

**İŞ YAŞAMINDA TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE
UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMALARI¹**

Sezen GÜLEÇ*

Öz

Bu çalışma, Deci vd. (2001) tarafından bireylerin iş yerinde temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanma düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilen İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması ve Türk örneklemindeki psikometrik özelliklerinin incelenmesi amacıyla yürütülmüştür. Çalışma grubu, ölçeğin Türkçe'ye çevirisinde dil geçerliğinin değerlendirilmesi için yapılan uygulamada 68'i kadın ve 41'i erkek toplam 109 yetişkinden; psikometrik özelliklerinin incelenmesi için yapılan uygulamada ise 223'ü kadın ve 134'ü erkek toplam 357 yetişkinden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır ($\chi^2 /sd = 2.01$, AGFI= .91, GFI= .98, CFI=.92, RMSEA=.058). Ölçüt bağıntılı geçerlik İş Doyumu Ölçeği ile sınıanmıştır ($r=.69$). Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenilirlik katsayısı toplam puan için .76 olmak üzere alt boyutları olan, özerklik için .81, yeterlik için .79 ve ilişkili olma için .67 olarak hesaplanmıştır. Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin Türk örnekleminde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Çalışma sonucunda, iş ve kariyer danışmanlığı ile örgüt psikolojisi alanındaki çalışmalarda kullanılmak üzere yurt içi alan yazına geçerli ve güvenilir bir ölçek kazandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş yaşamı, Temel psikolojik ihtiyaçlar, Ölçek, Öz belirleme kuramı.

Adaptation of the Basic Psychological Need Satisfaction at Work Scale Into Turkish: Validity and Reliability Studies

Abstract

This study was carried out in order to adapt the Basic Psychological Need Satisfaction at Work Scale, which was developed by Deci et al. (2001) to measure the level of need satisfaction of individuals at workplace into Turkish and to examine its psychometric properties. 109 adults in the evaluation of language validity in the translation of the scale into Turkish, and the study group consisted of 357 adults 223 female and 134 male in the examination of psychometric properties. The scale was determined by construct validity confirmatory factor analysis ($\chi^2 /sd = 2.01$, AGFI= .91, GFI = .98, CFI = .92, RMSEA = .058). Criterion-related validity was tested with the Job Satisfaction Scale ($r=.69$). The Cronbach Alpha internal consistency reliability coefficient of the scale was calculated as .76 for the total score, .81 for the autonomy sub-dimension, .79 for the competence sub-dimension and .67 for the relatedness sub-dimension. When the findings are evaluated in general, it can be said that the Basic Psychological Need Satisfaction at Work Scale is a valid and reliable measure for the Turkish sample. As a result of the study, job and career counseling and organizational psychology have gained a valid and reliable measure that can be used in the domestic literature.

Keywords: Work, Basic psychological needs, Scale, Self-determination theory.

¹ 23. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulan sözel bildirinin genişletilmiş versiyonudur.

* Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Uygulamalı Psikoloji Ana Bilim Dalı, sezengulec@cumhuriyet.edu.tr, <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0003-4045-1650>

