nin temel kavramlarından biridir ve bireylerin istenmeyen bir psikolojik olay sırasında bile şu ana odaklanmalarını ve değerleri doğrultusunda adım atmalarına odaklanır. Bu bağlamda bireylerin iş yerlerindeki yaşadıkları çeşitli problemlerin açıklanmasında psikolojik esneklik düzeyleri ve uyguladıkları yaşantısal kaçınma davranışlarının belirlenmesinin oldukça belirleyici olacağı düşünülmektedir. Bireylerin iş yaşamlarındaki belirsizlik, iş doyumlarındaki tatminsizlik, işin doğasından kaynaklanan performans ve hedef beklentileri gibi zorlayıcı birçok stres kaynağı ile etkili bir şekilde başa çıkabilmelerinde onların psikolojik esneklik düzeylerinin belirleyici olduğu açıktır. Bu bakımdan, hem çalışanların hem de iş verenlerin psikolojik esnekliklerini bir ölçme aracı kullanılarak değerlendirmek, iş yaşamında konuyla ilgili ihtiyaçları ve yapılacak çalışmaları belirleyebilmek için önemli ve gereklidir.

Psikolojik esnekliği ölçmek üzere geliştirilen Kabul ve Eylem Formu-II (Bond vd., 2011) uzun yıllardır kullanılan, geçerliliği ve güvenilirliği pek çok araştırma ile test edilmiş bir ölçme aracıdır. Ancak, Bond vd. (2013) yaptıkları incelemede iş yaşamı gibi psikolojik esnekliğin ihtiyaç duyulabileceği yaşamın önemli bir alanında Kabul ve Eylem Formu-II'nin yetersiz olabileceğini ortaya koymuşlardır. Bu nedenle de iş yaşamındaki psikolojik esnekliği ölçmek üzere İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu "Work-related Acceptance and Action Questionnaire; WAAQ" geliştirilmiştir (Bond vd., 2013). Bu araştırma, bu konuda ulusal alan yazındaki eksiklikten yola çıkarak ülkemizde benzer bir ihtiyacın karşılanmasına hizmet edebilecek İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu'nun Türkçeye uyarlanarak gerekli psikometrik özelliklerinin test edilmesini amaçlamıştır.

Yapılan çalışmalar psikolojik esnekliği artıran uygulamaların, özellikle stres düzeyi yüksek çalışanların genel ruh sağlığına olumlu katkı sağladığını (Flaxman ve Bond, 2010a), duygusal tükenmişliği azalttığı (Lloyd vd., 2013) ve iş performansını artırdığı (Bond ve Bunce, 2003; Bond ve Flaxman, 2006) ortaya konmuştur. Küreselleşmenin getirdiği iş hayatındaki değişiklikler ve farklı organizasyon yapıları psikolojik esneklik gibi bazı kavramların iş yaşamı için önemine dikkat çekmiştir. Örneğin, yapılandırmacı yaklaşımlardan hareketle ortaya konulmuş olan ve benzer şekilde iş yaşamında karşılaşılabilecek travmalar ya da iş geçişleri, değişiklikleri gibi uyum gerektiren süreçler karşısında çalışanların ihtiyaç duyabileceği psiko-sosyal başa çıkma kaynaklarını ifade eden kariyer uyum yetenekleri kavramının iş doyumunu, işe bağlılık, yüksek performans gösterme ve iş stresinde azalma gibi (Chan, Mai, Kuok ve Kong, 2016; Kalaycıoğlu, 2018; Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017) iş yaşamında pek çok olumlu etkisi rapor edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle iş yaşamında psikolojik esnekliğine sahip olmanın da olumlu sonuçlar ortaya koyacağı öne sürülebilir. Benzer şekilde, psikolojik esnekliğin yılmazlığın bir boyutu olarak ifade edildiği (Kashdan ve Rottenberg, 2010) görülmektedir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, yılmazlığın çalışanların iş performansı ve iyilik halleri üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koyan araştırma bulgularından hareketle (örn., Robertson, Cooper, Sarkar ve Curran, 2015; Sarkar ve Fletcher, 2017; Vanhove, Herian, Perez, Harms ve Lester, 2015), iş ortamında psikolojik esnekliğin de etkili sonuçlar ortaya koyacağı varsayılabilir. Bu bağlamda Türkçeye kazandırılan bu ölçeğin ilgili alan yazına olumlu katkıları olacağı söylenebilir.

