

Designing Intrinsic Motivation Model for the Teachers in the Department of Education Via Mixed Method

Hamideh Sadat Hosseini¹, Ali Nasr Isfahani^{2*}, Ali Safari³

1. Ph.D. student of Business Administration-Organizational Behavior and Human Resources, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: h.hosseini94@pds.ui.ac.ir
2. Associate Professor, Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: alin@ase.ui.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: a.safari@ase.ui.ac.ir

Extended Abstract

Abstract

The focus of the present study is to design the teachers' intrinsic motivation model. It is a functional study and the mixed approach has been used in it. The statistical population of the study in the qualitative part included all the experts in the department of education in the city of Isfahan from whom 13 experts were interviewed via semi-structured interview through purposive sampling method. A researcher-made questionnaire was designed in the quantitative part in order to confirm the model taken from the qualitative part and 530 questionnaires were distributed among all the teachers in the city of Isfahan and 504 ones which were complete have become the basis of analysis after being returned. The results in the qualitative part revealed that the positive effective factors and negative effective factors influence the intrinsic motivation and intrinsic motivation, per se, results in two personal and organizational outcomes. The results of quantitative part, too, show that the identified factors in the qualitative part have significant effect on the intrinsic motivation.

Introduction

Societies today consist of various organizations and it is the objectives of the organizations that determine their activities and human resources is one of the most effective factors in reaching the objectives of the organizations. Teachers, too, who are the staff of the department of education are not the exception. Considering the fact that education is of dramatic role in changing the life and building better future for people and their societies all around the world and the fact that the school can be assumed a formal educational organizational unit where all teacher-student interactions take place and accomplishing the predefined purposes for the school, both qualitatively and quantitatively, are determined just by the school teachers we will realize the importance of the teachers' intrinsic motivation; since they, as the teaching employees in the

department of education, are the only ones which are directly in communication with the students.

Due to very great importance and outstanding effect on the operation and outputs of the organization, fundamental investigation and designing the model of intrinsic motivation determine the significance of this research. Moreover, through instigating the theoretical framework it was specified that designing intrinsic motivation model has been addressed less and its effect on the other components has been addressed more. Besides, it was revealed that there was no research in the field of designing intrinsic motivation model in the country and it requires more meticulous investigations. By making a correct understating of the teachers' intrinsic motivation and designing intrinsic motivation model, this study attempts to help managers in the department of education apply the intrinsic motivation as a valuable means to recognize the reasons of the behaviors in the organizations, direct the behaviors and also predict the effects of management measures.

Case study

Considering the position and main duties of education, and the existing gaps in it regarding the intrinsic motivation and also taking the thought-provoking and effective outcomes of the intrinsic motivation, the present study was conducted in the department of education in Isfahan.

Material and Methodology

It is functional in case of purpose and mixed (qualitative-quantitative) in case of administration with exploratory approach. The statistical population in the qualitative part is all the experts employed in the department of education in the city of Isfahan including school principals who teach at Farhangian University too and know enough about the objective and the subject of the study. The statistical population in the quantitative part includes the teachers in the department of education in Isfahan (zone 6). A questionnaire has been designed according to the achieved model after passing the stages of the qualitative part and codifying the research model, and stratified sampling method appropriate to the sample size was used for the distribution. Free and semi-structured interviews technique and the research-made questionnaire were used in the qualitative and quantitative parts respectively. Thirteen teachers were interviewed to collect the data in the qualitative part and the data got to the saturation point in this stage. A questionnaire was designed according to the model in the quantitative part of the study after passing the qualitative part and codifying the research model. The statistical population was all 8375 teachers in the city of Isfahan and stratified sampling appropriate to the sample size was used. $5q \leq n \leq 15q$ has been used to calculate the sample size Minimum number of required questionnaires is 320 according to the formula, so 530

questionnaires were distributed and 504 ones which were complete became the basis of analysis after being returned.

Discussion and results

The findings of the preliminary study in the qualitative part imply that the teachers' model of intrinsic motivation in the department of education in the city of Isfahan includes the aspects of effective factors on the intrinsic motivation, the aspects of intrinsic motivation and the outcomes of intrinsic motivation. Effective factors on the intrinsic motivation were divided into two positive and negative effective factors and positive effective factors include include subthemes of positive organizational factors and positive management factors and positive external-organizational factors and negative effective factors include negative organizational factors and negative management factors. Components of intrinsic motivation, too, include the importance of the teaching profession, job challenge, job attractiveness, teachers' independence, interest in the job, sense of effectiveness and usefulness, work-life balance, developing the teaching profession; enriching the teaching profession and satisfying the sense of curiosity. In addition, the conducted analyses imply that the staff's intrinsic motivation can lead to some outcomes too; the outcomes which have been accommodated into organizational and personal dimensions. The results in the quantitative part show that positive organizational factors, positive management factors, positive external-organizational factors, negative organizational factors, and negative management factors have significant effect on the intrinsic motivation with 55%, 39%, 56%, 43%, 39% respectively. Moreover, intrinsic motivation has significant effect on the organizational outcomes with 65% and on the personal outcomes with 64%.

Conclusion

The main objective of the present study was to design the teachers' motivation model in the city of Isfahan which was conducted via doing interview and coding the findings from the interview. The investigations led to identifying the components of intrinsic motivation, positive and negative effective factors on it and also identifying the outcomes of the teachers' intrinsic motivation.

Keywords: motivation, intrinsic motivation, teachers, department of education, mixed method

Article Type: Research Article

Cite this article: Hosseini, H.S., Nasr Isfahani, A., & Safari, A. (2024). Designing Intrinsic Motivation Model for the Teachers in the Department of Education Via Mixed Method. *Public Management Researches*, 17 (63), 91-114. (In Persian)



DOI: 10.22111/JMR.2024.45068.5976

Received: 07 Mar. 2023

Revised: 21 July. 2023 **Accepted:** 18 Sep. 2023

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan

طراحی الگوی انگیزش درونی معلمان آموزش و پرورش با استفاده از روش ترکیبی

حمیده السادات حسینی^۱ - علی نصر اصفهانی^{۲*} - علی صفری^۳

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت بازرگانی، گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

h.hosseini94@pds.ui.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

alin@ase.ui.ac.ir

۳. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. a.safari@ase.ui.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی الگوی انگیزش درونی معلمان است. این پژوهش، از نوع کاربردی بوده و از رویکرد ترکیبی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل کلیه خبرگان شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر اصفهان بود که با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند، با تعداد ۱۳ نفر از آنها مصاحبه نیمه ساختار یافته صورت گرفته است. در بخش کمی نیز، جهت تأیید مدل حاصل از بخش کیفی، پرسشنامه‌ای محقق ساخته طراحی گردید و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه، تعداد ۵۳۰ پرسشنامه بین کل معلمان شهر اصفهان توزیع و پس از بازگشت، ۵۰۴ عدد از پرسشنامه‌ها که کامل بود، مبنای تحلیل قرار گرفته است. نتایج بخش کیفی نشان داد که عوامل تأثیرگذار مثبت (عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل برون سازمانی) و عوامل تأثیرگذار منفی (عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی) انگیزش درونی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و انگیزش درونی نیز موجب دو دسته پیامدهای فردی و سازمانی می‌شود. ابعاد انگیزش درونی نیز شامل اهمیت حرفه معلمی، چالشی بودن شغل، جذابیت شغل، استقلال معلمان، علاقه به شغل، احساس موثر بودن و سودمندی، تعادل کار-زندگی، توسعه حرفه معلمی؛ غنی‌سازی حرفه معلمی، اغناء حس کنجکاوی است. نتایج بخش کمی نیز نشان می‌دهد که عوامل شناسایی شده در بخش کیفی، بر انگیزش درونی تأثیر معنادار دارند.

