



Araştırma Makalesi

## İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması<sup>a</sup>

### *Intrinsic and Extrinsic Motivation Scale: A Validity and Reliability Study*

Fatih Çetin<sup>b</sup>, Muhammet Ali Çelebi<sup>c</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**  
Güdülenme  
Öz Belirleme Teorisi,  
Geçerlilik ve Güvenilirlik

**Tarihler :**  
Geliş 18 Haziran 2021  
Düzeltilme Geliş  
24 Eylül 2021  
Kabul 24 Eylül 2021

#### ÖZ

Bu çalışmada, Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier ve Villeneuve (2009) tarafından geliştirilen İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması, güvenilirlik ve geçerliliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada çalışanlardan oluşan iki farklı örneklem (Şirket çalışanı  $n_1= 123$  ve Akademisyen  $n_2= 518$ ) kullanılmıştır. Analizler sonucunda ölçeğin alt boyutlarının birinci örnekleme güvenilirlik değerlerinin .53 ile .86 arasında, ikinci örnekleme ise .58 ile .89 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Ölçeğin altı faktörlü yapısı (tanımlanmış, içsel, içselleştirilmiş, yansıtılmış, dışsal ve güdülenmeme) yapılan doğrulayıcı faktör analizleriyle doğrulanmıştır. Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliği rol performansı ile test edilmiştir. Ayrıca ölçeğin cinsiyet açısından yapısal ve ölçümsel olarak ayırtmadığı tespit edilmiştir. Tüm bulgular, içsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin gelecekte yapılacak çalışmalarda güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini göstermiştir.

#### ARTICLE INFO

**Keywords:**  
Motivation  
Self-Determination Theory,  
Validity and Reliability

**Article history:**  
Received 18 June 2021  
Received in Revised Form  
24 September 2021  
Accepted  
24 September 2021

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to adapt the Intrinsic and Extrinsic Motivation Scale, which is developed by Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, and Villeneuve (2009), into the Turkish culture, and test the validity and reliability. Two different samples (employees  $n_1= 123$  and academics  $n_2= 518$ ) were used in the study. It was determined that reliabilities of the sub-dimensions range from .53 to .86 for the first sample, and from .58 to .89 for the second sample. The six-dimensional structure of the scale (identified, intrinsic, integrated, introjected, extrinsic, and amotivation) was confirmed by confirmatory factor analyses. The role performance was used for testing the criterion-related validity. Moreover, it was verified that the structure and measurement of the scale is invariant according to gender. All results indicated that the Intrinsic and Extrinsic and Motivation Scale is a valid and reliable instrument to be used in future studies.

<sup>a</sup> Bu çalışmanın pilot çalışması 3-5 Eylül 2020 tarihlerinde düzenlenen 28.Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde "İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeğinin Türkçeye Uyarlaması: Bir Pilot Çalışma" başlıklı bildiri olarak sunulmuştur. Araştırmanın ikinci örneklemine ait veriler ikinci yazarın "Algılanan Örgütsel Kimliğin ve İçsel-Dışsal Güdülenmenin Rol İçi ve Rol Dışı Performansa Etkileri: Konya Ovası Projesi Bölgesi Üniversitelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden bağımsız değildir.

<sup>b</sup> Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü, fatih\_cetin@ymail.com, ORCID:0000-0002-2487-9553

<sup>c</sup> Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, muhammetalicebi@gmail.com, ORCID:0000-0003-3892-1879

## 1. GİRİŞ

Örgüt psikolojisi alanındaki en zorlu ve değişmeyen konuların başında çalışanların nasıl güdüleneceği sorusu gelmektedir. Güdülenme çalışan davranışlarının yönünü, yoğunluğunu ve kararlılığına yön veren gücü ifade etmektedir (Pinder, 2008). Literatürde güdülenme konusu farklı bakış açılarıyla ve birçok yönüyle ele alınmış olmasına rağmen “*zevk aldığın bir işi yaptığında yaşamında bir gün bile çalışmak zorunda kalmazsın*” söylemi içsel güdülenmenin bu süreçteki önemine işaret etmektedir. İçsel güdülenme, belli bir sonuca ulaşmak için bir eylemde bulunmayla ilişkili dışsal güdülenmeden farklı olarak, eylemi yapmaktan kaynaklanan zevk ve ilgi ile ilişkilidir. Bunlara ilaveten güdülenmeme durumunu da içine alarak öne sürülen bir model, çalışanların çok farklı ve kişisel dışsal nedenlerinden dolayı zaman ve enerjilerini belirli davranışlara yönettiklerini öne sürmektedir. Öz-Belirleme Teorisi (Self-Determination Theory) bu çerçevede kişisel nedenleri: kişi eylemi anlamlı bulduğunda tanımlanmış, eylemi yapmak ilginç ve zevkli olduğunda içsel, kişinin kendilik algısı ve değerleriyle ilişkisi olduğunda içselleştirilmiş, kendiliğini zorla katıp baskılayarak yansıtılmış, diğerleri tarafından zorlandığında dışsal ve güdülenmeme biçiminde açıklamaktadır. Esasında bu farklı türlerdeki güdülenme daha kontrollü süreçler ile kendi kendine veya daha kontrol altında olan güdülenmeyi ifade ederek öz-belirleme sürecinin aşamalarını ifade etmektedir.

Bu güdülenme modeli her ne kadar birbirinden farklı yapılarla kavramsallaştırılsa da örgütsel davranış araştırmalarındaki kullanımı ve sonuçları konusunda yeterli çalışma bulunmamaktadır. Bu durumun temel sebeplerinden birisi yapılar arasındaki ilişkilerden kaynaklanan ortak çoklu bağıntılılık problemlerinin ortaya çıkması, ayrıca her bir güdülenme yapısının hangi farklı sonuçlarla ilişkilerinin olduğu konusu da tam olarak aydınlığa kavuşturulamamış olmasıdır. Mevcut çalışma yazındaki bu boşluğu kapatmak amacıyla gelecekteki çalışmalarda kullanılacak Tremblay ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği'nin ulusal yazına kazandırılmasını amaçlamaktadır. Böylelikle güdülenme sürecini yalnızca *içsel ve dışsal biçiminde ayırmanın ötesinde, içsel, tanımlanmış, içselleştirilmiş, yansıtılmış, dışsal ve güdülenmeme* boyutlarla güdülenme süreçlerinin daha iyi anlaşılmasına ve çeşitli sonuçlarla ilişkilendirilmesine olanak verebilecektir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Güdülenme kişinin davranışta bulunmayı isteme derecesi ve meşgul olmayı seçmesi olarak tanımlanmaktadır (Mitchell, 1982). İş ortamında güdülenme ise, kişinin işi hakkında ne yaptığı (yön), ne kadar çalıştığı (yoğunluk) ve işini ne kadar sürdürdüğüyle (kalıcılığı) ilgili bilgileri içeren süreci kapsamaktadır (Kanfer, 1990).

Güdülenme üzerine yapılan teori ve araştırmalar, ihtiyaçlara, hedeflere, beklentilere ve kişinin ödüllendirici bulduğu sonuçlara odaklanmaktadır (Ellemers, Gilder, & Haslam, 2004). Öz Belirleme Teorisi, içsel ve dışsal güdülenme arasındaki ayrımı incelemesi nedeniyle öne çıkan güdülenme teorileri arasındadır. Öz Belirleme Teorisi kişilerin kendi kendilerine güdülenmeleri temel alan, doğuştan gelen eğilimlerini ve psikolojik ihtiyaçlarını etkileyen koşulları araştırmaktadır. Teori; kişinin davranışa katılmaktan elde edeceği zevk ve tatminde ve doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığını hissettikleri zamanda içsel olarak güdülendiğini ileri sürmektedir. Buna karşılık kişinin dışsal olarak güdülenmesi durumunda, ayrılabilir sonuçlara veya dış ödüllere ulaşmak için kişinin bir davranışta bulunmayı tercih etmesi anlamına gelmektedir (Ingledeu, Markland, & Sheppard, 2004).

Öz Belirleme Teorisini geliştiren teorisyenlerden Deci (1972), içsel güdüleyicileri kişinin kendisi tarafından yönetilen, dışsal güdüleyicileri ise diğerleri tarafından yönlendirilen süreçler olarak tanımlamaktadır. Porter ve Lawler (1968) içsel güdülenmeyi, bir aktiviteyi ilginç bulduğu için yapan kişilerin işe olan ilgilerinden dolayı kendiliğinden tatmin oldukları güdülenme biçimi olarak ifade etmektedir. Dışsal güdülenmeyi ise eylemin kendisinden değil, eylemin yol açtığı dışsal sonuçlardan kaynaklanan somut veya sözel ödüller gibi araçsallarla açıklamaktadır (Gagné & Deci, 2005).