1. Giriş

Günümüz iş dünyasında bireyler için pek çok stres faktörü bulunmaktadır. Bu stres faktörleri, çalışanların iş yerindeki bazı psikolojik ihtiyaçlarını karşılama zorlaştırarak ya da ihtiyaçların göz ardı edilmesine neden olmaktadır. İş ve kariyer alanında yapılan araştırmalar, çalışanların iş yerindeki optimal düzeyde işleyişi ve olumlu deneyimleriyle giderek daha fazla ilgilenmeye başlamıştır (Luthans, 2002). İş yaşamı da dahil olmak üzere spor ve egzersiz, okul ve eğitim, kişilerarası ilişkiler gibi çeşitli yaşam alanlarında (Deci & Ryan, 2000) optimal düzeyde işleyişi sağlamak üzere geliştirilen en önemli teorilerden biri Öz Belirleme Kuramı'dır (Self Determination Theory-SDT). Kuramın merkezinde, doğuştan gelen ve evrensel olduğu varsayılan temel psikolojik ihtiyaçlar kavramı bulunmaktadır. Kuramda temel psikolojik ihtiyaçlar, "canlı bir varlığın büyümesi, bütünlüğünü ve sağlığını koruması için sağlanması gereken besinler" şeklinde tanımlanmaktadır (Deci & Ryan, 2000). Somutlaştırmak gerekirse, tıpkı su, mineraller ve güneş ışığının bitkilerin çiçek açması için hayati öneme sahip olması gibi, öz belirleme kuramcılarının temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması bireylerin potansiyellerini gerçekleştirme, gelişmesi, sağlıklı olması ve uyumsuz işleyişten korunması için gerekli olduğunu düşünmektedir. Kurama göre, bu ihtiyaçlar özerklik, yeterlik ve ilişkili olmaktır. İnsanların bir yaşam alanında en iyi ve sağlıklı bir şekilde gelişmesi ve işlevsellik göstermesi için, ilgili alanda söz konusu temel psikolojik ihtiyaçların sürekli olarak karşılanması gerekmektedir (Deci & Ryan, 2000). Özerklik ihtiyacı, bireylerin bir faaliyeti gerçekleştirirken irade sahibi olma ve seçim yapma duygusunu ve psikolojik özgürlüğü deneyimleme yönündeki içsel arzularını temsil eder (Deci & Ryan, 2000; DeCharms, 1968). İkinci temel psikolojik ihtiyaç olan yeterlik ihtiyacı, bireylerin çevreyle etkileşimde kendilerini etkili hissetmeye yönelik içsel arzularını temsil etmektedir. Yetkinlik ihtiyacının doyumu, bireylerin karmaşık ve değişen ortamlara uyum sağlamasına olanak tanıırken, bu ihtiyacın karşılanmamasının çaresizlik ve motivasyon eksikliğiyle sonuçlanması muhtemeldir (Deci & Ryan, 2000; White, 1959). Son olarak ilişkili olma ihtiyacı, bireylerin başkalarına bağlı hissetmeye, yani bir grubun üyesi olmaya, sevmeye ve önemsemeye, sevmeye ve önemsenmeye yönelik doğuştan gelen eğilimi temsil etmektedir (Baumeister & Leary, 1995). İlişkili olma ihtiyacı, insanlar başkalarıyla birlik duygusu deneyimlediğinde ve başkalarıyla yakın ve samimi ilişkiler geliştirdiğinde doyuma ulaşmaktadır (Deci & Ryan, 2000). Kendini bir ekibin parçası olarak hissederek ve işle ilgili ve kişisel sorunlarını ifade etmekte özgür olan çalışanların, işyerinde yalnız hissederek ve sırdışları olmayan çalışanlara göre ilişkili olma ihtiyaçlarının karşılanması daha olasıdır. Temel ihtiyaçlar, durumlar ve bağlamlar ne olursa olsun, davranışın yoğunluğunu, süresini ve yönünü belirlemede çok önemli görülmektedir.

Temel psikolojik ihtiyaçlar kavramı motivasyon ile iş ve örgüt psikolojisi (Latham & Budworth, 2006) alanında uzun bir geçmişe sahiptir. Yıllar boyunca, Öz Belirleme Kuramı ile ilgili araştırmalar, ihtiyaç doyumu ile performans (Grant, 2008; Leroy vd., 2015), iş becerikliliği (Slemp & Vella Brodrick, 2014; Van den Broeck vd., 2016) ve örgütsel davranış (Zhang ve Chen, 2013) gibi çeşitli önemli değişkenler arasında olumlu ilişkiler olduğunu kanıtlamıştır. Temel psikolojik ihtiyaçların doyumu, iş stres etkenleriyle (iş-aile çatışması, rol çatışması gibi) olumsuz, iş kaynaklarıyla ise olumlu yönde ilişkilidir (Reinboth & Duda, 2006; Bartholomew vd., 2014). Genel olarak ihtiyaç doyumu, sosyal destek, iş özerkliği, görev kimliği ve görevin önemi gibi örgütsel değişkenlerle olumlu ilişkiler sergilemektedir. İş ve örgütsel bağlam açısından, temel ihtiyaçların doyumu, çalışanların iyi oluşu (Lynch vd., 2005), iş doyumu (Ilardi vd., 1993), içsel ve özerk iş motivasyonu (Gagné, 2003; Richer vd., 2002), işte gönüllü olarak geçirilen zaman (Gagné, 2003; Kasser vd., 1992) ve performans değerlendirmeleri (Baard vd., 2004) pozitif yönde ilişkilidir. Temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması hem çalışanlar (daha yüksek refah ve iş doyumu) hem de kuruluş (daha yüksek görev performansı; daha sık olumlu sosyal davranışlar) açısından olumlu sonuçlar oluşturduğu saptanmıştır. İş yerinde temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile pozitif yönde

anamlı ilişkiler göstermektedir. Temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkilidir. Ayrıca ihtiyaç doyumu, bireylerin işlerine yönelik olumlu tutumlarına aracılık etmektedir (Van den Broeck vd., 2016). Schaufeli ve Bakker (2004), ihtiyaç doyumunun iş kaynakları ve bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklayabileceğini ileri sürmektedir. Özellikle, iş kaynakları büyümeyi teşvik ettiğinden ve Öz Belirleme Kuramı ihtiyaç doyumunun bireylerin gelişmesi için gerekli bir koşul olduğunu varsaydığından, iş kaynaklarının işe bağlılık üzerindeki destekleyici etkisi ihtiyaç doyumu ile de açıklanmaktadır. İhtiyaç doyumunun iş kaynakları ile çalışanların motivasyonu arasındaki süreci açıklayabileceği iddiasına ek olarak; iş talepleri, iş kaynakları ve çalışanların tükenmişliği arasındaki ilişkileri de açıklayabildiği ifade edilmektedir (Colledani vd., 2018).