واژه‌های کلیدی: انگیزش، انگیزش درونی، معلمان، سازمان آموزش پرورش، روش ترکیبی

مقاله مستخرج از رساله دکتری خانم حمیده السادات حسینی است.

استناد: حسینی، حمیده السادات؛ نصر اصفهانی، علی؛ صفری، علی. (۱۴۰۳). طراحی الگوی انگیزش درونی معلمان آموزش و

پرورش با استفاده از روش ترکیبی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۷(۶۳)، ۹۱-۱۱۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۶

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۴/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۷

DOI: 10.22111/JMR.2024.45068.5976

نوع مقاله: علمی پژوهشی

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان



مقدمه

انگیزش از نظر ماردیکانینگسیه، سینامبلا و مندريکا^۱ (۲۰۲۲) نیرویی است که افراد را به سمت انجام فعالیتی حرکت می‌دهد و در واقع شروع آن از پاسخ به هدف اتفاق می‌افتد. تفاوت‌های زیادی در عامل‌های برانگیختگی افراد می‌توان دید بعضی‌ها به خاطر عواملی که از بیرون فرد است و بعضی به خاطر عوامل درونی خود، برانگیخته می‌شوند. انگیزه درونی عملکرد را بدون ایجاد اثرات ناکارآمد مانند شرط‌بندی، تقلب و یا نیاز به هرگونه منبع خارجی اضافی مدیریت می‌کند (Swiatczak, 2021: 769). انگیزش درونی که مد نظر این پژوهش است، از ابتدای دهه هفتاد مورد مطالعه قرار گرفته است (Makki & Abid, 2017: 41) زمانی که دیده شد میمون‌ها بدون هیچ چشم‌داشتی پازل را حل می‌کنند. از آن زمان، تحقیقات در مورد انگیزش درونی به طور پیوسته در حال افزایش است (Ten, 2022). کوترا و همکارانش^۲ (۲۰۲۲) انگیزش درونی را مستقل‌ترین نوع انگیزش می‌دانند. آموزش نقش مهمی در تغییر زندگی و ساختن آینده بهتر برای افراد و جوامع آنها در سراسر جهان دارد (Musau, Cheloti & Njue, 2023: 409) و مدرسه را می‌توان یک واحد سازمانی آموزش رسمی دانست که تمامی تعاملات بین معلمان و دانش‌آموزان در آن اتفاق می‌افتد و رسیدن به اهداف تعریف شده برای مدرسه هم از نظر کمی و هم از لحاظ کیفی فقط توسط معلمان مدرسه تعیین می‌شود (Karyadi & Wahyu, 2022: 2218) چرا که آنها به عنوان کارمندان آموزشی در آموزش و پرورش تنها افرادی هستند که بطور مستقیم با دانش‌آموزان در ارتباط هستند. در این میان انگیزش درونی معلمان برای تدریس، از عوامل بسیار مهم در مباحث مربوط به آموزش و یادگیری موثر است (Zou, Yao, Zhang & Huang., 2023) چرا که معلمان با انگیزه، تلاش خود را برای کمک به دانش‌آموزان برای بهبود عملکرد تحصیلی افزایش می‌دهند (Musau et al., 2023: 409).

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

دانشمندان معتقدند افراد دارای انگیزش درونی، انجام فعالیت را خود هدف در نظر می‌گیرند، و برای آنها، فعالیت و هدف از انجام آن، با هم یکی می‌شود (Fishbach & Woolley, 2022: 2022).

1. Mardikaningsih, Sinambela & Mendrika

2. Kotera et al.

339). در واقع فرد با انگیزش درونی به مزیت پاداش‌ها اعتراف می‌کند، اما این پاداش‌ها برای حفظ انگیزه آن فرد کافی نیست. به عبارت دیگر، با پاداش یا بدون آن، فرد تا زمانی که به آن فعالیت علاقه داشته باشد یا به آن کار اعتقاد داشته باشد، به انجام وظیفه ادامه خواهد داد. (Li, 2021: 458). پس می‌توان گفت لذت حاصل از انجام خود فعالیت، یا احساس موفقیت ناشی از اتمام کار، منبع انگیزش درونی است (Santos-Longhurst, 2019).

یک معلم با انگیزش درونی بالا می‌تواند راه‌هایی بیابد که موضوع را برای دانش‌آموزان بسیار جذاب و هیجان‌انگیز کند، در نتیجه به جای این‌که دانش‌آموزان را در مسیری قرار دهد که فقط مطالب را برای قبولی در آزمون حفظ و بعداً آن را فراموش کنند، آنها را در یادگیری غرق می‌کند (Sennett, 2021). همچنین می‌توان گفت زمانی که عناصر انگیزش درونی معلمان افزایش می‌یابد می‌توان نتایج فوق‌العاده‌ای در زمینه اهداف آموزشی کسب کرد (Yarim, Yildirim & Akan, 2022: 54). یادگیری فرآیند پیچیده‌ای است و انگیزش بستر این فرآیند است (Li & Lynch, 2016: 10). حسنا و همکارانش (۲۰۲۲) نیز در این زمینه معتقدند که بدون یک انگیزه فردی قوی، قطعاً آموزش کار دشواری است. با این تفاسیر می‌توان ارتباط قابل توجهی بین انگیزش درونی دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی آنها در نظر گرفت (Oclaret, 2021: 234).

تحقیقاتی در دهه‌های گذشته در زمینه انگیزش درونی انجام شده است. بعنوان نمونه موسوی و اوپس (۲۰۲۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که یکی از مهمترین عوامل در زمینه انگیزش معلمان توجه به معلمان اثربخشی است که از توانمندی و مهارت‌هایشان در تمامی زمینه‌ها در کلاس استفاده می‌نمایند. نقش و آقایی‌نژاد (۲۰۲۲) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که با افزایش انگیزه درونی در دانشجویان حس مسئولیت‌پذیری دانشجویان بالاتر می‌رود و بهتر از عهده تکالیف دانشگاهی برمی‌آیند.

در زمینه مطالعات خارجی نیز، می‌توان اشاره کرد به تحقیقات موسی و همکارانش (Musau et al., 2023: 409) که دریافتند بین انگیزه معلم و عملکرد تحصیلی فراگیران رابطه مثبت

1. Hasanah et al.

2. Naghsh & Aghaeinejad

قوی وجود دارد. همچنین لی^۱ (۲۰۲۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین انگیزش درونی و مدامت در انجام فعالیت‌ها رابطه وجود دارد. با توجه به آنچه گفته شد، محقق در تلاش است تا با طراحی مدل انگیزش درونی در سازمان آموزش و پرورش، به مدیران این سازمان کمک نماید تا بهره‌وری کارکنان خود را تا حد امکان افزایش داده و شاهد نتایج بسیار بهتری از این سازمان باشند چرا که آموزش و پرورش یکی از سازمان‌هایی است که در آن کارکنان تنها دارای سازمان محسوب می‌شوند و بکارگیری این منابع است که باعث موفقیت خواهد شد و از آنجایی که انگیزش درونی بر تفکر استراتژیک تاثیرگذار است (Praningrum et al., 2021: 4) با کمبود آن در آموزش و پرورش و عدم توجه به آن، قدرت تفکر استراتژیک از معلمان که کارکنان این سازمان محسوب می‌شوند، گرفته شده و منجر به کاهش کیفیت در تصمیم‌گیریها می‌گردد و این نیز خود بر کارایی و عملکرد تاثیرگذار است. اکنون باتوجه به مطالب فوق، این سوال اصلی مطرح می‌شود که الگوی انگیزش درونی معلمان شهر اصفهان چگونه است؟