Öz Belirleme Teorisi ilk zamanlarda içsel güdülenmeye odaklansa da zamanla dışsal güdülenmeyi de kapsayacak şekilde gelişmiştir. Teori güdülenmenin “doğasına” yani davranış nedenine odaklanarak (Tremblay, vd., 2009), psikolojik ihtiyaçları özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyaçları olarak incelemektedir (Ryan & Deci, 2000b). Psikolojik temel ihtiyaçlardan ilki olan özerklik, davranışın dış koşullardan ziyade kişinin kendisi tarafından ne ölçüde istemli olarak hissedildiğini anlamaya yöneliktir (Stupnisky, BrckaLorenz, & Laird, 2019). Özerklik kişinin kendi davranışlarını aktif olarak belirlemesini ve başkalarının etkisi olmadan ustalık deneyimini

yaşama ihtiyacını yansıtmaktadır (Arshadia, 2010). Özerklik irade duygusu ile hareket etmeyi ve seçme deneyimine sahip olmayı içermektedir. İçsel güdülenme çoğunlukla özerklik güdüsüyle ilişkilendirilmektedir. Kişinin ilginç bulduğu için bir etkinliğe katılması ve tamamen istemli olarak hareket etmesi, örneğin “*ben çalışırken eğleniyorum*” demesi, içsel olarak güdülendiğini göstermektedir (Gagné & Deci, 2005). İkinci psikolojik ihtiyaç, kişinin çevresiyle etkili bir şekilde etkileşim kurma isteği olan yeterliliklerdir. Yeterlilik, zorluklarla yüzleşme, üstesinden gelme ve öz-yeterlilik algısını teşvik eden geri bildirimleri alma suretiyle gelişmektedir (Stupnisky vd., 2019). Yeterlilik, çalışma ortamında kişinin enerjisini ve yetkinliğini verimli kullanması ve rol sorumluluklarını iyi bir şekilde yerine getirmesine yönelik ihtiyacı açıklamaktadır (Arshadia, 2010). Üçüncü psikolojik ihtiyaç olan ilişkili olma duygusu, diğerleri ile olan olumlu bağlantıları ve aidiyet duygusu deneyimlerini içermektedir (Stupnisky vd., 2019). İlişkili olma duygusal olarak sevmeye, sevilme, bir arada olma, onaylanma ve bağlanma gibi diğerleriyle anlamlı ilişkiler kurma ihtiyacını yansıtmaktadır (Arshadia, 2010).

Öz Belirleme Teorisi, yukarıda ifade edilen üç temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma derecesine göre kişilerin eylemlerini içselleştirdiğini öne sürmektedir (Ryan & Deci, 2000a). Böylelikle içselleştirilmiş güdülerle davranışı yerine getirerek, kişiler kendi seçtikleri amacın bir parçası olduklarını hissetmektedirler. Buna karşın üç temel psikolojik ihtiyacın tatmin edilmemesi veya bir dereceye kadar engellenmesi durumunda ise kontrollü bir şekilde dışsal güdüleyiciler kişiyi harekete geçirmektedir (Stupnisky vd., 2019).

Öz Belirleme Teorisi'yle ilişkili olan Organizma Entegrasyonu Teorisi, dışsal güdülenmenin farklı biçimlerini ve içselleştirmeyi teşvik eden veya engelleyen bağlamsal faktörleri ayrıntılarıyla açıklamaktadır. Şekil 1'de soldan sağa doğru düzenlenen güdülenme türlerinin Organizma Entegrasyonu Teorisi çerçevesinde sınıflandırması yer almaktadır (Deci & Ryan, 1985; Deci & Ryan, 2000b). Güdülenme türleri kişinin eyleme katılma gerekçelerini veya nedenlerini yansıtmaktadır. Yapılan davranış kişinin psikolojik ihtiyaçlarına hizmet edip etmeyeceğine ilişkin algılar tarafından şekillenmektedir. Şekil 1'e bakıldığında yansıtılmış, tanımlanmış, içselleştirilmiş ve dışsal olarak davranışın düzenlenmesinin dışsal güdülenmeyi oluşturduğu görülmektedir. İçsel olarak kişinin tam bir özerklik ile dışarıdan herhangi bir kaynağın kontrolü olmadan davranışı seçme arzusu ise içsel güdülenmeyi tanımlamaktadır. Güdülenmeme ise harekete geçme niyeti bulunmayan eylemsizlik halini tanımlamaktadır.

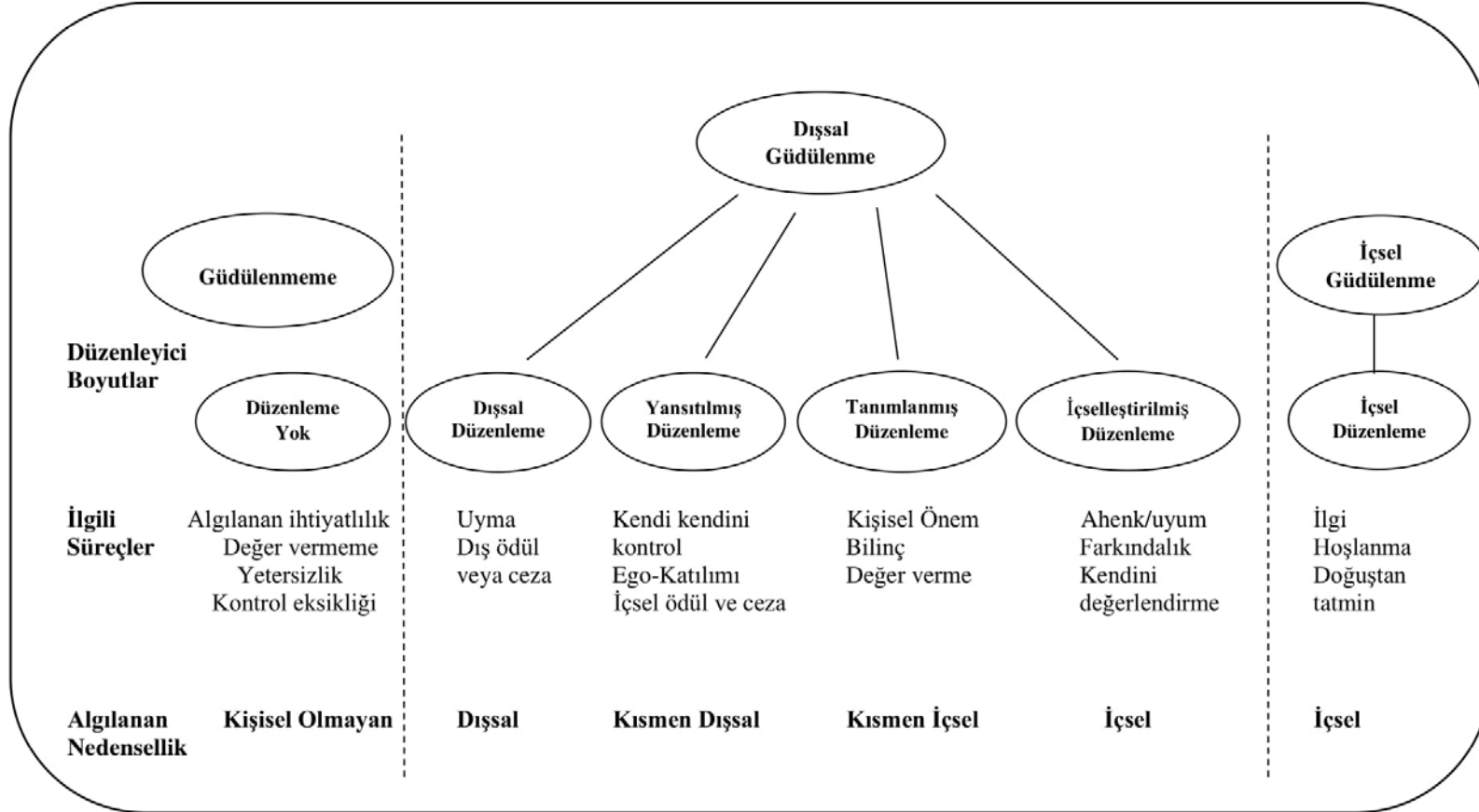
Öz Belirleme Teorisi ayrıca güdülenmeyi özerk ve kontrollü güdülenme olarak ikili bir ayırma incelemektedir. Kontrollü güdülenme genellikle tükenme ve olumsuz etki gibi daha olumsuz deneyimlerle ilişkilendirilirken, özerk güdülenme daha fazla keyif ve memnuniyet duygusuyla ilişkilendirilmektedir (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017; Nguyen, Weinstein, & Ryan 2021). İçsel güdülenme özerk güdülenmeyi tanımlarken, dışsal yansıtılmış, tanımlanmış ve içselleştirilmiş güdülenme kontrollü güdülenmeyi tanımlamaktadır.

