



İçsel Motivasyon Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Mine Aydemir Dev^a, Nese Aral^b, Mehlika Sarac^c, Nuran Bayram Arli^d

Öz: Bu çalışmanın amacı, çalışanların içsel motivasyonunu ölçmek için kullanılan ve Kuvaas (2006), Kuvaas ve Dysvik (2009) tarafından geliştirilen içsel motivasyon ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırılmasıdır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirmek üzere 18 yaş üzeri çalışan bireylerden oluşan iki farklı örneklem (N=210, N=262) kullanılmıştır. İçsel motivasyon ölçeğinin dilsel geçerlilik çalışmasının ardından ön test uygulanmış ve iki örneklem yardımı ile ölçeğin geçerliliği incelenmiştir. Ölçek orijinalindeki gibi beşli Likert ile değerlendirilmiştir. İçsel motivasyon ölçeğinin faktör yapısının araştırılmasında açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Cronbach alfa ve birleşim güvenilirliği değerleri ise güvenilirliğin ölçümü için kullanılmış, birleşim geçerliliği için de AVE değeri hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucu faktör yük değerleri 0,50'nin üstünde elde edilmiştir. Aynı zamanda doğrulayıcı faktör analizi sonucu hesaplanan uyum indeksleri kabul edilebilir aralıkta yer almıştır. Elde edilen geçerlilik sonuçlarına göre içsel motivasyon ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak Türkiye'deki araştırmalarda kullanılabilir.

Anahtar Sözcükler: İçsel Motivasyon Ölçeği, Faktör Analizi, Geçerlilik, Güvenilirlik

JEL: J50, C10, C38

Geliş : 10 Kasım 2021

Düzeltilme : 11 Aralık 2021

Kabul : 12 Ocak 2022

Tür : Araştırma

Validity and Reliability of the Turkish Version of the Intrinsic Motivation Scale

Abstract: The aim of this study is to investigate the Turkish validity and reliability of the Intrinsic Motivation Scale developed by Kuvaas (2006), Kuvaas and Dysvik (2009), which is used to measure the intrinsic motivation of employees. The sample consists of employees over the age of 18. In order to carry out the validity and reliability study, after the linguistic validation (trans-late-back translate), a pre-test was applied and the validity of the scale was examined with the help of two different samples (N = 210, N = 262). Both samples consist of employees. The scale was evaluated with five-point Likert as in the original. Explanatory factor analysis and confirmatory factor analysis were used to investigate the factor structure of the intrinsic motivation scale. Cronbach alpha and composite reliability values were calculated for the measurement of reliability, and AVE was calculated for convergent validity. As a result of explanatory factor analysis, factor load values were obtained over 0.50. At the same time, fit indices provided by confirmatory factor analysis results were within the acceptable range. According to results, the Turkish version of the Intrinsic Motivation Scale is a valid and reliable measurement tool to conduct researches in the Turkish context.

Keywords: Intrinsic Motivation Scale, Factor Analysis, Validity, Reliability

JEL: J50, C10, C38

Received : 10 November 2021

Revised : 11 December 2021

Accepted : 12 January 2022

Type : Research

Cite this article as: Aydemir Dev, M., Aral, N., Sarac, M., & Bayram Arli, N. (2022). İçsel motivasyon ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business and Economics Research Journal*, 13(1), 59-73. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2022.361>

The current issue and archive of this Journal is available at: www.berjournal.com

^a Res. Asst., Bursa Uludag University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Econometrics, Bursa, Türkiye, mineaydemir@uludag.edu.tr (ORCID ID: 0000-0003-3276-8148)

^b Res. Asst., Bursa Uludag University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Econometrics, Bursa, Türkiye, nese.aral@uludag.edu.tr (ORCID ID: 0000-0001-7599-5047)

^c Asst. Prof., PhD., Bursa Uludag University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Bursa, Türkiye, msarac@uludag.edu.tr (ORCID ID: 0000-0001-6720-5594)

^d Prof., PhD., Bursa Uludag University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Econometrics, Bursa, Türkiye, nuranb@uludag.edu.tr (ORCID ID: 0000-0001-5492-184X)

1. Giriş

Son yıllarda, her geçen gün geleneksel ödül sistemlerinin kısıtlarının anlaşılmasıyla, dış ödül veya dış mekanizmalara bağlı olmadan var olan içsel motivasyon, iş ve eğitim dünyasında oldukça popüler bir kavram haline gelmektedir. İçsel motivasyon bireyin bir konuya veya faaliyete duyduğu ilgi ve ona katılma derecesini ifade etmektedir. Fakat bu ilgi ve katılım tamamen konunun ve faaliyetin kendinden kaynaklanmaktadır (Ambrose ve Kulik, 1999).

Literatürde pek çok çalışma, içsel motivasyonun iş dünyasında istenen pozitif sonuçlarla pozitif ilişkisine dikkat çekmektedir. İçsel motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı (Chiu ve Chen, 2005; Piccolo ve Colquitt, 2006), işe angaje olma (Van den Broeck, Lens, De Witte ve Van Coillie, 2013), iyilik (Nix, Ryan, Manly ve Deci, 1999), bağlamsal iş performansı ve yaratıcılık (Gagné ve Deci, 2005), optimizim, iş tatmini, duygusal ve normatif örgütsel bağlılık (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin ve Malorni, 2010) gibi çıktılar ile pozitif ilişki içindeyken, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki (Dysvik ve Kuvaas, 2008; Grant ve Sonnentag, 2010) göstermektedir. Aynı zamanda içsel motivasyonun aracılık rolü pek çok araştırmaya konu olmuştur. Örneğin Nguyen ve Doan (2021) psikolojik güçlendirme ile çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişkide ve Chen, Zhang, Liu, Liu ve He (2021) iş ile ilgili kimlik tutarsızlığı ve çalışanların yaratıcı davranışları arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracı etkisine dikkat çekmektedirler.

İçsel motivasyon sadece örgütsel bağlamda değil eğitim alanındaki çalışmalarda da ele alınmış ve pozitif sonuçları vurgulanmıştır. Örneğin, Deci ve Ryan (2000) içsel motivasyonu yüksek olan öğrencilerin öğrenme içeriğini daha yapıcı algıladıklarını ve öğrenme içeriğini elde etmede daha azimli davrandıklarını öne sürmektedirler. Yine öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırma bilinçli farkındalık ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide, içsel motivasyonun aracı rolünü doğrulamıştır (Ali, Khan, Khan, Butt ve Shah, 2021).

