

## Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması

### Intrinsic Motivation Scale for Employees: The Study of Validity and Reliability

Furkan **BARDAK** [1] Nihal **MAMATOĞLU**[2]

Başvuru Tarihi: 13 Mart 2023

ÖZ

Kabul Tarihi: 19 Eylül 2023

Araştırmanın amacı, çalışanlar için içsel motivasyon ölçeği geliştirerek, geçerlik ve güvenirliliğini sınamaktır. Bu çalışma farklı iş sektörlerinde çalışan 104 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında ölçüt bağıntılı geçerlik için Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ve Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Ölçek uygulamalarından önce çalışanların içsel motivasyonları konusunda 11 derinlemesine görüşme yapılmış, ardından madde havuzu oluşturulmuş ve maddelerin açıklık, akıcılık ve dil kapsamında uzman görüşleri alınarak ölçek uygulanabilir hale getirilmiştir. Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği (ÇİİMÖ) çalışanların içsel motivasyonlarını değerlendiren toplamda 21 maddeden oluşmaktadır. Araştırma verileri uygun istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Direct Oblimin rotasyonu ile yapılan faktör analizi sonunda Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeğinin (ÇİİMÖ) beş faktörü bir yapısı olduğu görülmüştür. Bu faktörlere yüklenen ifadelerin içeriğini yansıtacak şekilde; "fayda", "inanç", "algılanan yetkinlik", "olumsuz duygulanım" ve "zevk/ilgi" şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçeğe ait iç güvenirlilik analizi sonuçları tatmin edici düzeydedir. Ayrıca ÇİİMÖ'nün doğrulayıcı faktör analizi ile beş faktörlü yapısının geçerliliği doğrulanmıştır. Ayrıca ÇİİMÖ'nün ölçüt geçerliliğine bakmak için Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ölçüt olarak alınmış; her iki ölçeğe ait alt ölçekler ve toplam ölçek puanları arasındaki anlamlı ilişkiler raporlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *motivasyon, içsel motivasyon, geçerlik, güvenirlilik*

Received Date: March 13, 2023

ABSTRACT

Accepted Date: September 19, 2023

The aim of the study is to develop an intrinsic motivation scale for employees and to test its validity and reliability. This study was conducted with 104 participants working in different business sectors. The Multidimensional Work Motivation Scale and Demographic Information Form were used for criterion-related validity. Before the scale applications, 11 in-depth interviews were conducted on the intrinsic motivation of the employees, then an item pool was created and the scale was made applicable by taking expert opinions on the clarity, fluency and linguistic scope of the items. The Intrinsic Motivation Scale for Employees (IMSE) consists of a total of 21 items evaluating the intrinsic motivation of employees. Research data were analyzed with appropriate statistical methods. At the end of the factor analysis with Direct Oblimin rotation, it was seen that the Intrinsic Motivation Scale for Employees (IMES) had a five-factor structure. These factors were named as "utility", "belief", "perceived competence", "negative affect" and "pleasure/interest" to reflect the content of the statements loaded on these factors. The results of the internal reliability analysis of the scale were satisfactory. In addition, the validity of the five-factor structure of the CIMS was confirmed by confirmatory factor analysis. In addition, the Multidimensional Work Motivation Scale was taken as a criterion to examine the criterion validity of the JWLS; significant relationships between the subscales and total scale scores of both scales were reported.

**Keywords:** *motivation, intrinsic motivation, validity, reliability*

Atıf  
Cite  
Bardak, F., & Mamatoğlu, N. (2023). Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği: Geçerlilik ve güvenirlilik çalışması. *Humanistic Perspective*, 5 (3), 1072-1097. <https://doi.org/10.47793/hp.1264714>

[1] Doktora | Abant İzzet Baysal Üniversitesi | Lisansüstü Eğitim Enstitüsü | Psikoloji | Bolu | Türkiye | ORCID: 0000-0003-2917-4883 | furkanbardak@yahoo.com

[2] Prof. Dr. | Abant İzzet Baysal Üniversitesi | Lisansüstü Eğitim Enstitüsü | Psikoloji | Bolu | Türkiye | 0000-0003-1375-6782

## GİRİŞ

Örgütler amaçlarına ulaşabilmek için çalışanlarının yüksek düzeyde verimli ve üretken olmasını isterler. Yüksek düzeyde verimli ve üretken çalışan demek aynı zamanda yüksek çalışma motivasyonuna sahip kişi demektir. Motivasyonu yüksek olan çalışan, performansını artırmak için uğraşan şirketin temel sermayesidir (Mihrez ve Thoyib, 2014). Bu durumda çalışanların motivasyonları şirketler için önemli bir konudur.

Motivasyon, çalışanların örgüt içinde karşılaştıkları durumlara gösterdikleri tavidir. Robbins (2003) motivasyonu, bireysel ihtiyaçların tatmin edilmesi ile örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesi yolunda mümkün olan optimum çabanın ortaya konması için gerekli olan istek olarak tanımlamıştır (akt. Mihrez ve Thoyib, 2014). Motivasyon, kişinin arzuladığı bir şeyi yapmasını sağlayan ve örgütü başarılı olmaya iten bir beceridir. Fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarla ortaya çıkan ve amaca ulaştıracak davranışı başlatan bir süreci ifade eden motivasyon kavramı, davranışın yönünü, şiddetini ve süresini belirlemeye hizmet eden enerji verici güçlerin tamamı olarak tanımlanır (Tremblay vd., 2009). Bu bağlamda harekete geçmek için hiçbir ihtiyaç, dürtü ya da güç hissetmeyen kişiler motive olmamış olarak nitelendirilebilirken, bir amaç doğrultusunda enerjisini harekete geçiren kişiler motive olmuş kişiler olarak kabul edilir (Ryan ve Deci, 2000). Gerçek bir motivasyona sahip kişiler tipik olarak daha fazla heyecan, ilgi ve özgüvene sahip olduklarını ve bunun da gelişmiş bir performans, kalıcılık ve yaratıcılık, artan canlılık ve benlik saygısına, genel refah düzeylerinde artışa neden olduğu söylenebilir (Ryan ve Deci, 2000).

Motivasyon ile ilgili alayazını incelediğimizde; davranışı yönlendiren içsel etmenlerin öneminin vurgulandığı çok farklı motivasyon kuramlarının olduğu görülmektedir (Mirabela ve Madela, 2013). Bu kuramlardan ilki Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramıdır. Amerikalı araştırmacı A. Maslow yaptığı gözlemleri sonucunda kişinin davranışlarını belirleyen şeyin ihtiyaçları olduğu sonucuna ulaşmıştır (Maslow ve Lewis, 1987). Maslow'a göre alt kademe yer alan ve daha çok kişinin hayatta kalması ile ilgili olan (yiyecek, su, uyku, cinsellik ve güven gibi) ihtiyaçlar giderilmedikçe üst kademe yer alan; kişinin kendini gerçekleştirme, sevgi, aidiyet, saygı gibi ihtiyaçlar giderilemez (Çivilidağ ve Şekercioğlu, 2017). Diğer bir motivasyon kuramı Clayton Alderfer'in ERG kuramıdır. Maslow'un kuramını daha basit hale getirerek, insanların ihtiyaçlarını tahmin etme durumlarına göre ihtiyaçlar arasında geçiş yapabilecekleri; Maslow'un güvenlik ve fizyolojik ihtiyaçlarına vurgu yapan var olma ihtiyacı, ikinci olarak Maslow'un sevgi ve saygınlık ihtiyaçlarına vurgu yapan ilişkisel ihtiyaçlar ve son olarak Maslow'da kendini gerçekleştirme karşılık gelen gelişme-büyüme ihtiyacı olarak tanımlamıştır (Chagwiza, 2021). Bir diğer motivasyon kuramı David McClelland'ın Başarı İhtiyacı kuramıdır. McClelland'ın yaptığı çalışmalar ihtiyaçların hiyerarşik bir sıralama ile giderilmesi yerine ilişki kurma, başarı, güç ve

bağımlılık ihtiyaçlarının herhangi bir zamanda ortaya çıkabileceğini göstermiştir. McClelland'ın modelinde önemli olan başarı ve güç motivasyonudur (Turabik ve Başkan, 2015). McClelland'ın çalışmaları; işyerinde çalışan davranışlarıyla ilişkili gereksinimlere vurgu yapmaktadır. İçsel durumlara vurgu yapan bir diğer kuram Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramıdır. Herzberg, işin kendisi ile ilgili olan ve çalışanları tatmin eden durumları "motive edici faktörler" çalışma koşulları ile ilgili olan durumlara ise "hijyen faktörler" olarak tanımamıştır. Kurama göre psikolog Herzberg yaptığı çalışmada çalışanların işlerinde kendilerini ne zaman iyi ve kötü hissettiklerini sorduğunda; işin kendisi ile ilgili olan sorumluluklar, işin başarılması gibi faktörlerin kendilerini daha iyi hissettirdiğini ve motive ettiğini, işin dışında bulunan çalışma koşulları, ücret gibi faktörlerin kötü hissettirdiğini vurgulamışlardır. İş doyumu yüksek olan çalışanlar doyumlarını içsel faktörlere bağlarken, memnuniyetsiz ve iş doyumu düşük olan insanlar ise dış faktörlere atıfta bulunur (Padmaja vd., 2013; Sabancı, 2013).