Ayrıca, iş gücünün proaktif bir şekilde iş yaşamına hazırlanmaya yönelik elde edilen bulgular ışığında, okullardaki mesleki rehberlik çalışmaları gözden geçirilebilir ve okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarına bu bağlamda beceri geliştirmeye yönelik çalışmalar eklenebilir. Kariyer gelişiminin kapsamlı gelişimsel rehberlik programlarında desteklenmesi hedeflenen gelişim alanlarından biri olduğu (Gysberg ve Lapan, 2001) ve okul psikolojik danışmanlarının yeterlik alanlarından birinin de öğrencilerin kariyer gelişimini desteklemeye yönelik çalışmalar yapmak olduğu (Mesleki Yeterlik Kurumu, 2017) bilgisi göz önünde bulundurulduğunda, iş yaşamının içinden geriye dönük veri sağlayacak çalışmaların oldukça önemli olduğu ve aynı zamanda bu tarz çalışmalara ihtiyaç duyulduğu açıktır. Okullardaki mesleki rehberlik hizmetleri kapsamında hem okul psikolojik danışmanlarının hem de hizmet

sundukları her kademededen öğrencinin psikolojik esneklik seviyesini artırmak ve onlara bu bağlamda yeni beceriler kazandırmak oldukça önemli olacaktır. Çünkü psikolojik esnekliği yüksek olan öğrenciler, yaşamdaki değerlerinin farkında olan ve bu değerler doğrultusunda kararlı adımlar atmaya çalışan kişilerdir. Daha da önemlisi, hedef odaklı olmak yerine değer odaklı yaşam becerilerini öğrenmeye ve uygulamaya başlayan her kademededen öğrencinin, okul algısının da stres ve kaygıdan uzak, sadece öğrenme ve süreç odaklı bir atmosfer şeklinde olması mümkündür. Tüm bu öngörüler düşünüldüğünde, okul öncesi dönemden yüksek öğretime kadar tüm eğitim kurumlarında psikolojik esneklik modeli ve becerilerinin, programlar halinde sunulmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Bond vd. (2013) ölçeğin yedi madde ve tek boyuttan oluşan bir yapıya sahip olduğunu önermiştir ve bu yapı Türkçe form için de doğrulanmıştır. Yapılan modifikasyonlar neticesinde ölçeğin model uyum değerlerinin mükemmel uyum gösterdiği görülmüştür. İYKE Formu için 1-4. madde ve 2-7. maddeler arasında önerilen modifikasyonlar incelendiğinde, Türk örneğinde bu maddeler arasındaki anlam ayrımlarının farklılaşmadığı söylenebilir. Bu maddelere bakıldığında, “Kişisel endişelerime rağmen etkili bir şekilde çalışabilirim.” (1. madde) ve “Endişeler benim başarıma engel olmaz.” (4. madde) ifadelerinin “endişenin başarıya engel teşkil etmeyebileceği” vurgusu ile birbirine oldukça yakın anlamlar ifade ettiği görülmektedir. Benzer şekilde, “İşyerindeki hatalarımı kabul edebilir ve hala başarılı olabilirim.” (2. madde) ve “Düşüncelerim ve duygularım işimi yapmama engel olmaz.” (7. madde) ifadelerinde de “başarılı olmaya yönelik motivasyona” yapılan vurgu ile yakın anlamlar taşıdığı söylenebilir. Ayrıca Türkçe formunun güvenilirliği .84 olarak bulunmuş ve orijinal forma (.83) son derece yakın bir sonuç vermiştir. Son olarak, Bond vd. (2013), yapı geçerliliği için “İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu” ile “Kabul ve Eylem Formu-II” karşılaştırılmış ve aralarındaki ilişki  $r = -.30$  olarak hesaplanmıştır. Benzer şekilde, bu araştırma da Kabul ve Eylem Formu-II ve İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu arasındaki ilişki  $r = -.30$  olarak hesaplanmıştır. Yani İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu’nun, Kabul ve Eylem Formu-II’den farklı bir değişken ölçtüğü, iş yaşamındaki psikolojik esnekliğin, yalnızca psikolojik esnekliği ölçen bir ölçme aracıyla ölçülmemesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu bilgi ışığında, iş yaşamındaki psikolojik esnekliğin ölçülmesinde “İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu”nun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılması önerilebilir.