Literatürde görüldüğü üzere içsel motivasyon bireylerin hem iş hem de özel hayatlarında pozitif sonuçlar elde etmeleri açısından oldukça önemlidir. Türkçe yazın incelendiğinde kavramın çok az ele alındığı görülmektedir. Gürkan ve Demiralay (2017) bireysel yenilikçilik davranışının, çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisini ve bu etkide içsel motivasyonun aracılık rolünü araştırdıkları çalışmalarında, Kuvaas (2006) tarafından geliştirilen içsel motivasyon ölçeğini kullanmışlardır. Benzer şekilde, Batmaz ve Gürer (2016) yerel yönetim birimlerinde görev yapan kamu personelinin dönüştürücü liderlik algılarının içsel motivasyonları üzerindeki etkisi üzerine yürüttükleri çalışmalarında, Kuvaas (2006)'nın çalışmasındaki ifadeleri Türkçeye çevirerek orijinal ölçeğin uyarlamasından yararlanmışlardır. Söz konusu içsel motivasyon ölçeği Cameron ve Pierce (1994)'ın meta analiz çalışmasından yararlanarak oluşturulmuş ve içsel motivasyon yazını ile tutarlı olarak; işin kendisi, işin anlamı, işin keyifli ve heyecanlı oluşu ve işe kapılma gibi boyutlar ile ilişkili maddeler içermektedir. Bunun yanında Türkçe yazında bazı çalışmalarda Mottaz (1985) tarafından geliştirilen; Dünder, Özutku ve Taşpınar (2007) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan 9 maddelik ölçeğin kullanıldığı görülmektedir (İbicioğlu, Özdaşlı ve Yılmaz, 2013; Ayan, 2015; Taş ve Tortumlu, 2021). Ancak yapılan yazın incelenmesinde, Kuvaas (2006), Kuvaas ve Dysvik (2009) tarafından geliştirilen içsel motivasyon ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasına rastlanılmamıştır. Bu motivasyonla bu çalışmada içsel motivasyon ölçeğinin Türkçe literatüre kazandırılması, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Böylelikle bu kavram Türkiye bağlamında pek çok değişken ile ilişkilendirilip öncül ve ardılları incelenebilir.

2. Kavramsal Çerçeve

Motive olmak, bir şey yapmak için harekete geçmek anlamına gelmektedir. Harekete geçmek için herhangi bir itici güç veya ilham hissetmeyen bir kişi motive olmamış olarak nitelendirilirken, bir amaca yönelik olarak enerji hisseden veya harekete geçmiş bir kişi motive olarak kabul edilmektedir. Motivasyon üniter bir yapıya sahip olduğundan şiddeti açısından kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Fakat bireyler sadece motivasyonun derecesi konusunda farklılaşmazlar. Bireyler sahip oldukları motivasyonun kaynağına göre de farklılık gösterirler.

Bir eyleme yol açan farklı nedenlere veya hedeflere dayalı olan iki farklı motivasyon türünden söz edilebilir. Bunlardan ilki bir şeyi doğası gereği ilginç veya zevkli olduğu için yapmayı ifade eden "içsel

motivasyon”, diğeri ise ayrılabilir bir sonuca yol açtığı için bir şeyi yapmayı ifade eden “dışsal motivasyon”dur (Ryan ve Deci, 2000b).

İçsel motivasyon, bir eylemi yapıyor olmaktan keyif ve tatmin duyma nedeniyle, o eylemi yapmaya karşı duyulan istek olarak tanımlanmaktadır (Deci, Connell ve Ryan, 1989). İçsel motivasyona bağlı gerçekleştirilen davranışlarda, davranış sonrası dışarıdan gelecek ödüller ya da davranışı gerçekleştirmeye yönelik baskılar davranışın belirleyicisi değildir (Deci, Eghrari, Patrick ve Leone, 1994). Aslında bireyler varoluşlarından itibaren doğaları gereği keşfetme duyguları ile dışsal pekiştireçlere ihtiyaç duymadan davranışlar sergilemiş ve bu doğal motivasyonel eğilim ile gelişme sağlamışlardır (Ryan ve Deci, 2000a). İçsel motivasyonu anlamada üç farklı teoriden yararlanılmaktadır. Bunlar; (1) akış teorisi (Csikszentmihalyi, Montijo ve Mouton, 2018), (2) öz belirleme teorisi (Ryan ve Deci, 2000a) ve (3) güçlendirme teorisi olarak bilinmektedir.

Csikszentmihalyi (1975) tarafından ortaya atılan akış teorisi, bireyin yaptığı işle ilgili yüksek yeteneğe sahip olması ve yapılan işin yeterli düzeyde zorlayıcı olması durumunda kişinin bundan büyük bir haz alacağı ve bu hazın yapılan işin önüne geçerek yüksek bir odaklanma yaratacağı üzerine kurulmaktadır. Buna göre “akış” tipik bir içsel motivasyon deneyimidir ve yetenek ile kişinin içinde bulunduğu zorluğun dengesine bağlıdır. Öz belirleme teorisi, kişinin yetenek, otonomi ve sosyal bağ gibi ihtiyaçlarının olduğunu ve bu ihtiyaçlarının karşılanmasının içsel motivasyonu yaratacağını iddia eder (Deci ve Ryan, 2000). Güçlendirme teorisinde ise güçlendirme, bireyin işini iyi yapabileceği ile ilgili algısını yükseltmek olarak tanımlanır ve yetenek, otonomi, anlam ve sağlanan etki boyutları üzerinden kişinin bu algısını yükselterek içsel motivasyonunda da artış sağlanacağı düşünülür (Spreitzer, 1995).

Her üç teori beraber ele alındığında, içsel motivasyonu tetikleyen altı nedensel faktörün öne çıktığı görülmektedir. Bunlar; algılanan yetenek, algılanan zorluk, algılanan otonomi, algılanan etki, algılanan sosyal etki ve algılanan anlamdır. Swiatczak (2021), gerçekleştirdiği amprik araştırmasında bu faktörlerden algılanan otonomi ve algılanan anlamın yüksek içsel motivasyonun yaratılmasında yeterli ve en az birinin şart olduğunu ortaya koymaktadır.

Yazında içsel motivasyonun en önemli dayanağının eğlence olduğundan bahsedilmektedir. Eğlence temelli içsel motivasyonda söz konusu aktiviteden zevk almak hedonik amaçlarla ilişkilidir. Yani bu aktivite fiziksel ve sosyal refahın sağlanmasında ve kişinin durumunda iyileşme sağlanmasında araçsaldır. Bir aktivite ne kadar çok işlevliyse (ne kadar çok fiziksel, sosyal refah ve iyileştirme hedeflerine hizmet ederse) o kadar zevkli algılanır. İçsel motivasyon güçlü ve uzun sürelidir. Olumsuz performans geri bildirim gibi negatif sinyaller çok işlevliliği ve dolayısıyla keyif temelli içsel motivasyonu azaltacaktır. Bu hedonik görüşün yanısıra, fiziksel ve sosyal refaha ulaşma amacı dışında, normlara uygun davranma veya kişinin kaynaklarını genişletme amaçları da içsel motivasyonlarına temel teşkil edebilir (Lindenberg, 2001).

