



Original Article

Relationship Between Motivational Regulations and Physical Education Teachers' Job Performance Based on The Mediating Role of Self-Efficacy

Mahta EskandarNejad*¹, Behzad Behzadnia¹, Hossein Abbas Alsaedi²

1. Associated Professor, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Tabriz, Tabriz, Iran.
2. PHD Student, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

Received: 03/06/2024, **Revised:** 08/09/2024, **Accepted:** 27/10/2024

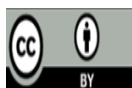
* Corresponding Author: Mahta EskandarNejad, E-mail: m.eskandarnejad@tabrizu.ac.ir

How to Cite: Eskandarnejad, M., Behzadnia, B. Abbas Alsaedi, H. (2025). Relationship between motivational structures and physical education teachers' job performance based on the mediating role of self-efficacy. *Sport Psychology Studies*, 14(51), 130-144. In Persian

Extended Abstract Background and Purpose

Self-efficacy refers to a person's belief in the ability to perform a series of behaviors in a specific domain. Empirical evidence has shown that when teachers have confidence in their own abilities, they are most likely to perform effectively. Improving motivation, knowledge, skills, and abilities of teachers are a priority in educational offices. Research has shown that teachers with higher self-efficacy shows better performance in terms of

cognitive, motivational, emotional, and decision-making processes. Specifically, physical education teachers' self-efficacy would help students to not only learn new skills in sports, but also to promotes healthy behaviors across students' developmental periods. Given the importance of teachers' self-efficacy in physical education lessons, in this study we aimed to investigate the relationship between teachers' motivational regulations



and job performance via the mediating role of their self-efficacy.

Material and Methods

Four hundred physical education teachers in elementary and high schools in Tabriz and Mayson participated in this cross-sectional study. Study criteria included to have at least five years of teaching experience, and at least a bachelor degree in physical education. . Motivational self-regulations (Ryan and Connell, 1989) in physical education class, one-item occupational performance questionnaire (Patterson, 1974), self-confidence (Rosenberg, 2010), and self-efficacy (Moran and Woolfolk, 2001) were used. To analyze data, Pearson correlation and regression (linear and partial) tests were used in SPSS software.

Result

Firstly, the normality of distribution through the Kolmogorov Smirnov were tested. The results showed that intrinsic motivation (beta = 23%), identified regulation (beta = 13%), introjected regulation (beta = 9%), and amotivation

(beta = -9%) predicted teachers' job performance.

Model	R	R ²	Adjusted R	Standard error
1	0.66	0.44	0.43	4.88

Discussion

The results showed that teachers' motivational regulations related to their job performance in physical education classes. Also, self-efficacy was related to job performance and motivational regulations, as well as self-efficacy played a mediational role. Supporting the self-determination theory' (Ryan & Deci, 2017) tenets, our findings add to the current literature by showing the positive role of autonomous regulations (intrinsic motivation and identified regulation) and introjection, and the negative role of amotivation in predicting job performance in physical education teachers across two cultures in Iran and Iraq. Moreover, we found that teachers' motivational regulations relates to their job

performance through the mediating role of self-efficacy in physical education classes.

When teachers found their job or physical education climate as interesting and found them out of enjoyment, value and put importance in doing their activities there, as well as push themselves to do the activities or find their self-esteem in doing the activities in physical education activities, they can do better in job because they feel that they have higher self-efficacy and ability to do these activities. Moreover, given that self-efficacy and job performance are important variables that have a significant impact on the effectiveness and success of school environments, educational officials should

adopt plans and decisions to improve teachers' motivational regulations toward physical education activities, as well as promoting their self-efficacy in their job.

Keywords: Job Performance, Motivation, Self-Efficacy, Physical Education Teachers

Funding

The present study received no financial support from any institution or organization.