Motivasyon, bireyi harekete geçiren gücün kaynağı açısından içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere iki önemli boyutta ele alınabilir (Katzell ve Thompson, 1990). İçsel motivasyon bir faaliyetin dışsal sonuçlardan bağımsız olarak içsel tatmin için yapılması olarak tanımlanır (Gardner ve Lally, 2013). Bir kişi içsel olarak motive edildiğinde dışsal durumlar, baskılar, ödüllerden ziyade tatmin ve eğlence amacıyla harekete geçer (Oudeyer ve Kaplan, 2008). Çalışanlar açısından içsel motivasyonda kişinin davranışlarını düzenleyen, onu harekete geçiren veya işi yapmasını sağlayan şey işin kendisidir. İçsel motivasyon işin ilgi çekici ve zorlayıcı olması, çalışan açısından önemi, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanabilmesi, sorumluluk alması, işin doğasının çeşitlilik içermesi, yaratıcılık gibi kişiyi tatmin eden geri bildirimler içerir (Mottaz, 1985). İçsel motivasyon merak, bilme ihtiyacı, yeterli olma isteği, gelişme ve başarı arzusu gibi güdülerle ilgilidir (Ersarı ve Naktiyok, 2012). İçsel motivasyonun daha net bir şekilde tanımlanması için kişinin dışsal motivasyonunun tersine bir davranış sergilemesini anlamak gerekir. Dışsal motivasyonda kişi dışsal sonuçlara ulaşmak için davranışı gerçekleştirir. Dolayısıyla sadece aktivitenin kendisinden zevk almak için o aktiviteyi yapmayı içeren içsel motivasyondan ayrılır (Ryan ve Deci, 2000). Sonuç olarak içsel ve dışsal motivasyonu ayıran temel şey davranışı kontrol eden nedenlerin neler olduğudur. İçsel motivasyonda işin kendisi bireyi motive ederken dışsal motivasyonda çevresel ve işin sonucundaki ödül kişiyi motive eder (Ersarı ve Naktiyok, 2012).

İçsel motivasyonun temellendirildiği kuramsal çalışmalara baktığımızda insanların bir davranışı yapma, davranışı sürdürme ve davranışı başarılı bir şekilde gerçekleştirme nedenleri üzerinde durduğu görülmektedir. Thorndike'in Etki Yasası'ndan bu yana insan davranışını başlatan birçok içsel neden olabileceğine yönelik çalışmalar artmıştır. Freud insan davranışının temelinde cinsel ve saldırgan güdüler olduğunu, Maslow ihtiyaçların giderilmesi, Hull ise

davranışın temelinde açlık, susuzluk, seks ve acıdan kaçış olduğunu söylemektedir. (Reiss, 2004). Günümüze geldiğimizde öz-belirleme teorisi davranışı harekete geçiren şeyin zevk ve tatmin deneyimlemek olduğunu, içsel olarak motive edilmiş davranışlar için pekiştireçlere gerek olmadığını vurgulamaktadır (Ryan ve Deci, 2006).

Araştırma kapsamında geliştirilen ölçek bazı çalışanların neden diğerlerine göre işlerinde daha fazla çaba harcadıklarını anlama amacı gütmektedir. Öz belirleme kuramına (self-determination theory) göre, çalışanların harekete geçme motivasyonları motivasyon türlerine göre açıklanabilir. Kuram daha çok motivasyonun “doğasına” yani “davranışın nedenine” odaklanır. Öz-belirleme kuramı, içsel ve dışsal motivasyon ayırımına atıf yaparak özerk ve kontrollü motivasyon ayırımı yapar. Özerk (içsel) motivasyon, davranışın özünde; ilginç olduğu, zevk ve tatmin deneyimlemek amacıyla bir faaliyetin yapıldığı motivasyonel davranış olarak tanımlanır. Özerk motivasyonu yüksek çalışanlar işin doğası gereği o işi yapmaktan hoşlandıkları için, o işi yaparken içsel olarak motive oldukları için işlerinde çalışırlar (Dysvik ve Kuvaas 2013). İçsel motivasyona sahip çalışanlar özerk bir seçim ve ilgi duygusuyla kendilerini düzenler. Bu nedenle içsel olarak motive edilmiş davranışlar pekiştirme gerektirmez ve bunlar öz belirlemenin temel uygulamasıdır (Ryan ve Deci, 2006). Diğer taraftan kontrollü (dışsal) motivasyon, başkalarından (patron, amir, aile, arkadaş vb.) övgü almak veya bir şeyi başardığınız için kendinizi ödüllendirmek gibi ayrı bir sonuç ortaya çıkarması için harekete geçmeyi ifade eder. Öz belirleme kuramına göre içselleştirme, başlangıçta dış etkenler tarafından tetiklenen ancak zamanla içsel motivasyona dönüşen bir davranışın değerini ve düzenlenmesini anlamayı ifade eder. Optimal içselleştirme, bir düzenlemeyi ve onun altında yatan değeri, kişinin benlik duygusuyla birleştirerek gerçekleştirilmeyi içerir (Ryan ve Deci, 2000). Bu birleşme, kişinin neyi kendi kontrolüne aldığını ifade eder. Bir çalışma ortamında patronlar, amirler veya işverenler tarafından verilen bir görev içselleştirme sürecinin ilk adımıdır. Bu adımdan sonra kişinin performansının şiddeti, benliği ile birleştirme sürecine bağlıdır. Eğer bu birleşme güçlü ise performans da o denli yüksek olacaktır. Bu sebeple, optimal zorluklar sunarak ve sonuçlarla ilgili geribildirimler vererek yeterliliği desteklemek, davranışı içselleştirmeyi ve bütünleşmeyi kolaylaştıracaktır. Psikolojik olarak bütünleşme eğilimleri doğal olmakla birlikte, çalışma ortamından, çalışma arkadaşlarından, toplumsal kural ve normlardan etkilenecek daha güçlü veya zayıf hale gelebilir. sosyal ve çevresel koşullardan etkilenebilir. Bu bütünleşme ve içsel motivasyon öz-belirleme kuramının temelidir. (Ryan ve Deci, 2000; Ryan ve Deci, 2006; Deci ve Ryan, 2008). Bu teoriyi destekleyen çalışmalara baktığımızda çalışanlar için içsel motivasyon psikolojik iyi oluş, iş doyumunu, yüksek performans, örgütsel ve mesleki bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu görülürken (Doğan ve Alsan, 2018; Fernet vd. 2012; Hürriyet vd., 2015) dışsal motivasyon çalışanlarda tükenmişliği ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz durumları artırmaktadır (Fernet vd. 2012; Mafini ve Dlodlo 2014).

Örgütler ve şirket yöneticileri, çalışanların motivasyon düzeyleri ile ilgilenir çünkü bu, şirketin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur. Bunun ötesinde motivasyonun kaynağının ne olduğu özellikle performans ve buna bağlı olarak verimliliği etkilemektedir. Elde edilen bulgular içsel motivasyonun yüksek performans ve verimlilikle ilişkili olduğunu göstermiştir (Doğan ve Alsan, 2018; Fernet vd. 2012). Bu nedenle, iş hayatında çalışanlarda içsel motivasyonu ölçmek, içsel motivasyonu artıracak kaynakları tespit etmek, nedensel ilişkileri ortaya koymak ve mevcut durumu belirlemek açısından önemli bir rol oynamaktadır.

Alanyazın incelediğimizde içsel motivasyonun eğitim, akademi, spor, psikolojik sağlık, günlük yaşam süreçleri gibi farklı tematik alanlarda psikometrik özelliklerinin değerlendirildiği ölçekler (Choi vd., 2009; Harter, 1981; Monteiro vd., 2015; Pelletier vd., 1995; Graef vd., 1983), bunun yanında hedef etkinliklerle ilgili öznel deneyimleri değerlendirmeyi amaçlayan ve birçok çalışma ile geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş, katılımcıların yedi alt ölçek ile içsel motivasyonlarını ölçen geniş kapsamlı ölçüm araçları (McAuley vd., 1989), ayrıca endüstri ve örgüt psikolojisi alanında da içsel ve dışsal motivasyonu kapsayacak şekilde standardize edilmiş ölçekler bulunmaktadır (Tremblay vd., 2009).

Ülkemizde yapılan çalışmalara baktığımızda Dünder, Özutku ve Taşpınar'ın 2007 yılında yaptıkları çalışmada Mottaz'ın geliştirdiği motivasyon envanteri ölçeğini, turizm alanında çalışan kişiler üzerinde uygulayarak Türkçe uyarlama çalışması yapıldığı belirtilmiştir. Uyarlanan ölçek içsel ve dışsal motivasyon alt boyutları olan ve 24 maddeden oluşan Likert tarzında değerlendirme yapan ölçme aracıdır (Dünder vd., 2007). Başka bir çalışmada ve bu araştırma kapsamında ölçüt bağımlı geçerlik için kullanılan, Çivilidağ ve Şekercioğlu tarafından 2017 yılında, Gagné ve arkadaşları tarafından geliştirilen Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğini farklı iş alanlarında 166 katılımcı ile uygulayarak benzer şekilde Türkçe uyarlama çalışması yaptıkları görülmektedir (Çivilidağ ve Şekercioğlu, 2017). Çivilidağ ve Şekercioğlu tarafından geliştirilen bu ölçek hedef kitle olarak iş ortamında çalışan kişilere uygulanıyor olması ve alt faktörlerinin "motive olamama", "içsel motivasyon", "kişisel düzenleme" ve "işe yansıtılan düzenleme" geliştirilen ölçme aracının alt boyutları ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Alanyazın incelendiğinde özellikle işyerinde çalışanın içsel motivasyonunu değerlendirmeye yönelik geliştirilmiş ölçek çalışmasına rastlanmamıştır. Ayrıca mevcut ölçme araçlarının farklı kültürlerde geliştirilmiş ölçeklerin Türkçe'ye uyarlama ve geçerlik güvenilirlik çalışmaları ile sınırlı olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında; işyerinde çalışanı odağına alan araştırmacılar ve sektör çalışanları için; çalışanların içsel motivasyonlarını değerlendiren psikometrik özellikleri Türk örnekleminde görgül olarak test edilerek geliştirilmiş bir ölçme aracının alanyazına kazandırılması amaçlanmaktadır.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Bu araştırma Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği'nin Türk örneklemini üzerinde geçerlik ve güvenilirliğini test etmek için yapılmış ölçek geliştirme çalışmasıdır.

