



Benlik Saygısının Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonuna Etkisi: Öz-Yeterlilik Aracılığının Yapısal Eşitlik Modeliyle Test Edilmesi*

Şahin Danişman¹, Ş. Koza Çiftçi², Şule Betül Tosuntaş³,
Engin Karadağ⁴

Testing the Mediating Role of Self-Efficacy on the Predictive Effect of Self Esteem on Mathematics Teachers' Professional Motivation with the Use of Structural Equation Modelling

Öz

Bu çalışmanın amacı, benlik saygısının matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyona olan doğrudan ve öz-yeterlilik aracılığıyla olan dolaylı etkisini araştırarak, bağımsız teorik bir modeli test etmektir. Literatüre dayalı ilişkiler bağlamında nedensellik temelli bir modeli test etmek amacıyla kesitsel desende tasarlanan çalışmada; benlik saygısı bağımsız, mesleki motivasyon yordanan ve öz-yeterlilik aracı değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmanın katılımcıları, küme örneklemeyle belirlenen 37 ortaokulunda görev yapan 139 matematik öğretmeninden oluşmuştur. Çalışmada veriler, Benlik Saygısı Ölçeği (Arıca, 1999), Ohio Öğretmen Öz-Yeterlilik Ölçeği (Tschannen-Moran, Woolfolk-Hoy, 2001) ve Mesleki Motivasyon Ölçeği'yle (Yıldırım, 2006) toplanmıştır. Çalışmada oluşturulan teorik modelin test edilmesinde hem örtük hem de gözlenen değişkenlerdeki ölçüm hatasını birleştirmeyi sağlamak amacıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Bulgular, benlik saygısının öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını negatif; öz-yeterliliklerini ise pozitif olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca benlik saygısının öğretmenlerin mesleki motivasyonlarına olan etkisindeki öz-yeterliliğin kısmı aracılık etkisi ise pozitifdir.

Anahtar sözcükler: Benlik saygısı, mesleki motivasyon, öz-yeterlilik.

Abstract

The aim of this research was to test the independent theoretical model by examining the direct effect of self-esteem on teachers' professional motivation and the indirect effect through the mediating role of self-efficacy. Self-esteem was regarded as the predictor variable while professional motivation was treated as the predicted variable and self-efficacy as the mediator variable within the present cross-sectional research, which aimed to test a causally designed model within the context of the relationships taking place in the literature. The participants of the research consisted of 139 mathematics teachers who were chosen by cluster sampling from 37 different primary schools. The data were gathered through the use of Self-Esteem Scale (Arıca, 1999), Ohio Teacher Self-Efficacy

* Bu çalışma, 3th Curriculum and Instruction Congress sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

¹ Düzce Üniversitesi, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü, Matematik Eğitimi ABD, Düzce, Türkiye, E-posta / E-mail: sahin.danisman@gmail.com

² Akdeniz Üniversitesi, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü, Matematik Eğitimi ABD, Antalya, Türkiye, E-posta / E-mail: kozaciftci@hotmail.com

³ Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eskişehir, Türkiye, E-posta / E-mail: sbtosuntas@hotmail.com

⁴ Sorumlu yazar / Corresponding author, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Temel Eğitim Bölümü, Eskişehir, Türkiye, E-posta / E-mail: engin.karadag@hotmail.com

Scale (Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy, 2001) and Inventory of Professional Motivation (Yıldırım, 2006). Structural equation modelling was used to test the theoretical model of the research in order to combine the measurement error in both latent and observed variables. The findings revealed that self-esteem effects the teachers' professional motivation negatively and level of self-efficacies positively. Moreover, the partially mediator effect of self-efficacy on the effect of self-esteem on teachers' professional motivation was positive.

Keywords: *Self-esteem, professional motivation, self-efficacy.*

Duygusal, bilişsel, toplumsal ve bedensel öğeleri olan benlik saygısı, bireyin gerçekte ideal kendisine yönelik karmaşık bir ilişki olarak açıklanabilir (Laing 1993; Leary ve Baumeister, 2000; Rosenberg, 1965; Yalom, 2002). Bireyin kendini değerli hissetmesi, kabul görmesi, sevilmesi bireyin benlik saygısının oluşumunda önemlidir (Coopersmith, 1967; Yörükoğlu, 2007). Benlik saygısı bireylerin kendilerini algılayış biçimleri olarak ele alındığında bu algının oluşmasında etkili olan pek çok faktör söz konusudur (Arıcak, 1999; Calhoun ve Acocella, 1990; Kohut, 1971; Yavuzer, 1991). Bu faktörler incelendiğinde özellikle benlik saygısıyla mesleki motivasyon arasındaki ilişki yoğun olarak araştırılmasına ve araştırmalar bu iki değişkenin arasında ilişki olduğunu ortaya koymasına (Baumeister, Tice ve Hutton, 1989; Hodgins, Brown ve Carver, 2007; Jerusalem, 2002; Öz, Yılmaz ve Akçay, 2009; Truong ve McColl, 2011; Wallace, 2010; Wood, Heimpel ve Michela, 2003) rağmen, benlik saygısının mesleki motivasyon üzerindeki etkisi halen tartışılmaktadır (Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy ve Hoy, 1998; Woolfolk-Hoy ve Spero, 2005).

Bu bağlamda motivasyon teorileri, temel anlamda motivasyonun iç ve dış kaynaklı olduğu üzerinde yoğunlaşmaktadır (Martin ve Steffgen 2002; Rigby, Deci, Patrick ve Ryan, 1992; Waterman, 2005). Literatür, iç ve dış kaynaklı motivasyonel faktörlerin gücünün sosyolojik, psikolojik ve kültürel bağlamda değişebildiğini göstermektedir (Atav ve Altunoğlu, 2013; Pohlmann ve Möller 2010; Ryan ve Deci, 2000). Bu bağlamda bireylerin içsel veya dışsal motivasyon kaynaklarının belirlenmesinde ve harekete geçirilmesinde benlik saygılarının dikkate alınması onların motivasyon düzeylerinin artırılmasında temel belirleyicidir (Garcia, 1995; Kuzgun, 2003; Nurius, 1986; Sarpkaya, 2006; Tschannen-Moran, Woolfolk-Hoy ve Hoy, 1998).