## 2.1. Güdülenme Boyutları

**İçsel Güdülenme.** İçsel güdülenme bir şey yapma arzusu olarak tanımlanmaktadır. Kişinin işinde kararlı ve yetkin olduğunu hissettiğinde, öğrenmek için çaba harcadığında, kendisini geliştirmek istediğinde ve yeni beceriler edinmek istediğinde içsel olarak güdülendiği görülmektedir (Ryan & Deci, 2000b). İçsel güdülenmede kişi kendisi için bir aktiviteyi ilginç ve zevkli olarak tanımlamaktadır. Kişinin belli bir sonuca (kişisel başarı, artan bilgi, vb.) ulaşmak için yapmış olduğu davranış sonucunda elde ettiği zevk ve tatmin olma durumları, içsel olarak güdülendiğini göstermektedir (Ryan & Deci, 2000a).

**Dışsal Güdülenme.** Deci ve Ryan'a göre dışsal güdülenme, dış kaynaklara dayalı olarak belirli şekillerde davranmaya yönelik bir dürtüdür ve dışsal ödüllerle sonuçlanmaktadır (Deci & Ryan, 1985). Bu tür kaynaklar, derecelendirme sistemlerini, çalışan değerlendirmelerini, ödülleri, övgüleri, başkalarının saygısını ve hayranlığını içerebilmektedir. Dışsal güdülenme, somut bir ödül elde etme veya cezadan kaçınma amacıyla davranışı gerçekleştirme ve bir görevi tamamlama güdüsü olarak tanımlanmaktadır (Amabile, 1993). Ödül ve onay alma, cezadan ve eleştiriden kaçınma, kişinin benlik saygısını yükseltme ya da kişisel olarak değerli bulunduğu hedefe ulaşma gibi araçsal nedenlerle aktiviteye katılması dışsal güdülenmeyi tanımlamaktadır (Gagné vd., 2015).

Dışsal güdülenme, kişiye vaat edilen ödüller veya beklenen değerlendirmeler gibi işin dışında gerçekleşen durumlarda ve kişinin diğerleri tarafından kendisinin yönlendirildiğini hissettiği anlarda görülmektedir. Amabile (1993) dışsal güdüleyicileri, işin bir parçası olmayan, işin başlangıcını veya icraatını kontrol etmek amacıyla bir dış kaynaktan gelen (örn: övgü, vaat edilen ödül, görevin bitirilmesi için verilen son tarih, gözetleme, kritik geri bildirim, vb.) faktörler olarak nitelendirmektedir (Amabile, 1993).



Şekil 1: İçsel ve Dışsal GÜdülenme

Kaynak: (Deci &amp; Ryan, 2000b).

**Yansıtılmış GÜDÜLENME.** Suçluluk veya öz değer duyguları gibi iç baskılar nedeniyle ortaya çıkan davranışlar yansıtılmış güdülenme içinde incelenmektedir. Kısmi içselleştirme sonucu gerçekleşen yansıtılmış güdülenmede davranışın nedeninde “*yapıyoruz çünkü yapmazsak yapmadığımız için utanacağız veya düş kırıklığı yaşayacağız*” gibi nedenler yatmaktadır. Yansıtılmış güdülenmede davranış içe yansıtıldığında dış etkenlere açık olmadığından içseldir, ancak henüz kişinin benliğinin bir parçası olmamıştır. Yansıtılmış güdülenme bir çeşit içsel güdülenmedir, ancak algılanan nedenselliğin dışsal ve kısmen kontrol altında olması bu güdülenme türünün dışsal güdülenme içerisinde incelenmesini sağlamıştır (Decharms, 1968; Valleraud vd., 1989, Ryan & Connell, 1989, Rigby vd., 1992, Boiche & Sarrazin, 2007; Akt: Kara, 2008).

Yansıtılmış güdümler konusunda kişi “*yapılmalı*” ve “*yapılması zorunlu*” gibi mesajların etkisi altındadır. Diğerlerinin beklentileri esasında içsel olarak değerli olmadığı gibi anlamlı da değildir. Çünkü bu durum diğerlerinin baskılayıcı davranışlarından kaynaklanan beklentilerin bir birikintisidir (Ryan & Deci, 2017; Nguyen, Weinstein, & Ryan 2021). Kişi yalnız kaldığında, etrafında ona ne yapacağını söyleyecek kimse yokken, yaşamış olduğu deneyimler itici bir güç olarak içe yansıtılmış düzenlemeyi ortaya çıkarabilmektedir. Yansıtılmış güdülenmede kişi, kısmen dışsal etkenleri kontrol edebilmekte davranış kısmen kendi kendine belirlemektedir. Bu çerçevede kişinin benlik saygısını, değer hissini ve kendilik gelişimini artırması veya sürdürmesi amacıyla eylem gerçekleştirmesi yansıtılmış güdülenme içinde değerlendirilmektedir (Ryan, 1982, Nicholls, 1984: Akt: Ryan & Deci, 2000a).

**Tanımlanmış GÜDÜLENME.** Kişinin davranışının nedenini sorguladığı, davranışı yapması gerektiğini düşündüğü için yapmayıp, daha çok davranışın değeriyle tanımlayıp yaptığı güdülenme boyutudur. Tanımlanmış güdülenmede kişinin kendisine belirlediği amaç için bu davranışı önemseydiği görülmektedir (Boiche & Sarrazin, 2007; Akt: Kara, 2008). Bu güdülenme türünde kişi davranışın kişisel önemiyle özdeşleşmekte ve bu nedenle düzenlemeyi kendi davranışı olarak kabul etmektedir (Ryan & Deci, 2000a). Tanımlanmış güdülenmede kişi eylemlerine kişisel bir gerekçe ürettiği (mantığa bürüdüğü) için, davranışlarını ve eylemlerini hem seçme hem de sürdürme konusunda daha özerk bir şekilde düzenlemek ve esnekliğe sahip olmak istemektedir (Deci, Olafsen, & Ryan, (2017). Kişinin ulaşmak istediği amaçlar ve elde etmek istediği yaşam standartları nedeniyle eylemlerini yerine getirmesi tanımlanmış güdülenmeyi işaret etmektedir.

Davranışın değerinin ve öneminin bilindiği, kabul edildiği ve bunun kendilikle entegrasyonunun sağlandığı süreçler tanımlanmış güdülenmeyle açıklanmaktadır (Burton, Lydon, D’Alessandro, & Koestner, 2006). Tanımlanmış güdülenme yapılmak istenilen aktivitenin içten gelen bir tatminden kaynaklanmayıp, temsil ettiği araçsal değer için yapılması bakımından güdülenmeyi açıklamakta ve bu nedenle içsel güdülenmeden farklılaşmaktadır (Gagné vd., 2015).

**İçselleştirilmiş GÜDÜLENME.** Tanımlanmış güdülenme içinde yer alan düzenlemeler tamamen özümsemişinde gerçekleşen güdülenme türü içselleştirilmiş güdülenmedir. Kişinin kendi kendini değerlendirerek yeni düzenlemeleri kendi değerleri ve ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirmesi, içselleştirmesiyle mümkün olmaktadır. Burada eylemin nedenlerinin anlaşılması içselleştirmeyi kolaylaştırmaktadır (Ryan & Deci, 2000a). Özdeşleşmiş değerlerin ve kuralların bütünleştirilmesi ya da özümsemesi sonucu olarak ortaya çıkan davranışlarda içselleştirilmiş güdülenme görülmektedir (Boiche & Sarrazin, 2007). Kişi tamamen içselleştirdiğinde gerçek bir istem ya da iradeyle davranmaktadır. İçselleştirme sonucu düzenlenen davranışlar dışsal düzenlemenin en olgun ve tamamen içsel olarak belirlenmiş şeklidir (Kara, 2008).

İçselleştirilmiş güdülenmede içsel kaynaklar ve kendinin farkında olma arzusu kişilerin davranışına rehberlik etmektedir. Davranış içselleştirilmiş olarak düzenlendiğinden, kişi benlik duygusuyla tamamen uyumlu olduğu için davranışa geçmektedir. İçselleştirilmiş güdülenme, davranışın hiçbir zorlama duygusu olmadan (harici veya içsel olarak dayatılan) yapılması ve bu nedenle tamamen kişinin kendi kendine belirlemesi bakımından içsel güdülenmeye benzemektedir. İçselleştirilmiş güdülenmede davranışın, bizzat kendi başına aktivitede bulunmanın doğasında yer alan tatminden ziyade, ayrılabilir sonuçlara ulaşmak için yapılması nedeniyle, içsel güdülenmeden farklılaşmaktadır (Ingledeu, Markland & Sheppard 2004). Kişinin davranışı gerçekleştirirken, yaşam biçimiyle, yaşamının bir parçasıyla veya kim olduğuyula ilişkilendirmesi içsel güdülenme ile içselleştirilmiş güdülenme arasındaki ayrımı kolaylaştırmaktadır.