Kabul ve Eylem Formu-II'nin pek çok dile uyarlanmıştı. Ancak İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu'nun, bu araştırmadan önce İspanyolca (Ruiz Jiménez ve Odriozola González, 2014), Fransızca (Deval, Bernard-Curie ve Monestès, 2017) ve Çince'ye (Xu, Liu, Ou, Xie, ve Chen, 2018) uyarlandığı bilinmektedir. Bu çalışmanın bulgularına benzer şekilde, ölçeğin İspanyolca, Fransızca ve Çince versiyonları da yedi maddeden oluşan tek faktörlü bir yapıya ve yüksek bir iç tutarlılık katsayısına işaret etmiştir (sırasıyla;  $a = .92$ ;  $a = .91$ ;  $a = .92$ ). Ayrıca, ölçeğin İspanyolca ve Çince versiyonu için ölçüt geçerliliği hesaplanırken Kabul ve Eylem Formu-II ile korelasyonu hesaplanmış, sonuçlar bu çalışmada olduğu gibi iki ölçme aracının arasında orta düzeyde ve yüksek olmayan bir ilişki olduğunu göstermiştir (sırasıyla;  $-.20$ ;  $-.24$ ). Yani iki ölçme aracı da benzer bir kavramı ölçmekle birlikte ayrı ayrı kullanılmak üzere geçerli ve güvenilir bulunmuştur.

## SINIRLILIKLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın güçlü yanlarının yanı sıra bazı sınırlılıkları vardır. Bu sınırlılıklardan biri güvenilirlik kanıtları toplarken test-tekrar test yöntemiyle güvenilirliğin kestirilmemiş olmasıdır. Ölçeğin Çinceye uyarlanmasında test-tekrar test güvenilirliği hesaplanmış ve  $.77$  bulunmuştur. Ancak Türkçe versiyonu için daha sonra yapılacak çalışmalarda bu durum göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca araştırmada veriler uygun örnekleme yöntemiyle toplandığı için, her meslek ya da iş grubundan katılımcıya ulaşılamamıştır. İYKE Formu'nu daha sonraki çalışmalarda kullanmak isteyen araştırmacılar bu durumu göz önünde bulundurmalıdırlar. Daha sonraki araştırmalar için, iş yaşamında psikolojik esnekliği yordayacağı düşünülen ilgili değişkenler eklenerek farklı modellerin test edilmesi önerilmektedir. Böylece alan yazında yeni olan psikolojik esneklik kavramı, iş yaşamında psikolojik esneklik olarak farklı bir boyutta ele alınmış olacaktır. Bu bilgiler ışığında, bu araştırmanın ilgili alan yazına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Ayrıca, bu araştırmanın bulgularının psikolojik danışma alanında çalışan uygulayıcılara da yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Örneğin, bir işte çalışan bireylerin iş doyumu, performans, mesleki doyum gibi süreçlerini anlayarak onlara daha etkili profesyonel destek sunma noktasında psikolojik danışmanlara yol gösterici olabilir. Bu ölçekten elde edilecek olan verilerle, bireylerin iş



yaşamlarında karşılaşılabilecekleri çeşitli sorunların önüne geçmek adına psikolojik esneklik temelli çalıştay ve seminer gibi önleyici bazı çalışmalar tasarlanabilir. Bu çalışmalar bireylere iş yaşamında hedef ve performans kaygısı yerine, değer odaklı bir bakış açısı kazandıracığı için onların genel olarak ruh sağlıklarını da güçlendireceği düşünülmektedir.

## SONUÇ

İş yaşamında psikolojik esnekliği ölçmeye yarayan İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formu geçerli ve güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçme aracı olarak alan yazına kazandırılmıştır. Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı alanında, iş yaşamındaki psikolojik esnekliği ölçmek üzere araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından kullanılması önerilir.