Temel psikolojik ihtiyaçların doyumu genel yaşam, ilişkiler, egzersiz, iş yaşamı vb. olmak üzere farklı yaşam alanlarında incelenmekte ve bu yaşam alanlarının her birinde ihtiyaçların karşılanma düzeyini belirlemeye yönelik ölçme araçları bulunmaktadır. İlgili ölçekler ailesi içinde bulunan ölçme araçlarından biri Deci vd., (2001) tarafından geliştirilen İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'dir (BNS-W). İş ve kariyer alanında üç temel psikolojik ihtiyacın karşılanma düzeyini ölçmek üzere geliştirildiği bilinen diğer ölçekler İş Motivasyonu Ölçeği (Kasser vd., 1992) ve İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu Ölçeği'dir (Van den Broeck vd., 2010). İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği (BNS-W), Öz Belirleme Kuramı'ndan türetilen bir modeli test eden bir çalışma bağlamında geliştirilmiştir. Bu model, özerkliği destekleyen çalışma iklimlerinin, yetkinlik, özerklik ve ilişkili olma ihtiyaçlarının karşılanmasını öngördüğünü ve bunun da işteki görev motivasyonunu ve psikolojik uyumu öngördüğünü ortaya koymaktadır. Çalışmada, işçilerin 3 temel psikolojik ihtiyacın karşılanması deneyimlerini değerlendiren İhtiyaç Doyumu Ölçeği'ne (Ilardi vd., 1993) dayanarak özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarının karşılanma düzeyini ölçen 21 madde oluşturulmuştur. Veriler, Bulgaristan'daki devlete ait şirketlerin çalışanlarından oluşan bir örneklemden toplanmıştır. Özel bir Amerikan şirketten alınan bir örneklem, verileri karşılaştırma amacıyla kullanılmıştır. Ölçek daha büyük bir ölçüm modelinin parçası olduğundan, model uyumunu sınamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve yapısal eşitlik modeli analizi (SEM) testleri kullanılmıştır. İç tutarlılık güvenilirliği ve yapı geçerliliği desteklenmiştir. İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği (BNS-W), alanda yaygın olarak kullanılan bir ölçme aracı olmuştur (Baard vd., 2004; Deci vd., 2001; Ilardi vd., 1993; Kasser vd., 1992). Ancak, yurt içi alan yazında iş yaşamında temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma düzeyini ölçen herhangi bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Bu nedenle dünya alan yazınında kabul gören ve yaygın olarak çalışılan bir teori olan Öz Belirleme Kuramı'nın Türkiye'de iş ve kariyer alanında çalışılması konusu sınırlı kalmıştır. Bu çalışmada İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin Türk örneklemindeki psikometrik özellikleri incelenerek alana katkı sağlamak amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu çalışmada, İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanması amaçlanmıştır. Alan yazında, ölçek uyarlama çalışmalarında kullanılan yöntemin, ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi olduğu görülmektedir. Psikometrik özellikler, temelde geçerlik ve güvenilirlik olmak üzere birçok ölçme türünün performansını tanımlamaktadır (Güleç, 2009). Çalışmada ilgili ölçme türleri nicel yönteme dayanmaktadır. Hambleton ve Patsula (1999) tarafından ölçek uyarlama çalışmalarında takip edilmesi gereken süreç ile ilgili olarak yol gösterici bazı ilkeler tanımlanmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen uyarlama çalışmasına ilişkin süreç bu bölümde sunulmuştur.

2.1. Çalışma Grupları

Çalışma, uygun örnekleme yöntemi ile ulaşılan 2 farklı grup ile yürütülmüştür. Birinci çalışma grubu, ölçeğin dil geçerliğine ilişkin yapılan ilk uygulamada yer alan katılımcıları ifade etmektedir. Bu grupta yer alan katılımcılar Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde görev yapan 68'i kadın ve 41'i erkek

olmak üzere 109 personelden oluşmaktadır. Katılımcılar 26 ile 57 yaş aralığındadır, yaş ortalamaları 41,7'dir. İkinci çalışma grubu doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçüt bağımlı geçerlik ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı olmak üzere ölçeğin diğer geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı verilerin kaynağını temsil etmektedir. İlgili grup, 223'ü kadın ve 134'ü erkek toplam 357 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılar 23 ile 52 yaş aralığında olup, yaş ortalamaları 38,2'dir.