İçsel motivasyon kavramı genellikle kavramsal olarak zıttı olan dışsal motivasyon kavramı ile birlikte anılarak ve farklılıkları vurgulanarak daha net anlaşılmasına çalışılmıştır. Bu yönüyle dışsal motivasyon bir eylemin yapılması sonucunda elde edilecek teşvik/ödül gibi pozitif sonuçlara sahip olma veya ceza gibi negatif sonuçlardan kaçınma sebebiyle, o eylemi yapmaya karşı duyulan istek olarak tanımlanmaktadır (Deci ve Ryan, 2000). Bu yönüyle dışsal motivasyon, içsel motivasyon ile karşılaştırıldığında daha güçsüz ve sönük kabul edilir. Yine de aktif ve faal dışsal motivasyon tarzları olabileceğine de değinilmektedir. Örneğin öğrenciler, kırgınlık, direnç ve ilgisizlikle veya alternatif olarak, bir görevin değerini veya faydasını içsel olarak kabul etmeyi yansıtan istekli bir tavırla dışsal olarak motive edilmiş eylemleri gerçekleştirebilirler (Ryan ve Deci, 2000b).

Her ne kadar her iki motivasyon türünün birbirini tamamlayarak birlikte ve uyumlu çalışabileceğini savunan çalışmalar var olsa da (Porter ve Lawler, 1968; Stajkovic ve Luthans, 2003), literatürde ağırlıklı olarak iki motivasyon türünün birbiriyle negatif ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Örneğin; Deci, Ryan ve Koestner (1999)’in 128 laboratuvar deneyine dayanan meta analiz çalışması, dışsal ödüllerin içsel motivasyonu düşürdüğünü göstermiştir. Yine Cerasoli, Nicklin ve Ford (2014)’un daha güncel meta analiz çalışması, içsel motivasyon ile performans arasındaki güçlü ilişkinin ancak dışsal ödüllerin performansla dolaylı olarak ilişkilendirildiği durumlarda gerçekleşebildiğini ortaya koymuştur.

Dışsal ve içsel motivasyonun kendi içindeki ilişkisinin yanı sıra, hangi motivasyonun istenen pozitif sonuçlar üzerinde daha etkili olduğu literatürde merak edilen bir diğer önemli konu olmuştur. Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik ve Nerstad (2017)'nin her iki motivasyon türünün sonuçlar üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmaları içsel motivasyonun pozitif sonuçlarla iş performansı, duygusal bağlılık- pozitif ilişkili olduğuna dikkat çekerken, tükenmişlik, devam bağlılığı, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması gibi negatif sonuçlar ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Bunun aksine aynı çalışmada dışsal motivasyonun pozitif sonuçlar ile negatif ilişkili veya ilişkisiz olduğu, negatif sonuçlarla ise pozitif ilişkili olduğu görülmüştür.

İçsel motivasyon operasyonel olarak farklı şekillerde tanımlanabildiğinden ölçümü konusunda da farklı yaklaşımlar mevcuttur. İçsel motivasyonun ölçümünde "temel deneysel araştırma" yöntemi (örneğin; Deci, 1971), "özgür seçim" olarak tanımlanmakta ve içsel motivasyonu davranış üzerinden ölçümlenmektedir. Bu ölçüyü kullanan deneylerde, katılımcılar değişen koşullar altında bir göreve maruz bırakılırlar (örneğin, bir ödül almak ya da almamak). Bu sürenin ardından araştırmacı, katılımcılara hedef görevle daha fazla çalışmalarının istenmediğini söyler ve daha sonra katılımcı hedef görev ve çeşitli çeldirici etkinliklerle deney odasında yalnız bırakılır. Katılımcılar aktiviteye geri dönüp dönmeme konusunda bir "özgür seçim" periyoduna sahiptirler ve görevi yapmak için dışsal bir neden yoksa (örneğin, ödül ve onay yok), buna rağmen zamanlarını söz konusu görev ile harcarsalarsa, o görev için içsel olarak motive oldukları socuna varılır. Ne kadar uzun zaman harcarsalarsa motivasyon o derece yüksek değerlendirilir (Ryan ve Deci, 2000b).

İçsel motivasyonun ölçülmesine yönelik diğer yaygın yaklaşım, bireylerin ilgilerini ve aktiviteden aldıkları zevki ölçek yardımıyla kendilerinin ifade etmesidir (Ryan ve Deci, 2000b). Bu ölçeklerden en yaygın kullanılanı Kuvaas (2006) tarafından geliştirilen içsel motivasyon ölçeğidir ve bu çalışmanın amacı söz konusu içsel motivasyon ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılarak Türkçe yazına kazandırılmasıdır.

3. Yöntem

Kuvaas (2006), Kuvaas ve Dysvik (2009) tarafından geliştirilen içsel motivasyon ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik araştırmasının yapıldığı bu çalışmada, öncelikle ölçek maddeleri uzmanlar tarafından Türkçe'ye çevirilmiştir ve ardından geri-çeviri yöntemi ile dilsel geçerliliği incelenmiştir. Son haline getirilen ölçek formu iki farklı örnekleme uygulanarak elde edilen verilere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Aynı zamanda ölçek güvenilirliğini incelemek için Cronbach alfa değeri ve birleşim güvenilirliği katsayıları hesaplanmıştır.

3.1. Örneklem

Bu çalışma Ekim 2018 - Ocak 2019 tarihleri arasında Türkiye'nin metropol şehirleri arasında yer alan Bursa ilinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada verilerin toplanmasında demografik bilgilerin yanı sıra ölçeklerin yer aldığı anket formu kullanılmıştır. Çalışmaya ait anket formu Bursa Uludağ Üniversitesi Etik Değerlendirme Kurulu tarafından onaylanmıştır (2018-07). Çalışmada amaç içsel motivasyon ölçeğinin Türkçe literatüre kazandırılması olduğu için, çalışma N=210 ve N=262 katılımcıdan oluşan iki farklı örneklem ile yürütülmüştür. Çalışma, veri toplanmasına izin veren dört ayrı fabrikada gerçekleştirilmiştir. Her iki çalışmada da 18 yaş üstü ve tam zamanlı çalışan katılımcılar çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın birinci örnekleme için veriler bir tekstil firmasının iki ayrı fabrikasında çalışan beyaz yakalılarından, ikinci örnekleme için veriler ise iki ayrı tekstil firmasında çalışan beyaz yakalılarından toplanmıştır. Basılı anket formları gönüllü katılımcılar tarafından isimsiz olarak doldurulmuştur. Bu doğrultuda çalışmada yer alan veriler kolayda örnekleme tekniği ile elde edilmiştir.

3.2. Ölçek

Çalışmada uyarlaması yapılacak ölçek içsel motivasyon ölçeğidir. Altı maddeden oluşan bu ölçek Kuvaas (2006), Kuvaas ve Dysvik (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirildiği ilk örneklem (Kuvaas, 2006) Norveç'teki çokuluslu bir şirketin iki birimindeki çalışanlardan oluşmaktadır. İkinci çalışmanın (Kuvaas ve Dysvik, 2009) örnekleme ise yine Norveç'te yer alan farklı sektörlerdeki çalışanlardan oluşmaktadır. Ölçeği geliştirenler tarafından yapılan üç farklı çalışmada bu ölçeğin Cronbach alfa katsayıları sırasıyla 0,89, 0,91, 0,88 olarak bulunmuştur. Ölçek beşli Likert şeklinde olup cevaplar "1-kesinlikle katılmıyorum, ..., 5-kesinlikle

katılıyorum” şeklindedir. Yüksek puanlar yüksek içsel motivasyonu göstermektedir. Ölçekte yer alan örnek maddeler; “İşte gerçekleştirdiğim görevler, işimin itici gücünü oluşturur.”, “Yaptığım iş anlamlı bir iştir.” şeklindedir.

