

Odyologların kariyer hedef tutarsızlığının mesleki motivasyona etkisinin incelenmesi

Tuyan Sinem ÖKSÜZ¹, Yiğitcan PERKER²

¹İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Odyoloji Anabilim Dalı

²Bahçeşehir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Dil ve Konuşma Terapisi Bölümü

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı odyologların kariyer hedef tutarsızlıklarını inceleyerek iş motivasyonu düzeylerini odyologların gözünden ortaya koymaktır.

Gereç ve Yöntem: Bu çalışma bilgilendirilmiş onam formunu doldurmuş, çalışmaya gönüllü 99 lisans, 52 lisansüstü mezunu toplamda 151 odyolog ile yapılmış olup, bu kişilerin kariyer hedef tutarsızlıklarının ve iş motivasyonu düzeylerinin belirlenmesine yönelik Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği tek boyutlu ve 12 soruluk bir ölçektir. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ise; "Motive Olmama", "İçsel Motivasyon", "Dışsal Düzenleme-Sosyal", "Kişisel Düzenleme", "Dışsal Düzenleme-Maddesel" ve "İçe Yansıtılan Düzenleme" olmak üzere, 6 ayrı alt boyuttan ve 19 maddeden oluşmaktadır. Çevrim içi forma dönüştürülen ölçek ve formlar internet ortamında odyologlar ile paylaşılarak, elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 27 programı kullanılarak yapılmıştır.

Bulgular: Yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, odyoloji alanındaki deneyim ve farklı alan deneyimi gibi değişkenler ile yapılan istatistiksel analiz sonucunda odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu toplam puanları arasında anlamlı ilişki bulunamayıp, yalnızca öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık incelendiğinde lisans mezunu odyologların kariyer hedef tutarsızlıklarının lisansüstü gruptan yüksek, iş motivasyonu düzeyinin ise lisansüstü grubun lisans grubundan yüksek olduğu görülmüştür.

Sonuç: Odyologların kariyer hedef tutarsızlıklarının minimize edilmesi adına erken yıllarda mesleki bilgi seminerleri düzenlenmesinin ve iş motivasyonunun yükseltilmesi adına içsel tatmin sağlanması ve dış etkenler ile ödüllendirilmesinin motivasyon sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: motivasyon, kariyer, hedef, odyolog, odyoloji

ABSTRACT

Investigation of the impact of audiologists' career goal inconsistency on professional motivation

Aim: The aim of this study is to investigate audiologists' career goal inconsistencies and elucidate their levels of job motivation from the perspective of audiologists.

Materials and Methods: This study involved 151 audiologists, comprising 99 undergraduate and 52 graduate volunteers who completed an informed consent form. The study utilized the Career Goal Inconsistency Scale and the Multidimensional Job Motivation Scale to determine participants' career goal inconsistencies and job motivation levels, respectively. The Career Goal Inconsistency Scale is a unidimensional scale consisting of 12 items. The Multidimensional Job Motivation Scale comprises six sub-dimensions and 19 items, namely "Lack of Motivation," "Intrinsic Motivation," "External Regulation-Social," "Personal Regulation," "External Regulation-Material," and "Introjected Regulation." The scales and forms were converted into online format and shared with audiologists via the internet. Data analysis was conducted using IBM SPSS 27 software.

Results: Statistical analysis of variables such as age, gender, educational background, experience in audiology, and experience in different fields revealed no significant relationship between audiologists' career goal inconsistencies and job motivation total scores. However, a significant difference was found only concerning educational background. Upon examination of this difference, it was observed that undergraduate audiologists exhibited higher levels of career goal inconsistencies compared to graduate audiologists, while graduate audiologists demonstrated higher levels of job motivation compared to their undergraduate counterparts.

Conclusion: It is suggested that organizing professional knowledge seminars in the early stages of audiologists' careers may help minimize career goal inconsistencies, while fostering intrinsic satisfaction and rewarding external factors may enhance job motivation.

Keywords: motivation, career, goal, audiologist, audiology

Cite this article as: Öksüz, T.S, Perker, Y. (2024). Odyologların Kariyer Hedef Tutarsızlığının Mesleki Motivasyona Etkisinin İncelenmesi. Turk J Audiol Hearing Res 2024;7(1):1-8

GİRİŞ

Odyoloji, işitme ve denge ile ilgili incelemelerde bulunan bilim dalına denir. Odyolog ise; odyoloji lisans eğitimi veren fakültelerden veya yüksekokullardan mezun olup, denge ve işitme ile ilgili ölçüm sonuçlarını yorumlayan, rehabilite eden ve gerekli uzmanlara yönlendiren meslek mensubuna verilen isimdir (American Speech-Language-Hearing Association, 2023). Odyolog unvanına sahip kişiler; devlet kuruluşlarında, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde, özel kliniklerde, eğitim ve araştırma hastanelerinde görev yapabilmektedir. Aynı zamanda lisansüstü eğitimlerine de devam ederek hem özel sektörlerde hem de akademik olarak iki alanda da ilerlemek için hedef oluşturabilmektedirler.