2.2. Araştırma Süreci ve İşlem

İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışmalarının yürütülmesi için öncelikle ölçeği geliştiren araştırmacılardan ilk yazar (Prof. Edward Deci) ile email yoluyla iletişime geçilmiş ve gerekli izinler alınmıştır. Alınan izin sonrası ölçeğin Türkçe'ye çevirisi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin çevirisinde, İngilizce dil yeterliğine sahip ve alan bilgisi bulunan üç farklı akademisyenden yardım alınmıştır. Ölçeğin orijinal formu ile çeviri formu karşılaştırılmış, her bir madde için en uygun ifadelerin seçimi ile ilgili psikolojik danışma ve rehberlik alanından iki akademisyenin de görüşleri alınmıştır. Alan akademisyenlerinin görüşleri doğrultusunda Türkçe ölçek formu hazırlanmıştır. Hazırlanan Türkçe form, İngilizce alanından iki akademisyen tarafından yeniden İngilizceye çevrilmiş ve iki formun anlamlarının eşdeğer olduğu tespit edilmiştir. Dil geçerliği bakımından incelenmesi için öncelikle ölçek Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde çalışan 109 idari personele uygulanmış ve ölçeğin mevcut hali elde edilmiştir. Ölçeğin dil geçerliğine dair incelemeler tamamlandıktan sonra psikometrik özelliklerinin incelenmesi sürecine geçilmiştir. Psikometrik özelliklerin incelenmesi sürecinde ölçek formu, Sivas İl merkezinde çalışan 357 öğretmene, gönüllülük durumu dikkate alınarak yüz yüze ve Google Formlar aracılığıyla uygulanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği (Basic Psychological Need Satisfaction at Work Scale-BNS-W): İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği, Deci vd. (2001) tarafından, bireylerin iş yaşamında özerklik, yeterlik ve ilişkili olma temel psikolojik ihtiyaçlarının ne düzeyde doyuma ulaştığını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, toplam puan hesaplanmasına imkân vererek genel ihtiyaç doyumunu değerlendirmekle birlikte özerklik, yeterlik ve ilişkili olma alt boyutlarındaki ihtiyaç doyumunu belirlemek üzere ayrı ayrı da puanlanmaktadır. Ölçeğin alt ölçekleri olan, özerklikte 7 madde, yeterlikte 6 madde ve ilişkili olmada 8 madde olmak üzere, ölçekte 7'li Likert tipinde toplam 21 madde bulunmaktadır. Ölçek "İşimin nasıl yapılacağına karar vermek için kendimi donanımlı hissediyorum.", "Birlikte çalıştığım insanları arkadaşım olarak görüyorum." ve "İşimde ilgi çekici yeni beceriler öğrenebilirim." gibi maddelerden oluşmakta; ölçek maddeleri "1-Hiç doğru değil, 4-Biraz doğru ve 7-Çok doğru" şeklinde işaretlenmektedir. Ölçeğin 3, 5, 7, 11, 14, 16, 18, 19 ve 20. maddeleri ters kodlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 21 ve 147'dir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, alt boyut değerlendiriliyorsa ilgili ihtiyacın veya toplam puan değerlendiriliyorsa genel olarak üç temel ihtiyacın doyumunun arttığını ifade etmektedir. Ölçeğin tümü için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı Bulgaristan örnekleminde .83, Amerika örnekleminde ise .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin özerklik, yeterlik ve ilişkili olma alt boyutları için katsayılar sırayla Bulgar örnekleminde için .62, .81 ve .57; Amerikan örnekleminde için .79, .73 ve .84 şeklinde rapor edilmiştir.

İş Doyumu Ölçeği: İş Doyumu Ölçeği'ni bireylerin iş doyumlarını ölçmek üzere Hackman ve Oldham (1975) geliştirmiş, Türk örnekleminde uyarlama çalışmalarını Gödelek (1988) ve Güler (1990) yapmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçek toplam puan vermektedir ve ölçekten alınan puanlar iş doyumunu düzeyi göstermektedir. Uyarlama çalışmalarını yapan araştırmacılar ölçeğin Türk örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi aşamasında önce verilerin normal dağılım gösterme durumunu değerlendirmek için betimleyici istatistikler kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çarpıklık ve basıklık değerleri +1.6 ve -1.7 aralığında seyretmektedir. Bu durumda verinin normal dağılım varsayımını karşıladığı söylenebilir ($-10 < \text{basıklık} < 10$; $-3 < \text{çarpıklık} < 3$) (Kline, 2011). Ölçeğin yapı geçerliğinin sınanması için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçek, daha önce belirtildiği gibi, Öz Belirleme Kuramı ve temel psikolojik ihtiyaçlar temelinde geliştirilmiştir. Ölçeğin faktörleri kuramsal temele dayanarak özerklik, yeterlik ve ilişkili olma şeklinde belirlenmiştir. Bu nedenle ölçeğin uyarlama çalışmalarının amacı faktör keşfetmekten ziyade, Öz Belirleme Kuramı'nda evrensel olduğu ifade edilen ve temel psikolojik ihtiyaçlardan oluşan mevcut faktörlerin Türk örnekleminde de geçerli olup olmadığına dair bilgi elde etmektir. Bu doğrultuda, ölçeğin yapı geçerliğini değerlendirirken ölçeğin daha önceden belirlenen 3 faktörlü yapısı üzerinden doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Nitekim doğrulayıcı faktör analizi çalışmanın amacıyla uyumlu olarak, verinin kuramsal yapıya uygun olup olmadığı değerlendirilirken kullanılan istatistik yöntemidir (Şimşek, 2007).