Geçerlilik çalışmasının ilk aşamasında içsel motivasyon ölçeğinin orijinal formu incelenmiş ve İngilizce olan formun Türkçe çevirisi üç uzman tarafından yapılmıştır (Cha, Kim ve Erlen, 2007). Ardından geri-çeviri (back-translation) yöntemi ile soruların dilsel geçerliliği incelenmiştir. Dilsel geçerlilik kontrolü yapıldıktan sonra küçük bir örneklem (N=35) ile ön test çalışması gerçekleştirilmiş ve bu uygulamadan sonra maddeler son haline getirilmiştir. Ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi amacıyla N=210 ve N=262 birimlik iki farklı örneklem grubuna uygulama yapılmıştır.

3.3. Veri Analiz Yöntemi

Bu araştırmada ölçeğin yapısal geçerliliğini incelemek üzere açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Analizler IBM SPSS 26 programı ve AMOS 26 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. DFA'nın uygulanmasında Maksimum Olabilirlik (ML) tahmin yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizinin örneklem için uygunluğunun araştırılmasında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett test sonuçları incelenmiştir. Güvenilirliğin incelenmesi için Cronbach alfa ve birleşim güvenilirliği (Composite Reliability-CR) katsayıları tercih edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktörleşmesini belirlemek amacıyla temel bileşen faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Aynı zamanda ölçekteki yakınsama (convergent) geçerliliği için ise AVE (Average Variance Extracted) değerleri hesaplanmıştır. Literatüre göre CR ve Cronbach alfa değerlerinin 0,70'in üzerinde olması, AVE değerinin 0,50 üzerinde olması ve CR değerinin AVE değerinden büyük olması istenmektedir. AVE değerinin 0,50'in üzerinde olması istense de bazı durumlarda bu değer altıda bulunduğunda ölçeğin kısmi yakınsama geçerliliği gösterdiği söylenebilir (Fornell ve Larcker, 1981; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010). Yapısal eşitlik modellerinde gözlenen değişkenlerin çoklu normal dağılıma sahip olduğu varsayımı geçerlidir. Bu varsayımın test edilmesinde Mardia katsayısının basıklık ve C.R. değerine bakılmıştır. Bu katsayı mutlak değerce 5'ten küçük olduğunda verilerin çoklu normal dağılıma sahip olduğu söylenir (Kline, 2005; Bentler, 2005; Byrne, 2016; Bayram, 2016).

4. Bulgular

Ölçeklerin yapı geçerliliği çalışmalarında faktör analizi tercih edilmektedir. Açıklayıcı faktör analizi yardımıyla ölçekte yer alan her bir maddenin hangi faktörler altında birleştiği ve toplam kaç faktörle yapının büyük bir kısmının açıklanabildiği ortaya konabilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi ise elde edilen faktörleşmiş yapının farklı örneklerde aynı şekilde gerçekleşip gerçekleşmediğini doğrulamak amacıyla kullanılmaktadır (Kline, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu çalışmada yer alan örneklerden her ikisine de hem açıklayıcı hem doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde tahmin tekniği olarak Maksimum Olabilirlik (ML) kullanılmıştır. Ayrıca tüm doğrulayıcı faktör analizi modellerinde elde edilen faktör yükleri istatistiksel olarak %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmuş ve yol diyagramlarında standardize edilmiş faktör yükleri verilmiştir.

4.1. Çalışma 1

İlk örnekte yer alan katılımcılara ait betimsel istatistikler Tablo 1'de verilmiştir. 210 kişiden oluşan katılımcılar tam zamanlı çalışan bireylerdir. Katılımcıların ortalama yaşları 36,07±7,35 (22-61 yaş arası) olarak değişmektedir. Katılımcıların yaklaşık %33,8'i kadın, %68,6'sı evli ve %22,4'ü lise ve dengi okul mezunu bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 1. Betimsel İstatistikler (N=210)

Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	71	33,8
Erkek	139	66,2
Medeni Durum		
Bekar	66	31,4
Evli	144	68,6
Eğitim Durumu		
İlköğretim	35	16,7
Lise veya dengi	47	22,4
Yüksek okul veya üniversite	107	51
Yüksek Lisans veya Doktora	21	9,9

İçsel motivasyon ölçeğinin yapı geçerliliğinin araştırılması için öncelikle normallik değerleri incelenmiştir. N=210 gözlemden oluşan veri grubu için Mardia katsayısının basıklık değeri 3,771 ve C.R. değeri (z-değeri) 2,788 olarak elde edilmiştir. Bu durumda veri grubunun çoklu normal dağılıma sahip olduğu söylenir. Daha sonra yapı geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi sonuçları elde edilmiş ve Tablo 2’de verilmiştir. Faktör türetme tekniği Temel Bileşenler Analizi olarak belirlenmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin değeri içsel motivasyon için 0,81 olarak elde edilmiştir. Bu değer içsel motivasyon için örneklem hacminin yeterli sayıda olduğu göstermektedir. Bartlett küresellik testi içsel motivasyon için $\chi^2(15)=587,802$; $p<0,001$ olarak bulunmuş ve bu da temel bileşenler analizi için maddeler arasındaki korelasyonların yeterince büyük olduğunu göstermiştir. Ölçeğe ilişkin madde-toplam istatistikleri Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2. Ölçek Madde-Toplam İstatistikleri (N=210)

	Ortalama	Standart Sapma	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
İM1	2,94	1,21	0,627	0,815
İM2	3,37	0,99	0,757	0,794
İM3	3,44	1,19	0,708	0,798
İM4	3,31	1,07	0,664	0,808
İM5	3,35	1,12	0,524	0,835
İM6	3,35	1,17	0,478	0,845

İçsel tutarlılığın incelenmesi için Cronbach alfa değeri hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda içsel motivasyon ölçeğine ait altı maddelik ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,85 olarak elde edilmiştir. Bu değer maddelerin içsel olarak tutarlı sonuçlar ürettiğini göstermektedir. Tablo 2’deki özet istatistikler incelendiğinde İM5 ve İM6 maddelerinin madde toplam korelasyonlarının diğer maddelere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Herhangi bir maddenin silinmesi Cronbach alfa değerinde bir artış yaratmamaktadır. Altı maddelik ölçek için N=210 örnekleminde hesaplanan ortalama değer 19,76 ve standart sapma değeri ise 5,05 olarak bulunmuştur. Ayrıca maddeler arasındaki korelasyonu gösteren korelasyon matrisi incelendiğinde çok düşük ya da çok yüksek korelasyon değerlerine rastlanmamıştır. Maddeler arası korelasyon değerleri 0,251 ile 0,762 aralığında değişmektedir. Maddeler arasındaki ilişkiler incelendikten sonra açıklayıcı faktör analizi sonuçları elde edilmiştir. Bu sonuçlar Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. Faktör Yükleri (N=210)

İçsel motivasyon maddeler	Faktör yükleri
İM1	0,768
İM2	0,865
İM3	0,836
İM4	0,785
İM5	0,648
İM6	0,595
Açıklanan varyans	%57,14

Altı madde için hesaplanan faktör yükleri 0,595 ile 0,865 arasında değişmektedir. İM5 ve İM6 maddelerinin diğer maddelere göre faktör yüklerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Altı madde ile açıklanan varyans değeri %57,14 olarak elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise Tablo 4'te gösterilmektedir.