**GÜDÜLENMEME.** Kişinin davranış ve sonuçları arasında hiçbir ilişki görmeyerek, davranışa yönelik olarak hissettiği isteksizlik güdülenmemeyi anlatmaktadır (Boiché & Sarrazin, 2007). Güdülenmemede kişi, davranış niyetinden ve kişisel nedensellikten yoksundur. Güdülenmeme, bir aktiviteye değer vermeme (Ryan, 1995), bunu yapmaya yetkin hissetmemekten (Deci, 1975) veya bunun istenen bir sonuca ulaşacağına kişinin

inanmamasından (Seligman, 1975) kaynaklanmaktadır (Ryan & Deci, 2000a).

## 2.2. İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği

İçsel ve dışsal güdülenme ölçeği, Tremblay ve arkadaşları (2009) tarafından, iki farklı (asker ve sivil çalışanlar) örneklemden veri toplanarak geliştirilmiştir. Ölçek iş özellikleri, çalışan güdülenmesi ve örgütsel işleyiş arasındaki etkileşimin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacağı düşüncesiyle, Öz Belirleme Teorisi temel alınarak geliştirilmiştir (Tremblay vd., 2009). Ölçekte, tanımlanmış, içsel, yansıtılmış, içselleştirilmiş, dışsal ve güdülenmeme olmak üzere altı boyut bulunmaktadır.

## 3. YÖNTEM

### 3.1. Çeviri Çalışması

İçsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin kullanımı için ölçeği geliştiren yazarlara e-posta yolu ile izin talebinde bulunulmuş ve Pelletier'in olumlu yanıt vermesi üzerine ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin çeviri süreci hedef dile ilk çevirinin yapılması, ilk çevirinin değerlendirilmesi, kaynak dile geri çeviri, geri çevirinin tekrar değerlendirilmesi ve alanında yeterlilik sahibi bir uzman görüşüne danışma adımlarından oluşmaktadır (Brislin, 1986). İlk olarak ölçeğin orijinal formu iki İngilizce dil yeterliliğine sahip uzmana gönderilerek Türkçeye çevirisinin yapılması sağlanmıştır. İki alan uzmanı tarafından elde edilen çevirilerin alan yazını açısından uygunluğu değerlendirilmiştir. Elde edilen Türkçe form kaynak dile geri çevrilmesi aşaması için iki adet İngilizce yeterliliği olan uzmana gönderilmiştir. Uzmanlardan gelen İngilizce form ile orijinal form karşılaştırılarak ölçeğin dil geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Çeviri çalışmasının son aşamasında alana hâkim olan bir uzman tarafından genel bir değerlendirme yapması istenmiştir. Değerlendirme sonucunda ölçeğin anlaşılır olduğu, uygulanmasında bir sakınca olmadığı belirtilerek ölçek kullanılmıştır.

### 3.2. Örneklem

**Birinci Örneklem.** Ölçeğin Türkçeye uyarlanması çalışmasında birinci örnekleme, İstanbul'da faaliyet gösteren özel bir şirket çalışanları oluşturmaktadır. Şirkette %13'ü kadın (n=16), %87'si erkek (n=107), %56,9'u evli (n=67), %35,8'i bekar (n=44) %5,7'si eşinden ayrılmış (n=7) ve %1,6'sı eşi vefat etmiş (n=2) olmak üzere toplam 123 çalışandan veri toplanmıştır.

**İkinci Örneklem.** Çalışmada ikinci örneklem üniversitelerde çalışan akademik personel oluşturmaktadır. Selçuk Üniversitesi (n=82), Nevşehir H. Bektaş Üniversitesi (n=73), Kırıkkale Üniversitesi (n=62), Necmettin Erbakan Üniversitesi (n=59), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (n=55), Ahi Evran Üniversitesi (n=53), Bozok Üniversitesi (n=50), Aksaray Üniversitesi (n=34), Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi (n=45), Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi'nde (n=5) çalışan 518 akademisyen araştırmaya katılmıştır. Akademisyenlerin, %39,4'ü kadın (n=204), %58,3'ü erkek (n=302), %72,9'u evli (n=377), %25,3'ü bekar (n=131) ve %1,7'si eşinden ayrılmıştır (n=9).

### 3.3. Veri Toplama Araçları

**İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği.** Tremblay ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen içsel ve dışsal güdülenme ölçeği altı boyuttan ve onsekiz maddeden oluşmaktadır. Ölçekte her bir boyutu (tanımlanmış, içsel, içselleştirilmiş, yansıtılmış, dışsal ve güdülenmeme) teorik olarak tanımlayan üç madde bulunmaktadır. Güdülenme düzeyinin ölçülmesinde 5'li Likert tipinde değerlendirme skalası kullanılmıştır (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=tamamen katılıyorum).

**Rol Performansı Ölçeği.** Sigler ve Pearson (2000)'in, dört maddelik rol performansı ölçeği, içsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla araştırmada kullanılmıştır (Sigler & Pearson, 2000). Tek boyutlu rol performansı ölçeğinin güvenilirlik değeri (Cronbach Alfa) .784 olarak hesaplanmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. İstatiksel Analiz

Araştırmada elde edilen verilerin incelenmesinde IBM SPSS 24.0 ve Amos 24.0 istatistik paket programları tercih edilmiştir. Ölçek geçerliliği için önce doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve yapı geçerliliği test edilmiştir. Sonra ölçüt bağımlı geçerlilik analizi yapılarak elde edilen bulgular desteklenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için ise, iç tutarlılığı gösteren Cronbach Alfa katsayısı iki örnekleme genel ve boyutsal olarak hesaplanmıştır.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinden önce araştırma verilerinin normal dağılıp dağılmadığına bakmak ve dağılımlarının biçimlerini ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bunun için verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Tablo 1'e bakıldığında

**Tablo 1:** İçsel ve Dışsal GÜdülenme Ölçeğinin Madde Tepki İstatistikleri

	Toplam Örneklem (n=641)				Birinci Örneklem (n=123)				İkinci Örneklem (n=518)			
	Ort.	SS	Çarp.	Bas.	Ort.	SS	Çarp.	Bas.	Ort.	SS	Çarp.	Bas.
Mad.1	3.598	1.0891	-.773	-.206	3.969	1.0448	-1.247	1.195	3.511	1.0819	-0.708	-0.353
Mad.2	4.025	.9148	-1.093	1.092	4.073	.8700	-1.206	1.943	4.013	0.9256	-1.070	0.945
Mad.3	3.903	.9117	-.874	.510	4.000	.9496	-.933	.630	3.880	0.9019	-0.873	0.511
Mad.4	4.321	.8458	-1.644	3.291	3.878	1.1422	-1.132	.627	4.427	0.7209	-1.529	3.271
Mad.5	3.822	1.0044	-.816	.201	3.642	1.1744	-.657	-.459	3.865	0.9560	-0.820	0.333
Mad.6	3.838	.9962	-.754	.102	3.894	1.1000	-.952	.258	3.824	0.9705	-0.699	0.053
Mad.7	4.042	.8328	-.893	.972	3.764	.9924	-.481	-.330	4.108	0.7768	-0.960	1.499
Mad.8	4.012	.8292	-.929	1.271	3.721	1.0264	-.707	.266	4.081	0.7600	-0.854	1.235
Mad.9	3.765	1.0053	-.683	-.081	3.618	1.1560	-.503	-.583	3.800	0.9640	-0.709	0.037
Mad.10	3.142	1.2042	-.152	-.926	3.081	1.3646	-.031	-1.153	3.157	1.1638	-0.183	-0.873
Mad.11	3.191	1.1784	-.294	-.862	3.049	1.3111	-.157	-1.084	3.224	1.1435	-0.315	-0.812
Mad.12	3.250	1.1524	-.314	-.793	3.885	1.1394	-1.021	.379	3.099	1.1039	-0.248	-0.811
Mad.13	3.126	1.1798	-.275	-.971	3.691	1.1883	-.927	.023	2.992	1.1384	-0.190	-1.012
Mad.14	3.142	1.1753	-.306	-.913	3.780	1.1201	-1.084	.545	2.990	1.1375	-0.203	-0.953
Mad.15	3.116	1.1260	-.393	-.757	3.187	1.2371	-.284	-.796	3.099	1.0986	-0.442	-0.772
Mad.16	2.183	1.1790	.737	-.478	2.106	1.2791	.849	-.525	2.201	1.1545	0.714	-0.451
Mad.17	1.941	1.0693	1.034	.357	1.992	1.1198	.871	-.241	1.929	1.0577	1.079	0.540
Mad.18	1.950	1.0280	.941	.232	2.236	1.1020	.639	-.364	1.882	0.9988	1.023	0.466

Ort. = Ortalama, SS = Standart sapma, Çarp.= Çarpıklık değeri, Bas. = Basıklık değeri

araştırmanın birinci örnekleminde (n=123) ölçekteki tüm 18 maddenin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerinin normal dağıldığı görülmüştür. İkinci örnekleme bakıldığında ise (n=518) 4'üncü maddenin basıklık değerinin normal dağılmadığı (3.271) saptanmıştır. İki verinin birleştirildiği toplam veride (n=641) ise yine 4'üncü maddenin basıklık değerinin normal dağılmadığı (3.291) saptanmıştır. 4'üncü maddenin basıklık değerlerinin normal dağılım göstermemesi araştırma kısıtları içinde değerlendirilmiştir. Ancak tek örnekleme karşılaşılan bu durumun gelecekteki çalışmalarda test edilmesi gerekmektedir. İçsel ve Dışsal GÜdülenme Ölçeğinin madde tepki istatistiklerinin yer aldığı Tablo 1'de basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.96 ile +1.96 arasında değiştiği görülmektedir.