Öz Belirleme Kuramı'nın varsayımına göre, temel psikolojik ihtiyaç doyumunun artması ilgili alanda doyumun ve işlevselliğin artmasını da sağlayacaktır. Bu bilgiden hareketle iş yaşamında temel psikolojik ihtiyaçları karşılanan bir bireyin iş doyumunun da yüksek olması beklenmektedir. Bu nedenle ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliğini değerlendirmek için İş Doyumu Ölçeği ile Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi katsayıları incelenmiştir. Belirtilen tüm analizler SPSS 22 ve AMOS 24 paket programları aracılığıyla yapılmıştır.

2.5. Araştırma Etiği

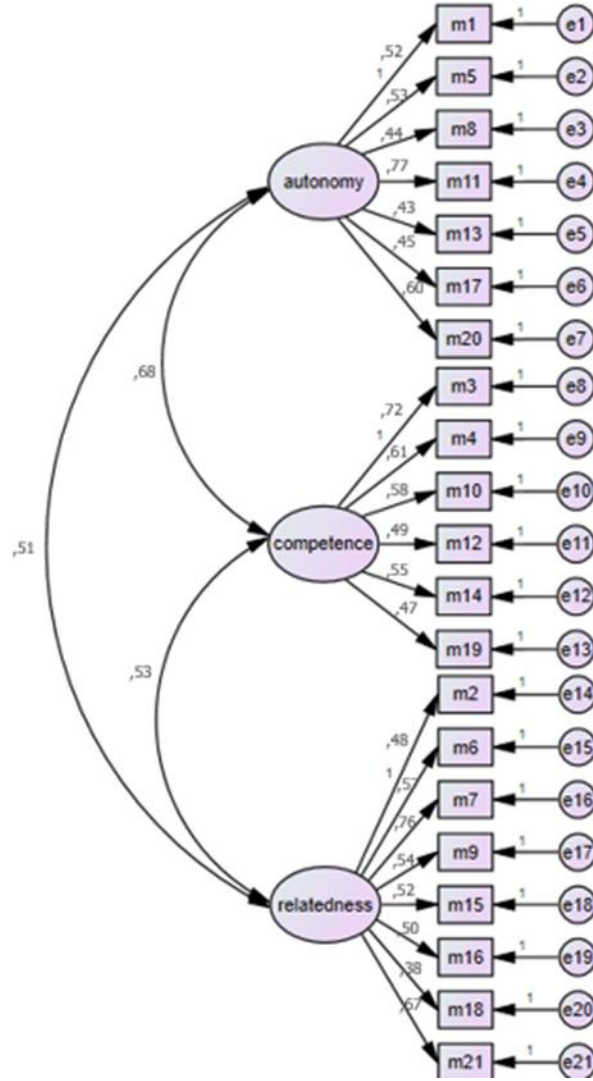
Bu çalışma, bilimsel araştırma etik ilkeleri çerçevesinde yürütülmüştür. Çalışmanın yürütülmesi için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır (E-60263016-050.99-203458 sayılı 31 nolu karar).

3. Bulgular

3.1. Yapı Geçerliği

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Öz Belirleme Kuramı'na göre orijinal formunda özerklik, yeterlik ve ilişkili olma temel psikolojik ihtiyaçlarının alt boyut olarak belirlendiği İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) aracılığıyla test edilmiştir. DFA sonuçları ölçeğin 3 faktörlü yapısının doğrulandığını göstermektedir. Ölçeğin alt ölçekleri olan özerklik (autonomy) için 7 madde, yeterlik (competence) için 6 madde ve ilişkili olma (relatedness) için 8 madde olmak üzere toplam 21 maddeden oluşan yapısının DFA testi 223 kadın ve 134 erkek olmak üzere 357 öğretmen katılımcı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. DFA testi sonuçlarına göre uyum indeksi değerleri $\chi^2 /sd = 2.01$, AGFI= .91, GFI= .98, CFI=.92, RMSEA=.058 olarak bulunmuş ve verinin modele iyi uyum sağladığı (Byrne, 2010) tespit edilmiştir. Yapılan DFA testinde anlamlı bir modifikasyon önerisine rastlanmamış ve elde edilen değerler doğrultusunda herhangi iki madde arasında modifikasyon işlemine gerek duyulmamıştır. Şekil 1'de İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları görülmektedir.