Ölçek geliştirme sürecinde aşağıdaki aşamalar uygulanmıştır.

1. Aşama: Kamu, özel ve kendi özel iş yeri olan toplam 11 kişi ile açık uçlu sorular yardımı ile görüşmeler yapılmıştır.
2. Aşama: Elde edilen cevaplar doğrultusunda madde havuzu oluşturulmuştur.
3. Aşama: Oluşturulan maddeler uzmanlar tarafından açıklık, akıcılık ve dilin uygun kullanıma göre değerlendirilmiştir.
4. Aşama: Kalan maddeler Likert tipi derecelendirme yöntemi ile uygulamaya hazır hale getirilmiştir.
5. Aşama: Ölçek uygulanmış ve sonuçları değerlendirilmiştir.

### Araştırmanın Evreni ve Katılımcılar

Çalışmanın evrenini özel, kamu ve kendi işlerinde çalışan bireyler oluşturmakta olup örneklemini ise farklı meslek gruplarından ve farklı sektörlerde (kamu, özel ve kendi işi) çalışan 21-64 yaş aralığında 78'i (%62,9) kadın, 46'sı (%37,1) erkek olmak üzere toplamda 124 kişi oluşturmuştur. Yapılan veri temizliği sonucunda 2 katılımcıya ait veri ile ölçeğin Z dağılımında +3 üzerinde ve -3 altında olan veriler araştırmadan çıkartılmıştır. Çalışmanın analizleri geriye kalan 69 (%67) kadın ve 34 (%33) erkek 103 katılımcı ile yapılmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında Hatcher (1998) örneklem büyüklüğünün oluşturulan madde sayısının 5 katı olması ya da en az 100 kişiden oluşması gerektiğini vurgulamıştır (akt. Memon vd., 2020).

### Veri Toplama Araçları

**Demografik Bilgi Formu.** Demografik bilgi formunda katılımcılara cinsiyet, yaş, medeni ve eğitim durumu, çalışma çalışma süreleri, çalıştıkları sektör gibi sosyo-demografik bilgilerini içeren sorular sorulmuştur.

**Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği (ÇİİMÖ).** Bu çalışma kapsamında geliştirilen ölçeğin psikometrik özellikleri geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ile ortaya konmaktadır.

**Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ).** Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği endüstri ve örgüt psikolojisi veya örgütsel davranış alanında beyaz yakalı çalışanların iş motivasyonunu değerlendirmek amacı ile Gagne ve arkadaşları tarafından 2010 yılında geliştirilmiştir. Türk



kültürüne uyarlama çalışması Çivilidağ ve Şekercioğlu (2017) tarafından yapılmıştır. Toplam 19 maddeden oluşan ölçek 1 ile 7 arasında (1-hiç uygun değil, 2-çoğunlukla uygun değil, 3-uygun değil, 4-orta, 5-uygun, 6-oldukça uygun, 7- tamamen uygun) Likert tarzında derecelendirme yöntemi ile değerlendirilmiştir. Alt boyutları puanları açısından Cronbach Alpha katsayıları; motive olmama (“zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde motive olamıyorum”) için .72, içsel motivasyon (“heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum”) için .73, dışsal düzenleme-sosyal (“başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum) için .78, kişisel düzenleme (“işimde çaba sarf etmemin benim için özel bir anlamı var”) için .76, dışsal düzenleme-maddesel (“ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren amirler vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler”) için .80, içe yansıtılan düzenleme de (“işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi kötü hissederim”) ise .73 olmak üzere 7 alt boyuttan oluşmaktadır. çalışma ile ölçeğe ait iç güvenilirlik yeniden sınanmış ölçeğin genel Cronbach Alpha değeri .70; alt boyutları sırası ile motive olamama alt boyutu için .69, içsel motivasyon .71, dışsal düzenleme-sosyal .74, kişisel düzenleme .79, dışsal düzenleme maddesel .71, içe yansıtılan düzenleme için .60 olduğu gözlenmiştir.

### Veri Toplama Süreci

Araştırmanın birinci aşamasında kamu, özel sektör ve kendi özel iş yeri olan çalışan 11 kişiyle sanal ortamda görüntülü yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara iş yerindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken neler düşündüklerini/hissettiklerini içeren açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Örnek olarak “Görev ve sorumluluklarınızı yerine getirirken size en çok keyif veren şeyler nelerdir?” “Görev ve sorumluluklarınızı yerine getiremediğinizde ne hissedersiniz/ne düşünürsünüz?” “Görev ve sorumluluklarınızı yerine getirirken sizi zorlayan durumlar nelerdir?” vb. İkinci aşamada katılımcılardan elde edilen cevaplardan yola çıkarak toplam 54 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzu görünüş geçerliğini değerlendirmek amacıyla 3 sosyal ve örgütsel psikolog ve 1 Türk Dili ve Edebiyatı uzmanı tarafından; açıklık, akıcılık, dil kullanımı, ifadelerin yazımı açısından değerlendirilmiştir. İncelemeler sonucu hakemlerin fikir birliği ile onayladığı 44 madde araştırmanın son aşaması için hazır hale getirilmiştir. Araştırmanın son aşamasında elde edilen maddeler beşli (1-hiç katılmıyorum, 5-tamamen katılıyorum) Likert tipi derecelendirme yöntemi ile değerlendirmek üzere hazır hale getirilmiştir.

Ölçeklerin uygulanması için ölçme araçları dijital ortamda hazırlanmış ve farklı sektörlerde farklı meslek gruplarında çalışan kişilere ulaştırılmıştır. Katılımcılara formlar aracılığı ile araştırmanın amacına yönelik kısa bir bilgilendirme yapılmış, çalışmaya katılmanın gönüllülük

esasına dayandığı, elde edilen bilgilerin üçüncü şahıslarla paylaşılmayacağı aydınlatılmış onam formu ile anlatılarak izin alınmış ve ardından ölçme araçları uygulanmıştır. Araştırma kapsamında ölçek formlarının anlaşılması ve doldurulması ortalama 8-10 dakika arasında değişmiştir. Uygulama boyunca toplamda 128 kişiye ulaşılmış, elde edilen sonuçlara yapılan veri temizliğinden sonra kalan 103 katılımcıya ait veriye uygun istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

### Verilerin Analizi

Verilerin için Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (SPSS) 26.0 kullanılmıştır. Betimsel istatistik bulguları; ortalama, standart sapma, sayı ve yüzde ile belirtilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini test ederek; alt faktörlerini ve açıklanan varyansları incelemek için temel bileşenler faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Temel bileşenler faktör analizi sonunda ortaya çıkan faktör yapısının doğruluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi AMOS 26.0 programı ile uygulanmıştır. Bundan başka ölçeğin iç güvenirliğine Cronbah Alpha katsayısı ile bakılmıştır. Ayrıca ölçeğin ölçüt bağıntı geçerlik ve test-tekrar test güvenirliği için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. AVE ve CR değerleri için Aydoğdu (2023) tarafından geliştirilen özel bir yazılım kullanılmıştır (<https://www.fuataydogdu.com/avecr>). İstatistiksel anlamlılık  $p < .05$  olarak alınmıştır.

### Etik Onay

Araştırmanın etik onayı için; Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan onay alınmıştır (Sayı: 2022/486, Tarih: 26.12.2022). Araştırmada kullanılan ölçeklerin gerekli izinleri alınmıştır. Araştırmaya katılmak isteyen katılımcılara araştırma ile ilgili bilgilendirme yapılmış, gönüllü olarak katıldıklarına dair onamları alınmıştır.