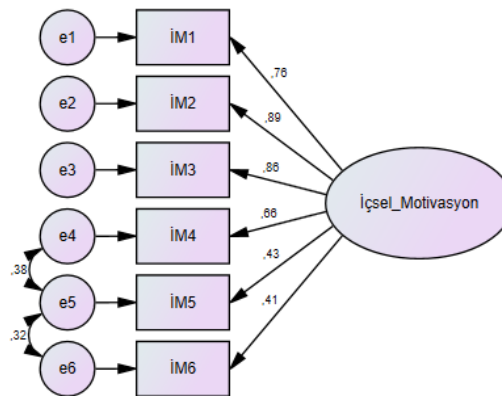
Tablo 4. DFA Sonuçlarına İlişkin Bulgular (N=210)

İstatistikler	İçsel Motivasyon	Kabul Edilebilir Aralık
Cronbach alfa	0,85	$\geq 0,70$
X^2/df	3,093	$0 < X^2/df \leq 5$
GFI	0,97	$0,90 \leq GFI < 1,0$
CFI	0,98	$0,95 \leq CFI < 1,0$
RMSEA	0,10	$0 < RMSEA \leq 0,08$
SRMR	0,04	$0 < SRMR \leq 0,10$

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü); SRMR= Standardized Root Mean Square Residual (Standartlaştırılmış Kök Artık Kareler Ortalaması); GFI= Goodness of Fit (İyilik Uyum İndeksi); CFI= Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

Kaynak: Hu ve Bentler, 1995; Bayram, 2016.

Modelin yapısal geçerliliğinin değerlendirilmesi için en çok tercih edilen GFI, CFI, RMSEA ve SRMR indeksleri hesaplanmıştır. Ölçek için hesaplanan standardize edilmiş yol katsayıları 0,41 ile 0,89 arasında değişmektedir. Altı maddeli içsel motivasyon ölçeğine ilişkin tahmin edilen model ve standardize edilmiş yol katsayıları aşağıdaki Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1. İçsel Motivasyon Ölçeğinin Yapısı (N=210)

Doğrulamalı faktör analizi sonucu elde edilen katsayılar incelendiğinde, İM5 ve İM6 maddelerinin standardize edilmiş değerlerinin 0,43 ve 0,41 olduğu görülmüştür. Bu değerler diğer maddelere göre daha düşüktür. Cronbach alfa değeri 0,85 olarak hesaplanan altı maddelik ölçeğin CR değeri 0,84 olarak bulunmuştur. Hesaplanan AVE değeri ise 0,48'dir. Cronbach alfa ve CR değerleri 0,70'in üzerinde bulunmuş ve CR>AVE koşulu sağlanmıştır (Fornell-Larcker, 1981). Fakat AVE değeri 0,50'nin altında bulunduğu için ölçeğin kısmi yakınsama geçerliliği gösterdiği söylenebilir. Bunun yanı sıra, hesaplanan uyum indekslerinin hepsi kabul edilebilir uyum değerleri gösterirken sadece RMSEA değeri kabul edilebilir aralığın dışında bulunmuştur. 0,08 ile 0,10 arasında elde edilen RMSEA değerleri vasat uyumu işaret etmektedir (MacCallum vd., 1996; Byrne, 2016). Bu nedenle yapı yeniden değerlendirilerek İM5 ve İM6 maddelerinin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir.

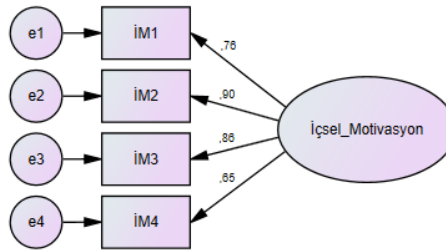
Tablo 5'te dört madde ile gerçekleştirilen AFA sonuçları gösterilmektedir. AFA sonucu açıklanan varyans değeri %57'den %71,61'e çıkarak önemli bir artış yaşanmıştır.

Tablo 5. Faktör Yükleri 4 Madde (N=210)

İçsel Motivasyon Maddeler	Faktör Yükleri
İM1	0,825
İM2	0,910
İM3	0,891
İM4	0,751
Açıklanan varyans	%71,61

Dört maddelik ölçek için gerçekleştirilen DFA sonuçları Şekil 2'de gösterilmektedir.

Şekil 2. İçsel Motivasyon Ölçeği 4 Madde (N=210)



Dört madde ile tekrarlanan analizler sonucu Cronbach alfa değeri 0,87 olarak hesaplanırken dört maddelik ölçeğin CR değeri 0,87 olarak bulunmuştur. Hesaplanan AVE değeri ise 0,64'dür. Dört maddelik modelde de Cronbach alfa ve CR değerleri 0,70'in üzerinde artış göstermiştir. Ayrıca CR>AVE koşulu sağlanmıştır. Bununla birlikte altı maddelik modelde AVE değeri 0,50'nin altında bulunduğu için ölçeğin kısmi yakınsama geçerliliği sonucuna ulaşılırken, dört maddelik modelde AVE değeri 0,50'nin üzerinde bulunduğu için ölçeğin yakınsama geçerliliği olduğunu göstermektedir. Elde edilen uyum indeksleri; $X^2/df=3,076$; GFI=0,99; CFI=0,99; RMSEA=0,10; SRMR=0,02 olarak bulunmuştur. Uyum indekslerinin çoğu kabul edilebilir aralıklarda yer almaktadır. Çalışma 1'deki geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda içsel motivasyon ölçeğinin dört maddelik yapısının altı maddelik yapıya göre daha iyi sonuçlar gösterdiği bulunmuştur. Bu yapının farklı bir örnekte benzer sonuçlar üretip üretmediğinin incelenmesi için çalışma 2 gerçekleştirilmiştir.

4.2. Çalışma 2

İkinci çalışmaya 262 kişi katılmıştır. Katılımcılara ait betimsel istatistikler Tablo 6'da verilmiştir. Araştırmaya katılanların yaş ortalamaları $35,80 \pm 7,29$ (22-60 yaş arası) olarak değişmektedir. Katılımcıların %62,6'sı erkek, %70,6'sı bekar ve %48,1'i yüksek okul veya üniversite mezunudur.