Şekil 1. *İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi bulguları*

Modelde yer alan maddelere ilişkin standardize edilmiş yol katsayıları ve anlamlılık düzeyleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. *Ölçek maddelerine ilişkin standardize edilmiş yol katsayıları ve anlamlılık düzeyleri*

		Yol katsayıları	p
Özerklik	1. İşimin nasıl yapılacağına karar vermek için kendimi donanımlı hissediyorum.	.52	.003
	5. İş yerinde baskı hissediyorum.	.53	.000
	8. İşle ilgili görüşlerimi özgürce ifade ediyorum.	.44	.000
	11. İşteyken bana söyleneni yapmak zorundayım.	.77	.000
	13. İş yerinde duygularım dikkate alınır.	.43	.043
	17. İş yerinde doğal davranabildiğimi hissediyorum.	.45	.015
	20. İşimi nasıl yapacağıma kendim karar vermem için fazla fırsat yok.	.60	.000
Yeterlik	3. İşteyken kendimi çok fazla yetkin hissetmiyorum.	.72	.000
	4. İş yerindeki insanlar bana yaptığım işte iyi olduğumu söylerler.	.61	.000

	10. İşimde ilgi çekici yeni beceriler öğrenebilirim.	.58	.020
	12. Çalışırken çoğu zaman bir başarı duygusu hissediyorum.	.49	.025
	14. İşimde ne kadar yetenekli olduğumu gösterme şansım pek olmuyor.	.55	.000
	19. Çalışırken çoğu zaman kendimi çok yetenekli hissetmiyorum.	.47	.001
İlişkili olma	2. Birlikte çalıştığım insanları gerçekten seviyorum.	.48	.000
	6. İş yerindeki insanlarla iyi anlaşırım.	.57	.000
	7. İş yerinde çoğu zaman kendi kendime vakit geçiririm.	.76	.000
	9. Birlikte çalıştığım insanları arkadaşım olarak görüyorum.	.54	.000
	15. İş arkadaşlarım beni önemser.	.52	.018
	16. İş yerinde yakın olduğum çok fazla insan yok.	.50	.000
	18. Birlikte çalıştığım insanlar beni pek sevmiyor gibi görünüyor.	.38	.027
	21. İş yerindeki insanlar bana karşı oldukça cana yakın davranıyor.	.57	.000

3.2. Ölçüt Bağımlı Geçerlik

İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin ölçüt bağımlı geçerlik çalışması kapsamında İş Doyumu Ölçeği ile Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayıları incelenmiştir. Tablo 2'de görüldüğü üzere, İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin toplam puanları ile İş Doyumu Ölçeği puanları pozitif yönde yüksek düzeyde ilişkilidir ($r=.69$). İş Doyumu Ölçeği puanları aynı zamanda İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin alt ölçekleri olan özerklik ($r=.71$), yeterlik ($r=.65$) ve ilişkili olma ($r=.57$) ile de pozitif yönde anlamlı ilişkiler göstermektedir. Elde edilen bulgular, İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin amacına uygun özellikleri ölçtüğüne işaret etmektedir.

Tablo 2. Ölçek ve alt ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler ve korelasyon katsayıları

Değişkenler	Ort.	Ss	1.	2.	3.	4.
1.Özerklik	25.62	4.22				
2.Yeterlik	26.23	6.05	.75**			
3.İlişkili olma	41.15	7.51	.58**	.61**		
4.İTPIÖ toplam	35.17	6.48	.74**	.45**	.42**	
5.İş doyumu	31.29	4.86	.71**	.65**	.57**	.69**

** $p<.01$, (İTPIÖ: İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği).

3.3. Güvenirlik

İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin güvenilirliğini değerlendirmek üzere Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları incelenmiştir. Katsayılar ölçeğin toplam puanı için .76, ölçeğin alt ölçekleri olan özerklik için .81, yeterlik için .79 ve ilişkili olma için .67 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular, İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin güvenilir bir ölçme aracı olduğuna işaret etmektedir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı, Deci vd. (2001) tarafından geliştirilen İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin Türkçe'ye çeviri, geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmaktır. Bu doğrultuda öncelikle ölçeğin çeviri işlemleri gerçekleştirilmiş ve dil geçerliği sağlanmıştır. Ölçeğin yapı

