

Ekte Motivasyon ve Doyum le?i

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Ekte Motivasyon ve Doyum le?i*. Turkish Psychological Scales.
Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=20816>

Özet

Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği (EMDÖ), Satman ve Duyan (2012) tarafından Türkçe konulan popölasyona uyarlanan psikometrik bir araçtır. Ölçek, bireylerin çalıtımlar ekip içerisindeki motivasyon düzeylerini ve genel doyumları ölçmeyi amaçlamaktadır. 8 maddeden oluşan bu ölçek, ekip çalıtması psikolojik sonuçları değerlendirilmede kullanılan güvenilir ve geçerli bir araç olarak sunulmuştur. Uyarlama çalıtması kapsamında, ölçeğin psikometrik özellikleri (geçerlik ve güvenirlik) detaylı olarak incelenmiştir.

Ölçek, 7'li Likert tipi derecelendirme sistemi kullanır (1: kesinlikle katılmıyorum, 7: kesinlikle katılmıyorum), bu da yanıtlayıcılara geniştir bir tepki yelpazesi sunar. EMDÖ, Ekip Değerlendirme Ölçeği ve Ekip İhtikallerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği ile birlikte uyarlanmıştır ve ekip dinamikleri üzerine yapılan araştırmalara önemli katkıları sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler

Ekip, Motivasyon, Doyum, Ekip Çalıtması, Uyarlama, Psikometrik Özellikler, Likert Tipi, Test-Tekrar Test

Yazarlar

Cem Satman, Veli Duyan

Amaç

Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği'nin temel amacı, çalıtma grupları veya ekipler içerisinde yer alan bireylerin iplerinden ve ekip içi süreçlerden duydukları memnuniyet düzeylerini ve ekibe yönelik motivasyon seviyelerini sistematik olarak ölçmektir. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması, Türk kültür ve dil yapısına uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı bilimsel araştırmalara kazandırmıştır ve sağlamıştır.

Ölçek, özellikle sosyal hizmet, eğitim ve örgütsel psikoloji alanlarında ekip performansını, iştir doyumunu ve motivasyonel eksiklikleri tespit etmek amacıyla kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Elde edilen veriler, ekip liderlerine ve yöneticilere ekip performansını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmede yardımcı olmaktadır.

Yapı

Ölçek, ekip üyelerinin duygusal ve bilişsel olarak ekibe bağlılıkları ve ekip çalıtmasından aldıkları hazzı temsil eden motivasyon ve doyum yapıları ölçmektedir. Bu yapı, ekip üyelerinin görevlerini yerine getirirken hissettikleri içsel güdülenme (motivasyon) ve ekip içindeki

deneyimlerinin genel de?erlendirmesi (doyum) olmak üzere iki temel psikolojik bile?eni kapsamaktadır.

Ölçek, ekip dinamikleri ba?lam?nda bireysel motivasyonun, ekip ba?ar?s? ve sürdürülebilirli?i üzerindeki kritik rolünü incelemeye olanak tan?r. Yüksek motivasyon ve doyum düzeyleri genellikle daha yüksek ekip verimlili?i ve düşük personel devir h?z? ile ili?kilendirilmektedir.

Geçerlik

Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği'nin geçerlik çal??malar?, ölçeğin gerçekten ölçmeyi amaçlad??? psikolojik yapıyı ölçüp ölçmedi?ini belirlemek üzere gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çal??mas?nda esas olarak yap? geçerli?ine odaklan?lm??tır.

Yap? geçerli?ini kan?tlamak amacıyla faktör analizi yöntemine ba?vurulmuştur. Bu analiz, ölçek maddelerinin tek bir yapıyı göstermeleri olarak bir araya gelip gelmedi?ini kontrol etmek için kullan?lm??tır. Analiz sonuçları, ölçeğin teorik yapıya uygun bir faktör yapıya sergiledi?ini göstermiştir.