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ اجرا آمیخته (کیفی-کمی) با رویکرد اکتشافی می‌باشد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل کلیه خبرگان شاغل در آموزش و پرورش شهر اصفهان است که شامل مدیران مدارس است که در دانشگاه فرهنگیان نیز تدریس می‌کنند و افرادی هستند که اطلاعات کافی و مناسب پیرامون هدف و موضوع پژوهش دارند. در بخش کمی نیز جامعه آماری کلیه معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهر اصفهان (۶ ناحیه) را شامل می‌شود. در این بخش از پژوهش پس از طی مراحل بخش کیفی و تدوین الگوی تحقیق، پرسشنامه‌ای برحسب مدل به دست آمده طراحی شده است و جهت توزیع از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه استفاده گردید. در قسمت کیفی پژوهش از تکنیک مصاحبه‌های آزاد و نیمه ساختاریافته (Braun & Clarke, 2006: 77) و در قسمت کمی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید.

^۱. Li

مصاحبه‌ها با بهره‌گیری از متخصصان و خبرگان مربوطه و تا رسیدن به نقطه اشباع^۱ نظری یا به عبارت دیگر هنگامی که پژوهش به نقطه بازده نزولی در حوزه جمع‌آوری داده‌ها رسید و اطمینان حاصل شد که پژوهش به کفایت رسیده است ادامه داشت (Boddy, 2016: 430). برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی با ۱۳ نفر از معلمان مصاحبه انجام گرفت و در این مرحله، داده‌ها به اشباع رسید. در قسمت کمی پژوهش نیز پس از طی مراحل بخش کیفی و تدوین الگوی تحقیق، پرسشنامه‌ای برحسب مدل به دست آمده طراحی شد. جامعه آماری در این بخش، کلیه معلمان شهر اصفهان است که تعداد آنها ۸۳۷۵ نفر است و از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه استفاده گردید. برای محاسبه حجم نمونه از رابطه $5q \leq n \leq 15q$ استفاده شده است. حداقل تعداد پرسشنامه مورد نیاز بر اساس فرمول ۳۲۰ عدد است که تعداد ۵۳۰ پرسشنامه توزیع و پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۵۰۴ عدد از آنها که کامل بود، مبنای تحلیل قرار گرفت.

به دلیل این‌که آموزش و پرورش شهر اصفهان به ۶ ناحیه مجزا به لحاظ منطقه‌ای تقسیم شده است که تعداد کارکنان در هر ناحیه بسته به وسعت آن ناحیه متفاوت است، نمونه‌گیری در هر ناحیه بصورت مجزا انجام شد. در برازش مدل‌های اندازه‌گیری از شاخص‌های پایایی و روایی مدل‌های اندازه‌گیری استفاده می‌شود. در بررسی پایایی از سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. از سوی دیگر در بررسی روایی از دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. اگر مقدار بارهای عاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴ باشد معین آن است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر است و و پایایی مورد تایید است (Hulland, 1999: 200). اگر کمتر از سه دهم باشد از آن صرف نظر شود (Kline, 2015: 150). در شکل شماره ۲ ضرایب بارهای عاملی حاکی از برازش مدل با این شاخص دارد. آلفای کرونباخ معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و مقیاسی مناسب برای ارزیابی پایایی درونی محسوب می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بیانگر پایایی قابل قبول است (Cronbach, 1951: 223). البته موس و همکاران^۲ (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سوال‌های اندک مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کردند جدول شماره ۲ حاکی از دستیابی به حد

1. Saturation

2. Moss et al

کفایت این معیار می‌باشد. پایایی ترکیبی برای هر سازه اگر بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری است (Gotz et al., 2009: 698). در جدول شماره ۲ مقدار پایایی ترکیبی مربوط به هر سازه نشان داده شده است. فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد کرده‌اند. مگنر، ولکر و کمپبل^۲ (۱۹۹۶) معیاری که برای مطلوب بودن AVE نمایش داده می‌شود را، مساوی و بالاتر از ۰/۴ دانسته‌اند همان‌گونه که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود، روایی همگرا پذیرفته می‌شود.

جدول شماره ۲: ابعاد متغیرها و شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

سازه	ابعاد	CR	Alpha	AVE
عوامل تاثیرگذار مثبت	عوامل سازمانی	۰/۸۶	۰/۸۳	۰/۵۰۱
	عوامل مدیریتی	۰/۷۶	۰/۸۳	۰/۵۴
	عوامل برون سازمانی	۰/۹۲	۰/۸۸	۰/۷۵
عوامل تاثیرگذار منفی	عوامل سازمانی	۰/۹۰	۰/۸۷	۰/۵۰
	عوامل مدیریتی	۰/۸۴	۰/۷۵	۰/۵۷
پیامدها	سازمانی	۰/۹۰	۰/۸۵	۰/۶۹
	فردی	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۵۹
انگیزش درونی		۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۵۷

جهت بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری، از معیار فورنل لارکر استفاده گردیده است. در PLS بررسی این امر به وسیله ماتریس حاصل می‌شود که در جدول شماره ۳ آمده است.

۱. Fornell & Larcker

۲. Magner, Welke, & Campbell

جدول شماره ۳: روایی و اگر متغیرهای پژوهش

	انگیزش درونی	عوامل مدیریتی	عوامل مدیریتی منفی	عوامل سازمانی	عوامل سازمانی منفی	پیامدهای سازمانی	پیامدهای فردی	عوامل برون سازمانی
انگیزش درونی	۰/۶۹۲							
عوامل مدیریتی	۰/۳۶۷	۰/۷۳۶						
عوامل مدیریتی منفی	-۰/۳۵۵	-۰/۶۵۵	۰/۷۵۶					
عوامل سازمانی	۰/۵۳۴	۰/۶۷۵	-۰/۶۵۱	۰/۶۳۳				
عوامل سازمانی منفی	-۰/۳۸۶	۰/۶۵۰	۰/۷۲۰	-۰/۶۰۷	۰/۷۰۹			
پیامدهای سازمانی	۰/۶۴۵	۰/۲۶۹	-۰/۲۰۰	۰/۳۴۳	-۰/۲۱۹	۰/۸۳۶		
پیامدهای فردی	۰/۶۳۱	۰/۲۳۸	-۰/۱۲۵	۰/۳۱۱	-۰/۱۳۰	۰/۸۰۱	۰/۷۶۸	
عوامل برون سازمانی	۰/۵۴۰	۰/۲۴۰	-۰/۳۲۴	۰/۳۶۵	۰/۴۰۸	۰/۳۴۶	۰/۲۵۶	۰/۸۶۸