## BULGULAR

### Temel Bileşenler Faktör Analizi

Başlangıçta 44 maddeden oluşan ölçek 128 kişilik örneklem üzerinde online olarak uygulanmıştır. Söz konusu uygulamadan elde edilen veriler ile Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği (ÇİİMÖ)'nin faktör yapısını belirlemek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. ÇİİMÖ'nün faktör yapısını incelendiğinde screeplot analizi ile incelendiğinde öz değeri (eigenvalue) 1'in üzerinde 5 faktör yapısı olduğu gözlenmiştir. Analizden elde edilen Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri (.80) ölçeğin uygulandığı örneklem sayısının ilgili analizleri yapabilmek için yeterli olduğunu göstermiştir. Analiz sonuçlarında göre ölçek maddelerinin 5 faktör üzerine yüklendiği gözlenmiştir. Buna göre birinci faktör toplam varyansın %38,1'ini, ikinci faktör %10,7'sini, üçüncü faktör %8,3'ünü, dördüncü faktör %6,7'sini, beşinci faktör ise %6,2'sini açıklamaktadır. 5 alt faktör birlikte toplam varyansın %70,1'ini açıklamaktadır. Bu analiz sonucunda ilgili 44



maddeden faktör yükü .30'un altında kalan ve birden fazla faktöre yüklenen maddeler elenmiş ve 22 madde ile ölçek sınırlandırılmıştır. Kalan 22 maddeye Direct Oblimin rotasyonu ile faktör analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo-1 de gösterilmiştir. Buna göre maddeler incelendiğinde 6 maddenin (7, 9, 18, 16, 6, 12) kişinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesinin kişinin kendisine olan faydasının değerlendirildiği "fayda" alt faktörüne yüklendiği ve bu faktör toplam varyansın %38,1'ini açıkladığı görülmüştür. 4 madde (36, 37, 42, 41) kişinin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken ki inancının değerlendirildiği "inanç" alt faktörüne yüklendiği ve bu faktör toplam varyansın %10,7'sini açıkladığı görülmüştür. 5 madde (43, 38, 26, 31, 30) kişinin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken kendisini ne kadar yetkin hissettiğini değerlendiren "algılanan yetkinlik" alt faktörüne yüklendiği ve bu faktör toplam varyansın %8,3'ünü açıkladığı görülmüştür. 4 madde (22, 13, 10, 4) kişinin görev ve sorumluluklarını yerine getiremediğinde ortaya çıkan olumsuz duyguların değerlendirildiği "olumsuz duygulanım" alt faktörüne yüklendiği ve bu faktör toplam varyansın %6,7'sini açıkladığı görülmüştür. Geriye kalan 3 madde (1, 2, 3) ise kişinin göreve ve sorumluluklarını yerine getirirken aldığı zevk ve ilgi düzeyinin değerlendirildiği "zevk/ilgi" alt faktörüne yüklendiği ve bu faktörün toplam varyansın %6,2'sini açıkladığı görülmüştür. Buna göre ölçeğin beş alt faktörü fayda, inanç, algılanan yetkinlik, olumsuz duygulanım ve zevk/ilgi olarak adlandırılmıştır. Ayrıca yapılan faktör analizi ve test tekrar test ölçümleri sonucunda ölçek maddelerinden 38 ve 41 maddelerin ters kodlandığı bulunmuştur. Diğer araştırmacıların bu maddeleri istatistiksel olarak düzelterek analiz yapması gerekmektedir. Tüm faktörler toplam varyansın %70,1'ni açıklamaktadır. Açımlayıcı faktör analizinde sosyal bilimlerde varyansın %50'den fazla olması beklenmektedir (Hair vd., 2010).

**Tablo 1***Temel bileşenler faktör analizi sonuçları*

Maddeler	Fayda	İnanç	Algılanan Yetkinlik	Olumsuz Duygulanım	Zevk/İlgi	Açıklanan Varyans
M7	.86					
M9	.84					
M18	.63					% 38.1
M16	.62					
M6	.60					
M12	.57					
M36		.85				
M37		.74				% 10.7
M42		.69				
M41		.68				
M43			.76			
M38			.67			
M26			.65			% 8.3
M31			.59			
M30			.53			
M22				.91		
M13				.89		
M10				.74		
M4				.73		% 6.7
M1					.89	
M2					.82	
M3					.73	

Söz konusu ÇİİMÖ alt faktörlerine tek tek yapılan faktör analizleri sonucunda ise; fayda alt faktörü maddelerinin aynı faktöre yüklediği ve varyansın %67,3'ünü açıkladığı, inanç alt faktörü maddeleri aynı faktöre yüklenmekte ve varyansın %58,9'unu açıkladığı, diğer yandan algılanan yetkinlik alt faktörü maddeleri aynı faktöre yüklenmekte ve varyansın %55,4'ünü açıkladığı, benzer şekilde olumsuz duygulanım alt faktörü maddelerinin aynı faktöre yüklendiği ve varyansın %73,8'ini açıkladığı ve son olarak zevk/ilgi alt faktör maddelerinin aynı faktöre yüklediği ve varyansın %83,4'ünü açıklamaktadır. Ölçek alt faktörlerine ayrı ayrı yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Ayrıca ölçeğin maddeler arasındaki benzerliğini (AVE) ve iç tutarlılığını değerlendirmek için CR değerleri hesaplanmıştır.

**Tablo 2**

*Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeğine ait temel bileşenler faktör analizi*

Maddeler	Fayda	İnanç	Algılanan Yetkinlik	Olumsuz Duygulanım	Zevk/İlgi	Cr. Alpha
M7	.90					
M16	.84					
M12	.82					%67.3
M6	.81					
M18	.77					
M9	.76					
M36		.88				
M37		.79				%58.9
M42		.75				
M41		.63				
M30			.82			
M31			.80			
M26			.79			%55.4
M43			.74			
M38			.53			
M13				.91		
M22				.89		
M10				.87		%73.8
M4				.77		
M2					.96	
M1					.90	%83.4
M3					.88	

Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon ölçeğinin alt faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon analizi ile bakıldığında; fayda alt boyutu ile inanç ( $r = .33$ ), algılanan yetkinlik ( $r = .50$ ), olumsuz duygulanım ( $r = .53$ ) ve zevk/ilgi alt boyutu arasında ( $r = .60$ ) pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p < .01$ ). İnanç alt faktörü ile algılanan yetkinlik ( $r = .33$ ), zevk/ilgi ( $r = .66$ ) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p < .01$ ). Algılanan yetkinlik ile olumsuz duygulanım ( $r = .38$ ) ve zevk/ilgi alt boyutları ( $r = .73$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p < .01$ ). Olumsuz duygulanım ile zevk/ilgi alt boyutu arasında ( $r = .67$ ) pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p < .01$ ). Tüm alt boyutlar ile toplam ölçek puanı arasında (örneğin fayda alt boyutu ile toplam ölçek puanları (ÇİİMÖ) arasında pozitif yönde  $.80$

büyükliğünde .01 düzeyinde anlamlı ilişki görülmüştür.) pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p < .01$ ). Sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3**

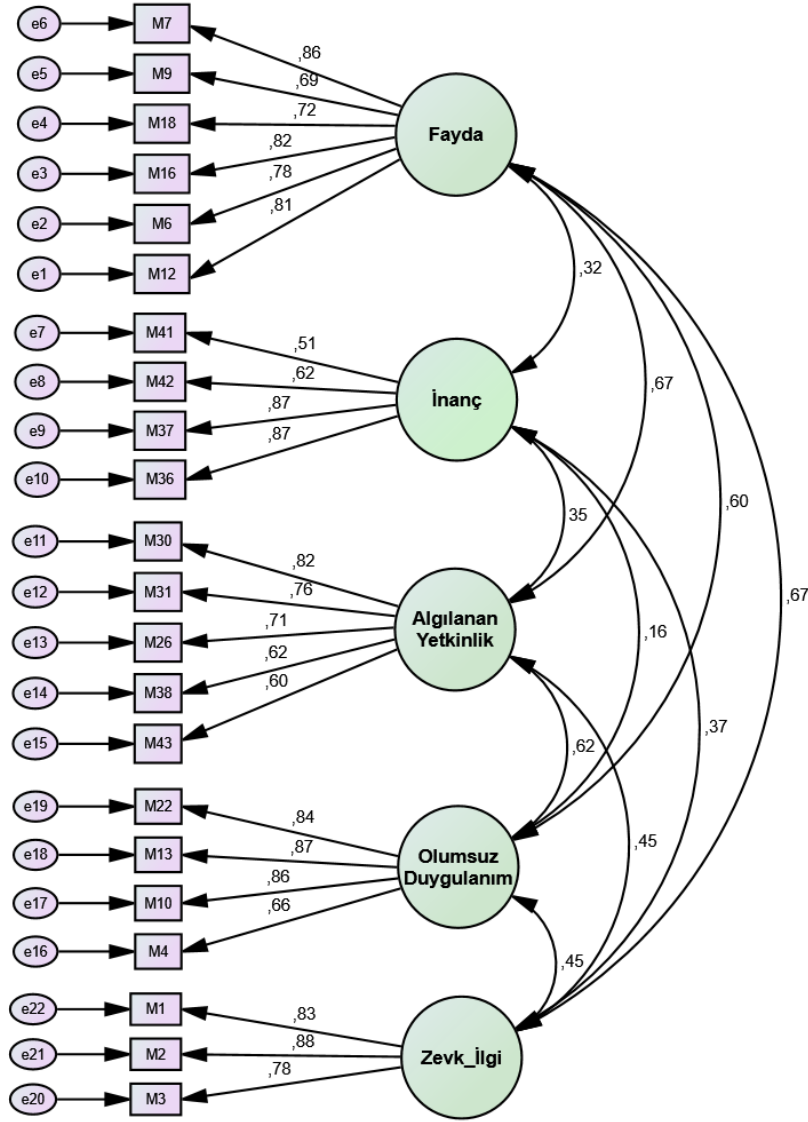
*Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği alt faktörler arasındaki ilişki*

	1	2	3	4	5	6
(1) ÇİİMÖ_Fayda		.33**	.50**	.53**	.60**	.80**
(2) ÇİİMÖ_İnanç			.33**	.12**	.30**	.66**
(3) ÇİİMÖ_Algılanan Yetkinlik				.38**	.37**	.73**
(4) ÇİİMÖ_Olumsuz Duygulanım					.46**	.67**
(5) ÇİİMÖ_Zevk/İlgi						.67**
(6) ÇİİMÖ						

\*\* 0,01 düzeyinde anlamlıdır; ÇİİMÖ: Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği

### Doğrulayıcı Faktör Analizi

22 madde üzerinden oluşturulan 5 faktör için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları 5 faktörlü bir yapının daha uygun olduğunu göstermiştir ( $\chi^2 = 406,76$ ,  $sd=199$ ,  $CFI=.86$ ,  $RMSA =0.101$ ;  $\chi^2/sd =2.04$ ). Elde edilen sonuçlar bağlamında Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeğinin 5 faktörlü bir yapısının olduğu söylenebilir. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu Şekil 1'de gösterilmiştir.