Kariyer, sözlükteki ifadesiyle “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” anlamına gelmektedir. İnsan kaynakları literatürü incelendiğinde ise bireyin hayatı boyunca yapmış olduğu işlerde edinmiş olduğu tecrübeler kariyer adı verilmektedir (DeCenzo, Robbins, & Verhulst, 2010). Kariyer ile ilgili iki temel görüş vardır. Bunlardan biri, örgütsel bakış açısı olup, örgütlerin hedefleri doğrultusunda çalışmayı benimser. İkincisi ise bireyin temel ihtiyaçlarının belirlenip, kendisinin buna göre yol izlemesi gerektiğine dair görüş olan bireysel bakış açısıdır (Çeşmeci, Çalışkan, & Özsoy, 2020). Bu çalışmada kariyer kavramı yalnızca bireysel bakış açısı doğrultusunda ele alınmış olup, kariyer hedefi ise bireysel kariyer hedefi olarak değerlendirilmektedir.

Kariyer hedefleri, kişi tarafından gelecek zamanda varılmak istenen kariyer durumlarının iç temsilleri olarak tanımlanmaktadır. (Austin & Vancouver, 1996). Kişiler bu süreç içerisinde kariyerleriyle ilgili çeşitli hedefler belirlemede, bu hedefleri sürekli olarak düzenlemekte ve belirlediği hedeflere ulaşmak için çaba sarf etmektedir (Dijksterhuis & Aarts 2010; Öztemel, 2012). Bireylerin belirledikleri kariyer hedefleri ve bu hedeflerin kolay elde edilebilir düzeyde olup olmadığı yaşanabilecek kariyer hedef tutarsızlığı bakımından önemli bir durumdur. Kariyer hedefinin belirlenmesi kişinin sosyal ve psikolojik durumuna göre şekillenebilen bir durum olabilmektedir. Bunun yanı sıra kişinin bulunduğu ülkenin sosyo-demografik yapısı, gelişmişlik seviyesi, eğitim stratejisi, aile, çevre vb. faktörler kariyer hedefini etkileyebilecek dışsal faktörlere örnek olabilecekken; kişilik özelliği, kişiliği, yetenekleri, ilgileri, inançları, tutumları yani kısaca öznel olabilecek her türlü özellikler kariyer hedefini etkileyebilecek içsel unsurlardandır (Can, Akgün, & Kavuncubaşı, 2001; Şimşek, & Çelik, 2009).

Motivasyon, bireyin kendisini harekete geçirerek isteklerini elde etmek için çabalamasına olan arzudur. İş motivasyonu ise, çalışan birey ile çalışan bireyin iş ortamı arasındaki etkileşimi yansıtır. İş motivasyonu, örgütsel hedeflere ulaşılması adına çalışan kişinin çabalama ve çabasını sürdürme adına ne denli isteği olduğu ile ilgili bir kavramdır (Li vd., 2014). Motivasyon ile ilgili birçok kuram bulunmakla birlikte literatür

incelendiğinde en çok dikkat çeken Deci & Ryan (1985)'nin Öz Belirleme Kuramı'dır. Öz Belirleme Kuramı'na göre motive olamama, içsel motivasyon ve dışsal motivasyon olmak üzere üç tür motivasyon vardır. Motive olamama bir etkinliğe karşı motivasyon eksikliğini, içsel motivasyon kişinin ilginç bulduğu işi isteyerek ve keyif alarak yapmasını, dışsal motivasyon ise dışarıdan kazanılmak istenen sonuçlar doğrultusunda harekete geçmeyi ifade etmektedir. Bu kurama göre çalışan kişiler özerk motivasyonla çalıştıklarında daha verimli olmaktadır. İç ve dış baskı olarak kontrollü motivasyon sağladıklarında ise çalışan, daha az verim ve başarı göstermektedir (Köse, 2019).

İlgili literatür incelendiğinde kariyer hedef tutarsızlığı ile iş motivasyonu arasında değerlendirme yapan çalışma bulunmamakla birlikte bu çalışmayı odyologlar üzerinden incelemenin alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı odyologların kariyer hedeflerinin tutarsızlık durumu ve bu tutarsızlık olması durumunda odyologlardaki iş motivasyonuna etkisini incelemektir. Araştırmada çalışan kişilerin iş motivasyonu seviyeleri Öz Belirleme Kuramı kapsamında ele alınmıştır.

Araştırma gerçekleştirilirken aşağıda verilen alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
2. Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu düzeyleri öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu düzeyleri odyoloji alanındaki deneyimlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu düzeyleri daha önce farklı alanda çalışmalarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemeyi konu alan bu çalışma nicel bir araştırma olup ilişkisel tarama modeline dayalı bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi anlamayı ve bu ilişkinin ne düzeyde olduğunu anlamayı amaçlar (Karasar, 2007).

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Türkiye’de mesleğiyle ilgili en az bir kez staj deneyimi edinmiş ve/veya alanda çalışan 99 lisans mezunu ve 52 lisansüstü mezunu olmak üzere toplam 151 odyolog oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler araştırmacı tarafından oluşturulan “Demografik Bilgi Formu”, Yam, Alkın, & Barut (2020) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği” ve Çivilidağ, & Şekercioğlu (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler için kullanım izni gerekmektedir.