یافته‌های پژوهش

تبیین مدل مفهومی انگیزش درونی

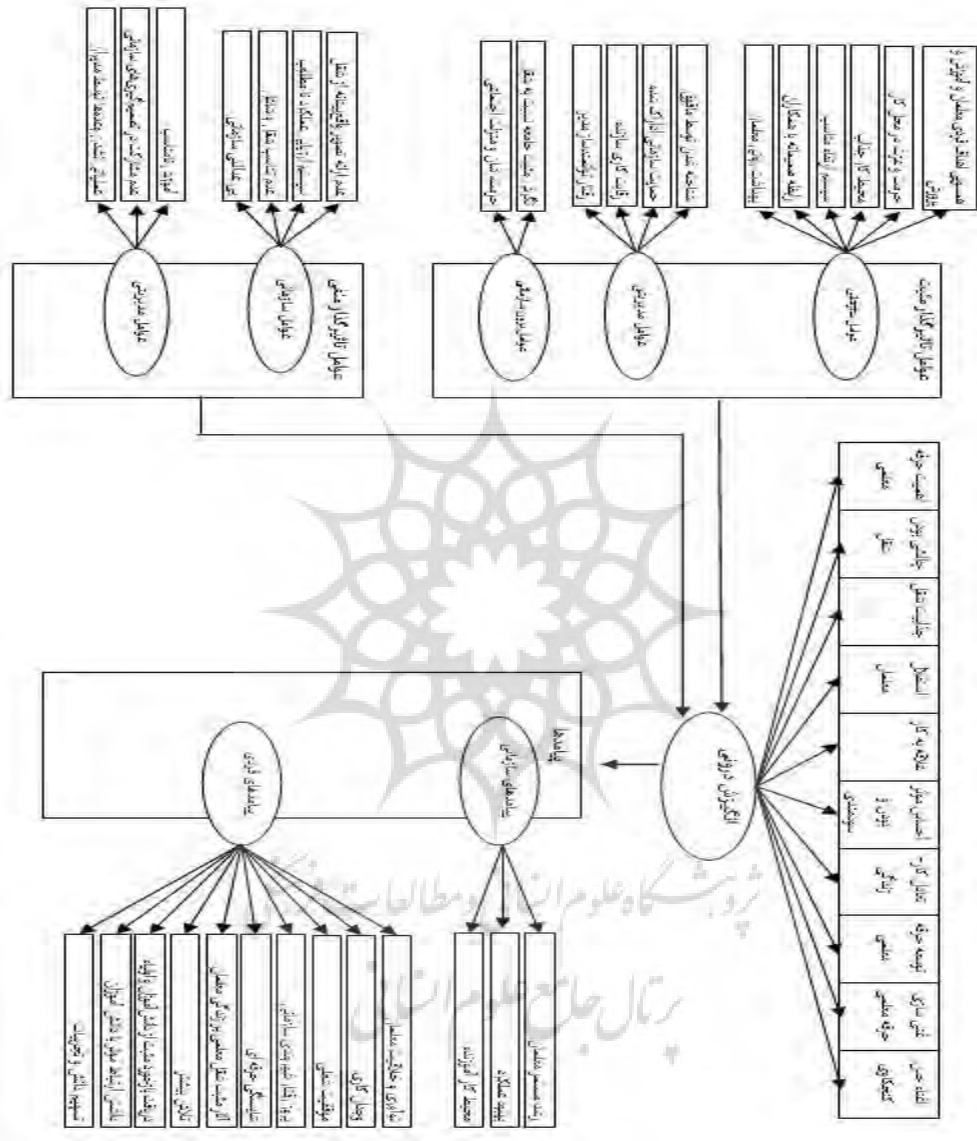
در این پژوهش پس از انجام مصاحبه و جمع آوری داده‌های کیفی، برای تحلیل داده‌های به دست آمده از روش تحلیل تم برگرفته از روش تحلیل تماتیک (Braun & Clarke, 2006: 77) و روش کدگذاری سه مرحله (کدگذاری آزاد^۱، کدگذاری محوری^۲ و کدگذاری انتخابی^۳) استفاده شده است که پس از انجام این مراحل، کدگذاری‌ها به تایید اساتید هیئت علمی دانشگاه اصفهان رسید. بخشی از کدگذاری‌ها بعنوان نمونه در سه سطح اصلی کدگذاری در جدول شماره ۴ آورده شده است:

1. open coding
2. axial coding
3. Selective coding

جدول شماره ۴: سلسله مراتب کدگذاری

کدها (سطح اول)	زیرتم (سطح دوم)	تم اصلی (سطح سوم)
هدف تربیتی فردی همسو با اهداف سازمان	همسویی اهداف فردی و سازمانی	عوامل سازمانی مثبت
تلاش برای شایسته سالاری در سازمان همسو با اهداف فردی		
تاکید سازمان بر نوآوری و خلاقیت همسو با اهداف فردی		
عزت و احترام از طرف همکاران اداری	حرمت عزت در محل کار	
رفتار صمیمانه و محترمانه مدیر در مدرسه		
تنوع محل کار و همکاران در سال‌های تحصیلی	محیط کار جذاب	
محیط کار زیبا و پرنرزی		
بهبود شرایط پیشرفت و رشد	سیستم ارتقا مناسب	
ارتقاء رتبه و پایه شغلی		
کمک های صمیمانه به همکاران	رابطه صمیمانه با همکار	
روابط شاد و پرنرزی با همکاران		
احساس امنیت	بهداشت روانی معلمان	
حجم پایین مشکلات شغلی		
استرس کاری پایین		
ارج نهادن به تلاشها توسط مافوق	شناخته شدن توسط مافوق	عوامل مدیریتی مثبت
شناخت کامل مافوق از عملکرد کارمند		
حمایت مافوق از زیردستان	حمایت سازمانی ادراک شده	
حمایت سازمان از معلمان		
رقابت دوستانه برای بهتر انجام دادن کار نسبت به همکاران	رقابت کاری سازنده	
مدیر فعال، پرنرزی و خلاق		
اعتماد مدیران به کارکنان	رفتار توانمند ساز مدیر	
نداشتن نگرش مادی به این شغل	نگرش مثبت جامعه نسبت به شغل معلمی	عوامل برون سازمانی مثبت
اعتماد آحاد مردم به معلمان		
انتخاب شغل بخاطر منزلت اجتماعی	حرمت، شان و منزلت اجتماعی	
آشنا بودن جامعه با اهمیت شغل معلمی		
احترام در سطح جامعه به شغل معلمی		

براساس نتایج فوق مدل مفهومی پژوهش در آموزش و پرورش در شکل شماره ۱ رسم شده است. با دقت و بررسی مدل بدست آمده می‌توان به اهمیت و ارزش انگیزش درونی بیش از پیش پی برد. به ویژه پیامدهای حاصل از انگیزش درونی نشان از تاثیر عمیق و با اهمیت انگیزش درونی بر برون دادهای معلمان دارد.