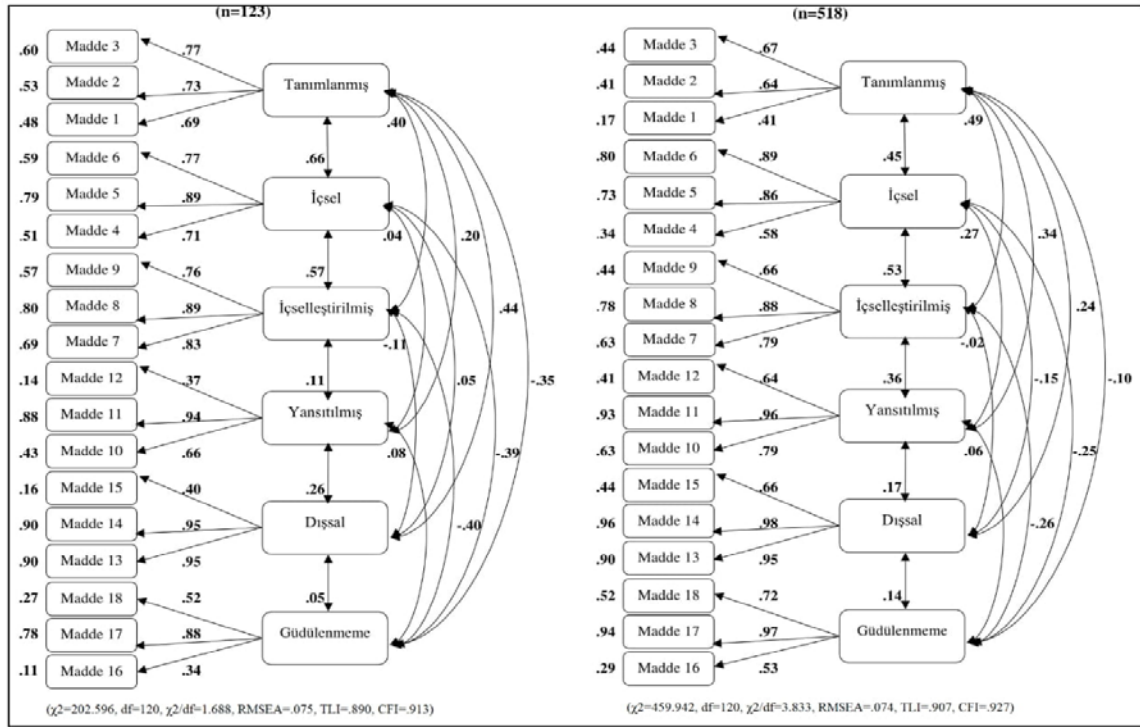
## 4.2. Ölçeğin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

### 4.2.1. Ölçeğin Yapı Geçerliliği

**Birinci Örnekleme Ait Bulgular.** İçsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla IBM AMOS 24 istatistik paket programı kullanılarak her iki örnekleme doğrulayıcı faktör

analizleri (DFA) yapılmıştır. Birinci örnekleme verisinin analiz edilmesi sonucunda, model uyum değerlerinin ( $\chi^2=202.596$ ,  $p<.000$ ,  $df=120$ ,  $\chi^2/df=1.688$ ,  $RMSEA=.075$ ,  $CFI=.913$ ) kabul edilebilir değerler aralığında olduğu görülmüştür. Modelin bir uyum değerinin ise ( $TLI=.890$ ) kabul edilebilir sınıra çok yakın olduğu görülerek araştırma sınırlılıkları içerisinde değerlendirilmiştir. DFA sonucunda ölçeğin boyutlarına ait faktör yükleri .34 ile .95 değerleri arasında değişmektedir (Şekil 2).

**İkinci Örnekleme Ait Bulgular.** İkinci örneklemden (n=518) elde edilen verilerle yapılan DFA sonucunda, model uyum değerlerinin ( $\chi^2=459.942$ ,  $p<.000$ ,  $df=120$ ,  $\chi^2/df = 3.833$ ,  $RMSEA=.074$ ,  $TLI=.907$ ,  $CFI=.927$ ) kabul edilebilir değerler aralığında olduğu görülmüştür. Şekil 2'de ölçek boyutlarına ait faktör yüklerinin .41 ile .98 değerleri arasında değiştiği görülmektedir. Bu bulgular içsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin altı faktörlü yapısının birinci ve ikinci örnekleme doğrulandığını göstermektedir.



Şekil 2: İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeğinin 18 Maddelik Faktör Yapısı

Ölçeği oluşturan maddelerden bazılarının faktör yüklerinin nispeten birinci örnekleme düşük değerler aldığı (12. madde, 15. madde ve 16. madde) ancak ikinci örnekleme açısından incelendiğinde bu faktör yüklerinin nispeten yüksek değerler aldığı görülmüştür. Bu farklılığın örneklemden kaynaklanan bir sonuç olabileceği değerlendirilmektedir.

#### 4.2.2. Benzeşim ve Ayrışım Geçerliliği

Ölçeğin 'benzeşim' ve 'ayrışım' geçerliliğini göstermeleri açısından açıklanan ortalama varyans değerlerine (AVE) bakılmıştır. Fornell ve Larcker benzeşim geçerliliği için AVE değerlerinin 0.5'ten büyük olması gerektiğini savunmaktadır (1981). Tablo 2'ye bakıldığında ölçeği oluşturan boyutlara ait AVE değerlerinin birinci örnekleme güdülenmeme boyutu (.39) hariç 0.5'ten yüksek olduğu görülmektedir. İkinci örnekleme yer alan AVE değerlerine bakıldığında ise tanımlanmış güdülenme boyutu (.34) hariç diğer boyutların kabul edilebilir değerden yüksek olduğu görülmüştür. İki boyuta (tanımlanmış ve güdülenmeme boyutları) ait düşük çıkan AVE değerleri araştırmada bir kısıt olarak değerlendirilmektedir. Ancak tanımlanmış ve güdülenmeme boyutlarına ait AVE değerlerinin her iki örnekleme aynı düşük sonuçlar üretmediği de görülmektedir. Bu durum boyutların açıklama yetersizliğini değil örnekleme özelliklerinden kaynaklanan bir duruma işaret etmektedir. Gelecekteki çalışmalarda bu sonuçların farklı

örneklemelerde test edilmesi gerekmektedir. Ayrıca boyutlar arası ayrışım geçerliliği için AVE'nin karekök değerleri ile diğer boyutlar arasındaki ilişkiler karşılaştırılmıştır. Boyutlara ait AVE değerlerinin hesaplanan kareköklerinin boyutlar arası korelasyon değerlerinden büyük olma koşulu sağlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bu ilişkiler ölçeğin benzeşim ve ayrışım geçerliliği için yeterli kanıtın sağlandığını göstermektedir.