Bireylerin benlik saygısı ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkide, literatür öz-yeterlilik kavramının pozitif etkisine değinmektedir (Locke ve Latham, 1990; McDonald ve Siegal 1992; Pajares, 2003). Benlik saygısını ve motivasyonu destekleyici ve tamamlayıcı rolü bulunan öz-yeterlilik, bireylerin belirli bazı performansların ortaya çıkarılmasında gerekli bilgi, beceri ve davranışlarına ilişkin yargıları olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1986; 1997). Buyönüyle

benlik saygısının motivasyon üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik kavramının aracı etkisinin araştırılmasının, bu iki değişkene ilişkin çok daha geçerli ve güvenilir sonuçlar sunacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı; benlik saygısının matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarını doğrudan ve öz-yeterlilik aracılığıyla ne düzeyde etkilediğini ortaya koymak ve dolayısıyla örgütsel davranış alanına katkıda bulunmaktır.

Yöntem

Çalışmanın Modeli

Bu çalışma, benlik saygısının öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını doğrudan ve öz-yeterlilik aracılığıyla ne kadar etkilediğini incelemek amacıyla, literatüre dayalı ilişkiler bağlamında nedensellik temelli bir modeli test etmek amacıyla kesitsel desenle tasarlanmıştır. Literatürde yer alan birçok araştırmada (Day ve Allen, 2004; Judge ve Bono, 2001; Kohli, 1985; Walker, Greene ve Mansell, 2006) çalışmanın değişkenlerini oluşturan benlik saygısı, mesleki motivasyon ve öz-yeterlilik arasında ilişki bulunmuştur. Bu araştırma sonuçlarında elde edilen ilişkinin nedensel ilişkilerin olduğu düşüncesinden hareket edilerek desenlenen çalışmada, benlik saygısı yordayıcı değişken, mesleki motivasyon yordanan ve öz-yeterlilik ise aracı değişken olarak ele alındı. Bu üç değişken arasında kurulan modelin nedenselliğinin ön koşulları şunlardır (Neuman, 2007):

- Zaman sırası: Bu koşul, bir nedenin bir sonuçtan önce gelmesi gerektiği anlamına gelmektedir ve bu durum nedenselliğin yönünü belirlemektedir. Bu zaman sırasının belirlenmesi için çalışma değişkenlerine ilişkin literatür incelemesinde benlik saygısının öğretmenlerin birçok duyuşsal özelliğini etkilediğine ilişkin araştırmaların (Bandura, 2002; Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall ve Alarcon, 2010; Goddard, Hoy ve Woolfolk-Hoy, 2004) varlığı, benlik saygısının neden değişkeni olarak ele alınmasını gerektirmiştir.
- İlintileme: Bu koşul, en az iki olgunun bir kalıba uygun olarak birlikte gerçekleşmesi veya birlikte hareket etmesi anlamına gelmektedir. Değişkenler arasındaki ilintilerin tespitinin çeşitli yöntemleri olmakla birlikte bu çalışmanın değişkenleri arasında ilinti kurulmasında korelasyon katsayılarından yararlanılmıştır.
- Alternatifleri elemek: Bu koşul, çalışmada elde edilen/edilecek sonucun nedensel değişkene bağlı olduğunu ve başka bir şeye bağlı olmadığını göstermesi anlamına gelir. Bu durum aynı zamanda sahte olmama olarak da adlandırılmaktadır. Çünkü gerçekte fark edilmeyen nedene bağlı olan, görünüşte nedensel bir ilişkiye sahte ilişki denir. Çalışmada alternatifler gözlenemediği için bu durum ancak dolaylı olarak gösterilebilir ve bütün

alternatiflerin elenmesi de mümkün değildir. Bunun için bu çalışmada alternatif elemeler için oluşturulan yapısal eşitlik modelinin, LISREL 8.1. programı aracılığıyla denetlenmesi yapılmıştır.

Katılımcılar

Çalışmanın katılımcıları küme örnekleme ile belirlenen Eskişehir ilinde bulunan 37 ortaokulda görev yapan 139 matematik öğretmeninden oluşmuş olup veri toplama araçları katılımcılara araştırmacılar tarafından yüz yüze uygulanmıştır. Katılımcıların 108'i kadın (%64.7) 49'u erkek (%35.3) iken yaş ortalamaları 38.8 (SS=8.4) ve mesleki kıdem ortalamaları ise 14.9'dur (SS=5.3).

Veri Toplama Araçları

Benlik Saygısı Ölçeği

Öğretmenlerin benlik saygılarını belirlemek üzere Arıca (1999) tarafından geliştirilen ölçek, 5'li Likert toplam 30 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliğinin bu çalışmada saptanması için yürütülen doğrulayıcı faktör analizi çalışması, iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada ölçeğe ilişkin olarak orijinal faktörün, doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirilmeden önce tahmin edilen değerlerin teorik limitleri aşıp aşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuca göre teorik limitleri aşmayan değer tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri Ki-kare (χ^2) değeri ve istatistiki anlamlılık düzeyleri saptanmıştır [$\chi^2=1549.21$, $df=98$, $p<.01$]. Serbestlik derecesine bağlı olarak yüksek Ki-kare (χ^2) değeri, önerilen modelin toplanan veriye uygun olmadığını göstermektedir. Ayrıca modellere ait diğer uyum iyiliği indeksleri de [GFI=0.61, AGFI=0.60, PGFI=0.58, RMSEA=0.21, CFI=0.62] ölçek için önerilen modelin uygun olmadığını göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlar, standart uyum değerleri kapsamında, çalışma modeline ilişkin elde edilen değerlerin, modellenen faktör yapısını doğrulamadığını göstermiştir. Bunun üzerine ölçeğin yapı geçerliğinin bu çalışmada yeniden belirlenmesi için gerekli olan Kaiser Meyer Olkin=.83 ve Bartlett analizi [$p<.01$] hesaplanmıştır. Bu sonuçtan hareketle Varimax dik döndürme tekniği kullanılarak yapılan temel bileşenler analizi sonrasında ölçeğin maddelerinin öz değerinin 1'den büyük altı faktörden oluştuğu saptanmıştır. Ölçeğin faktörlerdeki öz değer toplamı 18.42 ve açıklanan varyans yüzdesi toplamı 57.28 ve faktör maddelerinin yükleri ise 0.38 ile 0.71 arasında değişmiştir. Sonuç olarak ölçek; 5'li Likert tipi toplam 25 madde, Ulvi, Olumlu, Örgün, Dengeli, Kurumsal ve Nadir olmak üzere altı alt ölçek olarak yeniden düzenlenmiştir.