Demografik Bilgi Formu: Hazırlanan bu formda odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonuna etkili olabileceği düşünülen, katılımcıların cinsiyeti, yaşı, öğrenim durumu, odyoloji alanındaki deneyimi, daha önce farklı alanda çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur.

Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği: Bu ölçeğin orijinal formu tek boyut ve 12 maddeden olmak üzere Creed & Hood (2015) tarafından geliştirilmiş olup; Yam vd. bu ölçeği 2020 yılında Türk kültürüne uyarlamışlardır. Ölçekte ters madde bulunmamakla birlikte, bu test yedili Likert tipinde bir testtir. Testte kariyer gelişim süreci ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. 1) Çok az, 7) Çok fazla olmak üzere katılımcılardan seçeneklerin birinin işaretlenmesi istenmektedir. Bu testte en az 12 puan, en fazla 84 puan alınmaktadır. Testten alınan puan yükseldikçe kariyer hedef tutarsızlığının da arttığı yorumu yapılmaktadır.

Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin, & Malorni (2010) tarafından geliştirilen bu ölçek Çivilidağ & Şekercioğlu (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Bu ölçekte altı alt boyut bulunmakta ve 19 ifade yer almaktadır. Bu alt boyutlar; motive olamama, dışsal düzenleme-maddesel, dışsal düzenleme-sosyal, içsel düzenleme, kendine yansıtma ve içsel motivasyon’dur. Ölçekteki ifadeler beşli likert tipi ile yanıt aranmaktadır. Ölçekte; 1) Hiç katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Kararsızım, 4) Katılıyorum, 5) Tamamen katılıyorum seçenekleri yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS 27.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. Veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin programa girişi sağlanmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını anlamak için Çarpıklık-

Basıklık değerlerine bakılmıştır. Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılımı sebebiyle iki grup arası karşılaştırmalarda kullanılan bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. İkili grup karşılaştırmalarında p değerinin 0,05’in altında olduğu durumlar, çoklu grup karşılaştırmalarında p değerinin 0,01’in altında olduğu durumlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Etik Kurul İzni

Araştırmamız için İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu’nun 21.12.2023 tarihli ve 2023/10 sayılı kararı ile etik uygunluk onayı alınmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın amaçlarına göre elde edilen bulgular bu bölümde sunulmuştur.

Tablo 1’de araştırmaya katılanların demografik özellikleri verilmiştir. Tablo 1’e göre katılımcıların %67,5’u 20-25 yaş, %32,5’u 26-30 yaş aralığında; %14,6’sı erkek, %85,4’ü kadın; %65,6’sı lisans mezunu, %34,4’ü lisansüstü mezunu; %92,7’si 0-5 yıl aralığında deneyime sahip, %7,3’ü 6-10 yıl aralığında deneyime sahip; %64’si daha önce farklı alanda çalışmamış, %35,8’i daha önce farklı alanda çalışmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri

		n	%
Yaş	20-25	102	67,5
	26-30	49	32,5
Cinsiyet	Erkek	22	14,6
	Kadın	129	85,4
Öğrenim Durumu	Lisans	99	65,6
	Lisansüstü	52	34,4
Deneyim	0-5 yıl	140	92,7
	6-10 yıl	11	7,3
Daha önce farklı alanda çalışma durumu	Evet	54	35,8
	Hayır	97	64,2

n: Katılımcı sayısı

Tablo 2. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarına ilişkin betimsel istatistikler

	Alt Boyut	n	\bar{x}	SS	α
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği		151	39,21	17,04	,938
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	Motive Olmama	151	6,89	4,48	,844
	İçsel Motivasyon	151	11,99	4,72	,752
	Dışsal Düzenleme- Sosyal	151	9,07	4,72	,804
	Kişisel Düzenleme	151	15,44	4,54	,840
	Dışsal Düzenleme-Maddesel	151	10,15	4,38	,617*
	İçe Yansıtılan Düzenleme	151	16,05	4,05	,749
	Toplam Puan	151	69,60	13,38	,711

n: Katılımcı Sayısı; \bar{x} : Toplam puan; SS: Standart Sapma; α : Cronbach’ Alpha değeri

Tablo 3. Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bulgular

		Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	r	,07
	p	,39
Motive Olmama	r	,568
	p	<,001*
İçsel Motivasyon	r	-,238
	p	,003*
Dışsal Düzenleme-Sosyal	r	,301
	p	<,001*
Kişisel Düzenleme	r	-,310
	p	<,001*
Dışsal Düzenleme-Maddesel	r	,156
	p	,056
İçe Yansıtılan Düzenleme	r	-,293
	p	<,001*

r: Korelasyon Katsayısı; p*: İstatistiksel Anlamlılık

Tablo 2’de araştırmada kullanılan Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği’ne ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir. Tablo 2’de belirtildiği üzere Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği toplam puanı $\bar{x}=39,21$, $SS=17,04$, $\alpha=0,938$; Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı $\bar{x}=69,60$, $SS=13,08$, $\alpha=0,711$ ‘dir. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği alt boyutlarında ise: “Motive Olmama” alt boyut puanı $\bar{x}=6,89$, $SS=4,48$, $\alpha=844$; “İçsel Motivasyon” alt boyut puanı $\bar{x}=11,99$, $SS=4,72$, $\alpha=0,752$; “Dışsal Düzenleme- Sosyal” alt boyut puanı $\bar{x}=9,07$, $SS=4,72$, $\alpha=0,804$; “Kişisel Düzenleme” alt boyut puanı $\bar{x}=15,44$, $SS=4,54$, $\alpha=0,840$; “Dışsal Düzenleme-Maddesel” alt boyut puanı ortalaması $\bar{x}=10,15$, $SS=4,38$, $\alpha=0,617$; “İçe Yansıtılan Düzenleme” alt boyut puanı ise $\bar{x}=16,05$, $SS=4,05$, $\alpha=0,749$ ‘dur.