#### 4.2.3. Ölçüt Bağımlı Geçerliliği

Araştırmada içsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin geçerliliğinin test edilmesi amacıyla, ölçüt-bağımlı geçerliliğine bakılmıştır. Ölçüt-bağımlı geçerliliği için test puanlarının bir dış ölçüt ile ilişkisi iki örnekleme (n=123 ve n=518) incelenmiştir. Ölçeğin ölçüt-bağımlı geçerliliğini test etmek amacıyla, rol performans düzeyini ölçen ölçekle ilişkilerine bakılmıştır. Birinci örnekleme (n=123) ölçeğin tanımlanmış, (r=.211, p<.01) ve içsel (r=.274, p<.01) güdülenme boyutlarının rol performansı ile ilişkileri pozitif ve anlamlı çıkmıştır (Tablo 2). İçselleştirilmiş, yansıtılmış, dışsal ve güdülenmeme boyutları ile rol performansı arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı görülmüştür. İkinci örnekleme (n=518) ise rol performansıyla tanımlanmış (r=.197, p<.01), içsel (r=.296, p<.01), içselleştirilmiş (r=.317, p<.01) ve yansıtılmış (r=.088, p<.05) güdülenme boyutları arasındaki ilişkiler pozitif, güdülenmeme (r=-.252, p<.01) boyutuyla olan ilişkisi negatif çıkmıştır. Dışsal güdülenme ile rol performansı arasında anlamlı



**Tablo 2:** Değişkenlerin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Aralarındaki İlişkiler ve Açıklanan Ortalama Varyans Değerleri

Birinci Örneklem (n = 123)	Ort.	SS	AVE	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Tanımlanmış güdülenme	3.79	.98	.53	(.73)						
İçsel güdülenme	4.01	.79	.63	.535**	(.79)					
İçselleştirilmiş güdülenme	3.70	.94	.69	.505**	.343**	(.83)				
Yansıtılmış güdülenme	3.34	.99	.49	.156	.310**	.159	(.70)			
Dışsal güdülenme	3.55	.98	.66	.052	.380**	-.064	.301**	(.81)		
Güdülenmeme	2.11	.84	.39	-.308**	-.287**	-.250**	-.018	.022	(.62)	
Rol Performansı	4.05	.56	.48	.211**	.274**	.136	.044	.010	-.047	(.69)
İkinci Örneklem (n = 518)	Ort.	SS	AVE	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Tanımlanmış güdülenme	3.80	.71	.34	(.58)						
İçsel güdülenme	4.03	.75	.62	.299**	(.79)					
İçselleştirilmiş güdülenme	3.99	.70	.61	.334**	.481**	(.78)				
Yansıtılmış güdülenme	3.16	.98	.65	.267**	.204**	.378**	(.81)			
Dışsal güdülenme	3.02	1.02	.77	.288**	-.140**	-.009	.246**	(.88)		
Güdülenmeme	2.00	.88	.58	-.037	-.239**	-.225**	.096*	.172**	(.76)	
Rol Performansı	4.16	.60	.55	.197**	.296**	.317**	.088*	-.010	-.252**	(.74)

\*p< .05, \*\*p< .01, Parantez içindeki değerler AVE'nin hesaplanan karekök değerlerini göstermektedir.

ilişki tespit edilememiştir. Tüm bu sonuçlar ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır.

#### 4.2.4. Ölçeğin Yordama Geçerliliği

Araştırmada ölçeğin yordama geçerliliğinin test edilmesinde güdülenmeyi oluşturan boyutlar ile performans arasında, her iki örneklem için ayrı ayrı regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3'e bakıldığında birinci örneklemden (n=123) tanımlanmış güdülenme boyutunun performans

değişkenini yordadığı ( $\beta = .293$ ,  $p<.01$ ) diğer güdülenme boyutlarının ise yordamadığı görülmüştür. İkinci örneklemden (n=518) içsel güdülenme boyutunun ( $\beta = .147$ ,  $p<.01$ ) ve içselleştirilmiş güdülenme boyutunun ( $\beta = .190$ ,  $p<.01$ ) performans üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Güdülenmeme boyutunun ise ( $\beta = -.173$ ,  $p<.01$ ) performansı olumsuz olarak etkilediği bulunmuştur. Tüm bu bulgular ilişkili alt boyutların yordama geçerliliğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır.

**Tablo 3:** İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeğinin Yordama Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Yordayan Değişkenler	Birinci Örneklem(n=123)					İkinci Örneklem(n=518)				
	B	SS	$\beta$	t	Sig	B	SS	$\beta$	t	Sig
Tanımlanmış	.209	.085	.293	2.447	.016	.069	.039	.082	1.768	.078
İçsel	.045	.067	.078	.672	.503	.116	.038	.147	3.025	.003
İçselleştirilmiş	.007	.063	.011	.107	.915	.161	.043	.190	3.750	.000
Yansıtılmış	-.017	.055	-.030	-.317	.752	-.016	.028	-.026	-.559	.577
Dışsal	-.056	.058	-.098	-.959	.340	.015	.027	.025	.554	.580
Güdülenmeme	.044	.064	.065	.687	.493	-.118	.029	-.173	-4.002	.000

Rol Performansı (Yordanan Değişken)

\*p<0.05, \*\*p<0.01

### 4.3. Ölçeğin Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenilirlik analizinde, Cronbach Alfa katsayısı birinci örnekleme tanımlanmış güdülenme için .77, içsel güdülenme için .83, yansıtılmış güdülenme için .67, içselleştirilmiş güdülenme için .86, dışsal güdülenme için .78 ve güdülenmeme alt boyutu için ise .53 olarak hesaplanmış, ölçeğin genelinde ise bu katsayı .73 bulunmuştur. İkinci örnekleme Cronbach Alfa katsayısı tanımlanmış güdülenme için .58, içsel güdülenme için .81, yansıtılmış güdülenme için .83, içselleştirilmiş güdülenme için .80, dışsal güdülenme için .89 ve güdülenmeme alt boyutu için ise .76 olarak bulunmuş, ölçeğe genel olarak bakıldığında ise bu katsayı .76 hesaplanmıştır. Birinci örnekleme güdülenmeme (.53) boyutu ile ikinci örnekleme tanımlanmış güdülenmenin (.58) hesaplanan katsayılarının .70 değerinden düşük çıkması alt boyutların tutarlılığı açısından çalışmada bir kısıt oluşturmaktadır. Ancak her iki boyutun diğer örnekleme değerleri kabul

edilebilir sınırlar içinde olduğu ve iki örnekleme ortak güvenilirliği düşük bir alt boyutun olmaması, gelecek çalışmalarda bu boyutların güvenilirliğinin tekrar test edilmesine ihtiyaç göstermektedir. Sonuç olarak elde edilen değerler ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yeterli kanıtlar sunmaktadır.

Ayrıca ölçeğin Tablo 4'te madde-toplam puan korelasyonları incelendiğinde birinci örnekleme (n=123) ölçeğin 10, 15, 16, 17 ve 18'inci maddelerinin toplam puanla olan ilişkisi, görece olarak daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca ölçeğin güvenilirlik değerleri için ölçekten madde çıkarıldığı takdirde güvenilirliği artıran bir madde bulunmamaktadır. Diğer örnekleme bakıldığında (n=518) ise ölçeğin 4, 5, 16, 17 ve 18'inci maddelerinin toplam puanla olan ilişkisi, görece olarak daha düşük olduğu görülmektedir. İkinci örnekleme ölçekten madde çıkarıldığı takdirde güvenilirliği artıran bir madde bulunmadığı yine Tablo 4'ten anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar güdülenmeme boyutunun ölçeğin tüm içsel ve

**Tablo 4:** İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeğinin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Maddeler	Boyutlar	Birinci Örneklem(n=123)		İkinci Örneklem(n=518)			
		( $\alpha$ )	DMTK	MÇÇA	( $\alpha$ )	DMTK	MÇÇA
Mad.1			.559	.701		.354	.749
Mad.2	Tanımlanmış	.768	.463	.712	.577	.354	.749
Mad.3			.521	.706		.384	.747
Mad.4			.402	.713		.208	.759
Mad.5	İçsel	.828	.435	.710	.813	.263	.756
Mad.6			.490	.706		.321	.751
Mad.7			.368	.717		.340	.751
Mad.8	İçselleştirilmiş	.861	.363	.718	.800	.343	.751
Mad.9			.420	.711		.437	.743
Mad.10			.243	.729		.449	.740
Mad.11	Yansıtılmış	.671	.360	.717	.831	.551	.731
Mad.12			.522	.702		.567	.730
Mad.13			.401	.713		.401	.745
Mad.14	Dışsal	.782	.415	.712	.893	.403	.745
Mad.15			.224	.730		.375	.747
Mad.16			-.068	.758		.110	.770
Mad.17	Güdülenmeme	.533	-.161	.761	.764	.099	.769
Mad.18			-.119	.757		.124	.766
Ölçeğin Genel Cronbach's Alpha Katsayısı		.733			.761		

( $\alpha$ ): Cronbach's Alpha Katsayısı, DMTK: Doğrulanmış Madde Toplam Korelasyonları, MÇÇA: Madde Silinirse Cronbach's Alpha Katsayısı.

dışsal güdülenme boyutlarıyla olan tutarlılığının düşük olduğunu veya onlardan farklı hareket ettiğini göstermektedir.