شکل شماره ۱: الگوی نهایی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

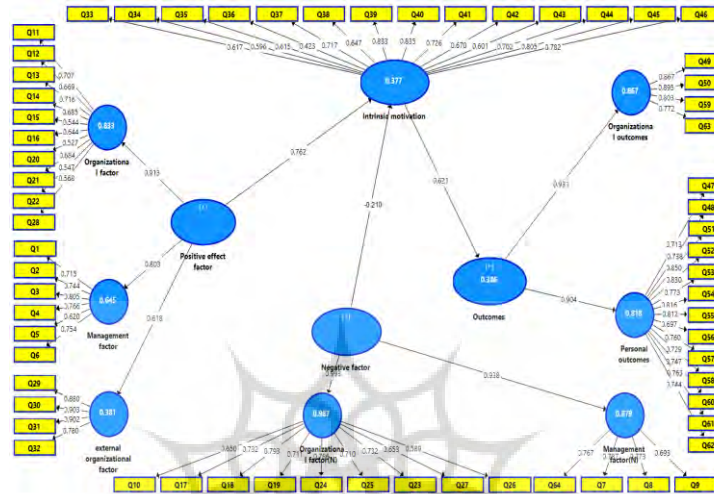
آزمون مدل و فرضیات پژوهش

آمار توصیفی: ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش به این صورت است که از ۵۰۴ نمونه، ۳۱۲ نفر زن و ۱۹۲ نفر مرد بودند که از این تعداد ۳۹۵ نفر متأهل و ۱۰۹ نفر مجرد هستند. در مجموع ۹۷ نفر بین ۱۰-۵ سال سابقه کار، ۶۲ نفر ۱۵-۱۱ سال، ۱۰۴ نفر ۲۰-۱۶ سال، ۱۰۷ نفر ۲۵-۲۱ سال و ۱۳۴ نفر نیز بین ۳۰-۲۶ سال سابقه کار دارند. میزان تحصیلات نمونه پژوهش نیز به این صورت است که ۴۵ نفر کمتر از لیسانس، ۳۳۷ نفر لیسانس، ۱۰۹ نفر فوق لیسانس و ۱۳ نفر نیز دکتری دارند.

ارزیابی مدل ساختاری

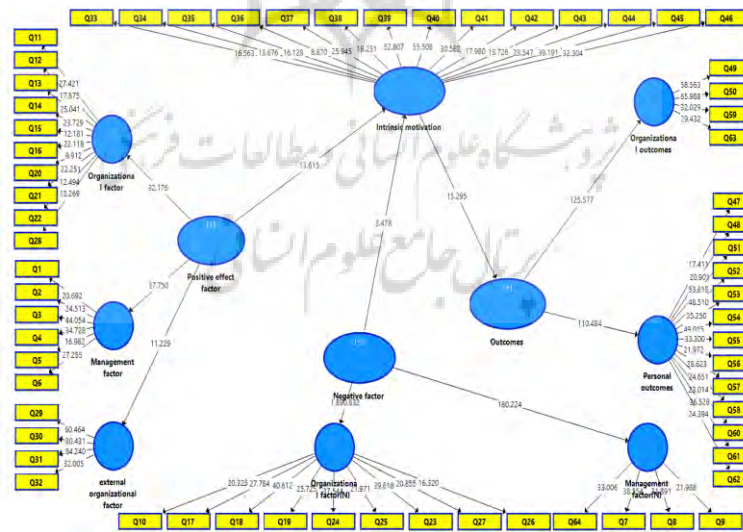
پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون، مورد ارزیابی قرار گرفت. در پژوهش حاضر از پرکاربردترین معیارها برای برازش مدل ساختاری استفاده شده است. این معیارها شامل؛ ضریب معناداری (T -values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2) و شاخص برازش اندازه اثر F^2 و معیار استون-گیزر و معیار افزونگی است. در صورتی که مقدار t از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ است. شکل ۳ بیانگر تایید معناداری روابط و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش است. معیار R^2 ، نشان از شدت تاثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد (Hulland, 1999: 200). چین (۲۰۱۰) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان ملاک تعیین کرده است. شکل ۲ بیانگر شدت روابط با این معیار است. معیار اندازه تاثیر که توسط کوهن (۱۹۸۸) معرفی شد، شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند و مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است (Goodhue et al., 2011: 1398) که در این راستا اندازه اثر متغیر انگیزش درونی بر پیامدها ۰/۶۲ و اندازه اثر عوامل تاثیرگذار مثبت و منفی بر انگیزش درونی به ترتیب برابر ۰/۱۴ و ۰/۴۵ می‌باشد. معیار، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مقدار آن ۰/۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ تعیین شده است (Hensler, Ringle, Sinkovics, 2009: 277) که در این راستا قدرت پیش‌بینی مدل برای متغیر پیامدها برابر با ۰/۲۵ و برای انگیزش درونی برابر ۰/۱۶ می‌باشد.

معیار افزونگی برای عوامل تاثیرگذار منفی ۰/۳۰، عوامل تاثیرگذار مثبت ۰/۳۰۲ و برای انگیزش درونی ۰/۵۴ شد که حکایت از تناسب بالای مدل ساختاری دارد.



شکل شماره ۲: بارهای عاملی و ضرایب تاثیر متغیرهای پژوهش

در شکل ۲ بارهای عاملی و ضرایب تاثیر متغیرها پژوهش قابل مشاهده است و در شکل ۳ آمار T و ضرایب معناداری نشان داده شده است.



شکل شماره ۳: ضرایب معناداری متغیرهای پژوهش

ارزیابی برازش مدل کلی و بررسی فرضیات پژوهش

برای بررسی مدل کلی از شاخص SRMR استفاده شده است که بین صفر تا یک تغییر می کند. خط برش این شاخص هشت درصد است که طبق نتایج به دست آمده این عدد ۰/۰۶۶ می باشد و نشان از برازش کلی بالای مدل می باشد. برای آزمون فرضیات از مقادیر t استفاده میشود. با توجه به شکل ۳ مشخص می شود که مقدار برای تمامی فرضیه ها بیشتر از ۱/۹۶ است. لذا با اطمینان ۰/۹۵ می توان بیان کرد که همه فرضیه های پژوهش تایید می شود. نتایج آزمون فرضیات به طور خلاصه در جدول ۵ آورده شده است.

جدول شماره ۵: آزمون فرضیه های مدل پژوهش

فرضیه	فرضیه ها	ضریب رگرسیونی	آماره T	p-value	نتیجه
H _۱	عوامل تاثیر گذار مثبت -> انگیزش درونی	۰/۷۶	۱۳/۶۱	۰,۰۰۰	پذیرش فرضیه
H _۲	عوامل تاثیر گذار منفی -> انگیزش درونی	-۰/۲۱	۳/۴۷	۰,۰۰۰	پذیرش فرضیه
H _۳	انگیزش درونی -> پیامدها	۰/۶۲	۱۵/۲۹	۰,۰۰۰	پذیرش فرضیه

علاوه بر بررسی فرضیات مطرح شده در پژوهش و به دلیل بررسی دقیق تر روابط بین متغیرها، این روابط بصورت جزئی تر نیز مورد بررسی قرار گرفت به این صورت که تاثیر تمامی مولفه های به دست آمده در مدل تحقیق بصورت دقیق بررسی شد و نتایج زیر بدست آمد:

جدول شماره ۶: آزمون فرضیه های مدل پژوهش

فرضیه	فرضیه ها	ضریب رگرسیونی	آماره T	p-value	نتیجه
H _۱	عوامل سازمانی مثبت -> انگیزش درونی	۰/۵۵	۱۳/۸۳	۰,۰۰۰	پذیرش فرضیه
H _۲	عوامل مدیریتی مثبت -> انگیزش درونی	۰/۳۹	۹/۲۲	۰,۰۰۰	پذیرش فرضیه
H _۳	عوامل برون سازمانی مثبت -> انگیزش درونی	۰/۵۶	۱۸/۲۸	۰,۰۰۰	پذیرش فرضیه
H _۴	عوامل سازمانی منفی -> انگیزش درونی	-۰/۴۳	۱۱/۳۲	۰,۰۰۰	پذیرش فرضیه
H _۵	عوامل مدیریتی منفی -> انگیزش درونی	-۰/۳۹	۱۰/۷۹	۰,۰۰۰	پذیرش فرضیه
H _۶	انگیزش درونی -> پیامدهای سازمانی	۰/۶۵	۱۹/۵۸	۰,۰۰۰	پذیرش فرضیه
H _۷	انگیزش درونی -> پیامدهای فردی	۰/۶۴	۲۰/۰۴	۰,۰۰۰	پذیرش فرضیه