Tablo 3’te odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiş, elde edilen sonuçlar verilmiştir. Kariyer Hedef Tutarsızlığı ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,01$). Kariyer Hedef Tutarsızlığı ölçeğinin Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeğinin alt boyutları ile ilişkisi incelendiğinde ise “Motive Olmama” alt boyutu ile orta düzeyde pozitif; “İçsel Motivasyon” alt boyutu ile çok zayıf düzeyde negatif; “Dışsal Düzenleme-Sosyal” alt boyutu ile zayıf düzeyde pozitif; “Kişisel Düzenleme” alt boyutu ile zayıf düzeyde negatif; “İçe Yansıtılan Düzenleme” alt boyutu ile zayıf düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,01$). Kariyer Hedef Tutarsızlığı ve “Dışsal Düzenleme-Maddesel” alt boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,01$).

Tablo 4. Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bulgular

	Yaş	n	\bar{x}	SS	p
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği	20-25	102	39,90	16,810	,47
	26-30	49	37,76	17,699	
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	20-25	102	69,33	13,701	,72
	26-30	49	70,14	12,827	
Motive Olmama	20-25	102	6,47	4,039	,09
	26-30	49	7,78	5,237	
İçsel Motivasyon	20-25	102	11,94	4,263	,85
	26-30	49	12,10	5,621	
Dışsal Düzenleme-Sosyal	20-25	102	9,42	4,576	,18
	26-30	49	8,33	4,993	
Kişisel Düzenleme	20-25	102	15,32	4,383	,64
	26-30	49	15,69	4,887	
Dışsal Düzenleme-Maddesel	20-25	102	10,36	4,391	,40
	26-30	49	9,71	4,392	
İçe Yansıtılan Düzenleme	20-25	102	15,81	3,999	,31
	26-30	49	16,53	4,179	

n: Katılımcı Sayısı; \bar{x} : Toplam puan; SS: Standart Sapma; p: İstatistiksel Anlamlılık**Tablo 5.** Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bulgular

	Cinsiyet	n	\bar{x}	SS	p
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği	Erkek	22	39,68	17,475	,90
	Kadın	129	39,12	17,073	
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	Erkek	22	71,32	12,767	,52
	Kadın	129	69,30	13,515	
Motive Olmama	Erkek	22	8,82	4,479	,03*
	Kadın	129	6,57	4,423	
İçsel Motivasyon	Erkek	22	11,95	5,094	,97
	Kadın	129	12,00	4,684	
Dışsal Düzenleme-Sosyal	Erkek	22	9,86	5,701	,39
	Kadın	129	8,93	4,552	
Kişisel Düzenleme	Erkek	22	14,68	3,969	,40
	Kadın	129	15,57	4,631	
Dışsal Düzenleme-Maddesel	Erkek	22	10,86	4,004	,41
	Kadın	129	10,03	4,453	
İçe Yansıtılan Düzenleme	Erkek	22	15,14	3,454	,25
	Kadın	129	16,20	4,145	

n: Katılımcı Sayısı; \bar{x} : Toplam puan; SS: Standart Sapma; p*: İstatistiksel Anlamlılık

Tablo 4’te odyologların yaşa göre kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu düzeyleri gösterilmektedir. Yapılan analiz sonucunda Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyut puanları arasında yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 5’te odyologların cinsiyete göre Kariyer Hedef Tutarsızlığı ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği’nden aldıkları puanlar gösterilmektedir. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği’nden aldıkları puanlar

Tablo 6. Odyologların öğrenim durumuna göre kariyer hedef tutarsızlığı ölçeği ve çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği'nden aldıkları puanların karşılaştırması.

	Öğrenim Durumu	n	\bar{x}	SS	p
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği	Lisans	99	42,39	16,777	,00*
	Lisansüstü	52	33,13	16,103	
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	Lisans	99	67,80	13,917	,02*
	Lisansüstü	52	73,02	11,691	
Motive Olmama	Lisans	99	7,23	4,810	,20
	Lisansüstü	52	6,25	3,757	
İçsel Motivasyon	Lisans	99	11,37	4,498	,03*
	Lisansüstü	52	13,17	4,969	
Dışsal Düzenleme-Sosyal	Lisans	99	8,79	4,660	,32
	Lisansüstü	52	9,60	4,852	
Kişisel Düzenleme	Lisans	99	15,02	4,714	,11
	Lisansüstü	52	16,25	4,111	
Dışsal Düzenleme-Maddesel	Lisans	99	9,83	4,336	,21
	Lisansüstü	52	10,77	4,462	
İçe Yansıtılan Düzenleme	Lisans	99	15,56	4,185	,04*
	Lisansüstü	52	16,98	3,665	

n: Katılımcı Sayısı; \bar{x} : Toplam puan; SS: Standart Sapma; p*: İstatistiksel Anlamlılık

Tablo 7. Odyologların odyoloji alanındaki deneyimlerine göre kariyer hedef tutarsızlığı ve çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği'nden aldıkları puanların karşılaştırması.