**Yazarlar Hakkında / About Authors**

**Gökçen Aydın.** Dr. Öğr. Üyesi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma ABD., e-mail: gokcenaydn@gmail.com

**Gökçen Aydın.** Assist Prof. Dr., Hasan Kalyoncu University, Department of Psychological Counseling and Guidance, e-mail: gokcenaydn@gmail.com

**Yasin Aydın.** Dr. Öğr. Üyesi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma ABD., e-mail: yasnaydin@gmail.com

**Yasin Aydın.** Assist Prof. Dr., Abant İzzet Baysal University, Department of Psychological Counseling and Guidance, e-mail: yasnaydin@gmail.com

**Nurten Karacan Özdemir.** Dr. Öğr. Üyesi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma ABD., e-mail: karacan.nurten@gmail.com

**Nurten Karacan Özdemir.** Assist Prof. Dr., Hacettepe University, Department of Psychological Counseling and Guidance, e-mail: karacan.nurten@gmail.com

" Bu çalışma 24-26 Haziran 2020 tarihlerinde gerçekleştirilen I. International Congress of Pedagogical Research (ICOPR 2020) adlı kongrede bildiri olarak sunulmuştur."

"This study was presented as a paper in the 1st International Congress of Pedagogical Research (ICOPR 2020) held on 24-26 June 2020."

**Çıkar Çatışması / Conflict of Interest**

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

No conflict of interest was reported by the authors.

**Fonlama / Funding**

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

No funding was received.

**ORCID**

*Gökçen Aydın*  <https://orcid.org/0000-0003-0781-7817>

*Yasin Aydın*  <http://orcid.org/0000-0003-1783-2279>

*Nurten Karacan Özdemir*  <http://orcid.org/0000-0002-2909-6857>

## KAYNAKÇA

- Arthur, M. B. ve Rousseau, D. M. (1996). Introduction: the boundaryless career as a new employment principle. M. B. Arthur ve D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* içinde (ss. 3–20). New York: Oxford University Press.
- Bond, F. W. ve Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1057–1067. doi: 10.1037/0021-9010.88.6.1057
- Bond, F.W. ve Flaxman, P. E. (2006). The ability of psychological flexibility and job control to predict learning, job performance, and mental health. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26, 113–130.
- Bond, F. W., Flaxman, P. E. ve Bunce, D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93, 645–654. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.645
- Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., ... ve Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire–II: A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior therapy*, 42(4), 676–688. doi: 10.1016/j.beth.2011.03.007
- Bond, F. W., Hayes, S. C., ve Barnes- Holmes, D. (2006). Psychological flexibility, ACT and organizational behavior. S. C. Hayes, F. W. Bond, D. Barnes- Holmes ve J. Austin (Eds). *Acceptance and Mindfulness at Work: Applying Acceptance and Commitment Therapy and Relational Frame Theory to Organizational Behavior Management* içinde (ss. 25-54). Binghampton, NY: The Haworth Press.
- Bond, F. W., Lloyd, J., Flaxman, P. E. ve Archer, R. (2015). Psychological Flexibility and ACT at Work. *The Wiley Handbook of Contextual Behavioral Science*, 459-482. doi:10.1002/9781118489857.ch22
- Bond, F. W., Lloyd, J. ve Guenole, N. (2013). The Work-related Acceptance and Action Questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 331–347. doi: 10.1111/joop.12001
- Brinkborg, H., Michanek, J., Hesser, H. ve Berglund, G. (2011). Acceptance and commitment therapy for the treatment of stress among social workers: A randomized controlled trial. *Behaviour Research and Therapy*, 49, 389-398. doi: 10.1016/j.brat.2011.03.009
- Büyüköztürk, Ş. (2012, Mayıs). Örneklem yöntemleri. <http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wpcontent/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf> adresinden erişildi
- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M. ve Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175. doi: 10.1016/j.jvb.2015.12.003