Chi-square=406,76, df=199, P-value=0,000, RMSA=0,101

Şekil 1. Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeğine 5 Faktör Üzerinden Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi

### İç Güvenirlik Analizi

Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeğinin güvenilirlik analizi için Cronbach alfa ve McDonald Omega ( $\omega$ ) katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Cronbach alfa ve McDonald Omega katsayıları sırasıyla; fayda boyutunda .89 - .90, inanç boyutunda .75 - .78, algılanan yetkinlik boyutunda .73 - .76, olumsuz duygulanım boyutunda .87 - .89 ve son olarak zevk/ilgi alt boyutunda .90 - .91 olarak gözlenmiştir. Ölçeğe ait iç tutarlılık katsayısı .81 olduğu görülmüştür. Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeğine ait madde toplam korelasyonları, Cronbach Alfa iç tutarlılık kat sayıları ve McDonald Omega ( $\omega$ ) katsayıları Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4***Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği alt faktör maddelerine ait iç tutarlılık analizleri*

	Ort.	SS	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Çıkartılırsa Tutarlılık	İç Tutarlılık Katsayısı ( $\alpha$ )	Mcdonald ( $\omega$ )
<b>Fayda</b>						
M6	6.54	.76	.71	.87		
M7	6.67	.58	.84	.86		
M9	6.48	.86	.66	.89	.89	.90
M12	6.59	.69	.73	.87		
M16	6.65	.59	.76	.87		
M18	6.51	.68	.67	.88		
<b>İnanç</b>						
M36	5.21	1.51	.52	.71		
M37	5.09	1.41	.42	.77	.75	.78
M41	4.71	1.83	.72	.60		
M42	4.67	1.83	.57	.68		
<b>Algılanan Yetkinlik</b>						
M26	6.29	.96	.38	.81		
M30	6.51	.76	.58	.66		
M31	6.38	.99	.57	.66	.73	.76
M38	4.77	1.72	.60	.67		
M43	6.25	.85	.60	.65		
<b>Olumsuz Duygulanım</b>						
M4	6.01	1.28	.63	.88		
M10	6.46	.97	.74	.84	.87	.89
M13	6.30	1.10	.81	.81		
M22	6.18	1.09	.77	.82		
<b>Zevk/İlgi</b>						
M1	6.53	.71	.78	.88		
M2	6.53	.68	.90	.76	.90	.91
M3	6.63	.63	.73	.91		

Ayrıca modelin güvenilirliğini belirlemek için CR (Composite Reliability-CR) ve AVE (Average Variance Extracted-AVE) değerleri analiz edilmiştir. Elde edilen CR ve AVE değerleri Tablo 5'te açıklanmıştır.

**Tablo 5***Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği alt faktör maddelerine ait AVE ve CR değerleri*

Maddeler	Fayda	İnanç	Algılanan Yetkinlik	Olumsuz Duygulanım	Zevk/İlgi	AVE	CR
M7	.86						
M9	.84						
M18	.63						
M16	.62					0.51	0.84
M6	.60						
M12	.57						
M36		.85					
M37		.74					
M42		.69				0.55	0.83
M41		.68					
M43			.76				
M38			.67				
M26			.65			0.48	0.77
M31			.59				
M30			.53				
M22				.91			
M13				.89			
M10				.74			
M4				.73		0.67	0.89
M1					.89		
M2					.82		
M3					.73		

### Ölçüt Bağımlı Geçerlik Analizi

Bu çalışma kapsamında geliştirilen ölçeğin, ölçüt bağımlı geçerliliğini incelemek amacıyla geliştirilen ölçekle birlikte, Gagne ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması ve standardizasyonu Çivilidağ ve Şekercioğlu (2017) tarafından yapılan Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİM) uygulanmıştır. Buna göre ÇBİM alt faktörlerinden motive olamama ve çalışanlar için içsel motivasyon ölçeği alt faktörleri fayda, inanç, algılanan yetkinlik, olumsuz duygulanım, zevk/ilgi ve ölçeğin kendisi arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu gözlenmiştir.

ÇBİM alt faktörü içsel motivasyon ile ÇİİMÖ alt faktörü inanç ve ölçeğin kendisi arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki gözlenmiş; ÇBİM alt faktörü dışsal düzenleme sosyal alt boyutu ile ÇİİM alt boyutu inanç arasında negatif yönde anlamlı ilişki gözlenmiş; ÇBİM alt faktörü kişisel düzenleme alt boyutu ile ÇİİMÖ ve alt boyutları fayda, inanç, algılanan yetkinlik, olumsuz duygulanım, zevk/ilgi arasında pozitif ve anlamlı ilişki gözlenmiş; ÇBİM alt faktörü dışsal düzenleme ile ÇİİMÖ ve alt faktörleri arasında ilişki gözlenmemiş; ÇBİM alt faktörü içe yansıtılan



düzenleme ile ÇİİMÖ ve alt faktörleri fayda, inanç, algılanan yetkinlik, olumsuz duygulanım, zevk/ilgi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu gözlenmiştir ve son olarak ÇBİM ile ÇİİMÖ ve alt faktörleri arasında herhangi bir ilişki gözlenmemiştir. Sonuçlar incelendiğinde en düşük ilişkinin  $r = -.26$  ile motive olmama ve algılanan yetkinlik düzeyi arasında, en yüksek ilişkinin ise  $r = .60$  ile içe yansıtılan düzenleme ve zevk/ilgi düzeyi arasında olduğu bulgulanmıştır ( $p < .01$ ). Sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6**

*Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ile Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği arasındaki ilişkiler (n = 103)*

	Fayda	İnanç	Algılanan Yetkinlik	Olumsuz Duygulanım	Zevk/İlgi	ÇİİMÖ
Motive Olmama	-.41**	-.53**	-.26**	-.20**	-.43**	-.52**
İçsel Motivasyon	.13	.25*	.11	.06	.16	.21*
Dışsal Düzenleme Sosyal	-.14	-.23*	-.03	-.03	-.16	-.17
Kişisel Düzenleme	.36**	.37**	.40**	.33**	.43**	.53**
Dışsal Düzenleme Maddesel	.08	-.05	-.13	.09	-.05	-.02
İçe Yansıtılan Düzenleme	.51**	.27**	.31**	.46**	.60**	.56**
ÇBİM	.14	-.00	.06	.17	.12	.12

\*\*0,01 düzeyinde anlamlı, \*0,05 düzeyinde anlamlı

### Test Tekrar Test Güvenirliği

Faktör analizi sonuçlarından elde edilen bulgular ve faktör yükleri incelenerek 22 maddelik, 5 alt faktörden oluşan ölçme aracı ortaya çıkmıştır. Elde edilen 22 maddelik ölçme aracının test tekrar test güvenirliliğini test etmek için 30 kişi üzerinden 15 gün ara ile tekrarlı ölçüm alınmıştır. Katılımcılar Türkiye'nin farklı illerinden, farklı meslek gruplarında (öğretmen, akademisyen, psikolog, mühendis, bankacı, hemşire, memur) ve farklı sektörlerde (kamu, özel ve kendi işi) çalışan 20-54 yaş aralığında 17'si (%56,7) kadın, 13'ü (%43,3) erkek olmak üzere toplamda 30 kişi oluşturmuştur. Kadınların yaş ortalaması 30,29, erkeklerin yaş ortalaması 30,69 olarak gözlenmiştir.

5 boyut ile üzerinden elde edilen tekrarlı ölçüm puanları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre en yüksek ilişkinin  $r = .78$  düzeyinde toplam ölçek puanları (ÇİİMÖ) arasında ( $p < .01$ ), en düşük ilişkinin ise olumsuz duygulanım ve fayda arasında  $r = .21$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ( $p < .05$ ). Ön-test, son-test arasındaki korelasyon sonuçları Tablo-7'de gösterilmiştir.