	Deneyim	n	\bar{x}	SS	p
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği	0-5 yıl	140	39,47	17,131	,49
	6-10 yıl	11	35,82	16,744	
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	0-5 yıl	140	69,29	13,538	,32
	6-10 yıl	11	73,45	11,076	
Motive Olmama	0-5 yıl	140	6,83	4,491	,52
	6-10 yıl	11	7,73	4,563	
İçsel Motivasyon	0-5 yıl	140	12,01	4,763	,90
	6-10 yıl	11	11,82	4,468	
Dışsal Düzenleme-Sosyal	0-5 yıl	140	9,11	4,729	,65
	6-10 yıl	11	8,45	4,886	
Kişisel Düzenleme	0-5 yıl	140	15,34	4,597	,30
	6-10 yıl	11	16,82	3,628	
Dışsal Düzenleme-Maddesel	0-5 yıl	140	10,11	4,348	,70
	6-10 yıl	11	10,64	5,065	
İçe Yansıtılan Düzenleme	0-5 yıl	140	15,89	4,085	,09
	6-10 yıl	11	18,00	3,256	

n: Katılımcı Sayısı; \bar{x} : Toplam puan; SS: Standart Sapma; p*: İstatistiksel Anlamlılık

arasında sadece “Motive Olmama” alt boyutunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). “Motive Olmama” alt boyutunda erkek odyologların puanının ($\bar{x}=4,479$), kadın odyologların puanına ($\bar{x}=4,423$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6’da odyologların öğrenim durumlarına göre Kariyer Hedef Tutarsızlığı ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği’nden aldıkları puanların karşılaştırmaları gösterilmektedir. Yapılan analiz sonucunda Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği’nin toplam puanları ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği’nin “İçsel Motivasyon” ve “İçe Yansıtılan Düzenleme” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği toplam puanında lisans mezunu odyologların

ortalamaları ($\bar{x}=42,39$) lisansüstü mezunu odyologların ortalamalarından ($\bar{x}=33,13$) yüksek bulunmuştur. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanında lisansüstü mezunu olan odyologların ortalamaları ($\bar{x}=73,02$), lisans mezunu odyologların ortalamalarından ($\bar{x}=67,80$) yüksek bulunmuştur. “İçsel Motivasyon” alt boyutunda lisansüstü mezunu olan odyologların puan ortalamaları ($\bar{x}=13,17$), lisans mezunu olan odyologlardan ($\bar{x}=11,37$) yüksek bulunmuştur. “İçe Yansıtılan Düzenleme” alt boyutunda ise lisansüstü mezunu olan odyologların puan ortalamaları ($\bar{x}=16,98$) lisans mezunu olan odyologların puan ortalamalarından ($\bar{x}=15,56$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 7’de odyologların odyoloji alanındaki deneyimlerine göre Kariyer Hedef Tutarsızlığı ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeklerinden aldıkları puanların karşılaştırmaları

Tablo 8. Odyologların farklı alanlardaki deneyimlerine göre kariyer hedef tutarsızlığı ve çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği'nden aldıkları puanların karşılaştırması.

	Farklı alanda çalışma durumu	n	\bar{x}	SS	p
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği	Evet	54	39,61	18,656	,82
	Hayır	97	38,98	16,224	
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	Evet	54	68,35	14,969	,39
	Hayır	97	70,29	12,447	
Motive Olmama	Evet	54	6,85	4,631	,93
	Hayır	97	6,92	4,429	
İçsel Motivasyon	Evet	54	12,07	5,298	,87
	Hayır	97	11,95	4,407	
Dışsal Düzenleme-Sosyal	Evet	54	8,74	5,066	,53
	Hayır	97	9,25	4,544	
Kişisel Düzenleme	Evet	54	14,78	5,061	,18
	Hayır	97	15,81	4,204	
Dışsal Düzenleme-Maddesel	Evet	54	10,20	4,132	,91
	Hayır	97	10,12	4,544	
İçe Yansıtılan Düzenleme	Evet	54	15,70	4,407	,44
	Hayır	97	16,24	3,862	

n: Katılımcı Sayısı; \bar{x} : Toplam puan; SS: Standart Sapma; p*: İstatistiksel Anlamlılık

gösterilmektedir. Yapılan analiz sonucunda Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyut puanları arasında odyoloji alanındaki deneyime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 8'de odyologların farklı alanda çalışma durumuna göre Kariyer Hedef Tutarsızlığı ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeklerinden aldıkları puanların karşılaştırmaları gösterilmektedir. Yapılan analiz sonucunda Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyut puanları arasında farklı alanlardaki deneyime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

TARTIŞMA

Bu bölümde katılımcıların Kariyer Hedef Tutarsızlığı ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği'ne verdikleri cevapların istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulguların yorumlanması ve bu bulguların konu ile ilgili yapılmış çalışmalardan elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılarak incelenmesine yer verilmiştir.