Ohio Öğretmen Öz-yeterlilik Ölçeği

Ölçek öğretmenlerin öz-yeterliliklerini belirlemek üzere Tschannen-Moran ve

Woolfolk-Hoy (2001) tarafından geliştirilmiş olup Baloğlu ve Karadağ (2008) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Ölçek 5'li Likert toplam 24 maddeden ve (i) yönlendirme, (ii) davranış yönetimi, (iii) motivasyon, (iv) öğretim becerisi ve (v) ölçme ve değerlendirme olmak üzere beş alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliğinin bu araştırmada saptanması için yürütülen doğrulayıcı faktör analizi çalışması, iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada ölçeğe ilişkin olarak orijinal faktör, doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirilmeden önce tahmin edilen değerlerin teorik limitleri aşıp aşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuca göre teorik limitleri aşmayan değer tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri Ki-kare (χ^2) değeri ve istatistiksel anlamlılık düzeyleri saptanmıştır [$\chi^2=315.41$, $df=141$, $p<.01$]. Serbestlik derecesine bağlı olarak düşük Ki-kare (χ^2) değeri, önerilen modelin toplanan veriye uygun olduğunu göstermiştir. Ayrıca modellere ait diğer uyum iyiliği indeksleri de [GFI=0.92, AGFI=0.91, PGFI=0.90, RMSEA=0.06, CFI=0.93] ölçek için önerilen modelin uygun olduğunu göstermiştir. Elde edilen bu sonuca göre, standart uyum değerleri kapsamında, çalışma modeline ilişkin elde edilen değerlerin, modellenen faktör yapısını doğruladığı belirlenmiştir.

Mesleki Motivasyon Ölçeği

Ölçeğin ilk hali Sağır (2004) tarafından geliştirilmiş, daha sonra Yıldırım (2006) tarafından eğitim örgütlerine uyarlanmıştır. Ölçek ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerini ortaya çıkarmak üzere 5'li Likert tipi toplam 30 maddeden ve (i) ekonomik motivasyon, (ii) psiko-sosyal motivasyon, (iii) örgütsel-yönetimsel motivasyon adı verilen üç alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliğinin bu çalışmada saptanması için yürütülen doğrulayıcı faktör analizi çalışması, iki aşamada gerçekleştirildi. İlk aşamada ölçeğe ilişkin olarak orijinal faktör, doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirilmeden önce tahmin edilen değerlerin teorik limitleri aşıp aşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuca göre teorik limitleri aşmayan değer tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri Ki-kare (χ^2) değeri ve istatistiksel anlamlılık düzeyleri saptanmıştır [$\chi^2=181.57$, $df=118$, $p<.01$]. Serbestlik derecesine bağlı olarak düşük Ki-kare (χ^2) değeri, önerilen modelin toplanan veriye uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca modellere ait diğer uyum iyiliği indeksleri de [GFI=0.91, AGFI=0.90, PGFI=0.90, RMSEA=0.04, CFI=0.91] ölçek için önerilen modelin uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu sonuca göre, standart uyum değerleri kapsamında, çalışma modeline ilişkin elde edilen değerler incelendiğinde modellenen faktör yapısını doğruladığını göstermiştir. Tablo 1'de her üç ölçeğe ilişkin faktörlere ait madde sayıları ve elde edilen Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları sunulmuştur.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

| Benlik Saygısı Ölçeği | n | Alpha | X | SS |
|---|-----|-------|------|------|
| 1-Ulvi | 139 | .82 | 4.14 | 0.73 |
| 2-Olumlu | 139 | .78 | 4.04 | 0.73 |
| 3-Örgün | 139 | .79 | 3.97 | 0.83 |
| 4-Dengeli | 139 | .77 | 3.65 | 1.06 |
| 5-Kurumsal | 139 | .73 | 3.48 | 0.95 |
| 6-Nadir | 139 | .81 | 3.24 | 0.94 |
| Ohio Öğretmen Öz-yeterlilik Ölçeği | | | | |
| 1-Yönlendirme | 139 | .74 | 3.68 | 0.54 |
| 2-Davranış Yönetimi | 139 | .77 | 3.78 | 0.69 |
| 3-Motivasyon | 139 | .81 | 3.41 | 0.61 |
| 4-Öğretim Becerisi | 139 | .79 | 3.54 | 0.62 |
| 5-Ölçme ve Değerlendirme | 139 | .71 | 3.59 | 0.54 |
| Mesleki Motivasyon Ölçeği | | | | |
| 1-Ekonomik Motivasyon | 139 | .75 | 3.67 | 2.04 |
| 2-Psiko-sosyal Motivasyon | 139 | .73 | 2.65 | 1.54 |
| 3-Örgütsel-yönetmel Motivasyon | 139 | .70 | 3.47 | 1.50 |

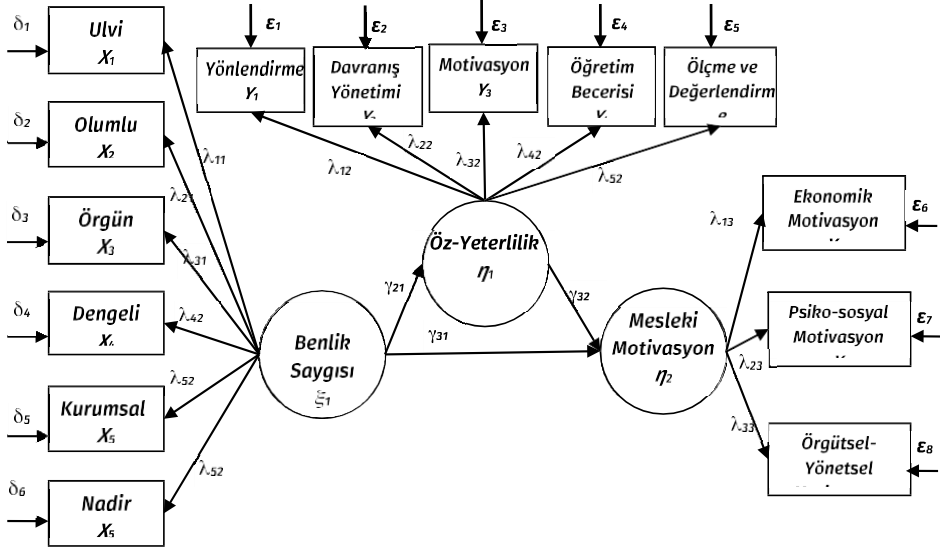
İşlem

Bu çalışmanın ana amacı, matematik öğretmenlerinin benlik saygısının mesleki motivasyona olan doğrudan etkisi ve öz-yeterlilik aracılığıyla olan etkisini araştırarak, bağımsız teorik bir modeli test etmektir. Bu model direk olarak ölçülemeyen ve görülemeyen teorik kavramlar ve yapılar bakımından formüle edildiği için, yapısal eşitlik modeli bu teorik yapıdaki değişkenleri, birtakım göstergeler ile açıklamaya çalışmaktadır. Bu çalışmada yapısal eşitlik modeli, benlik saygısı, mesleki motivasyon ve öz-yeterlilik arasındaki neden-sonuç ilişkilerini belirlemek için kullanılmıştır. Modeldeki her eşitlik, sade görünen bir birliktelikten ziyade, örtük değişkenler arasındaki rastlantısal bağı temsil etmektedir. Böylece, yapısal eşitlik modeli, araştırmacıya bağımsız teorik bir modele ilişkin elde edilen verinin uygun olup olmadığını test etmeyi amaçlamaktadır (Karadağ, 2009).