- Chawla, N. ve Ostafin, B. (2007). Experiential avoidance as a functional dimensional approach to psychopathology: An empirical review. *Journal of Clinical Psychology*, 63(9), 871-890. doi: 10.1002/jclp.20400
- Darnley, R., DiPlacido, M., Kerns, M. ve Kim, A. (2018). *Industry 4.0: Digitization in Danish industry* (Doktora tezi), Worcester Polytechnic Institute.
- Deval, C., Bernard-Curie, S. ve Monestès, J. L. (2017). Effects of an acceptance and commitment therapy intervention on leaders' and managers' psychological flexibility. *Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive*, 27(1), 34-42. doi: 10.1016/j.jtcc.2016.10.002
- Donaldson-Feilder, E. J. ve Bond, F. W. (2004). The relative importance of psychological acceptance and emotional intelligence to workplace well-being. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 187-203. doi: 10.1080/08069880410001692210
- Finney, S. J. ve Distefano, C. (2006). Non-normal and categorical data in structural equation modeling. G. R. Hancock ve R. O. Muller, *Structural equation modeling: A second course* içinde (ss. 269-314). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.
- Flaxman, P. E. ve Bond, F. W. (2010a). Worksite stress management training: Moderated effects and clinical significance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 347-358. doi: 10.1037/a0020522
- Flaxman, P. E. ve Bond, F. W. (2010b). A randomized worksite comparison of acceptance and commitment therapy and stress inoculation training. *Behaviour Research and Therapy*, 48(8), 816-20. doi: 10.1016/j.brat.2010.05.004
- Gysberg, N. C. ve Lapan, R. T. (2001). The implementation and evaluation of comprehensive school guidance programs in the United States: Progress and prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 197-208. doi: 10.1023/A:1012297314669
- Henderson M., Glozier N. ve Elliott, H. K. (2005). Long term sickness absence. *BMJ*, 330, 802-803. doi: 10.1136/bmj.330.7495.802
- Hayes, S. C., Bissett, R., Roget, N., Padilla, M., Kohlenberg, B. S., Fisher, G., ... ve Niccolls, R. (2004). The impact of acceptance and commitment training and multicultural training on the stigmatizing attitudes and professional burnout of substance abuse counselors. *Behavior Therapy*, 35, 821-835. doi: 10.1016/S0005-7894(04)80022-4
- Hayes, S. C., Luoma, J., Bond, F., Masuda, A. ve Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes, and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 1-25. doi: 10.1016/j.brat.2005.06.006
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D. ve Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. New York: Guilford Press.
- Hayes, S. C., Strosahl, K., Wilson, K. G., Bissett, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., ... ve Stewart, S. H. (2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological Record*, 54(4), 553-578. doi: 10.1007/BF03395492

- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Kalaycıoğlu, E. (2018). *Kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Kashdan, T. B. ve Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30, 467–480. doi: 10.1016/j.cpr.2010.03.001
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Assumptions+in+Structural+Equation+Modeling#4>
- Lloyd, J., Bond, F. W. ve Flaxman, P. E. (2013). The value of psychological flexibility: Examining psychological mechanisms underpinning a cognitive behavioural therapy intervention for burnout. *Work and Stress*, 27, 181–199. doi: 10.1080/02678373.2013.782157
- Mesleki Yeterlik Kurumu; MYK (2017). Ulusal meslek standardı, okul psikolojik danışmanı [National Occupational Standards, School Counselor]. T.C. Resmi Gazete, 30227.
- Öztemel, E. (2018). Eğitimde yeni yönelimlerin değerlendirilmesi ve eğitim 4.0. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 25-30. doi: 10.32329/uad.382041
- Pedhazur, E. J. ve Schmelkin, L. P. (1991). *Measurement, design, and analysis: An integrated approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Robertson, I., Cooper, C. L., Sarkar, M. ve Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003-2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 533-562. doi: 10.1111/joop.12120
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. ve Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Ruiz Jiménez, F. J., ve Odriozola González, P. (2014). The Spanish version of the Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ). *Psicothema*, 26(1), 63-8. doi: 10.7334/psicothema2013.110
- Sarkar, M. ve Fletcher, D. (2017). How resilience training can enhance wellbeing and performance. M. F. Crane (Ed.), *Managing for resilience: A practical guide for employee wellbeing and organizational performance* içinde (ss. 227-237). London, UK: Routledge.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (ss. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. doi:10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2010). *A beginners guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.

- Schweden, T. L. K., Wolfradt, U., Jahnke, S. ve Hoyer, J. (2018). Depersonalization under academic stress: Frequency, predictors, and consequences. *Psychopathology*, 51(4), 252–261. doi: 10.1159/000489468
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Education. doi: 10.1037/022267
- Vanhove, A. J., Herian, M., Perez, A. L. U., Harms, P. D. ve Lester, P. B. (2016). Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 278-307. doi: 10.1111/joop.12123
- Xu, X., Liu, X., Ou, M., Xie, C., ve Chen, Y. (2018). Psychological flexibility of nurses in a cancer hospital: Preliminary validation of a Chinese version of the Work-related Acceptance and Action Questionnaire. *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing*, 5(1), 83–90. doi: 10.4103/apjon.apjon\_62\_17
- Yavuz, F., Ulusoy, S., Iskin, M., Esen, F. B., Burhan, H. S., Karadere, M. E. ve Yavuz, N. (2016). Turkish version of Acceptance and Action Questionnaire-II (AAQ-II): A reliability and validity analysis in clinical and non-clinical samples. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni-Bulletin of Clinical Psychopharmacology*, 26(4), 397-408. doi: 10.5455/bcp.20160223124107