#### 4.4. Ölçeğin Cinsiyet Farksızlığına İlişkin Bulgular

İçsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin cinsiyet açısından farksızlığının testi için örneklemin tamamında (n=629) doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Model 1). Teorik olarak öne sürülen modelin testi için yapılan analiz sonuçları bu modelin genel olarak yeterli seviyede uyum sağladığını ancak çok iyi seviyede olmadığını göstermiştir. Bu aşamada programın ürettiği tavsiyeler izlenerek üç sorunun farklı faktörlerle de ilişkilendirilmesi sonucu modelin teorik varsayımına çok iyi seviyede uyum sağladığı görülmüştür (Model 2). Bunlardan tanımlanmış güdülenme sorusu olan “*Belirli bir yaşam biçimini (standardını) elde etmek amacıyla seçtiğim mesleğimin bir parçası olduğu için*” ve yansıtılmış güdülenme sorusu olan “*Yaşamda bir “kazanana” olmak istediğim için*” sorularının dışsal güdülenmeyle; içselleştirilmiş güdülenme sorusu olan “*Benim kim olduğumun önemli bir parçasını oluşturduğu için*” sorusunun yansıtılmış güdülenmeyle de düşük seviyelerde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu durum belirli bir yaşam tarzına veya sonuçlarına ulaşmayla ilişkili güdülenmenin, kişi içi otonom süreçlerle olabileceği gibi belirli sonuçlarla ilişkilendirilmiş dışsal süreçlerle de olabileceğine işaret edebilir. Ayrıca iş/meslek ile kişi arasında yüksek derecede uyum sürecinde içselleştirilmiş güdülenme söz konusu iken; bu uyumun nispeten düşük olması kişinin kendisini sürekli işine veya mesleğine göre kontrol etmesini gerektireceğinden yansıtılmış bir güdülenme sorusu olabilecektir. Tüm bu açıklamalar yukarıda

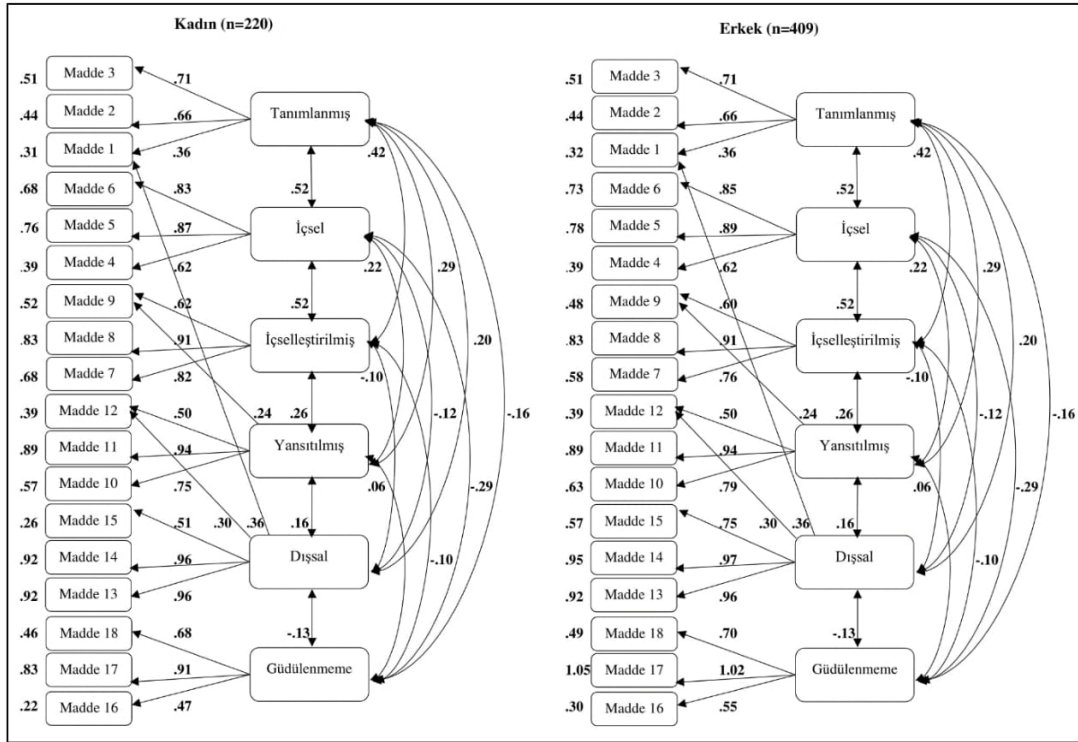
ifade edilen soruların bağlamsal ve kişisel faktörler açısından farklılaştığını göstermekte ve gelecek çalışma bulgularının teyitine ihtiyaç duymaktadır.

Elde edilen bu model temel alınarak örneklem kadın ve erkek olarak iki gruba ayrılmıştır (Kadın n= 220, Erkek n=409). Model her iki grup için ayrı ayrı test edilerek her iki grupta aynı yapının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmiş ve elde edilen sonuçlar bu modelin her iki grup için de ayrı ayrı doğrulandığını göstermiştir (Kadın grubu testi için Model 3; Erkek grubu testi için Model 4). Bu aşamadan sonra kadın ve erkekler arasında doğrulanana model istatistiklerinin farksızlığına ilişkin sırayla ve birbirlerine eklenerek, modeldeki faktör yükleri, ölçüm sabitleri, yapıların varyansları ile aralarındaki kovaryanslar ve ölçüm hataları test edilmiştir. Bu amaçla ilk aşamada, örneklemin kadın ve erkek biçiminde iki gruba ayrılarak istatistiklere hiçbir kısıtlama getirilmeden oluşturulan kısıtlanmamış modelin uyum değerleri hesaplanmış (Model 5) ve sonraki modeller için bu temel model referans alınmıştır. Modeller arasındaki farksızlığın testi ki kare testiyle yapılmış ve anlamlılık değerinin en az  $p>.05$  olması kriteri aranmıştır. Bu kriterin karşılanmadığı durumlarda, her test edilen model içinde eşitliği bozan faktör yükleri, ölçüm sabitleri, yapılar arasındaki kovaryanslar veya ölçme hataları en yüksek farka işaret eden değerden itibaren tek tek serbest bırakılmış ve modeller tekrar test edilmiştir. Böylelikle karşılaştırılan modelden anlamlı bir farklılık olmadığına ilişkin elde edilen istatistikle test edilen model sınırlanmıştır. Sonuçta serbest bırakılan değerler ilgili istatistikte gruplar arasındaki farklılığı diğer değerler ise farksızlığı göstermiştir.

**Tablo 5:** Çoklu Grup Karşılaştırmaları İçin Elde Edilen Uyum Değerleri (n=629)

Model	Ki kare ( $\chi^2$ )	sd	$\chi^2/ sd$	p	CFI	TLI	RMSEA	$\Delta TLI$	$\Delta RMSEA$
Model 1	534.24	120	4.452	.000	.924	.903	.073	-	-
Model 2	321.16	117	2.745	.000	.962	.951	.052	-	-
Model 3	233.47	117	1.996	.000	.945	.928	.067	-	-
Model 4	239.38	117	2.046	.000	.963	.951	.051	-	-
Model 5	472.99	234	2.021	.000	.956	.942	.040	-	-
Model 6	489.05 (16.05)	247 (13)	1.980	.000 (.246)	.955	.945	.040	(-.003)	(-.000)
Model 7	514.19 (41.195)	264 (30)	1.948	.000 (.084)	.954	.947	.039	(-.001)	(-.002)
Model 8	523.70 (57.113)	285 (51)	1.838	.000 (.291)	.956	.953	.037	(-.000)	(-.000)
Model 9	545.65 (72.657)	293 (59)	1.862	.000 (.109)	.953	.951	.037	(-.002)	(-.000)

Parantez içindeki değerler serbest bırakılan değerler sonrasında ilgili model ile karşılaştırma istatistiklerini göstermektedir. CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı uyum indeksi), TLI = Tucker Lewis Index (Tucker Lewis indeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (tahmin hatasının ortalama karakökü)



Şekil 3: İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeğinin Cinsiyet Farksızlığına Ait 18 Maddelik Faktör Yapısı