Çalışmanın teorik modelinden test edilmesinde hem örtük hem de gözlenen değişkenlerdeki ölçüm hatasını birleştirmeyi sağlamak amacıyla çoklu regresyon analizi yerine yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Bu çalışmanın istatistiksel metodolojisi aşağıdaki aşamaları içermektedir:

- Teorik modelin oluşturulması: Benlik saygısı, mesleki motivasyon ve öz-yeterlilik ilişkilerini gösteren bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur (bkz. Şekil 1). Bu teorik model beş bölümden oluşmaktadır: üç ölçüm bileşeni ve iki yapısal eşitlik bileşeni. Ölçüm bileşenleri: (i) Çalışmanın dışsal değişkeni olan benlik saygısını altı gözlenen değişken [ulvi, olumlu, örgün, dengeli, kurumsal ve nadir]; (ii) çalışmanın aracı değişkeni olan öz-yeterlilik beş gözlenen değişken [yönlendirme, davranış yönetimi, motivasyon, öğretim becerisi ve ölçme-değerlendirme]; (iii) çalışmanın içsel değişkeni mesleki motivasyonun üç gözlenen değişken [ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel motivasyon] tarafından oluşmaktadır. Yapısal eşitlik bileşenleri ise teorik olarak, örtük değişkenler arasındaki ilişkileri formüle etmektedir: (i) Benlik saygılarının mesleki motivasyona direkt etkileri olduğu ve (ii) benlik saygısının mesleki motivasyona öğretmen öz-yeterlilik aracılığı ile etkileri olduğu varsayılmıştır. Modelde, gözlenen değişkenler dikdörtgen; örtük değişkenler ise oval kutucuklarla ifadelendirilirken, örtük değişkenlerin gözlenen değişkenler üzerindeki yordayıcı etkisi doğrusal tek yönlü çizgiler ile temsil edilmiştir. Ayrıca her gözlenen değişken, hata terimi de içermektedir.
- Modelin test edilmesi: Bu aşamada benlik saygısı, öz-yeterlilik ve motivasyon temel alınarak oluşturulan bağımsız koşullarda, değişkenlerin ilişkilerini tanımlayan, istatistiksel uyum bakımından kabul edilebilir bir model elde edilmiştir. Öncelikle doğru kabul edilen model temel alınarak, uyum iyiliği indeksleri tahmin edilmiştir. Çalışmada kullanılan bu uyum iyiliği indeksleri şunlardır: GFI, AGFI, CFI, NFI, RMSEA, χ^2 , df ve χ^2/df 'nin oranı ve t katsayısı. Bu indekslerin standart uyum ölçü değerleri ise şunlardır: GFI, AGFI, CFI, NFI'den elde edilen katsayısı 0 ile 1 değerleri arasında değişmektedir. Literatürde tam bir uyuşma olmamakla birlikte elde edilen katsayının 0.85 (Anderson ve Gerbing, 1984; Cole, 1987; Marsh, Balla ve McDonald, 1988) veya 0.90 (Kline, 2005; Schumacker ve Lomax, 1996) üzerinde olması iyi bir uyum olarak kabul edilmektedir. RMSEA'den elde edilen değerlerde 0 ile 1 arasında değişmektedir. Gözlenen ve üretilen matrisler arasından hata payını ifade eden RMSEA'da, GFI, AGFI, CFI ve NFI'deki durumun tersine elde edilen değerlerin 0'a yakın olması uyumluluk için gereklidir. RMSEA'da elde edilen 0.05 ve daha küçük değerler uyumluluk için yeterlidir. χ^2/df 'nin oranının ise 2-5 arasında olması iyi uyumu, 2'den küçük değerler ise mükemmel uyumu ifade etmektedir (Joreskog ve Sörbom, 2001).

t değeri ise 2'den daha büyük ise uyum iyiliği indeksi istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca değişkenler istatistiksel olarak belirlenen yapılar ile ilişkilidir. Bu koşul oluşturulan modeldeki değişkenler ve yapılar arasındaki ilişkileri doğrulamaktadır.



Şekil 1. Benlik Saygısı, Öz-yeterlilik ve Mesleki Motivasyon Düzeyi Eşitlik Diyagram Modeli

Bulgular

Parametre Tahminleri ve Uyum İyiliği İndeksleri

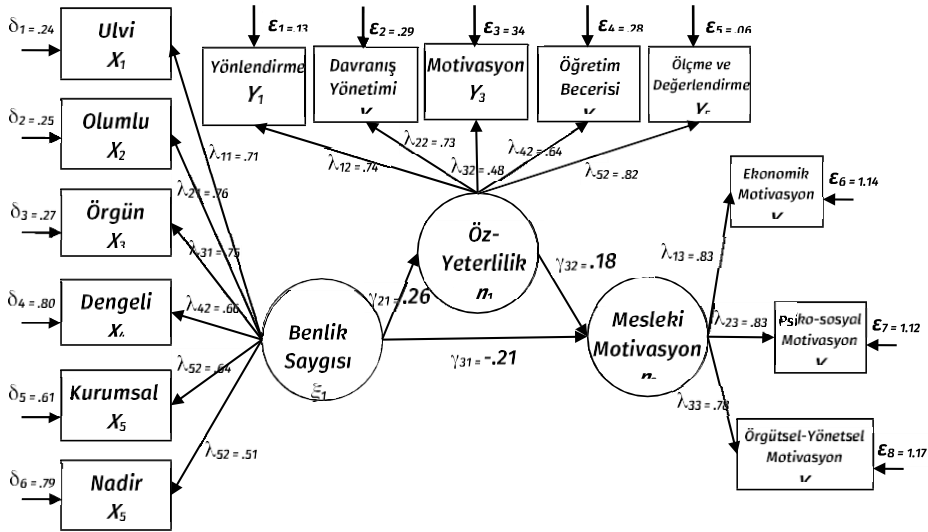
Çalışmada teorik modelin oluşturulmasından sonra, benlik saygısı, öz-yeterlilik ve mesleki motivasyon arasındaki ilişkiyi yansıtan kabul edilebilir, bağımsız bir yapısal eşitlik modeli, Şekil 2’de sunulmuştur. Şekil 2 sonuçlandırılmış model için parametre tahminlerini de içermektedir.