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش تلاش شد با استفاد از یک فرایند کیفی، الگوی انگیزش درونی در آموزش و پرورش تدوین شود. با عنایت به تمامی نتایج به دست آمده در زمینه مولفه های انگیزش درونی، این نتایج از برخی جنبه‌ها با پیشینه پژوهش مرتبط است. از جمله این موارد، پژوهش پودل و بهادرشاه^۱ (۲۰۱۸)، پینک^۲ (۲۰۱۰)، لاننبرگ^۳ (۲۰۱۱)، ریان و دسی (۲۰۲۰). در خصوص عوامل تاثیرگذار بر انگیزش درونی نیز پژوهش‌هایی همراستا با این یافته‌ها، می‌توان یافت از جمله چینتالو و مهادو^۴ (۲۰۱۳)، لوو^۵ (۲۰۱۵)، لی، وی، رن و دی^۶ (۲۰۱۵)، سالگ، گلاکین و پولانی^۷ (۲۰۱۴)، لیانگ و همکاران^۸ (۲۰۱۳) و دری و پرمانا^۹ (۲۰۱۸). در زمینه پیامدها نیز مشخص شد که انگیزش درونی باعث دو بعد پیامدهای سازمانی و فردی می‌گردد که تعدادی از پژوهش‌های پیشین همراستا با نتایج کسب شده نیز عبارتند از تحقیقات آمانات و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۲)، لیمان کابان و کارادنیز^{۱۱} (۲۰۲۱)، هرلامببگ و همکاران (۲۰۲۱)^{۱۲}، مونیوآ^{۱۳} (۲۰۲۰)، سایدیکو^{۱۴} (۲۰۱۹)، مونیوآ (۲۰۱۷)^{۱۵}، ماکی و عبیدی^{۱۵} (۲۰۱۷)، دار^{۱۶} (۲۰۱۴)، گامفی^{۱۷} (۲۰۱۵)، جیاچنگ^{۱۸} (۲۰۱۰)، مارتین کروز^{۱۹} (۲۰۰۹)، کوک و گائو^{۲۰} (۲۰۰۵)، گان و همکاران^{۲۱}

1. Bahadur Shah & Paudel

2. Pink

3. Lunenburg

4. Chintaloo & Mahadeo

5. Lau

6. Li, Wei, Ren & Di

7. Salge, Glackin & Polani

8. Liang et al.

9. Dari & Permana

10. Amanat et al.

11. Liman Kaban & Karadeniz

12. Herlambang et al.

13. Munnyua

14. Siddiqui

15. Makki & Abid

16. Dar

17. Gyamfi

18. Jiacheng

19. Martín Cruz

20. Kwok & Gao

21. Gagne et al.

(۲۰۱۰). با عنایت به نتایج کسب شده در این پژوهش، مشخص شد که عواملی از جمله تناسب شغل و شاغل، ارائه تصویر واقع بینانه از شغل و همسویی اهداف فردی و سازمانی از جمله عوامل تاثیرگذار بر انگیزش درونی در سازمان آموزش و پرورش است. با توجه به این موضوع که اولین گام در زمینه مدیریت منابع انسانی، استخدام افراد و تأمین نیروی انسانی است و در صورتی که این اصل مهم به درستی انجام نگیرد، موجب بروز مشکلات عدیده آشکار و نهان می‌گردد، پیشگیری از بروز این مشکلات در مرحله استخدام امکان‌پذیر بوده و قدر مسلم، پس از مستقر شدن افراد در سازمان بسیار سخت‌تر خواهد بود. در این زمینه پیشنهاد می‌گردد مدیران آموزش و پرورش با تمرکز بر این اصل بسیار مهم و با استفاده از خبرگان آموزش دیده و متخصص در زمینه منابع انسانی، بحث مصاحبه و استخدام را به صورت کاملاً حرفه‌ای و تخصصی انجام دهند. این اقدام سبب می‌شود تا کارکنان با نیازها و ماهیت سازمان تناسب بیشتری داشته باشند. همچنین با مواجه کردن متقاضیان با شرایط واقعی شغل معلمی و ایجاد تصویری واقعی برای آنها، به افراد کمک کنند با دید باز و اطلاعات کامل پا در این مسیر بگذارند. مورد بعدی در این زمینه، بحث مهم و اساسی آموزش است که عملاً ارزش و اهمیت پرداختن به آن غیر قابل انکار است و کمرنگ بودن این مهم، در سازمانی مثل آموزش و پرورش که خود از مراجع اصول و روش‌های تدریس است، نشان از کم‌لطفی مدیران دارد. مدیران در آموزش و پرورش باید به این آگاهی برسند که هزینه دانستن آموزش معلمان بزرگترین اشتباهی است که می‌تواند تمامی تلاش‌ها و برنامه ریزی‌ها را با شکست مواجه کند. باید بپذیریم که آموزش سرمایه‌گذاری است نه هزینه. سرمایه‌گذاری برای بقای سازمان و کلیات سازمان‌ها، رشد، بالندگی و حتی مرگ سازمان‌ها به سرمایه انسانی و دانشی (کارکنان شایسته) ارتباط دارد. بنابراین، به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد با اصلاح بودجه‌های اختصاص داده شده به این سازمان، بحث آموزش را بطور جدی و با کیفیت بالا پیاده‌سازی نمایند. همچنین دولت‌ها باید استخدام معلمان را الویت کشور دانسته و به تعداد کافی نیروی مستعد و توانمند را استخدام کنند چرا که هر ساله با کمبود نیرو در ابتدای سال تحصیلی اجباراً تعداد دانش‌آموزان هر کلاس از تعداد استاندارد، بیشتر می‌شود و عدم وجود امکانات کافی برای

رسیدگی به این تعداد دانش آموز در هر روز، انگیزش درونی معلمان را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد.

نتایج پژوهش نشان داد، مبحث مورد توجه بعدی عدالت سازمانی است. پیش فرض مدیران سازمان‌ها این است که منابع، رویه‌های سازمانی و تعاملات در سازمان آن‌ها عادلانه است اما ممکن است علی‌رغم عادلانه بودن، عدالت از سوی کارکنان سازمان‌ها درک و احساس نشود. از این رو پیشنهاد می‌شود با انجام بازنگری کلی و اساسی در اهداف تعیین شده و روش‌های دستیابی به آنها، با برنامه‌ریزی صحیح و مشخص کردن سطوح استانداردهای دستیابی به اهداف توسط مدیران سازمان و تعیین میزان برخورداری از حقوق و مزایا در هر سطح از دستیابی به اهداف، تا حدودی بتوان عدالت سازمانی مورد انتظار را برقرار کرد. همچنین با برگزاری جلسات مختلف با فرهنگیان و اطلاع رسانی در زمینه تلاش جهت برقراری عدالت سازمانی، می‌توان آنها را به آینده بهتر امیدوار کرده و انگیزش آنها را جهت بقا در سازمان و انجام فعالیت‌ها با کیفیت بالاتر، ترغیب نمود.