### Extended Abstract

**Introduction:** Acceptance and Commitment Therapy (ACT), emerged nearly 35 years ago, expanded the traditional Cognitive Behavior Therapy (CBT) with the premise that individuals can be psychologically healthy only if they live a life in the direction of their values. The core concept of ACT is called psychological flexibility. It is defined as the ability to focus on the present moment and at the same time taking actions in the service of clarified values. Psychological flexibility is composed of six core processes namely present moment awareness, values, committed actions, self as context, cognitive defusion, and acceptance. Even though psychological flexibility has mostly been studied in mental health field, it will be meaningful to investigate the psychological flexibility level of individuals in work places considering the fact that an individual, who is aware of his values and takes steps towards them, would contribute significantly more in his work.

It is now well known that there are several problems in the business world including but not limited to issues related to globalization, macro-economic difficulties, developments in information technologies, uncertainties in business world, organizational structures with no limits, the problems about job insecurities. Therefore, it is very important for both employers and employees to have the ability of psychological flexibility in order to overcome all of the stress factors of the current career process. Psychological flexibility was found to be related job satisfaction and performance and it was also found that psychological flexibility decreased the emotional burnout level of people in work places. In this regard, during the process in which youths are getting prepared proactively to the work environment, it is crucial to support their developmental process as a part of career counseling by increasing psychological flexibility. Thus, the main purpose of this study was to investigate the psychometric properties of “Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ)” into Turkish language as there has been no measurement about psychological flexibility in work environment.

**Method:** The participants of Exploratory Factor Analysis (EFA) included 91 workers (59 female and 32 male) whose age changed from 18 to 55. They were working in public (53.8 %) or private sector (46.2 %). For Confirmatory Factor Analysis (CFA), 180 workers (110 female and 70 male) participated in the study. Their age changed from 21 to 55. Among participants, 119 of them worked in public sector and 61 of them worked in private sector. As data collection instruments, Demographic Information Form, Turkish version of Work-related Acceptance and Action Questionnaire (T-WAAQ) and Turkish version of Acceptance and Action Questionnaire-II were used. After necessary permission was gathered from the researcher who developed WAAQ and ethical committee, the scale was translated into



Turkish by three specialists in the field of psychological counseling and guidance and two specialists in the field of English language teaching. The best fitting items were chosen by the researchers. Then, convenient sampling method was used. The descriptive statistics, EFA, reliability and validity analyses were conducted via SPSS 23 and CFA was conducted via AMOS.

**Results:** The results of EFA indicated seven items on a single factor solution; and DFA results also confirmed this unidimensional factor structure with a perfect model fit ( $\chi^2/df=1.23$ ;  $RMSEA=.036$ ;  $GFI=.98$ ;  $CFI=.99$ ;  $NFI=.97$ ). The internal consistency was calculated as .84 for the Turkish version of Work-related Acceptance and Action Questionnaire (T-WAAQ). For construct validity, the correlation between T-WAAQ and Turkish version of AAQ-II was calculated ( $r=-.30$ ) and it was found that the correlation was nearly the same as in the original version of the both scales.

**Discussion:** There was the need of a measurement for assessing psychological flexibility at work except for the AAQ-II; therefore, WAAQ was developed. The world of work includes various stressful situations for workers such as instability, lack of job satisfaction, performance; and goal expectations from workers can require having psychological flexibility at the job to some extent. At this point, considering the positive impacts of psychological flexibility at work such as fostering mental health of stressful employees, reducing emotional burnout and increasing job performance, adaptation of the WAAQ will contribute both research and practice in Turkey. The proposed model suggested unidimensional factor structure for the Turkish sample like the original scale with slight modifications (items 1-4 and 2-7). This study has some limitations. First, test-retest reliability analysis was not conducted. Second, as the data was collected by convenient sampling method, sample did not include a variety of professionals. Future research can consider these limitations and test different models to examine what variables predict psychological flexibility at the work.