**Tablo 7***Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeğinin Tekrarlı Ölçümler arasındaki ilişkiler (N=30)*

Ön Test	Son Test					
	ÇİİMÖ	Fayda	İnanç	Algılanan Yetkinlik	Olumsuz Duygulanım	İlgi/Zevk
ÇİİMÖ	.78**	.35*	.41*	.37*	.36*	.55*
Fayda	.50**	.75**	.10	.01	.15	.50**
İnanç	.48**	.13	.79**	.33*	.15	.38*
Algılanan Yetkinlik	.51**	.27*	.31*	.87**	.34*	.29*
Olumsuz Duygulanım	.24*	.20	.26*	.40*	.96**	.06
İlgi/Zevk	.46*	.21*	.33*	.09	.29*	.72**

\*\*0,01 düzeyinde anlamlı, \*0,05 düzeyinde anlamlı

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada Türkiye’deki çalışmalarda kullanılabilecek, psikometrik özellikleri görgül olarak ortaya konmuş, pratik uygulaması kolay olan çalışanlar için içsel motivasyon ölçeğinin alanyazına kazandırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan analizler sonucunda geliştirilen Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeğinin beş faktörlü bir yapı sergilediği görülmüştür. Beş faktörün ölçeğin ölçtüğü niteliğe ilişkin açıkladığı varyansın anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan faktörler içerdikleri maddeler açısından incelenerek sırası ile kişinin iş yerindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirmesinin kişinin kendisine olan faydasını değerlendiren “fayda”, kişinin göreve sorumluluklarını yerine getirirken ki inancını değerlendiren “inanç”, kişinin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için mevcut yetkinliklerine dair algısını değerlendiren “algılanan yetkinlik”, kişinin görev ve sorumluluklarını yerine getiremediğinde hissettiği olumsuz duyguları değerlendiren “olumsuz duygulanım” ve kişinin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken aldığı zevk ve ilgi düzeyini değerlendiren “zevk/ilgi” olarak adlandırılmıştır. Bu beş boyutta toplanan ölçek maddeleri toplam varyansın %70,1’ni açıklamaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde sosyal bilimlerde varyansın %50’den fazla olması beklenmektedir (Hair vd., 2010) ve çalışmada elde edilen varyans, açıklanan varyans açısından tatmin edicidir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yapılarının doğruluğunu incelemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sadece faktör analizi sonucunda çıkan yapıyı test etmektedir. Belirli bir kurama (alt faktörler/faktör yapıları) dayanmadan nitel görüşmelerle Türk kültürü üzerinde toplanan veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda ulaşılan yapı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin 5 faktörlü bir yapı ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Ayrıca geliştirilen ölçeğin beş alt boyutu için ayrı ayrı değerlendirmeler (ölçümler) yapılabileceği gibi toplam ölçek puanı da kullanılabilir. Ölçeğin faktör yapısına baktığımızda bulgular, farklı alanlarda (spor, akademi, eğitim, günlük hayatta içsel motivasyon) geliştirilen içsel motivasyon ölçekleri ile benzer faktör (içsel motivasyon, yetkinlik, inanç, ilgi ve eğlence) yapılarına sahip

olduğu (Blecharz vd., 2015; McAuley vd., 1989; Kotera vd., 2022; Uyulgan ve Akkuzu, 2015) bunun yanında fayda ve olumsuz duygulanım gibi farklı alt faktörler olabileceği de bu çalışma kapsamında görülmüştür. İçsel motivasyon kişinin davranışı sergilerken referans aldığı içsel durumları açıklar. Fayda faktörü kişinin davranışı sergilerken sonuçlarının içsel olarak kişiyi ne kadar iyi hissettirdiği, kendisini ne kadar rahat hissettiği ve bunların kişiye sağladığı faydayı açıklamaktadır. Kişi görev ve sorumluluklarını yerine getiremediğinde hissettiği olumsuz duygulanım, kişinin içsel motivasyonunun gelişmesinde bir faktör olarak değerlendirilebilir. Kişi bu olumsuz duygulanımı yaşamamak veya bu durumdan çıkmak için de görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor olabilir. Analizler sonucunda ortaya çıkan faktörler ve bu faktörlerin altında toplanan maddeler (Bkz. Tablo-1) alanyazında yer alan ve Türkiye’de yapılan çalışmalarda algılanan yetkinlik, eğlence ve ilgi, kişisel yeterlilik veya ustalık, içsel motivasyon, içsel düzenleme gibi içsel motivasyon alt boyutları ile uyumludur (Uyulgan ve Akkuzu, 2014; Özdemir vd., 2020). Bu alt faktörler, kişinin bir davranışı yapmasındaki nedensel faktörlerin neler olabileceğine işaret etmektedir. Kişilerin bir işi yaparken keyif alması veya o işi yapabileceğine yönelik kendini yeterli hissetmesi, içsel motivasyonun oluşmasında etkili bir güç olduğuna vurgu yapmaktadır.

Yapılan analizler Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği’nin (ÇİİMÖ) toplam ölçek puanı yanında her bir alt ölçeğin kendi içindeki güvenilirliğine bakıldığında elde edilen iç güvenilirlik katsayılarının oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu durum ÇİİMÖ içsel güvenilirliğinin tatmin edici düzeyde olduğunu göstermektedir. Yani ölçek maddeleri içsel motivasyon kavramını tutarlı olarak değerlendirebilmektedir.

ÇİİMÖ ölçüt bağımlı geçerliliğini incelemek amacıyla; geliştirilen ölçekle birlikte Gagne ve arkadaşları tarafından (2010) geliştirilen ve Türkçe uyarlaması ve standardizasyonu Çivilidağ ve Şekercioğlu (2017) tarafından yapılan Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) ile uygulanmış, iki ölçek toplam puanları ve alt ölçekleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ÇBİMÖ’nin “motive olmama” alt boyutu ile ÇİİM ölçeği ve tüm alt boyutları arasında anlamlı ve negatif yönde ilişki olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda kişilerin çalışma ortamlarında motive olmaması aynı zamanda kişilerin çalışma ortamında görev ve sorumluluklarını yerine getirirken herhangi bir içsel neden ile harekete geçmediklerini göstermektedir. Kişilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken içsel motivasyonlarının düşük olması kişilerin motivasyon kaynaklarının yetersiz hale gelmesine ve motive olmama durumuna neden olabilir. Bu durum, içsel motivasyonun dışsal motivasyona göre herhangi bir işe motive olmada çok daha önemli olduğunu gösteriyor olabilir. Artan kanıtlara baktığımızda dışsal motivasyonun başlangıçta kolay ve cezbedici tarafları olsa da (ödül, teşvik, prim, statü vb.) bir işi kendi kendine yapabilme davranışının geliştirilmemesi iş yerleri için fazla maliyetli olabilir (Legault, 2016). Çalışanları motive etmek için teşvik ve ödüllerin kullanılması nedeniyle gerçek ilgi ve içsel motivasyonun

gelişip devam etme olasılığı azalabilir. Bu bağlamda davranışın sürekliliği ve verimliliği açısından içsel motivasyon, dışsal motivasyona göre daha önemli olduğu söylenebilir.

ÇBİMÖ'nin "içsel motivasyon" alt ölçeğinin ÇİİMÖ toplam ölçek puanı ve inanç alt ölçeği ile pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu, diğer alt ölçeklerle ilişkili olmadığı görülmüştür. ÇBİMÖ'nün içsel motivasyon alt boyutu, kişilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken yalnızca içsel inançlarını değerlendirdiği için, ÇİİM ölçeğinin inanç alt boyutu ve genel olarak ölçek toplam puanlarıyla anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. ÇBİMÖ'nin "dışsal düzenleme-sosyal" alt boyutunun kişilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirme sebeplerinin diğerleri olması (amirler, aile, meslektaş vb.), ÇİİMÖ sadece inanç alt ölçeği ile anlamlı ve negatif ilişki olduğu, diğer alt ölçekler ve toplam ölçek puanı ile herhangi bir ilişki olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde ÇBİMÖ'nin "dışsal düzenleme-maddesel" alt boyutunun, ÇİİMÖ alt ölçekleri ve toplam madde puanı ile anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür. İçsel motivasyonun kişinin işini yapma nedenlerinin içsel nedenlerle açıklanmasına atıfta da bulunduğu için dışsal nedenlerle ilişkili olmaması veya negatif ilişki göstermesi olası olabilir. Aksine kişilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken içsel inançlarının artması aynı zamanda içsel motivasyonlarını da artırdığına işaret edebilir.

ÇBİMÖ'nin "kişisel düzenleme" ve "içsel düzenleme" alt ölçekleri ile ÇİİMÖ toplam madde puanı ve alt ölçek puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Kişisel düzenleme, kişilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirme nedenleri sorulduğunda daha çok kişisel özelliklerinin (önem, değer, özel durumlar) ön plana çıkması olarak değerlendirilmiştir. Benzer şekilde içsel düzenleme kişilerin görev ve sorumluluklarını yerine getiremediklerinde içsel olarak kendilerini mahcup ve kötü hissetmeleri, yerine getirdiklerinde gurur duymaları olarak değerlendirilmiştir (Çivilidağ ve Şekercioğlu, 2017). Kişilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken olumlu kişisel değerlendirmeler yapması, içsel motivasyonlarını artırır. Bu değerlendirmeler, görevleri tamamlamanın verdiği gururu yansıtır. Aynı zamanda, görevleri yapmadıklarında dışarıdan herhangi bir ceza olmasa bile, kişisel olarak kendilerini kötü hissederek. Bu durum, içsel motivasyona odaklanmayı vurgular. İçsel motivasyon kişinin işini yapmalarına neden olan içsel atıflarla ilgili olmasının yanında işlerini yapamadıklarında veya eksik, yetersiz yaptıklarında dışarıdan gelecek ceza veya yaptırımlardan bağımsız olarak içsel olarak negatif atıflarla da ilgilidir. Bu atıflar negatif öz değerlendirmeler, bir işi yapabileceğine yönelik inançların zayıflaması ve kişinin kendisine verdiği değerler ile ilgili olabilir.

Ölçeğin on beş gün ara ile uygulanan test tekrar test güvenilirliği sonuçlarına baktığımızda, farklı zaman dilimlerinde yapılan uygulamalarda iki uygulama arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu gözlenmiştir. Bu durum testin iki uygulamasından elde edilen puanlar arasında zamana karşı kararlı bir durum olduğuna işaret etmektedir.