Çalışmamızda Kariyer Hedef Tutarsızlığı ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kariyer Hedef Tutarsızlığı ile Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise kariyer hedef tutarsızlığı ile Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeğinin "Motive Olmama" alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunması motivasyon eksikliğinden dolayı kariyer hedefini tutturma konusunda problemler yaşanabildiğini; "İçsel Motivasyon" alt boyutu arasında çok zayıf düzeyde negatif ve anlamlı ilişki bulunması kişinin özerk bir şekilde, kendiliğinden ve keyifle motive olması sonucu kariyer hedef tutarsızlığının azaldığını; "Dışsal

Düzenleme-Sosyal" alt boyutu arasında zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunması sosyal anlamda dış etkenlerin (ödül, ceza, eleştiri vb.) kariyer hedef tutarsızlığı yaşanması konusunda etkili olduğunu; "Kişisel Düzenleme" alt boyutu arasında zayıf düzeyde negatif ve anlamlı ilişki bulunması bireylerin kişisel olarak o işe kişisel olarak anlam ve önem yüklemelerine bağlı olarak kariyer hedef tutarsızlığı yaşama düzeylerinin azaldığını ve "İçe Yansıtılan Düzenleme" alt boyutu arasında zayıf düzeyde negatif ve anlamlı ilişki bulunması ise kişilerin kendilerini kötü hissetmemek adına gösterdikleri iş motivasyonu arttıkça kariyer hedef tutarsızlıklarının azaldığını göstermektedir.

Çalışmamızda Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği ile Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ve ölçeğin alt boyutları arasında yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum kariyer hedef tutarsızlığı ile iş motivasyonu arasındaki ilişkide yaşın belirleyici bir kriter olmadığını göstermektedir. Kariyer hedef tutarsızlığının incelendiği çalışmalar için Creed & Hood (2015) ve Özaltın (2020)'in çalışmaları bu bulguyu desteklerken; Kusan, Çakıcı, & Çankaya (2021) üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında psikolojik iyi oluş ile kariyer hedef tutarsızlığı düzeyi arasında yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu bildirmişlerdir. Çalışmalarda birbiri ile çelişen bu sonuçlar çalışmanın örnekleme göre çeşitli sonuçlar elde edilebileceğini, ileride yapılacak araştırmaların bu konuyu daha detaylı bir şekilde ele alması gerekliliğini göstermektedir. İş motivasyonunun incelendiği çalışmalar için ise Ildız (2009), Akbudak (2013) ve Konca (2021)'nin çalışmaları bulgumuzu desteklemekte olup Geyik (2016) 18-24 yaş aralığında olanların iş motivasyonu düzeylerinin daha yüksek olduğunu; Güner (2016) 21-26 yaş grubu çalışanların motivasyon düzeyinin 45 yaş ve üzerine göre daha yüksek olduğunu; Arslan (2013)

ise 30 yaş ve altında olan sağlık çalışanlarının iş motivasyonu puanlarında “Kişisel Düzenleme” ve “İçe Yansıyan Düzenleme” alt boyutlarından daha yüksek puanlar aldıklarını bildirmiştir. Bu bulgular, kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak ve bu konuda gelecekte yapılacak araştırmalar için önemli bir temel oluşturmaktadır. Ayrıca, yaşı bu ilişkiyi nasıl etkilediğini anlamak için daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Çalışmamızda Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyut puanları arasından sadece “Motive Olmama” alt boyutunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş olup erkeklerin ortalaması kadınlara göre yüksek çıkmıştır. Creed & Hood (2015), Akmal, Creed, Hood, & Duffy, vd. (2021) ve Kusan vd. (2021), çalışmalarında kariyer hedef tutarsızlığı ile cinsiyet arasında anlamlı fark olmadığını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar, çalışmamızın sonuçları ile örtüşmektedir. Çiğdem (2023) yaptığı çalışma sonucunda erkeklerin iş motivasyonu düzeylerinin “Motive Olmama” alt boyutunda kadınlardan yüksek düzeyde bulunduğu bildirilmiştir. Bu durum erkeklerin iş motivasyonu konusunda motivasyon eksikliği yaşama eğiliminde olduklarını gösterirken, kadınların daha az düzeyde motivasyon eksikliği yaşadığını işaret etmektedir. Buna zıt bir düşünce olarak Geyik (2016) ve Atasoy (2021) kadınların iş motivasyonu düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Abbasoğlu (2015), Keklik & Coşkun (2013) ve Konca (2021) ise sağlık çalışanlarının motivasyon düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini raporlamışlardır. Bu bulgular kariyer hedef tutarsızlığı ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin ve cinsiyetin bu ilişkiye etkisini anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermekte olup farklı sektörlerde yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçların tutarsızlığı konunun daha derin incelenmesi gerekliliğini vurgulamaktadır.