Tablo 6. Betimsel İstatistikler (N=262)

Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	98	37,4
Erkek	164	62,6
Medeni Durum		
Bekar	77	29,4
Evli	185	70,6
Eğitim Durumu		
İlkokul	46	17,6
Lise veya dengi	66	25,2
Yüksek okul veya üniversite	126	48,1
Yüksek Lisans veya Doktora	24	9,2

N=262 gözlemden oluşan veri grubu için Mardia katsayısının basıklık değeri 3,707 ve C.R. değeri (z-değeri) 3,062 olarak elde edilmiştir. Bu durumda veri grubunun çoklu normal dağılıma sahip olduğu söylenir. Bu örneklem için yapılan analiz sonucunda içsel motivasyon ölçeğine ait 6 maddelik ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,82 olarak elde edilmiştir. Bu değer maddelerin içsel olarak tutarlı sonuçlara sahip olduğunu göstermektedir. Altı maddelik ölçek için N=262 örnekleminde hesaplanan ortalama değer 19,65 ve standart sapma değeri ise 4,78 olarak bulunmuştur. Ayrıca maddeler arasındaki korelasyonu gösteren korelasyon matrisi incelendiğinde maddeler arası korelasyon değerlerinin 0,19 ile 0,75 aralığında değiştiği görülmüştür. Maddeler arasındaki ilişkiler incelendikten sonra açıklayıcı faktör analizi sonuçları elde edilmiştir. Bu sonuçlar Tablo 8’de verilmektedir.

Tablo 7. Ölçek Madde-Toplam İstatistikleri (N=262)

	Ortalama	Standart Sapma	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
İM1	2,84	1,17	0,557	0,788
İM2	3,34	0,98	0,725	0,755
İM3	3,42	1,17	0,661	0,763
İM4	3,32	1,03	0,649	0,768
İM5	3,37	1,11	0,491	0,802
İM6	3,36	1,16	0,406	0,821

Faktör türetme tekniği Temel Bileşenler Analizi olarak belirlenmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin değeri içsel motivasyon için 0,79 olarak elde edilmiştir. Bu değer içsel motivasyon için örneklem hacminin yeterli sayıda olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi içsel motivasyon ölçeği için $\chi^2(15)= 646,537$; $p<0,001$ olarak elde edilmiştir. Bu da temel bileşenler analizi için maddeler arasındaki korelasyonların yeterince büyük olduğunu göstermektedir.

Açıklayıcı faktör analizi sonuçları elde edilen faktör yükleri 0,526 ile 0,855 arasında değişmektedir.

Tablo 8. Faktör Yükleri (N=262)

İçsel Motivasyon Maddeler	Faktör Yükleri
İM1	0,727
İM2	0,855
İM3	0,817
İM4	0,778
İM5	0,620
İM6	0,526
Açıklanan varyans	%53,24

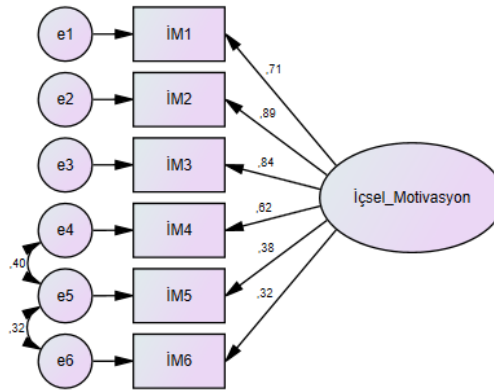
Burada da çalışma 1’de olduğu gibi AFA sonucunda İM5 ve İM6 faktör yükleri diğer maddelere göre daha düşük bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. DFA Sonuçlarına İlişkin Bulgular (N=262)

İstatistikler	İçsel Motivasyon	Kabul Edilebilir Aralıklar
Cronbach alfa	0,82	$\geq 0,70$
X^2/df	2,929	$0 < X^2/df \leq 5$
GFI	0,98	$0,90 \leq GFI < 1,0$
CFI	0,98	$0,95 \leq CFI < 1,0$
RMSEA	0,08	$0 < RMSEA \leq 0,08$
SRMR	0,04	$0 < SRMR \leq 0,10$

Kaynak: Hu ve Bentler, 1995; Bayram, 2016.

Şekil 3’te altı maddeli içsel motivasyon ölçeğine ilişkin tahmin edilen model ve standardize edilmiş yol katsayıları gösterilmektedir.

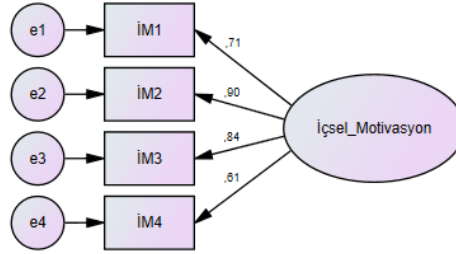
Şekil 3. İçsel Motivasyon Ölçeğinin Yapısı (N=262)

N=262 birimden oluşan örneklem için altı maddelik ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,82 olarak CR değeri ise 0,81 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan AVE değeri ise 0,44’tür. Cronbach alfa ve CR değerleri 0,70’in üzerinde bulunmuş ve $CR > AVE$ koşulu sağlanmıştır. Fakat AVE değeri 0,50’nin altında bulunduğu için bu örneklemde de ölçeğin kısmi yakınsama geçerliliğine sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra ölçek için hesaplanan standardize edilmiş yol katsayıları 0,32 ile 0,89 arasında değişmektedir. Bu durum çalışma 1’e benzer şekilde İM5 ve İM6 maddelerinin faktör yükleri düşük olduğu için sorunlu olduğuna işaret etmektedir. Bu nedenle bu maddeler ölçekten dışlanarak dört madde üzerinden analizler tekrarlanmıştır. Elde edilen AFA ve DFA sonuçları ve ölçek maddeleri aşağıdaki Tablo 10 ve Şekil 4’te gösterilmektedir.

Tablo 10. Faktör Yükleri 4 Madde (N=262)

İçsel Motivasyon Maddeler	Faktör yükleri
İM1: İşte gerçekleştirdiğim görevler, işimin itici gücünü oluşturur.	0,798
İM2: İşte gerçekleştirdiğim görevler keyiflidir.	0,903
İM3: Yaptığım iş anlamlı bir iştir.	0,878
İM4: İşim çok heyecan vericidir.	0,724
Açıklanan varyans	%68,71

AFA sonucu elde edilen faktör yükleri 0,724 ile 0,903 arasında değişmektedir. Açıklanan varyans değeri ise %53,24'ten %68,71'e yükselmiştir. Dört maddeli yapı için DFA sonuçları Şekil 4'teki gibi elde edilmiştir.

Şekil 4. İçsel Motivasyon Ölçeği 4 Madde (N=262)

N=262 örnekleminde dört madde ile tekrarlanan analizler sonucu Cronbach alfa değeri 0,85 olarak hesaplanırken dört maddelik ölçeğin CR değeri 0,85 olarak bulunmuştur. Hesaplanan AVE değeri ise 0,60'dır. Bununla birlikte altı maddeli modelde AVE değeri 0,50'nin altında bulunduğu için ölçeğin kısmi yakınsama geçerliliği sonucuna ulaşılırken, dört maddeli modelde AVE değeri 0,50'nin üzerinde bulunduğu için ölçeğin yakınsama geçerliliğine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca elde edilen uyum indeksleri; $X^2/df=1,885$; GFI=0,99; CFI=0,99; RMSEA=0,05; SRMR=0,02 olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen bulgulara göre uyum indeksleri çok iyi uyum göstermiştir. Çalışma 1'de olduğu gibi çalışma 2'de de geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda içsel motivasyon ölçeğinin dört maddeli yapısı altı maddeli yapıya göre daha iyi sonuçlar üretmiştir. İkinci bir örneklem ile gerçekleştirilen analizlere göre ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda içsel motivasyon ölçeğinin dört madde ile uygun bir faktör yapısı gösterdiği bulunmuştur.