Çalışma kapsamında benlik saygısı, öz-yeterlilik ve mesleki motivasyon arasındaki nedensel ilişkilere ilişkin oluşturulan teorik modele her bir gözlenen ve örtük değişkenin toplam modele eş zamanlı katkısının uyum iyiliği indeksleri de Tablo 2’de sunulmuştur. Geliştirilmiş olan teorik modelin uyum iyiliği; GFI, AGFI, CFI, NFI, RMSEA, χ^2 ve χ^2/df oranı ile belirlenmiştir. Çalışma modelinde GFI değeri 0.90, AGFI değeri 0.85, CFI değeri 0.92, NFI değeri 0.86 olarak saptanmıştır. Elde edilen uyum iyiliği değerleri, teorik modelin elde edilen veriye uygun olduğunun göstergesidir. Diğer taraftan, RMSEA, model tarafından açıklanamayan varyans ve kovaryans ortalamasını içermektedir. Çalışmada RMSEA değeri, 0.06 olarak saptanmıştır. Bu sonuç, sadece birkaç

varyans ve kovaryansın, oluşturulan teorik model tarafından açıklanmamış olduğunu göstermektedir. Modelde her bir örtük değişkende açıklanan varyans, diğer örtük değişkenler ile ilişkisi sayesinde belirlenebilmektedir. Bu nedenle, her bir örtük değişkende açıklanan varyans ve bunun sonucunda belirlenen açıklanamayan varyans yani hata değerleri ölçme modelinin değil, daha çok yapısal modelin bir parçası olarak kabul edilebilirler. Çalışmada χ^2/df oranı, 2.1 olarak saptanmıştır.

Tablo 2. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri

| Uyum İyiliği Parametresi | Kat Sayı |
|--------------------------|----------|
| GFI | 0.90 |
| AGFI | 0.85 |
| CFI | 0.92 |
| NFI | 0.86 |
| RMSEA | 0.06 |
| Df | 87 |
| χ^2 | 189.6 |
| χ^2/df | 2.1 |



Şekil 2. Benlik Saygısı, Öz-yeterlilik ve Mesleki Motivasyon Düzeyi Eşitlik Diyagram Modeli

Ölçüm Modellerine İlişkin Çoklu Korelasyon ve Kararlılık Katsayıları

Tablo 3'te çalışmanın teorik model içinde yer alan ölçüm modellerinin çoklu korelasyon ve kararlılık katsayıları sunulmuştur. Çoklu korelasyon katsayıları, gözlenen değişkenlerin, ayrı ayrı ve ortaklaşa olarak, yapıları ne kadar iyi ölçtüğünü ifade eder. Ölçüm modelleri için çoklu korelasyon katsayıları, örtük değişkenlerin ölçümü için gözlenen değişkenlerin güvenilirliği olarak yorumlanır. Yapısal eşitlik modelinde çoklu korelasyon katsayıları, dışsal değişkenlerin içsel değişkendeki varyans oranını gösterir (Pang, 1996). Buna paralel olarak çalışmada elde edilen teorik modelin bileşenleri arasındaki çoklu korelasyon katsayıları 0.23 ile 0.69 arasında değişmektedir. Gözlenen değişkenlere ilişkin elde edilen çoklu korelasyon katsayıları genel olarak orta üstüdür. Bu durum teorik modelde yer alan gözlenen değişkenlerin hiçbirinin örtük değişken olmadığı anlamını taşımaktadır. Ayrıca çalışmada elde edilen gözlenen değişkenlerin birlikte, teorik modeli ölçebilme yeterliği anlamına gelen, ölçüm bileşeninin kararlılık katsayıları 0.62-0.67 aralığında güvenilir bir düzeyde saptanmıştır.

Çalışmanın ilk ölçüm modeli, benlik saygısıdır. Gözlenen değişkenlere ilişkin çoklu korelasyon katsayıları ulvi, olumlu, örgün, dengeli, kurumsal ve nadir alt ölçekleri için sırasıyla 0.50, 0.58, 0.56, 0.58, 0.41 ve 0.26'dır. Bu altı gözlenen değişken arasında, olumlu ve dengeli alt ölçekleri, benlik saygısını belirlemede en önemli ve en güvenilir değişkendir. Ayrıca, teorik model için kararlılık toplam katsayısı 0.54 gibi güvenilir bir düzeydedir.

İkinci ölçüm modeli, öğretmen öz-yeterliliğidir. Gözlenen değişkenlere ilişkin çoklu korelasyon katsayıları yönlendirme, davranış yönetimi, motivasyon, öğretim becerisi ve ölçme-değerlendirme alt ölçekleri için sırasıyla 0.55, 0.53, 0.23, 0.41 ve 0.67'dir. Bu beş gözlenen değişken arasında, ölçme ve değerlendirme alt ölçeği, öğretmen öz-yeterliliğini belirlemede en önemli ve en güvenilir değişkendir. Ayrıca, teorik model için kararlılık toplam katsayısı 0.59 gibi güvenilir bir düzeydedir.

Çalışmanın diğer ölçüm modeli, mesleki motivasyondur. Gözlenen değişkenlere ilişkin çoklu korelasyon katsayıları ekonomik motivasyon, psiko-sosyal motivasyon ve örgütsel-yönetimsel motivasyon alt ölçekleri için sırasıyla 0.69, 0.69, 0.61'dir. Bu üç gözlenen değişken arasında, ekonomik ve psiko-sosyal motivasyon alt ölçekleri, motivasyonu belirlemede en önemli ve en güvenilir değişkendir. Ayrıca, teorik model için kararlılık toplam katsayısı 0.48 gibi güvenilir bir düzeydedir.

Tablo 3. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Çoklu Korelasyon ve Kararlılık Katsayıları

| Uyum Parametresi | Katsayı |
|------------------------------------|----------------|
| <i>Benlik Saygısı</i> | |
| X_1 Ulvi | 0.50 |
| X_2 Olumlu | 0.58 |
| X_3 Örgün | 0.56 |
| X_4 Dengeli | 0.58 |
| X_5 Kurumsal | 0.41 |
| X_6 Nadir | 0.26 |
| X_7 Kararlılık Düzeyi | 0.54 |
| <i>Öz-Yeterlilik</i> | |
| Y_1 Yönlendirme | 0.55 |
| Y_2 Davranış Yönetimi | 0.53 |
| Y_3 Motivasyon | 0.23 |
| Y_4 Öğretim Becerisi | 0.41 |
| Y_5 Ölçme ve Değerlendirme | 0.67 |
| Y_{s1} Kararlılık Düzeyi | 0.59 |
| <i>Mesleki Motivasyon</i> | |
| Y_6 Ekonomik Motivasyon | 0.69 |
| Y_7 Psiko-sosyal Motivasyon | 0.69 |
| Y_8 Örgütsel-yönetsel Motivasyon | 0.61 |
| Y_9 Kararlılık Düzeyi | 0.48 |
| η_1 Öz-yeterlilik | 0.62 |
| η_2 Mesleki Motivasyon | 0.67 |

Benlik Saygısı, Öz-yeterlilik ve Mesleki Motivasyon Arasındaki İlişkiler

Tablo 4'te yapısal eşitlik modeli sonuçlarının bir parçası olarak, örtük değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayıları sunulmuştur. Bulgular benlik saygısının öz-yeterlilikle ($r = .50$) pozitif ilişkide; mesleki motivasyonla ($r = -.45$) negatif ilişkide olduğunu göstermiştir. Ayrıca öz-yeterlilikle mesleki motivasyon ($r = .42$) arasında pozitif ilişki saptanmıştır.