Bu çerçevede Model 5 referans alınarak tüm faktör yükleri eşitlenerek model test edilmiş, elde edilen istatistik farklılığa işaret ettiğinden ( $p < .000$ ), en yüksek faktör yükü farklılığını gösteren iki faktörün (31: Kadın = .72,  $p < .01$ , Erkek = .87,  $p < .01$  ve 36: Kadın = .52,  $p < .01$ , Erkek = .75,  $p < .01$ ) serbest bırakılması sonrasında modelin farksızlığı ( $p > .246$ ) elde edilmiştir (Model 6). Elde edilen bu model tüm ölçüm sabitleri eşitlenerek test edilmiş, önceki modelden anlamlı farklılık gösteren yeni modelde ( $p < .000$ ) bir gözlemlenen değişkenin ölçüm sabiti serbest bırakıldıktan sonra (37: Kadın = 2.267, SD = .06,  $p < .01$ , Erkek = 2.005, SD = .07,  $p < .01$ ) modelin önceki modelden farksızlığı ( $p > .084$ ) belirlenmiştir (Model 7). Sonraki aşamada model yapıların varyansları ve aralarındaki kovaryanslar eşitlenerek test edilmiş ve önceki modelden farklılaşmadığı ( $p > .291$ ) belirlenmiştir (Model 8). En son aşamada ölçüm hatalarının eşitlendiği modelin önceki modelden anlamlı biçimde farklılaştığı ( $p < .000$ ), ancak 10 hata varyansının serbest bırakılmasından sonra farklılığın olmadığı ( $p > .109$ ) görülmüştür. Tüm bu analizler sonucunda, ölçeğin kadınlar ve erkekler açısından teorik olarak öne sürülen yapısının benzer olduğu, iki maddenin faktör yüklerinin erkekler için yüksek, bir maddenin ölçüm sabitinin ise kadınlar için yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Her ne kadar açıklanmayan hata varyanslarının yarısından çoğu eşit olmasa da ölçeğin yapısal ve ölçümsel olarak cinsiyet açısından farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada Tremblay ve arkadaşları (2009)'nın geliştirmiş olduğu içsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması ve uygulanabilirliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla geçerlilik ve güvenilirlik analizleri iki farklı örnekleme (özel ve kamu sektörü) test edilmiştir. İlk olarak ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi için her iki örnekleme yapı geçerliliğine bakılmıştır. Yapı geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analiz sonucunda model uyum değerlerinin kabul edilebilir değerler içinde olduğu görülmüş ve ölçeğin altı boyutlu faktör yapısının iki örnekleme de doğrulandığı görülmüştür. Ayrıca ölçeğin benzeşim ve ayrışım geçerliliği de her iki örnekleme için sağlanmıştır.

Ölçeğin ölçüt-bağımlı geçerliliğini test etmek amacıyla, rol performansı ve yaşam doyumu derecesini ölçen ölçeklerle ilişkileri iki örnekleme ayrı ayrı olarak incelenmiştir. Elde edilen anlamlı pozitif ve negatif ilişkiler alanyazın (Burton vd. 2006, Zhang, Zhang, Song, & Gong, 2016) ile uygunluk göstermektedir. Bu bulgular, değişkenler arasında beklenen ilişkileri göstermekte ve ölçeğin bağımlı geçerliliğine yönelik kanıtlar sunmaktadır.

Ölçeğin güvenilirliği iki örnekleme ayrı ayrı test edilmiştir. Güvenilirlik analizi için, Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Birinci örnekleme

güdülenmeme alt boyutu ve ikinci örnekleme tanımlanmış güdülenme alt boyutu hariç ulaşılan tüm tutarlılık değerleri yüksek çıkmıştır. Ölçeğin her iki örnekleme toplam Cronbach Alfa değerleri ise tutarlılık açısından iyi seviyelerdedir. Ölçeğin cinsiyet farksızlığının testi için iki örneklem verisi birleştirilerek altı boyutlu yapısı test edilmiş, kadın ve erkek açısından kısmi farklılıklar olmasına rağmen ölçeğin genel olarak farksızlığına ilişkin kanıtlara ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular araştırmada kullanılan örneklem çerçevesinde sınırlılık taşımaktadır. Mevcut araştırma içsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılması için yeterli kanıtlar sunmaktadır. Ölçeği oluşturan altı boyutun, Öz Belirleme Teorisiyle açıklanması ölçeğin teorik gücünü ortaya koymaktadır. Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmalarda, güdülenmenin ölçülmesine yönelik alternatif güçlü bir ölçüm aracı olarak ölçeğin araştırmacılara sunulduğu değerlendirilmektedir. Ölçeğin farklı kültürlerde uygulanması, farklı değişkenlerle ilişkilerinin araştırılması ve farklı örneklem büyüklüğünde çalışılması sonucunda elde edilecek bulguların daha genellenebilir sonuçlara ulaştırabileceği değerlendirilmektedir.

## ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Etik Onay:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

## KAYNAKÇA

- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3), 185–201.
- Arshadia, N. (2010). Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 1267–1272. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.273>
- Boiché, J. C. S., & Sarrazin, P. (2007). Self-determination of contextual motivation, inter-context dynamics and adolescents' patterns of sport participation over time. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(5), 685–703. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.10.004>
- Brislin, R. W. (1986). The Wording and translation of research instruments. In J. W. Lonner, W. J., & Berry (Ed.), *Field Methods in Cross-Cultural Research* (pp. 137–164). SAGE Publications, Inc.
- Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U., & Koestner, R. (2006). The differential effects of intrinsic and identified motivation on well-being and performance: Prospective, experimental, and implicit approaches to self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 750–762. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.4.750>
- Çetin, A., Boyraz, M., & Özer, S. (2019). Otel çalışanların iş motivasyonu ve çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşması: Denizli şehir otellerinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 601–614. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.589738>
- Çivilidağ, A., & Şekercioğlu, G. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Mediterranean Journal of Humanities*, 7(1), 143–156. <https://doi.org/10.13114/mjh.2017.326>
- Deci, E. L. (1972). The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8(2), 217–229.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and the “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

- Ellemers, N., Gilder, D. De, & Haslam, S. A. (2004). Motivating Individuals and groups at work: A Social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29(3), 459–478. <https://doi.org/10.2307/20159054>.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., ... Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Göncü Köse, A., & Metin, U. B. (2019). Hangi lider, kurumda kalmayı nasıl sağlıyor? Çok boyutlu iş motivasyonunun aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 34(Özel Sayı), 46–67. <https://doi.org/10.31828/tpd1300443320190402x000031>
- Ingledeu, D. K., Markland, D., & Sheppard, K. E. (2004). Personality and self-determination of exercise behaviour. *Personality and Individual Differences*, 36(8), 1921–1932. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.08.021>
- Kanfer, R. (1990). Motivation Theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Vol.1) Theory in Industrial and Organizational Psychology* (pp. 75–170). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Kara, A. (2008). İlköğretim birinci kademedeki eğitimde motivasyon ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Ege Eğitim Dergisi*, 8(9), 59–78.
- Köse, E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 131–148. <https://doi.org/10.33905/bseusbed.518499>
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New Directions for theory, research, and practice. *The Academy of Management Review*, 7(1), 80–88. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/257251>
- Nguyen, T. V. T., Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2021). The Possibilities of aloneness and solitude: Developing an understanding framed through the lens of human motivation and needs. the handbook of solitude: *Psychological Perspectives on Social Isolation, Social Withdrawal, and Being Alone*, 224–239.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: Guilford Publishing
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the Relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27–52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Stupnisky, R. H., BrckaLorenz, A., & Laird, T. F. N. (2019). How does faculty research motivation type relate to success? A test of self-determination theory. *International Journal of Educational Research*, 98(8), 25–35. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.007>
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Zhang, J., Zhang, Y., Song, Y., & Gong, Z. (2016). The different relations of extrinsic, introjected, identified regulation and intrinsic motivation on employees' performance: Empirical studies following self-determination theory. *Management Decision*, 54(10), 2393-2412

**Ek: İçsel ve Dışsal GÜDÜLENME Ölçeği*****İşini neden/niçin yaparsın?****Tanımlanmış GÜDÜLENME*

*Madde 1.* Belirli bir yaşam biçimini (standardını) elde etmek amacıyla seçtiğim mesleğimin bir parçası olduğu için

*Madde 2.* Kendi kariyer amaçlarıma ulaşmak için bu mesleği seçtim

*Madde 3.* Önemli amaçlara ulaşmak amacıyla seçtiğim mesleğimin bir parçası olduğu için

*İçsel GÜDÜLENME*

*Madde 4.* Yeni şeyler öğrenmekten çok zevk aldığım için

*Madde 5.* Karşılaştığım ilgi çekici zorluklarla uğraşmaktan zevk aldığım için

*Madde 6.* Zorlu görevlerde başarılı olmaktan zevk aldığım için

*İçselleştirilmiş GÜDÜLENME*

*Madde 7.* Kendi seçtiğim yaşam biçiminin bir parçası olduğu için

*Madde 8.* Benim yaşamımın bir parçası olduğu için

*Madde 9.* Benim kim olduğumun önemli bir parçasını oluşturduğu için

*Yansıtılmış GÜDÜLENME*

*Madde 10.* Bu işte başarılı olmak istediğim için, aksi halde kendimden utanırdım

*Madde 11.* Bu işte çok iyi olmak istediğim için, aksi halde düş kırıklığı yaşırdım

*Madde 12.* Yaşamda bir “kazanan” olmak istediğim için

*Dışsal GÜDÜLENME*

*Madde 13.* Bana para kazandırdığı için

*Madde 14.* Bana sağladığı gelir/kazanç için

*Madde 15.* İş güvencesi/garantisi verdiği için

*GÜDÜLENMEME*

*Madde 16.* Kendime bu soruyu hep sorarım. İşimde önemli görevler yaptığımı düşünmüyorum

*Madde 17.* Neden/niçin yaptığımı bilmiyorum, çok gerçekçi olmayan iş koşulları içindeyiz

*Madde 18.* Hiç bilmiyorum. Bizden çok şey istiyorlar.