geçerliğinin sınanması için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeğin orijinal formunun dayandığı kuramsal bilgiye uygun olarak, üç faktörlü yapısı Türk örnekleminde de doğrulanmıştır. Ölçeğe ilişkin ölçüt bağıntılı geçerliği değerlendirmek amacıyla İş Doyumu Ölçeği kullanılmış ve ölçekle pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun güvenilirliği, ölçeğin alt ölçekleri ve toplam puanı için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplanarak belirlenmiş ve katsayılar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir. Özetle, yapılan analizler sonucunda İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin, Türk örnekleminde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin tümü için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları Bulgaristan örnekleminde .83 ve Amerika örnekleminde .89 olarak bulunurken (Deci vd., 2001), Türk örnekleminde .76 bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlık katsayıları Bulgar ve Amerikan örnekleminde göre Türk örnekleminde daha düşük seyretmekte ise de istatistiksel olarak anlamlı ve yüksektir. Ölçeğin özerklik alt boyutu için güvenilirlik katsayıları Bulgar örnekleminde .62 ve Amerikan örnekleminde .79 (Deci vd., 2001) iken Türk örnekleminde .81 olarak hesaplanmıştır. Özerklik alt boyutunda Türk örnekleminde için hesaplanan güvenilirlik katsayılarının diğer örneklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yeterlik alt boyutunda güvenilirlik katsayıları Bulgar örnekleminde için .81 ve Amerikan örnekleminde için .73 olarak bulunurken (Deci vd., 2001), Türk örnekleminde için .79 olarak bulunmuştur. Yeterlik alt boyutunda Türk örnekleminde hesaplanan güvenilirlik katsayısının Bulgar örnekleminde düşük, Amerikan örnekleminde yüksek olduğu saptanmıştır. Son olarak, ilişkili olma alt boyutu için güvenilirlik katsayısı Bulgar örnekleminde .57 ve Amerikan örnekleminde .84 bulunurken (Deci vd., 2001), Türk örnekleminde .67 olarak hesaplanmıştır. İlişkili olma alt boyutunda güvenilirlik katsayısı Amerikan örnekleminde düşük, Bulgar örnekleminde ise yüksek bulunmuştur. Van den Broeck vd. (2008), Belçika örnekleminde yaptıkları çalışmada ölçeğin tamamına ilişkin iç tutarlık katsayısını .84 olarak saptamıştır. Leversen vd. (2012), Norveçli ergenler örnekleminde yaptıkları çalışmada yeterlilik, ilişkili olma ve özerklik alt boyutları için Cronbach alfa katsayılarını sırasıyla .70, .79 ve .52 şeklinde hesaplamıştır. Chen vd. (2015) tarafından geç ergenler ile yapılan çalışmada Belçika örnekleminde için özerklik, ilişkili olma ve yeterlilik Cronbach alfa değerleri sırasıyla .69, .77 ve .81; Çin örnekleminde için ise ilişkili olma ve yeterlilik Cronbach alfa değerleri .72 ve .79, ancak özerklik için .47 bulunmuştur. Görüldüğü üzere, İş Yerinde Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği pek çok farklı kültür ve yaş grubunda psikometrik özellikleri incelenmiş ve doğrulanmış bir ölçme aracıdır. Bu çalışma sonucunda da ölçek, çeşitli çalışmalarda kullanılmak üzere Türk örnekleminde kazandırılmıştır.

Çalışmanın sınırlılığı İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin uyarlama çalışmalarının yapıldığı örneklemin tek meslek grubundan (öğretmenler) oluşmuş olmasıdır. Ölçeğe ilişkin veriler, farklı meslek gruplarının temsil edildiği örneklemlerde incelenebilir. Bu incelemelerin sonuçları, çeşitli iş koşullarının elverişliliğinin değerlendirilmesine ve iyileştirilmesine olanak sağlayacaktır.

Öz Belirleme Kuramı'na göre bireyler, temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı yaşam alanlarında potansiyellerini kullanarak üst düzeyde işlevsellik göstermektedir. Bu doğrultuda kurumlar, çalışanlarının iyi bir performans sergileyebilmesi için temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini bilmeli ve iş koşullarını buna göre düzenlemelidir. Nitekim giriş bölümünde söz edildiği gibi, çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması sadece çalışanların işteki refahını artırmakla kalmamakta, aynı zamanda kurumun verimliliğini de artırmaktadır. Özellikle kurumların insan kaynakları birimleri, bu ölçeği kullanarak elde ettikleri verilerle işte verimliliği sağlamak üzere yol haritası belirleyebilirler. Ayrıca, iş ve kariyer danışmanlığı ile örgüt psikolojisi alanında çalışan araştırmacılar iş doyumu ve iş verimliliğinin temel psikolojik ihtiyaçlar aracılığıyla nasıl artırılabilirliği vb. konularda yapacakları çalışmalarda bu ölçeği kullanabilirler.