Ölçeğin benzer ölçeklerle gösterdiği benzeşme özelliğini incelemek için 262 kişinin katıldığı ikinci çalışmada içsel motivasyon ölçeği ile birlikte hazırlanan anket formunda işe bağlılık ölçeğinin alt boyutları da yer almıştır. Çalışanların işe bağlılığını ölçmek için Utrecht işe bağlılık ölçeği (UWES) kullanılmıştır. Bu ölçek Shaufeli, Salanova, Gonzalez ve Bakker (2002) tarafından geliştirilmiştir. Geçerlilik çalışmaları Bilgel, Bayram, Özdemir, Dogan ve Ekin (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. UWES ölçeğinden alınan yüksek puanlar işe bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek 7'li Likert (0-hiçbir zaman ile 6-her zaman) kullanılarak ölçülmektedir. Ölçek 17 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar dinçlik (vigor), işe yoğunlaşma (absorption) ve adanmışlık (dedication) boyutlarıdır. Tablo 11'de çalışmada kullanılan UWES ölçeğinin alt boyutları ve içsel motivasyon arasındaki korelasyon değerleri gösterilmektedir.

Tablo 11. Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Cronbach Alfa Değerleri

Değişkenler	Ortalama	S. Sapma	1	2	3	4
1-İçsel Motivasyon	12,92	3,60	(0,85)			
2-Dinçlik	21,39	7,97	0,71*	(0,89)		
3-İşe Yoğunlaşma	21,03	7,56	0,62*	0,88*	(0,84)	
4-Adanmışlık	17,98	6,81	0,73*	0,90*	0,86*	(0,85)

*p<0,01. Not: Parantez içinde yer alan değerler Cronbach alfa değerleridir.

İşe bağlılık ölçeğinin üç alt boyutu olan dinçlik, işe yoğunlaşma ve adanmışlık ile içsel motivasyon arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İçsel motivasyon değişkeninin işe bağlılığın alt boyutları ile pozitif ilişkili olması beklenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda içsel motivasyon değişkeni ile dinçlik arasında ($r=0,71$; $p<0,01$), işe yoğunlaşma arasında ($r=0,62$; $p<0,01$) ve adanmışlık arasında ($r=0,73$; $p<0,01$) aynı yönlü, güçlü ve anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Bu sonuçlar içsel motivasyon ölçeğinin benzer bir ölçekle birlikte değerlendirildiğinde pozitif yönlü ilişkiler ile benzeşme gösterdiğini ortaya koymuştur.

5. Tartışma ve Sonuç

İçsel motivasyon, işe ilişkin davranışlar üzerinde önemli etkileri olan bir kavramdır (Chen, Ma, Jin ve Fosh, 2013). Yapılan çalışmalarla içsel motivasyonu yüksek olan çalışanların; çalıştıkları kuruluşla duygusal bir bağlılık oluşturmaya daha yatkın oldukları (Kuvaas, 2006; Buch, 2015), yaratıcılıklarını daha iyi ortaya koyabildikleri (Zhang ve Bartol, 2010) örgütsel vatandaşlık davranışlarının pozitif yönde etkilendiği (Alge, Ballinger, Tangirala ve Oakley, 2006), iş performanslarının ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğu (Joo, Jeung ve Yoon, 2010; Putra, Cho ve Liu, 2017) gibi sonuçlar ortaya konmuştur.

Bireylerin hem özel hayatları hem de iş hayatlarında pozitif sonuçlara ulaşmasında son derece önemli olan içsel motivasyon kavramının irdelenmesi, uluslararası yazında geliştirilen ölçeklerin ulusal kültüre uyarlanması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. İçsel motivasyona yönelik uluslararası literatürde kullanılan ve Kuvaas (2006), Kuvaas ve Dysvik (2009) tarafından geliştirilen içsel motivasyon ölçeğinin Türkçe literatürde çok az ele alındığı ayrıca geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda çalışmada, içsel motivasyon ölçeğinin Türkçe literatüre kazandırılarak, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında dilsel geçerlilik incelemesi ve ön test uygulaması yapılmış, ardından iki farklı örneklem yardımı ile ölçeğin geçerliliği incelenmiştir. Çalışma 1'de orijinal ölçekteki gibi altı maddeli yapı değerlendirilerek analizler gerçekleştirilmiştir. İçsel tutarlılıkların incelenmesi için hesaplanan değerler (Cronbach alfa, CR) istenen düzeyde bulunmuştur. Ancak çalışmada altı maddeli yapının iki maddesinde (İM5 ve İM6) düşük faktör yükleri elde edilmiş ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapı istenilen düzeyde doğrulanamamıştır. Elde edilen birleşim geçerliliği (AVE) sonuçları da sadece kısmi geçerliliğe işaret etmiştir. Bunun üzerine iki madde ölçekten dışlanarak dört maddeli ölçek ile analizler yeniden gerçekleştirilmiş ve kabul edilebilir sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışma 1'de elde edilen sonuçlara benzer sonuçların ortaya çıkıp çıkmayacağını incelemek amacıyla ikinci bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma 2 ile, çalışma 1'in bulgularını çoğaltmak ve genişletmek amaçlanmıştır. Çalışma 2'de elde edilen sonuçlar çalışma 1 ile benzerlik göstermiş ve altı maddeli ölçeğin aynı iki maddesinde (İM5 ve İM6) düşük faktör yükleri elde edilmiştir. Aynı zamanda istenilen geçerlilik düzeyi de sağlanamamıştır. Maddeler ölçekten dışlandıktan sonra analizler tekrar edildiğinde hem içsel tutarlılıklar hem faktör analizi sonuçları hem de diğer geçerlilik değerleri istenilen düzeyde elde edilmiştir. Bu sonuçlarla birlikte dört maddeli içsel motivasyon ölçeğinin yapısı doğrulanmıştır. İçsel motivasyon ölçeği kabul edilebilir düzeyde uyum iyiliği göstermiş ve aynı zamanda güvenilirlik değerleri istenilen düzeyde bulunmuştur. Ek olarak, içsel motivasyon ile dinçlik, işe yoğunlaşma ve adanmışlık arasında gözlenen aynı yönlü ve güçlü ilişkiler ölçeğin benzeşme özelliğini ortaya koymuştur.