Özetle; ÇİİMÖ ve ÇBİMÖ arasındaki ilişkiler incelendiğinde iki ölçek arasındaki ilişkilerin genelde alt ölçekler arasında olması ve araştırmanın amacı doğrultusunda motivasyonda içsel motivasyona atıfta bulunan (içsel motivasyon, kişisel düzenleme, içe yansıtılan düzenleme, motive olmama) alt ölçeklerle ilişkili olduğu gözlenmiştir. Bu durum, ÇBİMÖ'nün içsel motivasyonun yanı sıra diğer motivasyon faktörlerini de göz önünde bulundurarak kapsamlı bir motivasyon değerlendirmesi yapması ile açıklanabilir. Sonuç olarak bu çalışmada amaçlanan Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeğinin Türkiye örnekleminde kullanılabilir psikometrik özellikleri görgül olarak test edilmiştir ve geçerlik ve güvenilirlik açısından yeterli sonuçlara ulaşılmış, tüm iş sektörlerinde kullanılabilir pratik bir ölçek olduğu söylenebilir.

Daha önce içsel motivasyonu değerlendiren ve Türk kültüründe geliştirilen içsel motivasyonu geniş boyutları ile değerlendiren özellikle çalışma hayatında farklı sektörlerde uygulanabilecek ölçek geliştirilmemiştir. Daha önceki çalışmalar farklı kültürlerde geliştirilmiş ölçeklerin standardize edilmiş versiyonlarını yansıtmaktadır. Bu çalışma kapsamında geliştirilen ölçek, çalışan kişilerin içsel motivasyonu anlama ve içsel motivasyon ile ilgili olduğu düşünülen diğer değişkenlerle ilişkisini, olası nedenlerini ve içsel motivasyonun sürdürülmesi için gerekli olan koşulların neler olabileceği konusunda fikir vermesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada yer alan katılımcılar, ilgili evrende yer alan kişileri temsil ettiği varsayımıyla değerlendirilmiştir. Ancak, veriler çalışma hayatının sınırlı sayıda erişilebilen sektörlerinden kısıtlı bir örnekleme toplanmıştır. Gelecekte, daha geniş kapsamlı ve büyük örneklem üzerinde ölçeğin uygulanması, araştırma sonuçlarının genelleştirilebilirliğine katkı sağlayabilir. Ayrıca, yeni faktör analizleri uygulanabilir, faktör yapısıyla ilgili farklı modellerin uygunluğu test edilebilir. Bunun yanı sıra, ölçeğin farklı kültürlerde ve farklı dillerde geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması, alanyazına katkı sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

- Aydoğdu, F. (2023). AVE ve CR hesaplama. Fuat Aydoğdu Resmi Web Sitesi. <https://www.fuataydogdu.com/avec>
- Blecharz, J., Horodyska, K., Zarychta, K., Adamiec, A., & Luszczynska, A. (2015). Intrinsic motivation predicting performance satisfaction in athletes: Further psychometric evaluations of the sport motivation scale-6. *Polish Psychological Bulletin*, 46(2), 309-319.
- Chagwiza, O. (2021). Motivation and performance: A cross-sectional management discourse. *The International Journal of Science & Technoledge*, 9(4). <https://doi.org/10.24940/theijst/2021/v9/i4/ST2104-015>
- Choi, J., Mogami, T., & Medalia, A. (2009). Intrinsic motivation inventory: An adapted measure for schizophrenia research. *Schizophrenia Bulletin*, 36(5), 966-976. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbp030>
- Çivilidağ, A., & Şekercioğlu, G. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Mediterranean Journal of Humanities*, 7, 143-156. <https://doi.org/10.13114/MJH.2017.326>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49, 14-23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.3.262>
- 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, 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Doğan, S., & Alsan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.423129>
- Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının iş görenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2012). Intrinsic and extrinsic motivation as predictors of work effort: The moderating role of achievement goals. *British Journal of Social Psychology*, 52(3). <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02090.x>
- Ersarı, G., & Naktiyok, A. (2012). İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1).
- Fernet, C., Austin S., & Vallerand R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26, (3)213-229. [10.1080/02678373.2012.713202](https://doi.org/10.1080/02678373.2012.713202)
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Angela, M. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. <https://doi.org/10.1177/00131644093556>
- Gardner, B., & Lally, P. (2013). Does intrinsic motivation strengthen physical activity habit? Modeling relationships between self-determination, past behaviour, and habit strength. *Journal of Behavioral Medicine*, 36(5), 488-497. <https://doi.org/10.1007/s10865-012-9442-0>
- Graef, R., Csikszentmihalyi, M., & McManama Gianinno, S. (1983). Measuring intrinsic motivation in everyday life. *Leisure Studies*, 2(2), 155-168. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9088-8\\_8](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9088-8_8)



- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Pearson, New York.
- Harter, S. (1981). A new self-report scale of intrinsic versus extrinsic orientation in the classroom: Motivational and informational components. *Developmental Psychology*, 17(3), 300-312. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.17.3.300>
- Hürriyet, B., Bal, V., & Gönlügür, A. (2015). İçsel-dışsal motivasyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması. *Maliye Finans Yazıları*, 0(104), 83-104.
- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). Work motivation: Theory and practice. *American Psychologist*, 45(2), 144. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.144>
- Kotera, Y., Gorchakova, V., Maybury, S., Edwards, A. M., & Kotera, H. (2022). Comparison of academic motivation between business and healthcare students in online learning: A concurrent nested mixed-method study. *Healthcare*, 10(8), 1580. <https://doi.org/10.3390/healthcare10081580>
- Legault, L. (2016). Intrinsic and extrinsic motivation. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 1-4. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8\\_1139-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1)
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). There lationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongs tempoyees in a public organisation. *Journal of Industrial Psychology*, 40(1) 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1166>
- Maslow, A., & Lewis, K. J. (1987). Maslow's hierarchy of needs. *Salenger Incorporated*, 14(17), 987-990.
- McAuley, E., Duncan, T., & Tammen, V. V. (1989). Psychometric properties of the intrinsic motivation inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60(1), 48-58. <https://doi.org/10.1080/02701367.1989.10607413>
- Memon, M.A., Ting, H., Cheah, J.H., Thurasamy, R., Chuah F., & Cham T.H. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Mod-eling*, 4(2), 1-20. [https://doi.org/10.47263/JASEM.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.4(2)01)
- Mihrez, A.H., & Thoyib, A. (2014). The importance of leadership behavior and motivation in creating employee performance: (A study at the faculty of economics and business, University of Brawijaya). *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 3, 86-105. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2014.003.02.2>
- Mirabela, M., & Madela, A. (2013). Cultural dimensions and work motivation in the European Union. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 22 (1) 1511-1519.
- Monteiro, V., Mata, L., & Peixoto, F. (2015). Intrinsic motivation inventory: Psychometric properties in the context of first language and mathematics learning. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(3), 434-443. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528302>
- Mottaz, J. C. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385. <https://doi.org/10.1111/j.15338525.1985.tb00233.x>
- Oudeyer, P.Y., & Kaplan, F. (2007). What is intrinsic motivation? A typology of computational approaches. *Frontiers in Neurobotics*, 1,6. <https://doi.org/10.3389/neuro.12.006.2007>
- Özdemir, A. S., Durhan, T. A., & Karaküçük, S. (2020). İçsel boş zaman motivasyon ölçeği geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(24), 2838-2855. <https://doi.org/10.26466/opus.705201>
- Padmaja, K. V., Bhar, S., & Gangwar, S. (2013). Work experience, motivation and satisfaction; Do they go together? *The Journal of Institute of Public Enterprise* 36(3-4), 49-83.

- Pelletier, L. G., Tuson, K. M., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., Brière, N. M., & Blais, M. R. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The sport motivation scale (SMS). *Journal of Sport and Exercise Psychology, 17*(1), 35–53. <https://doi.org/10.1123/jsep.17.1.35>
- Reiss, S. (2004). Multifaceted nature of intrinsic motivation: The theory of 16 basic desires. *Review of general psychology, 8*(3), 179-193. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.3.179>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of Personality, 74*, 1557–1585. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00420.x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology, 5*, 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sabancı, E. (2013). Hizmet sektöründe motivasyon performans yönetimi ilişkisi; sosyal güvenlik kurumlarında bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gediz Üniversitesi, İzmir.
- Turabik, T., & Baskan, G. A. (2015). The importance of motivation theories in terms of education systems. *Procedia. Social and Behavioral Sciences, 186*, 1055–1063. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.006>
- 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>
- Uyulgan, M. A., & Akkuzu, N. (2014). An Overview of Student Teachers' Academic Intrinsic Motivation. *Educational Sciences: Theory and Practice, 14*(1), 24-32. <https://doi.org/10.12738/estp.2014.1.2013>

**EXTENDED ABSTRACT****Introduction**

Motivation is the attitude of employees in the face of situations they encounter in companies. Robbins (2003) defined motivation as the desire required for the satisfaction of individual needs and the optimum effort possible to achieve the goals of the organization (as cited in Mihrez & Thoyib, 2014). Motivation is a skill that enables a person to do something they desire and pushes the organization to be successful. The concept of motivation, which expresses a process that starts the behavior that emerges with physiological and psychological needs and initiates the behavior that will reach the goal, is defined as all the energizing forces that serve to determine the direction, severity and duration of the behavior (Tremblay vd., 2009). Motivation can be considered in two important dimensions, internal and external motivation, in terms of the source of the power that moves the individual (Katzell & Thompson, 1990): Intrinsic motivation is defined as performing an activity for intrinsic satisfaction, independent of the results (Gardner & Lally, 2013). When a person is internally motivated, he or she takes action for satisfaction and entertainment rather than external situations, pressures, and rewards (Oudeyer & Kaplan, 2008). In terms of internal motivation, the thing that regulates the behavior of the person, motivates him or makes him do the work is the work itself. Intrinsic motivation includes feedback that satisfies the person, such as the job being interesting and challenging, its importance for the employee, the ability to use one's abilities and skills, taking responsibility, the diversity of the nature of the job, and creativity (Mottaz, 1985). Intrinsic motivation is related to motives such as curiosity, the need to know, the desire to be sufficient, the desire to develop and achieve (Ersari & Naktiyok, 2012). In order to define intrinsic motivation more clearly, it is necessary to understand that a person exhibits a behavior contrary to his extrinsic motivation.