نقش معلم در تفکر سیستمی، رهبر سیستم یادگیری تعریف شده است. مدت‌ها است که این قشر عظیم در تصمیم‌گیری‌های مهم آموزشی مورد فراموشی قرار گرفته‌اند. پیشنهاد می‌گردد معلمان در زمینه‌های مختلف مشارکت داشته باشند از جمله مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با نیازهای آموزشی، پیاده‌سازی طرح‌های آموزشی مختلف، مشارکت در انتخاب مدیران و ارزیابی عملکرد آن‌ها و...

ارزیابی عملکرد کارکنان یکی از دشوارترین وظایف مدیران است که با نتایج آن می‌توان به ضعف‌ها و توانایی‌های افراد پی برد و کارکنان با اطلاع از آنها می‌توانند اقدامات لازم جهت برطرف کردن ضعف‌ها و بهبود توانایی‌های خود انجام می‌دهند. به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد با انتخاب الگوی صحیح ارزیابی عملکرد، که متناسب با رسالت و ماموریت‌های سازمان آموزش و پرورش باشد و با یکپارچه‌سازی الگوهای ارزیابی عملکرد کل سازمان و استفاده از ارزشیابی ۳۶۰ درجه، که طی آن معلمان از ابعاد و زوایای مختلف توسط مدیر، همکاران، اولیاء دانش‌آموزان و خود فرد مورد ارزیابی قرار می‌گیرند، بتوان این فرایند مهم را بطور صحیح اجرا کرد.

همچنین به جرات بتوان عنوان نمود که مدیریت، مهمترین عامل اثرگذار بر فرآیند توانمندسازی است. مشارکت افراد و انتخاب سبک مدیریتی مشارکتی نیز از اساسی‌ترین اصول ایجاد یک محیط مناسب جهت توانمندسازی کارکنان است، به همین دلیل مدیران آموزش و پرورش می‌بایست بستر لازم جهت استقرار نظام مدیریتی مشارکتی را در سازمان آموزش و پرورش فراهم آورند.

موضوع مورد توجه دیگر در نتایج به دست آمده از پژوهش، در زمینه پیامدهای انگیزش درونی است که هم به لحاظ کلی در کل سازمان آموزش و پرورش و هم به لحاظ جزئی‌تر در مدارس، بسیار با اهمیت است. یکی از با ارزش‌ترین پیامدهای انگیزش درونی برای آموزش و پرورش که در این پژوهش به دست آمده، بحث نوآوری و خلاقیت معلمان است. به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد با ایجاد شرایط مناسب و بررسی شرایط پیش نیازهای به دست آمده در این پژوهش برای افزایش انگیزش درونی در معلمان، همچنین رفع کاستی و مشکلات مرتبط با پیشامدهای انگیزش درونی، بتوانند انگیزش درونی معلمان را افزایش دهند و مهمتر اینکه مانع از کاهش انگیزش درونی معلمان شوند چرا که استخدام و جذب نیروهای با انگیزش درونی بالا اصلی مهم است اما مهمتر از آن نگهداری و ماندگاری این افراد در سازمان است.

در پایان می‌توان گفت که طراحی الگوی انگیزش درونی در سازمان‌های ما، موضوعی با اهمیت و کاربردی است که متأسفانه تا کنون مورد توجه مدیران و برنامه ریزان منابع انسانی قرار نگرفته است. بکار بردن نتایج این پژوهش نیز به لحاظ متفاوت بودن جامعه آماری دارای محدودیت است. به همین دلیل پیشنهاد می‌گردد این موضوع در سازمان‌های دیگر نیز مورد بررسی قرار گیرد.

اعلام تعارض منافع

بدینوسیله اعلام می‌گردد که در رابطه با انتشار مقاله ارائه شده به طور کامل از اخلاق نشر، از جمله سرقت ادبی، سوء رفتار، جعل داده‌ها و یا ارسال و انتشار دوگانه، پرهیز شده و منافی تجاری در این راستا وجود ندارد و نویسندگان در قبال ارائه اثر خود وجهی دریافت ننموده و اصالت محتوای آن اعلام می‌گردد. همچنین اعلام می‌گردد که این اثر قبلاً در جای دیگری منتشر نشده و همزمان به نشریه دیگری ارائه نگردیده است.

منابع فارسی

نادمی، مهدیه سادات؛ محمدی آریا، علیرضا؛ خویینی، فاطمه. (۱۴۰۰). سنجش رابطه حمایت عاطفی معلم و حمایت هیجانی دانش‌آموز با انگیزش درونی، بیرونی و بی‌انگیزشی تحصیلی با میانجی‌گری هیجانات تحصیلی، *نشریه روان پرستاری*، ۹(۶)، ۳۷-۲۵.

نقش، زهرا؛ آقایی نژاد، نیلوفر. (۱۴۰۱). بررسی رابطه ی خود کارآمدی تحصیلی و مسئولیت پذیری تحصیلی با در نظر گرفتن نقش میانجی انگیزش درونی. *رویش روان شناسی*، ۱۱(۲): ۱۵۶-۱۴۷.

References

- Alizadeh, R. C., & Cheraghalizadeh, R. (2015). The effect of organizational supports on job performance in construction projects. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 5(6), 86-91.
- Amanat, A., Rizwan, M., Javed, A. R., Abdelhaq, M., Alsaqour, R., Pandya, S., & Uddin, M. (2022). Deep learning for depression detection from textual data. *Electronics*, 11(5), 676.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Chintaloo, S., & Mahadeo, J. (2013). Effect of motivation on employees' work performance at Ireland Blyth Limited. In *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK*. Vol. 8, p. 9.
- Clark, M. H., & Schroth, C. A. (2010). Examining relationships between academic motivation and personality among college students. *Learning and individual differences*, 20(1), 19-24.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Cruz, N.M., Pe´rez, V.M., and Cantero, C.T. (2009). The influence of employee motivation on knowledge transfer, *Journal Of Knowledge Management*, 13, (6), 478-490.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. Hillsdale, New Jersey: L. Lea, 56, 102.
- Dar, A. T., Bashir, M., Ghazanfar, F., & Abrar, M. (2014). Mediating role of employee motivation in relationship to post-selection HRM practices and organizational performance. *International Review of Management and Marketing*, 4(3), 224-238.
- Dari, D.U., & I.G.A.J.K.S.S. Permana. (2018). The effect of person–job fit to job involvement with intrinsic motivation as intervening variable.. *KnE Social Sciences*. DOI: 10.18502/kss.v3i10.3364.

- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 339-363.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gagné M, Forest J, Gilbert M-H, Aubé C, Morin E, Malorni A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educ. Psychol. Meas.* 70(4):628–46
- Goodhue, R. E., Bolda, M., Farnsworth, D., Williams, J. C., & Zalom, F. G. (2011). Spotted wing drosophila infestation of California strawberries and raspberries: economic analysis of potential revenue losses and control costs. *Pest management science*, 67(11), 1396-1402.
- Gribanova, S. (2021). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on IT professionals. Case of Latvia. In *SHS Web of Conferences*. 92(3), 47-59.
- Götz, O., Liehr-Gobbers, K., & Krafft, M. (2009). Evaluation of structural equation models using the partial least squares (PLS) approach. In *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications* (pp. 691-711). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Gyamfi, G. D. (2015). Assessment of the relationship between employee motivation and employee performance at a bank in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(3), 1-15.
- Hasanah, N., Muhazir, M., Simarmata, S. W., Batubara, A., & Dina, R. (2022). Effect of Interpersonal Communication Skills of Teachers in Teaching Teacher Motivation During the Pandemic COVID-19. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(6), 603-609.
- Herlambang, M. B., Cnossen, F., & Taatgen, N. A. (2021). The effects of intrinsic motivation on mental fatigue. *PloS one*, 16(1), e0243754.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20,195-204.
- Hsu, L. (2013). Work motivation, job burnout, and employment aspiration in hospitality and tourism students—An exploration using the self-determination theory. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 13, 180-189.
- Jiacheng, W., Lu, L., & Francesco, C. A. (2010). A cognitive model of intra-organizational knowledge-sharing motivations in the view of cross-culture. *International journal of information management*, 30(3), 220-230.
- Karyadi, A., & Wahyu, M. (2022). The Effect of Principal Instructional Leadership, Work Climate and Work Motivation on Teachers'

- Organizational Citizenship Behavior in MTsN throughout Hulu Sungai Selatan Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(6), 2215-2222. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-28>.
- Kline, P. (2015). *A handbook of test construction (psychology revivals): introduction to psychometric design*. Routledge.
- Kotera, Y., Aledeh, M., Rushforth, A., Otoo, N., Colman, R., & Taylor, E. (2022). A Shorter Form of the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Construction and Factorial Validation. *International journal of environmental research and public health*, 19(21), 13864.
- 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.
- Kwok, S. H., & Gao, S. (2005). Attitude towards knowledge sharing behavior. *Journal of computer information systems*, 46(2), 45-51.
- Li, Q. (2014). Differences in the motivation of Chinese learners of English in a foreign and second language context. *System*, 42, 451-461.
- Li, T., & Lynch, R. (2016). The relationship between motivation for learning and academic achievement among basic and advanced level students studying Chinese as a foreign language in years 3 to 6 at Ascot International School in Bangkok, Thailand. *Scholar: Human Sciences*, 8(1), 1-12.
- Li, Y., Wei, F., Ren, S., & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 422-438.
- Liang, C., Hsu, Y., Chang, C. C., & Lin, L. J. (2013). In search of an index of imagination for virtual experience designers. *International Journal of Technology and Design Education*, 23, 1037-1046.
- Liman Kaban, A., & Karadeniz, S. (2021). Children's reading comprehension and motivation on screen versus on paper. *SAGE Open*, 11(1), 2158244020988849.
- Lunenburg, F.C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International journal of management, business, and administration*, 15(1), 1-6.
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee's task performance. *Studies in Asian social science*, 4(1), 38-43.
- Mahmoudi Maymand, M., & Shabani, A. (2018). The Mediator Role of Intrinsic Motivation and Job Independence in Organizational Atmosphere Effecting On Researchers' Knowledge Share in An Institute Located In Tehran. *International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, Vol. 5 Issue 3. ISSN (Online) 2348 – 7968.

- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., & Mendrika, V. (2022). The Role of Work Motivation, Competency, and Professionalism on Teacher Performance. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 250-255.
- Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., & Trevilla Cantero, C. (2009). The influence of employee motivation on knowledge transfer. *Journal of knowledge management*, 13(6), 478-490.
- Magner, N. Welker, R.B., & Campbell, T.L. (1996) "Testing a Model of Cognitive Budgetary Participation Processes in a Latent Variable Structural Equations Framework." *Accounting and Business Research*, 27 (1): 41-50.
- Moss, S., Prosser, H., Costello, H., Simpson, N., Patel, P., Rowe, S., ... & Hatton, C. (1998). Reliability and validity of the PAS-ADD Checklist for detecting psychiatric disorders in adults with intellectual disability. *Journal of intellectual disability research*, 42(2), 173-183.
- Mousavi, F., & Owais, K. (2023). Investigating ways to motivate primary teachers to use new teaching methods in virtual space. *Quarterly Journal of Excellence in Education and Training*, 1(3), 66-78.(in Persian)
- Munyua, K.M. (2017). *Influence of intrinsic motivation on job performance and organisational commitment among the employees: case of k-Unity, Kiambu County, Kenya* (Doctoral dissertation, University of Nairobi).
- Musau, L. M., Cheloti, S., & Njue, A. (2023). An assessment of teacher motivation in determining academic performance of secondary school learners in Kenya. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*. 5 (4), 409-418.
- Naghsh, Z., & Aghaeinejad, N. (2022). The mediating role of intrinsic motivation on the relationship between academic self-efficacy and academic responsibility. *Rooyesh*; 11 (2) :147-156.URL: <http://frooyesh.ir/article-1-3359-fa.html>.(In Persian).
- Oclaret, V. (2021). Impact of Academic Intrinsic Motivation Facets on Students'Academic Performance. Project: Impact of Academic Intrinsic Motivation Facets on Students' Academic Performance.
- Pink, S. (2010). The future of sensory anthropology/the anthropology of the senses. *Social Anthropology/Anthropologie Sociale*, 18(3), 331-333.
- Praningrum, P., Susetyo, S., & Pareke, F. (2021). Competence, Motivation and Strategic Thinking of Bengkulu University Employees. In *Proceedings of the 3rd Beehive International Social Innovation Conference*.
- Rukmani, K., Ramesh, M., & Jayakrishnan, J. (2010). Effect of leadership styles on organizational effectiveness. *European journal of social sciences*, 15(3), 365-369.

- Ryan, R.M. & E.L.J.C.e.p. Deci. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary educational psychology*, 61, 101860.
- Santos-Longhurst, A. (2019). Intrinsic motivation: How to pick up healthy motivation techniques. URL: <https://www.healthline.com/health/intrinsicmotivation> [11.02. 2019].
- Salge, C., Glackin, C., & Polani, D. (2014). Empowerment—an introduction. *Guided Self-Organization: Inception*, 67-114.
- Sennett, P. (2021). Understanding intrinsic and extrinsic motivation. *University of Rochester*.
- Siddiqui, I., Remington, G., Saperia, S., Da Silva, S., Fletcher, P. J., Voineskos, A. N., & Foussias, G. (2022). Behavioural phenotypes of intrinsic motivation in schizophrenia determined by cluster analysis of objectively quantified real-world performance. *Schizophrenia*, 8(1), 85.
- Shah, J. B., & Paudel, N. P. (2018). An Analysis of Intrinsic and Extrinsic Factors of Teacher Motivation at Surkhet. *Journal of Educational System 2* (3): 25, 31, 101-113.
- Swiateczak, M.D. (2021). Towards a neo-configurational theory of intrinsic motivation. *Motivation and Emotion*, 45(6), 769-789.
- Ten, A. (2022). The Role of Progress-Based Intrinsic Motivation in Learning: Evidence from Human Behavior and Future Directions .,(Doctoral dissertation, Université de Bordeaux).
- Yarim, M.A., Yildirim, İ., & Akan, D. (2022). Motivation Factors Of Candidates Teachers For Their Professions. *GIST-Education and Learning Research Journal*, 24, 43-63. <https://doi.org/10.26817/16925777.1319>
- 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.
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of intrinsic and extrinsic motivation on work engagement: A cross-sectional study of nurses working in long-term care facilities. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1284.
- Zou, H., Yao, J., Zhang, Y., & Huang, X. (2023). The influence of teachers' intrinsic motivation on students' intrinsic motivation: The mediating role of teachers' motivating style and teacher-student relationships. *Psychology in the Schools*.