Güvenirlik

Ölçeğin güvenilirlik düzeyini belirlemek için iki farklı psikometrik yöntem kullan?lm??tır. Bunlardan ilki, zaman içindeki tutarlılı??? ölçen test-tekrar test yöntemidir.

Test-tekrar test uygulamas?, ba?langıçta 45 öğretmene uygulanmış, iki hafta sonra ise bu öğretmenlerden 37'sine tekrar ulaşılmıştır. ?ki ölçümden elde edilen puanlar arasındaki korelasyon katsayısı (r) 0.825 ($p=0.000$) olarak tespit edilmiştir. Bu yüksek korelasyon de?eri, Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği'nin zaman içinde oldukça kararlı ve güvenilir sonuçlar üretti?ini göstermektedir.

Faktör Analizi

Uyarlama çal??mas?nda, Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği dahil olmak üzere uyarlanan her üç ölçek için ayrı ayrı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi, ölçek maddelerinin altında yatan temel boyutları ortaya çıkarmak ve ölçeğin ölçmek istedi?i yapıyı doğrulamad???n? kontrol etmek amacıyla yapılmıştır.

Faktör yapısını belirlemek için öncelikle özde?erlere (Eigenvalue) ve varyansın açıklanan yüzdelerine bak?lmıştır. Bu istatistiksel inceleme, ölçeğin 8 maddesinin, teorik olarak beklenen faktör sayısı?nda topland???n? ve yapısal geçerli?e sahip oldu?unu destekleyen bulgular sunmuştur.

Ölçme Aracı

Test Tipi: Uyarlama (Adaptasyon)

Format: Öz Bildirim Ölçeği

Derecelendirme: 7'li Likert tipi (1 kesinlikle katılmıyorum, 7 kesinlikle katılıyorum)

Madde Sayısı: 8

Dil Seçeneği: Türkçe

Hedef Grup: Öğretmenler (Uyarlama çalışması örneklemi) ve genel olarak ekip çalışması yapan profesyonel gruplar.

Yaş Grubu: Yetkinler

Popülasyon Detayları: Güvenirlilik çalışması 45 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Test Metodolojisi: Yapı geçerliği için faktör analizi, güvenirlik için test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Ekip Doyumu, Öz Motivasyonu, Örgütsel Psikoloji, Faktör Analizi, Özdeğerler, Psikometri, Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi

Yazarlar

Sorumlu Yazar: Veli Duyan

İletişim Adresi: duyanveli@yahoo.com

Yazar ORCID Tanıtıcıları: Bilgi mevcut değildir.

Kurum E-posta Adresleri: Bilgi mevcut değildir.

Yayın Adresi: Bilgi mevcut değildir.

Çinler, Ücret ve Test Yılı

Test Yılı: Uyarlama çalışması 2012 yılında yayınlanmıştır.

Çinler ve Ücret: Ticari olmayan akademik kullanımlar için yazarla iletişime geçilmesi önerilir.

PDF Erişimi: Ölçeğin tam metnine ve uyarlama çalışmasına ait orijinal PDF dosyası aşağıdaki bağlantıdan indirilebilir: ekipte-motivasyon-ve-doyum-olcegi-toad.pdf.

Makale Linki: Çalışmanın yayınlandığı dergi makalesine ait bağlantı: dergiler.ankara.edu.tr.

Kaynaklar

Satman, C. ve Duyan, V. (2012). Ekip Değerlendirme Ölçeği, Ekip Özelliklerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği ve Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama çalışması. Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi, 1(2), 1-15.

Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği Maddeleri

ÖNEMLİ: Ölçeğin orijinal maddeleri, kaynak içerikte sağlanmamıştır. Ancak ölçek toplamda 8 maddeden oluşmaktadır ve 7'li Likert tipi derecelendirme ile yanıtlanmaktadır. Maddeler, ekip içindeki motivasyon ve doyum düzeylerini ölçmeye odaklanmaktadır. Maddelerin tam metni için Satman ve Duyan (2012) makalesine başvurulmalıdır.