**Method**

Within the scope of the research, the Multidimensional Job Motivation Scale (Çivilidağ & Şekercioğlu, 2017), which measures the motivation of employees in the field of organizational behavior, data collection tools of the Internal Motivation Scale for Employees and Demographic Information Form, whose validity and reliability studies were conducted within the scope of this study, were used. The sample of the study consisted of 103 people, 69 women and 34 men, between the ages of 21-64, from different provinces of Turkey and from different occupational groups, who are private, public and self-employed.

**Results**

According to the results of the research, the validity and reliability analyzes of the scale were found to have 5 sub-factors: Benefit, Belief, Perceived Competence, Negative Affect, and

Pleasure/Interest. The total variance explained was observed as 70.1%. Confirmatory factor analysis showed that a 5-factor construct was appropriate ( $\chi^2 = 406.76$ ,  $sd=199$ ,  $CFI=.86$ ,  $RMSA =0.101$ ;  $\chi^2/sd =2.04$ ). The internal consistency coefficient of the scale was found to be .81. When we look at the criterion correlation validity, it has been observed that there is a negative significant relationship between the sub-factors of the scale of non-motivation and the internal motivation scale for employees, the sub-dimensions of utility, belief, perceived competence, negative affect and pleasure/interest, and the scale itself. When we look at the test-retest reliability, it was seen that there was a significant relationship between the applications of the scale with a 15-day interval and the validity analysis was appropriate.

### Discussion & Conclusion

In this research, it is aimed to bring the internal motivation scale for employees, which can be used in studies in Turkey, whose psychometric properties are empirically revealed, and whose practical application is easy, to the literature. It has been seen that the Internal Motivation Scale for Employees, which was developed as a result of the analyzes made for this purpose, exhibits a five-factor structure. It was observed that the variance explained by the five factors regarding the quality measured by the scale was at a significant level. The analyzes show that the internal reliability coefficients obtained when the internal reliability of each sub-scale is considered in addition to the total scale score of the Intrinsic Motivation for Employees (IME) scale is at a very high level. When we look at the criterion-related validity of the developed scale, according to the results obtained, it was observed that there was a significant and negative relationship between the "unmotivated" sub-dimension of the Multidimensional Job Motivation Scale, which was used as a criterion, and the IME scale and all its sub-dimensions. There was no positive and significant relationship with the total item score and belief subscale of the IME scale of the "intrinsic motivation" subscale of MJMS, but no relationship was observed with the other subscales. Since intrinsic motivation refers to the explanation of the reasons for doing one's job with internal reasons, it may be possible that it is not related to external reasons or shows a negative relationship. On the contrary, it can be observed that the increase in internal beliefs of individuals while fulfilling their duties and responsibilities also increases their internal motivation while fulfilling their duties and responsibilities.

It was assumed that the participants in this study represented the people in the relevant universe. However, the data were collected from limited people from certain sectors in working life. Application of the scale on larger and larger samples in the future may contribute to the generalizability of the research result. Although the practicality of the scale is aimed within the scope of this study, the scale items can be increased in future studies. New factor analyzes can be applied and the suitability of different models related to factor structure can be tested.

## EK 1

## Çalışanları İçin İçsel Motivasyon Ölçeği

## ÇALIŞANLAR İÇİN İÇSEL MOTİVASYON ÖLÇEĞİ

10. ve 12. Madde ters kodlanmıştır.

Ölçekten alından yüksek puanlar içsel motivasyonun yüksek olduğuna işaret etmektedir.

1- Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen katılıyorum

FAYDA	1	2	3	4	5
1- Görev ve sorumluluklarımı yerine getirdiğimde öz güvenim artıyor.					
2- Görev ve sorumluluklarımı yerine getirmek hedeflerime ulaşmak için önemlidir.					
3- Görev ve sorumluluklarımı yerine getiremediğimde çözüm bulmak için çabalarım.					
4- Görev ve sorumluluklarımı yerine getirmek kendime olan saygımı artırıyor.					
5- Görev ve sorumlulukları yerine getirdiğimde iş doyumum artıyor.					
6- Görev ve sorumlulukları yerine getirdiğimde kendimi başarılı hissediyorum.					
<b>İNANÇ</b>					
7- Görev ve sorumluluklarımı yerine getirirken çok eğleniyorum.					
8- Görev ve sorumluluklarımı yerine getirirken hiç zorlanmam.					
9- Görev ve sorumluluklarımı yerine getirirken dışarıdan bir baskı hissetmem.					
10- Şu an ki iş yerinde görev ve sorumluluklarımı yerine getirirken sıkılıyorum.					
<b>ALGILANAN YETKİNLİK</b>					
11- Görev ve sorumluluklarımı yerine getirirken performansımın iyi olduğunu düşünürüm.					
12- Görev ve sorumluluklarımı yerine getirirken konsantrasyonum çabuk dağılır.					
13- Görev ve sorumluluklarımı ertelemeden gününde ve zamanında yapmak benim için önemlidir.					
14- İş yerinde verimli olabilmem için görev ve sorumluluklarımı yerine getirmem gerek.					
15- Görev ve sorumluluklarımı yerine getirmek mesleğime olan saygımın karşılığıdır.					
<b>OLUMSUZ DUYGULANIM</b>					
16- Görev ve sorumluluklarımı yerine getiremediğimde üzgün hissediyorum.					
17- Görev ve sorumluluklarımı başarılı bir şekilde yerine getiremezsem kötü hissederim.					
18- Görev ve sorumluluklarımı yerine getiremediğimde huzursuz olurum.					
19- Görev ve sorumluluklarımı yerine getiremediğimde kendimi yetersiz hissediyorum					
<b>İLGİ/ZEVK</b>					
20- Görev ve sorumluluklarımı yerine getirirken kendimi mutlu hissediyorum.					
21- Görev ve sorumluluklarımla alakalı yeni şeyler öğrenmek bana keyif veriyor.					
22- Görev ve sorumluluklarımın fayda sağlaması benim için önemlidir.					

## Ölçeğin Kullanımı

Öncelikli olarak, geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılan ölçeğin teşhis veya bir tanı aracı olarak tasarlanmadığına dikkat edilmelidir. Sadece bireysel değerlendirmeler için kullanılmak üzere geliştirilmiştir. Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği (ÇİİMÖ) için en uygun uygulamalar

endüstri ve örgüt psikolojisi alanında teorik değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek, örgütsel ve endüstriyel saha çalışmaları, örgütsel uygulamalar ve araştırmalardır. ÇİİMÖ çalışanların iş yerindeki görev ve sorumlulukları üzerindeki algı ve tutumlarını değerlendirmek için geliştirilmiştir. 22 maddenin tümünün toplamı çalışanların görev ve sorumluluklarına karşı içsel motivasyon eğilimini ortaya koymak ve alt ölçeklerin ise belirli içsel ödüller için motivasyonun ölçütü olarak kullanmak uygundur. Bilimsel çalışmaların geliştirilmesi, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin devamlılığı açısından ölçeğin bilimsel çalışmalar için kullanımı sırasında izin alınmasına gerek yoktur.

## EK 2

### Araştırma Kapsamında Kullanılan Açık Uçlu Soru Formu

Hepimiz yaptığımız işin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken belirli nedenlere sahibizdir. Aşağıda yer alan sorular sizin bireysel olarak görev ve sorumluluklarınızı yerine getirirken ki nedenleriniz ile ilgilidir.

#### A. Çalıştığın iş yerinde, şu an yapmakta olduğun işin görev ve sorumluluklarını düşündüğünde, bu görev ve sorumlulukları yerine getirirken...

- Sana en çok keyif veren şeyler nelerdir?
- Seni en çok zorlayan şeyler nelerdir?
- Görev ve sorumlulukları yerine getiremediğinde ne hissedersin/düşünürsün?
- Yapmakta olduğun işin görev ve sorumluluklarını yerine getirmek senin için ne ifade ediyor?
- Neden başarılı olman gerektiğini düşünüyorsun/düşünmüyorsun?

#### B. Seninle aynı işi yapan meslektaşlarının neden o işi yaptıklarını düşünüyorsun?

C. Bir gün boyunca tanımadığın bir kişi seni yapmakta olduğun işi yerine getirirken izlediğinde günün sonunda senin hakkındaki duygu ve düşünceleri neler olur? Ruh halinle ilgili ne düşünürdün?

D. Seninle benzer görev ve sorumlulukları olan (Senin alanınla ilgili) kişilerin, o işi yapmaları için gerekli bilgi ve becerilerinin neler olduğunu düşünüyorsun?

E. Seninle benzer işi yapacak olan kişilere ne önerirsin?