Tablo 4. Benlik Saygısı, Öz-yeterlilik ve Mesleki Motivasyon Arasındaki Korelasyon Matrisi

| Değişkenler | 1 | 2 | 3 |
|----------------------|--------|-------|---|
| 1-Benlik Saygısı | - | | |
| 2-Öz-yeterlilik | 0.50* | - | |
| 3-Mesleki Motivasyon | -0.45* | 0.42* | - |

$n = 139, *p < .01$

Tablo 5 ve Şekil 2’de benlik saygısı, öz-yeterlilik ve mesleki motivasyon arasındaki standartlaştırılmış regresyon matrisi sunulmuştur. Öğretmenlerin benlik saygısı mesleki motivasyonlarını negatif ($g_{31} = -.21$); öz-yeterliliklerini ise pozitif ($g_{21} = .26$) olarak; öğretmenlerin öz-yeterlilikleri ise mesleki motivasyonlarını pozitif ($g_{32} = .18$) olarak etkilemektedir. Aynı şekilde katsayıları izleme yöntemi ile hesaplanan öğretmenlerin benlik saygılarının mesleki motivasyonlarına olan etkisindeki öz-yeterliliğin kısmı aracılık etkisi ise pozitifdir [$(g_{21} = .26) * (g_{32} = .18) = 0.04$].

Tablo 5. Benlik Saygısı, Öz-Yeterlilik ve Mesleki Motivasyon Arasındaki Standartlaştırılmış Regresyon Matrisi

| Değişkenler | Mesleki Motivasyon | Öz-yeterlilik |
|----------------|--------------------|---------------|
| Öz-yeterlilik | 0.18* | |
| Benlik Saygısı | -0.21* | 0.26* |

$n = 139, *p < .01$

Tablo 6’da öğretmenlerin benlik saygısının öz-yeterlilik ve mesleki motivasyona; öz-yeterliliğin ise mesleki motivasyona olan toplam etki katsayıları sunulmuştur. Benlik saygısının öğretmenlerin ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörleri üzerinde negatif; öğretmenlerin yönlendirme, davranış yönetimi, motivasyon, öğretim becerisi ve ölçme-değerlendirme öz-yeterlilik faktörleri üzerinde pozitif etkileri vardır. Diğer taraftan öz-yeterliliğin öğretmenlerin ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörleri üzerinde pozitif etkileri vardır.

Tablo 6. Benlik Saygısı, Öz-Yeterlilik ve Mesleki Motivasyon Arasındaki Toplam Etki Katsayıları Matrisi

| Değişkenler | Benlik Saygısı | Öz-Yeterlilik |
|----------------------------------|----------------|---------------|
| Öz-Yeterlilik | | |
| 1-Yönlendirme | 0.19 | |
| 2-Davranış Yönetimi | 0.19 | |
| 3-Motivasyon | 0.12 | |
| 4-Öğretim Becerisi | 0.17 | |
| 5-Ölçme ve Değerlendirme | 0.21 | |
| Mesleki Motivasyon | | |
| 1-Ekonomik Motivasyon | -0.17 | 0.15 |
| 2-Psiko-sosyal Motivasyon | -0.17 | 0.15 |
| 3-Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon | -0.16 | 0.14 |

Not: Etki katsayıları Şekil 2'den verildi.

Tartışma

Çalışmanın amacı, benlik saygısının öğretmenlerin mesleki motivasyonuna olan doğrudan etkisi ve öz-yeterlilik aracılığıyla olan etkisini araştırarak, bağımsız teorik bir modeli test etmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada, yapısal eşitlik modeli temelinde teorik bir model oluşturulmuştur. Oluşturulan teorik modelde, benlik saygısı yordayıcı, öğretmen motivasyonu yordanan ve öz-yeterlilik ise aracı değişken olarak ele alınmıştır.

Çalışmada gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli analizinde, oluşturulan modele ilişkin uyum iyiliği indekslerinin yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç benlik saygısı, öğretmen motivasyonu ve öz-yeterlilik modelinin oluşturulabileceğini göstermiştir. Gerek benlik saygısı ve motivasyon ilişkisi (Nurius, 1986; Pullman ve Allik, 2008; Ryan, Stiller ve Lynch, 1994; Zoabi, 2012), gerekse benlik saygısı ve öz-yeterlilik ilişkisini (Gardner, 1998; Judge ve Bono, 2001; Judge, Erez, Bono ve Thoresen, 2002; Stajkovic ve Luthans, 1998) ortaya koyan araştırmalarda benlik saygısının, mesleki motivasyonun önemli belirleyicilerinden biri olduğuna ilişkin bulgular, çalışmada elde edilen modelin oluşturulabileceğinin destekleyicisidir.

Çalışmanın teorik modeli beş bölümden oluşmaktadır: üç ölçüm bileşeni ve iki yapısal eşitlik bileşenidir. Ölçüm modellerine ilişkin bulgular şu şekilde özetlenebilir;

- Çalışmanın dışsal değişkeni olan benlik saygısı; bireyin kim olduğu ve kim olmadığına ilişkin algısını (Gottfredson, 1988) içermekte ve altı gözlenen değişkenden [ulvi, olumlu, örgün, dengeli, kurumsal ve

nadir] oluşmaktadır. Çalışmanın ilk ölçüm modeli, öğretmenlerin benlik saygılarına ilişkin bir kısım ipuçları sağlamıştır. Benlik saygısının; olumlu ve dengeli alt ölçekleri benlik saygısını belirlemede en önemli ve en güvenilir değişkendir.