Çalışmamızda Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanlarında, “İçsel Motivasyon” ve “İçe Yansıtılan Düzenleme” alt boyutlarında öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda lisans mezunu odyologların lisansüstü odyologlardan daha fazla kariyer hedef tutarsızlığı yaşadıkları söylenebilir. Bunun; lisans mezunu kişilerin iş deneyimlerinin, lisansüstü mezunu kişilere kıyasla daha az olabileceği ve bundan dolayı meslek içerisinde kariyer hedeflerine ulaşabilme durumlarını yorumlamak adına aynı süreyi geçirmemiş olma durumları yüzünden olabileceği düşünülebilir. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanında, “İçsel Motivasyon” ve “İçe Yansıtılan Düzenleme” alt boyutlarında lisansüstü mezunu olan odyologların lisans mezunu olan odyologlara kıyasla iş motivasyonu düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi olarak mesleki eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak kişilerin içerisinde buldukları alana dair ilgilerinin artıyor olabileceği düşünülebilir. Çiğdem (2023) lise ve altı mezunu olanların iş motivasyonu ölçeğinin Dışsal Düzenleme-Maddesel alt boyutunda

lisans mezunlarına göre yüksek sonuç bulmuştur. Bu sonucun maddi ödüller ve dışsal faktörler üzerinden şekillenebileceği şeklinde yorum bildirmiştir. Geyik (2016) doktora mezunu olanların iş motivasyonu düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğunu aktarmıştır. Abbasoğlu (2015) lisans/doktora mezunu olanların iş motivasyonu düzeylerinin ilköğretim/lise mezunlarına göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Karakaya ve Ay (2007) yaptıkları çalışmada eğitim değişkeninin iş motivasyonu üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğunu, eğitim seviyesi arttıkça motivasyonun da arttığını aktarmışlardır. Güner (2016) ve Atasoy (2021) çalışmasında eğitim durumu ile motivasyon arasında anlamlı fark belirlemedilerdir. Bu bulgular, öğrenim durumunun iş motivasyonu ve kariyer hedef tutarsızlığı üzerinde karmaşık bir etkiye sahip olduğunu ve bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Ayrıca, eğitim düzeyinin iş motivasyonunu nasıl etkilediğini anlamak için farklı sektörlerde ve farklı gruplarda daha geniş kapsamlı çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Çalışmada, Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyut puanları arasında odyoloji alanındaki deneyime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Alan yazında kariyer hedef tutarsızlığını iş alanındaki deneyimle ilişkilendiren bir çalışma bulunamamıştır. İş motivasyonu düzeyinin iş deneyimine göre “Dışsal Düzenleme-Maddesel” ve “İçe Yansıtılan Düzenleme” alt boyutlarında 10 yıldan fazla çalışan katılımcıların diğer gruplara göre ortalamalarının anlamlı bir şekilde düşük olduğunu raporlamıştır. Çiğdem (2023) ise 1 yıl ve altı süredir çalışanların “İçe Yansıtılan Düzenleme” alt boyut puanlarının 11-15 yıl arası çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bildirilmiştir. Yapılan bu çalışmada “İçe Yansıtılan Düzenleme” alt boyut puanının odyoloji alanındaki deneyime göre anlamlı fark bulunmasa da deneyimi 6-10 yıl olan odyologların, deneyimi 0-5 yıl olan odyologlardan daha motive oldukları ortalamalara bakılarak söylenebilir. Böylece literatürdeki çalışmalar ve çalışmamız göz önüne alındığında meslekte geçen zaman uzadıkça kişinin kendi içerisinde motivasyonunun düştüğü şeklinde yorum yapılabilir.

Çalışmada Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyut puanları arasında daha önce farklı alanlardaki deneyim durumuna göre anlamlı fark bulunmamıştır. Alan yazında daha önce farklı alanlarda deneyimi olan kişilerin kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonu arasında anlamlı farklılığı soruşturan çalışma bulunamamıştır fakat çalışmamızdan yola çıkılarak farklı alanlarda deneyimi olan odyologların kariyer hedef tutarsızlığı puan ortalamalarının daha önce farklı alan deneyimi olmayanlardan yüksek bulunduğu; bunun sebebinin kişilerin farklı alanlarda deneyim elde edip, kariyer beklentilerini ya elde ettiği ya da elde etme umudunun kalmadığı düşüncesiyle kariyer hedefini tutturamama düşüncesiyle yola çıkıyor olabileceği olasılıkları olabilir. Daha önce farklı alanda çalışmamış kişilerin iş motivasyonu düzeylerinin farklı alanda çalışmış olanlardan yüksek bulunduğu; bunun sebebininse farklı alan

deneyimi olmayan kişilerin idealist yaklaşımda bulunuyor olma durumlarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırmamızın temel sınırlılığı örneklem sayısının farklı sektörlerde yapılan çalışmalara göre daha düşük olmasıdır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda örneklem sayısının artırılması önerilmektedir.