5. Kaynakça

- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Cuevas, R., & Lonsdale, C. (2014). Job pressure and ill-health in physical education teachers: The mediating role of psychological need thwarting. *Teaching and Teacher Education*, 37, 101-107. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.10.006>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS Basic concepts, applications, and programming (Multivariate Applications Series)* (2nd ed.). Routledge.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., ... & Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation And Emotion*, 39, 216-236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Colledani, D., Capozza, D., Falvo, R., & Di Bernardo, G. A. (2018). The work-related basic need satisfaction scale: An Italian validation. *Frontiers In Psychology*, 9, 1859. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01859>
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation: The international affective determinations of behavior*. Acad.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- Gagne, M. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15(4), 372-390. <https://doi.org/10.1080/714044203>
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of applied psychology*, 93(1), 48. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.48>
- Gödelek, E. (1988). Üç farklı işkolunun (tekstil, tekstil boya, çimento) psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılması. *Yayımlanmamış doktora tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Güleç, H. (2009). Psikiyatride psikometri: Temel kavramlar. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1(2), 175-186.
- Güler, M. (1990). Endüstri işletmelerinin iş doyumunu ve depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi. *Yayımlanmamış doktora tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hambleton, R.K., & Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*,

I(1), 1-30.

- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(21), 1789-1805. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1993.tb01066.x>
- Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation and employee-supervisor discrepancies in a psychiatric vocational rehabilitation setting. *Rehabilitation Psychology*, 37(3), 175. <https://doi.org/10.1037/h0079104>
- Kline, R. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446268261>
- Latham, G. P., & Budworth, M. H. (2006). The effect of training in verbal self-guidance on the self-efficacy and performance of Native North Americans in the selection interview. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 516-523. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.11.005>
- Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (1995). The need to belong. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.4324/9780367198459-REPRW57-1>
- Leroy, H., Anseel, F., Gardner, W. L., & Sels, L. (2015). Authentic leadership, authentic followership, basic need satisfaction, and work role performance: A cross-level study. *Journal Of Management*, 41(6), 1677-1697. <https://doi.org/10.1177/0149206312457822>
- Leveresen, I., Danielsen, A. G., Birkeland, M. S., & Samdal, O. (2012). Basic psychological need satisfaction in leisure activities and adolescents' life satisfaction. *Journal of Youth And Adolescence*, 41, 1588-1599. <https://doi.org/10.1007/s10964-012-9776-5>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Lynch Jr, M. F., Plant, R. W., & Ryan, R. M. (2005). Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(4), 415. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.36.4.415>
- Reinboth, M., & Duda, J. L. (2006). Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: A longitudinal perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(3), 269-286. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2005.06.002>
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089-2113. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb02065.x>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 957-977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks.

- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal Of Management*, 42(5), 1195-1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>
- Zhang, Y., & Chen, C. C. (2013). Developmental leadership and organizational citizenship behavior: Mediating effects of self-determination, supervisor identification, and organizational identification. *The Leadership Quarterly*, 24(4), 534-543. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.03.007>

Ek 1.

İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler son bir yılda işinize yönelik duygularınızla ilgilidir (Bir yıldan az bir süredir bu işte çalışıyorsanız, bu işte bulunduğunuz süre boyunca geçerlidir). Lütfen bu işteki deneyimlerinizi göz önüne alarak ifadelerin her birinin sizin için ne kadar doğru olduğunu belirtiniz. Yöneticinizin bu ifadelere nasıl cevap verdiğinizi asla bilemeyeceğini unutmayınız. İşteyken...	1	2	3	4	5	6	7
	Hiç doğru değil			Biraz doğru			Çok doğru
1. İşimin nasıl yapılacağına karar vermek için kendimi donanımlı hissediyorum.							
2. Birlikte çalıştığım insanları gerçekten seviyorum.							
3. İşteyken kendimi çok fazla yetkin hissetmiyorum.							
4. İş yerindeki insanlar bana yaptığım işte iyi olduğumu söylerler.							
5. İş yerinde baskı hissediyorum.							
6. İş yerindeki insanlarla iyi anlaşırım.							
7. İş yerinde çoğu zaman kendi kendime vakit geçiririm.							
8. İşle ilgili görüşlerimi özgürce ifade ediyorum.							
9. Birlikte çalıştığım insanları arkadaşım olarak görüyorum.							
10. İşimde ilgi çekici yeni beceriler öğrenebilirim.							
11. İşteyken bana söyleneni yapmak zorundayım.							
12. Çalışırken çoğu zaman bir başarı duygusu hissediyorum.							
13. İş yerinde duygularım dikkate alınır.							
14. İşimde ne kadar yetenekli olduğumu gösterme şansım pek olmuyor.							
15. İş arkadaşlarım beni önemser.							
16. İş yerinde yakın olduğum çok fazla insan yok.							
17. İş yerinde doğal davranabildiğimi hissediyorum.							
18. Birlikte çalıştığım insanlar beni pek sevmiyor gibi görünüyor.							
19. Çalışırken çoğu zaman kendimi çok yetenekli hissetmiyorum.							
20. İşimi nasıl yapacağıma kendim karar vermem için fazla fırsat yok.							
21. İş yerindeki insanlar bana karşı oldukça cana yakın davranıyor.							