- Çalışmanın içsel değişkeni öğretmen motivasyonu üç gözlenen değişkenden [ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel motivasyon] oluşmaktadır. Bu üç gözlenen değişken arasında, ekonomik ve psiko-sosyal motivasyon alt ölçekleri, motivasyonu belirlemede en önemli ve en güvenilir değişkendir.
- Çalışmanın aracı değişkeni öz-yeterlilik beş gözlenen değişkenden [yönlendirme, davranış yönetimi, motivasyon, öğretim becerisi ve ölçme-değerlendirme] oluşmaktadır. Ölçme ve değerlendirme alt ölçeği, öğretmen öz-yeterliliğini belirlemede en önemli ve en güvenilir değişkendir.
- Her üç ölçüm modelinde de teorik model için kararlılık toplam katsayısı güvenilir bir düzeydedir.

Çalışmanın yapısal eşitlik bileşenleri şu şekildedir: (i) benlik saygılarının mesleki motivasyona direkt etkisi ve (ii) benlik saygısının mesleki motivasyona öğretmen öz-yeterlilik aracılığıyla etkisidir. Yapısal eşitlik bileşenlerine ilişkin bulgular şu şekilde özetlenebilir;

- Benlik saygısı öz-yeterlilikle pozitif, mesleki motivasyonla negatif ilişkilidir. Öz-yeterlilik ve mesleki motivasyon arasında ise pozitif ilişki saptanmıştır.
- Benlik saygısı öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını negatif, öz-yeterliliklerini pozitif ve öğretmenlerin öz-yeterlilikleri ise mesleki motivasyonlarını pozitif olarak etkilemektedir. Aynı şekilde öğretmenlerin benlik saygılarının mesleki motivasyonlarına olan etkisindeki öz-yeterliliğin kısmı aracılık etkisi pozitifdir.
- Benlik saygısının öğretmenlerin ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörleri üzerinde negatif; öğretmenlerin yönlendirme, davranış yönetimi, motivasyon, öğretim becerisi ve ölçme-değerlendirme öz-yeterlilik faktörleri üzerinde pozitif etkileri vardır.
- Öz-yeterliliğin öğretmenlerin ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörleri üzerinde pozitif etkileri vardır.

Çalışmada elde edilen benlik saygısının mesleki motivasyona negatif, öz-yeterliliğe ise pozitif etkisi literatürdeki araştırma sonuçlarıyla örtüşmekle birlikte özellikle benlik saygısının öğretmen motivasyonuna olan negatif etkileri literatürle çelişmektedir (Jerusalem, 2002; Truong ve McColl, 2011; Wallace,

2010; Wood, Heimpel ve Michela, 2003). Bu çelişkinin temel noktası benlik saygısı ve motivasyon arasındaki pozitif korelasyonun yurt dışı çalışmalarda elde edilmesidir. Performansa dayalı ücretlendirme sistemine sahip olmayan Türkiye’de öğretmenlerin maaşları sabit olup performanslarıyla ilişkili değildir. Bu durum benlik saygısı yüksek öğretmenlerde özellikle ekonomik ve sosyal motivasyonlarında düşmelere sebebiyet vermektedir. Elde edilen bu bulgunun temel nedeni Türkiye’de performansa dayalı ücretlendirmenin olmaması olabilir. Benzer şekilde Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz (2006) tarafından yapılan çalışmada olarak motivasyonla pozitif ilişkili bir kavram olan iş doyumunu ile benlik saygısı arasında negatif ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca bu sonuçlar öğretmende yüksek bir mesleki motivasyon oluşturulmasında ve güçlendirilmesinde öz-yeterliliğin önemli olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Öneriler

Çalışmada oluşturulan yapısal eşitlik modeli yeni çalışmalarda farklı değişkenler eklenerek zenginleştirilmelidir. Yapısal anlamda, oluşturulan model karmaşık olmayıp modelde tanımlanan üç örtük değişken (benlik saygısı, mesleki motivasyon ve öz-yeterlilik) arasındaki ilişkilere ilişkin parametre tahminleri, özellikle öğretmenlerin sınıf-içi çıktıları olan başarıyla bağlantılı daha fazla modele başvurmalıdır.

Özet olarak çalışmada oluşturulan yapısal eşitlik modeli, benlik saygısı ve mesleki motivasyon arasındaki ilişkinin sadece %21’lik ve öz-yeterlilik aracılığının %4’lük bir varyansını açıklamaktadır. Bu sonuç, benlik saygısı, mesleki motivasyon ve öz-yeterlilik ilişkisinde daha fazla yeni değişkenin yapılacak araştırmalarda oluşturulacak olan yapısal eşitlik modelinde tanımlanmasını gerektirmektedir. Ayrıca bu çalışmanın örneklem büyüklüğü sadece 139 birimdir ve arzu edilen düzeyden daha azdır. Gelecek çalışmalarda daha büyük bir örneklemin alınması gerektiği önerilebilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin salt benlik saygılarını arttırmaya yönelik çalışmaların motivasyonlarına arttırmaktan ziyade düşürecektir. Bu nedenle, ilgililerin öğretmenlerin benlik saygılarının arttırmaya yönelik çalışmaları motivasyonu artırıcı etkenlerle (performans, ücret, güvenlik, terfi, liderlik, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve sosyal haklar gibi) desteklenerek yürütülmelidir.

Ayrıca çalışmada verilerin öz-raporlama ile toplanması öznelliğe ve değişkenler arasındaki ilişkilerin gerçeği tam olarak yansıtmamasına neden olmuş olabilir. Bu çalışmanın metodolojik olarak en önemli sınırlılığı çıkan ortak yöntem yanlılığı’dır. Bu sınırlılığın temel nedeni çalışma verilerinin tek bir kaynaktan (öğretmenlerden) toplanmasıdır. Bu durum gözlenen korelasyonların yapay bir şekilde artmasına neden olmuş olabilir. Söz konusu sınırlılığın araştırmalarda tam olarak ortadan kaldırılamamasına karşın, hataların minimum

seviyelere çekilebilmektedir. Bu nedenle de bu çalışma kapsamında önerilen uygulamalar ile verilerin toplanma aşamasında gerekli önlemler alınmıştır. Öncelikle, çalışmanın veri toplama aşamasında kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlikleri test edilmiştir. İkinci olarak da, ilgili katılımcılara cevapların tamamen gizli tutulacağı ve hiçbir şekilde açıklanmayacağı yüz yüze yapılan görüşmelerde ifade edilmiştir. Son olarak katılımcılara uygulanan anket formu, bağımsız değişkenlerle ilgili olan ölçek maddeleri, bağımlı değişkenlerle ilgili maddelerden önce gelecek şekilde düzenlenmiştir.

Kaynaklar

Anderson, J. C., & Gerbing, D. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.