SONUÇ

Odyologların kariyer hedef tutarsızlığının iş motivasyonu düzeyine etkisini araştırmayı hedefleyen bu çalışma sonucunda, odyologların ölçek maddelerine vermiş oldukları cevaplar neticesinde kariyer hedef tutarsızlığının ve iş motivasyonu düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre değişim gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu

başlamda bireylere kariyer hedefi belirleme konusunda, kariyer farkındalıklarını arttırmaları ve daha üst seviyelerde kariyer gelişimi izleyebilmeleri adına daha erken yıllarda meslekler hakkında bilgilendirme yapılmasının önemini yanı sıra; kişilerin mesleki yetkinliklerini tanıyabilmeleri ve kariyerlerini ön görüp kariyerlerine hangi yönde devam ettirecekleri adına üniversite yıllarında bilgilendirme sağlayacak kişilerle seminer düzenlenmesi kariyer hedefi belirleme konusunda bireylere yardımcı olacaktır. Bundan yola çıkarak çalışanların motivasyonunu koruyabilmek veya meslek hayatındaki teşviğini sağlayabilmek açısından çalışanlara ödüller verilmeli ve bireyler gösterdikleri çabanın ve emeğin karşılığını aldıklarına içtenlikle emin olarak ve manevi bir doyum sağlayarak motive olabilmelidirler.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışmanın gereç ve yöntem süreçleri için İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'ndan onay alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağışmsız.

Yazar Katkıları: Fikir –TSÖ; Tasarım – TSÖ, YP; Denetleme – TSÖ, YP; Kaynaklar – TSÖ, YP; Veri Toplanması ve/veya İşlenmesi – TSÖ, YP; Analiz ve/veya Yorum – TSÖ, YP; Literatür Taraması – TSÖ; Yazıyı Yazan – TSÖ.

Çıkar Çatışması: Yoktur.

Finansal Destek: Finansal destek kullanılmamıştır.

Ethics Committee Approval: Approval was received from Istanbul Aydın University Social Sciences and Humanities Researches Ethics Board for the materials and methods of this study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – TSÖ; Design – TSÖ, YP; Supervision – TSÖ, YP; Resources– TSÖ, YP; Data Collection and/or Processing – TSÖ, YP; Analysis and/or Interpretation – TSÖ, YP; Literature Search – TSÖ; Writing Manuscript – TSÖ

Conflict of Interest: No conflict of interest.

Financial Disclosure: None

KAYNAKLAR

- Abbasoğlu, Ş. (2015). *İş Görenlerde Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi, Bir Devlet Hastanesi Örneği*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Akbudak, N. (2013). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini, Motivasyonları ve Demografik Faktörleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi; Bir Oteller Grubu Bünyesindeki 5 Yıldızlı Zincir Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Akmal, S. Z., Creed, P. A., Hood, M., & Duffy, A. (2021). The positive career goal discrepancy scale: development and initial validation. *Journal of Career Assessment, 29*(2), 338–354. [CrossRef]
- Arslan, P. L. (2013). *Çalışanların Motivasyonu (Serik Devlet Hastanesi Örneği)*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- American Speech-Language-Hearing Association (2023). *Information for Audiologist*. <https://www.asha.org/aud/>
- Atasoy, E. Ö. (2021). *Yetenek Yönetimi Çalışmalarının Çalışan Motivasyonu Etkisi: Sağlık Çalışanları Örneği*. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Austin, J. T. & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: structure, process, and content. *Psychological Bulletin, 120*, 338–375. [CrossRef]
- Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Creed, P. A. & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment, 23*(2), 308–317. [CrossRef]
- Çeşmeci, N., Çalışkan, N., & Özsoy, A. (2020). Turizm rehberliği öğrencilerinin bireysel kariyer hedefleri ve mesleğe yönelik tutumları. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 28*(2), 852–869. [CrossRef]
- Çiğdem, M. (2023). *Sağlık Çalışanlarında İş Motivasyonunun İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışmaya Tutkununun Aracılık Rolü*. İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çivilidağ, A. & Şekercioğlu, G. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi, 7*(1). [CrossRef]
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management (10. baskı)*. New Jersey: John Wiley & Sons
- Deci, E. & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press. [CrossRef]
- Dijksterhuis, A. & Aarts, H. (2010). Goals, attention, and (un)consciousness. *Annual Review of Psychology, 61*, 467–490. [CrossRef]

- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70*(4), 628–646. [CrossRef]
- Geyik, B. (2016). *Sağlık Kurumlarında Çalışan Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi ve Bir Uygulama*. İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Güner, M. B. (2016). *Çalışanların Yetenek Yönetimi Algısının İş Motivasyonuna Etkisi*. Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- İldız, G. (2009). *İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi*. İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Karakaya, A. & Ay, A. F. (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31*(1), 55–67.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Keklik, B. & Coşkun, U. N. (2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi; hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18*(2), 143–161.
- Konca, İ. (2021). *Sağlık Hizmetlerinde Kalite Standartlarının Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi*. İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- 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. [CrossRef]
- Kusan, M., Çakıcı, H. A., & Çankaya, S. (2021). Üniversite öğrencilerinin kariyer hedef tutarsızlıkları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. İçinde: J. R. Hernandez-Carrion, S. K. Ontunç (Editors), *International Paris Conference On Social Sciences - VI Full Texts Book*. New York, NY: Liberty Publications, 1–9.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., ..., Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open, 4*(6). [CrossRef]
- Özaltın, A. (2020). *Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterliklerinin Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlıklarına Etkisi*. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32*(2), 459–477.
- Şimşek, M. & Çelik, A. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Yam, F. C., Alkin, S., & Barut, Y. (2020). Kariyer hedef tutarsızlık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi, 7*(1), 23–32. [CrossRef]