Bu bilgiler ışığında, içsel motivasyon ölçeğinin Türkçe formunun yeterli güvenilirlik ve geçerlilik değerlerine sahip olduğu söylenebilir. Ölçeğin özellikleri özgün ölçekle benzerlik göstermekte ve içsel

motivasyon algısını iyi bir şekilde ölçebilmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada elde edilen sonuçlar, içsel motivasyon ölçeğinin Türkiye’deki araştırmalarda kullanılmaya elverişli olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları mevcuttur. Analiz sonuçları seçilen örneklem çerçevesinde sınırlı olduğundan, geçerlilik ve güvenilirlik bulgularını desteklemek amacıyla farklı örneklem için de ölçeğin testi yapılabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalar ile içsel motivasyonu etkileyen faktörler, farklı örneklem ve değişkenler ile incelenebilir. Psikolojik faktörlere bağlılığı ortaya koyacak çalışmalar bu alanda çalışmak isteyen araştırmacılara önemli fırsatlar sunacaktır.

Beyan ve Açıklamalar (Declarations and Disclosures)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansal Destek (Funding): Yazarlar, çalışmanın hazırlanması ve/veya yayınlanması sürecinde herhangi bir finansal destek almamışlardır.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Yazarlar, çalışmaya olan katkılarını şu şekilde beyan etmişlerdir: Kavramlaştırma ve çalışma dizaynı, M. Aydemir Dev, N. Aral, M. Saraç ve N. Bayram Arlı; verilerin toplanması, M. Aydemir Dev, N. Aral, M. Saraç ve N. Bayram Arlı; verilerin analizi ve sonuçların yorumlanması, M. Aydemir Dev ve N. Bayram Arlı; çalışmanın ilk/taslak halinin yazılması, M. Aydemir Dev, N. Aral, M. Saraç ve N. Bayram Arlı; çalışmanın gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi/düzeltilmesi, M. Aydemir Dev, N. Aral, M. Saraç ve N. Bayram Arlı. Çalışmanın ilk ve son hali tüm yazarlar tarafından okunmuş ve onaylanmış olup, yazarlar çalışmalarıyla ilgili sorumluluğu kabul etmektedirler.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

Kaynaklar

- Alge, B. J., Ballinger, G. A., Tangirala, S., & Oakley, J. L. (2006). Information privacy in organizations: Empowering creative and extra role performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 221-232.
- Ali, M., Khan, A. N., Khan, M. M., Butt, A. S., & Shah, S. H. H. (2021). Mindfulness and study engagement: Mediating role of psychological capital and intrinsic motivation. *Journal of Professional Capital and Community*. (Early view) <https://doi.org/10.1108/JPC-02-2021-0013>
- Ambrose, M. L., & Kulik, C. T. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 231-292.
- Ayan, A. (2015). Etik liderlik tarzının iş performansı, içsel motivasyon ve duyarsızlaşma üzerine etkisi: Kamu kuruluşunda bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(3), 117-141.
- Batmaz, N. Y., & Gürer, A. (2016). Dönüştürücü liderliğin çalışanların içsel motivasyonu üzerindeki etkisi: Yerel yönetimlerde karşılaştırmalı bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 477-492.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bilgel, N., Bayram, N., Ozdemir, H., Dogan, F., & Ekin, D. (2012). Work engagement, burnout and vigor among a group of medical residents in Turkey. *Journal of Education, Society and Behavioral Science*, 2(3), 220-238.
- Buch, R. (2015). Leader-member exchange as a moderator of the relationship between employee-organization exchange and affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(1), 59-79.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Cameron, J., & Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, reward, and intrinsic motivation: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 64(3), 363-423.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008.

- Cha, E. S., Kim, K. H., & Erlen, J. A. (2007). Translation of scales in cross-cultural research: Issues and techniques. *Journal of Advanced Nursing*, 58(4), 386-395.
- Chen, X., Ma, J., Jin, J., & Fosh, P. (2013). Information privacy, gender differences, and intrinsic motivation in the workplace. *International Journal of Information Management*, 33(6), 917-926.
- Chen, Y., Zhang, J., Liu, C. E., Liu, T., & He, W. (2021). Work-related identity discrepancy and employee innovation behavior: The role of intrinsic motivation and self-construal. *Chinese Management Studies*, 15(5), 1143-1156.
- Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 523-539.
- Csikszentmihályi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. Jossey-Bass Publishers.
- Csikszentmihályi, M., Montijo, M. N., & Mouton, A. R. (2018). *Flow theory: Optimizing elite performance in the creative realm*. In Pfeiffer, S. I., Shaunessy-Dedrick, E., Foley-Nicpon, M. (Eds.), *APA handbook of giftedness and talent* (pp. 215-229). Washington, DC: American Psychological Association.
- Deci, E. L., & Ryan, A. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580-590.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62(1), 119-142
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Koestner, R. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668.
- Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2008). The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes. *International Journal of Training and Development*, 12(3), 138-157.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- 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.
- Grant, A. M., & Sonnentag, S. (2010). Doing good buffers against feeling bad: Prosocial impact compensates for negative task and self-evaluations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 111(1), 13-22.
- Gürkan, G. Ç., & Demiralay, T. (2017). Bireysel yenilikçiliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolü: Türkiye’de cerrahlar örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 6(1), 65-90.
- Hair, J. F., Black, W. C. Babin. B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modelling: Concepts, issues, and applications* (pp. 76-99). London: Sage.
- İbicioğlu, H., Özdaşlı, K., & Yılmaz, T. (2014). Muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon faktörlerine yönelik bir araştırma-a study on to determine the internal and external motivation levels of professional accountants. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 93-105.
- Joo, B. K., Jeung, C. W., & Yoon, H. J. (2010). Investigating the influences of core self-evaluations, job autonomy, and intrinsic motivation on in-role job performance. *Human Resource Development Quarterly*, 21(4), 353-371.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365-385.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation, and work performance. *Human Resource Management Journal*, 19(3), 217-236.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes. *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258.
- Lindenberg, S. (2001). Intrinsic motivation in a new light. *Kyklos*, 54(2-3), 317-342.

- MacCallum, R. C. Browne, M. W. & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130-149.
- Nguyen, T. P. L., & Doan, H. X. (2021). Psychological empowerment and employees' creativity in Vietnam telecommunications enterprises: The mediating role of creative process engagement and intrinsic motivation. *International Journal of Emerging Markets* (Early view). <https://doi.org/10.1108/IJOEM-01-2021-0080>
- Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(3), 266-284.
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49(2), 327-340.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. I. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey.
- Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228-241.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2003). Behavioral management and task performance in organizations: Conceptual backgrounds, meta-analysis, and test of alternative models. *Personnel Psychology*, 56, 155-194.
- Swiatczak, M. D. (2021). Towards a neo-configurational theory of intrinsic motivation. *Motivation and Emotion*, 45, 769-789.
- Tabachnick B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Using multivariate statistics*. Çeviri ed.: Mustafa Baloğlu (6.baskı). Pearson Yayıncılık.
- Taş, M. A., & Tortumlu, M. (2021). Esnek çalışma ortamındaki çalışanlarda öz kontrol ve öz yönetim, içsel motivasyon ve mutluluk ilişkisine dair bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 940-954.
- Van den Broeck, A., Lens, W., De Witte, H., & Van Coillie, H. (2013). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 69-78.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128.

This Page Intentionally Left Blank