Arıca, O. T. (1999). *Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve mesleki benlik saygısının geliştirilmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Atav, E., & Altunoğlu, B. D. (2013). Meslek ve alan seçiminde motivasyon ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 58-70.

Baloğlu, N., & Karadağ, E. (2008). Historical development of subject of teacher efficacy and Ohio Teacher Efficacy Scale: Adapting for Turkish culture, language validity & Examination of factor structure. *Educational Administration-Theory and Practice*, 56, 571-606.

Baloğlu, N., Karadağ, E., & Çalışkan, N., & Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 345-358.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Bandura, A. (2002). Self-efficacy assessment. In R. Fernandez-Ballesteros (Ed.), *Encyclopedia of psychological assessment*. London: Sage Publications.

Baumeister, R. F., Tice, D. M., & Hutton, D. G. (1989). Self-presentational motivations and personality differences in self-esteem. *Journal of Personality*, 57, 547-579.

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 601-626.

Calhoun, J. F., & Acocella, J. R. (1990). *Psychology of adjustment and human relationships*. New York: McGraw-Hill Publishing Company.

Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55, 1019-1031.

Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.

Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 72-91.

Garcia, T. (1995). The role of motivational strategies in self-regulated learning. *New Directions for Teaching and Learning*, 63, 29–42.

Gardner, D. G. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context an empirical examination. *Group Organization Management*, 23(1), 48-70.

Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk-Hoy, A. (2004). Collective efficacy beliefs: theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, 33(3), 3-13.

Gottfredson, L. S. (1988). Role of self-concept in vocational theory. *Journal of Counseling Psychology*, 32(1), 159-162.

Hodgins, H. S., Brown, A. B., & Carver, B. (2007). Autonomy and control motivation and self-esteem. *Self and Identity*, 6, 189-208.

Jerusalem, M. (2002). Theroretischer teil - einleitung i, zeitschrift für pädagogik, 44, 8-12.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 693-710.

Karadağ, E. (2009). Spiritual leadership and organizational culture: a study of structural equation model. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9(3), 1357-1405.

Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford.

Kohli, A. K. (1985). Some unexplored supervisory behaviors and their influence on salespeople's role clarity, specific self-esteem, job satisfaction, and motivation. *Journal of Marketing Research*, 22(4), 424-433.

Kohut, H. (1971). *The analysis of the self*. New Yowk: International Universities Press.

Kuzgun, Y. (2003). *Meslekreherberliğive danışmanlığınagiriş*. Ankara: Nobel.

Laing, R. D. (1993). *Bölünmüş benlik* (Çev. S. Çelik). İstanbul: Kabakçı Yayınevi.

Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 32, pp. 1-62). San Diego, CA: Academic Press.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240–246.

Marsh, H. W., Balla, JR., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factory analysis: The effects of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391-410.

Martin, R., & Steffgen, G. (2002). Zum einfluss der berufswahlmotive auf die berufszufriedenheit von grundschullehrern. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 49(4), 241-249.

McDonald, T., & Siegall, M. (1992). The effects of technological self-efficacy and job focus on job performance, attitudes, and withdrawal behaviors. *The Journal of Psychology*, 126(5), 465-475.

Neuman, L. W. (2007). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar* (Çev. S. Özge). İstanbul: Yayın Odası.

Nurius, P. S. (1986). Reappraisal of the self-concept and implications for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 429-438.

Öz, R., Yılmaz, H., & Akçay, N. (2009). Tip 1 diyabetli çocuklarda benlik saygısını etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 330-338.

Pajares, F. (2003). Self-efficacy beliefs, motivation, and achievement in writing: A review of the literature. *Reading & Writing Quarterly*, 19, 139-158.

Pang, N. S. K. (1996). *School values and teachers' feelings: a LISREL model*. *Journal of Educational Administration*, 34(2), 64-83

Pohlmann, B., & Möller, J. (2010). Fragebogen zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Lehramtsstudiums (FEMOLA). *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 24(1), 73-84.

Pullmann, H., & Allik, J. (2008). Relations of academic and general self-esteem to school achievement. *Personality and Individual Differences*, 45(6), 559-564.

Rigby, C. S., Deci, E. L., Patrick, B. C., & Ryan, R.M. (1992). Beyond the intrinsic-extrinsic dichotomy, self-determination in motivation and learning. *Motivation and Emotion*, 16(3), 165-185.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. New Jersey: Princeton University Press.

Ryan, R. M., Stiller, J. D., & Lynch, J. H. (1994). Representations of relationships to teachers, parents, and friends as predictors of academic motivation and self-esteem. *The Journal of Early Adolescence*, 14(2), 226-249.

Ryan, R., & Deci, E. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

Sağır, T. (2004). İşletmelerde motivasyon uygulamaları. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Sarpkaya, R. (2006). Yöneticilerin öğretmenleri güdülemesinde içerik kuramlarından yararlanması ve bir örnek olay. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(11), 95-105.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.

Truong, Y., & McColl, R. (2011). Intrinsic motivations, self-esteem, and luxury goods consumption. *Journal of Retailing & Consumer Services*, 18(6), 555-561.

Tschannen-Moran, M & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.

Tschannen-Moran, M., Woolfolk-Hoy, A., & Hoy, W.K. (1998). Teacher efficacy: its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248.

Walker, C. O., Greene, B. A., & Mansell, R. A. (2006). Identification with academics, intrinsic/extrinsic motivation, and self-efficacy as predictors of cognitive engagement. *Learning and Individual Differences*, 16(1), 1-12.

Wallace, B. (2010). Raising the *motivation* and *self-esteem* of all learners by creating a climate for all talents to flourish: Developing empowerment for life. *Perspectives in Education*, 26(3), 19-28.

Waterman, A. S. (2005). When effort is enjoyed: Two studies of intrinsic motivation for personally salient activities, *Motivation and Emotion*, 29(3), 165-188.

Wood, J. V., Heimpel, S. A., & Michela, J. L. (2003). Savoring versus dampening: Self-esteem differences in regulating positive affect. *Journal of Personality & Social Psychology*, 85, 566-580.

Woolfolk-Hoy, A., & Spero, R. B. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A comparison of four measures. *Teaching and Teacher Education*, 21, 343-356.

Yalom, I. D. (2002). *The gift of therapy*. New York: HarperCollins.

Yavuzer, H. (1991). *Ana baba ve çocuk*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Yıldırım, D. Ş. (2006). *Resmi ilk öğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyon ve iş tatminini etkileyen faktörler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Yörükoğlu, A. (2007). *Gençlik çağı*. İstanbul: Özgür yayınları.

Zoabi, K. (2012). Self-Esteem and motivation for learning among minority students: a comparison between students of pre-academic and regular programs. *Creative Education*, 3(8), 1397-1403.