Authors' contributions

All authors contributed equally to the writing and revision of the article.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest

پښتونخوا ښوونځي د مطالعاتو فرعي
پښتونخوا ښوونځي د مطالعاتو فرعي



نوع مقاله: پژوهشی

ارتباط ساختارهای انگیزش با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی بر اساس نقش میانجی‌گری خودکارآمدی

مهتا اسکندرنژاد^{۱*} , بهزاد بهزادنیا^۱ , حسین عباس الساعدی^۲ 

۱. دانشیار رفتار حرکتی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

۲. دانشجوی دکترا رفتار حرکتی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۴، **تاریخ اصلاح:** ۱۴۰۳/۰۷/۰۷، **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۳/۰۸/۰۶

* Corresponding Author: Mahta EskandarNejad, E-mail: m.eskandarnejad@tabrizu.ac.ir

How to Cite: Eskandarnejad, M., Behzadnia, B. Abbas Alsaedi, H. (2025). Relationship between motivational structures and physical education teachers' job performance based on the mediating role of self-efficacy. *Sport Psychology Studies*, 14(51), 130-144. In Persian

چکیده

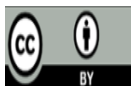
هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین ساختارهای انگیزشی با عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی ایرانی و عراق براساس نقش میانجی‌گری خودکارآمدی بود.

مواد و روش‌ها: ۴۰۰ معلم تربیت بدنی شاغل در مقاطع تحصیلی مختلف مدارس استان آذربایجان شرقی و استان میسان عراق با روش نمونه‌گیری دردسترس به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های انگیزش رایان و کانل، عملکرد شغلی پاترسون، اعتمادبه‌نفس روزنبرگ و خودکارآمدی معلم اسپچانن و همکاران استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون (خطی و جزئی) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد متغیر تنظیمات درونی با قدرت بتای ۲۳ درصد، متغیر تنظیمات خود پذیر با قدرت بتای ۱۳ درصد، متغیر تنظیمات درون فکنی شده با قدرت بتای ۹ درصد و متغیر بی‌انگیزشی با قدرت بتای ۹- درصد، توان پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان را دارند.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج خودکارآمدی معلمان در ارتباط بین ساختارهای انگیزشی با عملکرد شغلی آنان می‌تواند تأثیرگذار باشد. با توجه به اینکه محیط کاری معلمان تربیت بدنی با دیگر دروس متفاوت است، محیط مدرسه و به طور خاص مدیر مدرسه در بهتر شدن این محیط کاری جهت ارتقای خودکارآمدی معلمان بسیار مهم فعال کردن معلمان در کارگروه‌های تخصصی مختلف و برگزاری دوره‌های آموزشی و ایجاد فضای نقد و پیشنهاد آزادانه بصورت فصلی می‌تواند همزمانی که باعث بالابردن کارآمدی و کیفیت انگیزشی معلمان شود، از افت عملکرد شغلی آنها نیز جلوگیری کند.

کلید واژه‌ها: عملکرد شغلی، انگیزش، خودکارآمدی، معلمان.



مقدمه

در سال‌های اخیر اهمیت آموزش بیش از پیش آشکار شده است و دنیا بیش از پیش به آموزش توجه می‌کند. موفقیت آموزش و پرورش ارتباط زیادی با معلمان دارد. مسئولیت حرفه‌ای معلمان آموزش و آموزش افراد است. بخش بزرگی از بهبود کیفیت آموزش حول محور تحقیقات معلمان است (ژنگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). تدریس به طور کلی به عنوان یکی از مشاغل مهم و چالش برانگیز در جامعه معاصر شناخته می‌شود. معلمین و مدرسین، مسئول پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و همچنین رشد اجتماعی و عاطفی آنها هستند. با توجه به تقاضاها و انتظارات سنگین از نظر رشد دانش‌آموزان، عملکرد شغلی معلمان که با نتایج دانش‌آموزان مرتبط است، برای طیفی از ذینفعان، از جمله مدیران، والدین، سیاست‌گذاران و کل جامعه بسیار مهم است (لی^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). یوتامی و همکاران (۲۰۲۳) عملکرد شغلی به عنوان کل ارزش مورد انتظار برای سازماندهی ایزودهای رفتاری گسسته‌ای که یک فرد در یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهد، تعریف می‌شود. محققان در این تعریف بر دو موضوع کلیدی تاکید می‌کنند. اول، عملکرد یک ویژگی جمع‌آوری شده از رفتارهای چندگانه و گسسته است که در طول زمان رخ می‌دهد. دوم، ویژگی رفتاری که عملکرد به آن اشاره دارد، ارزش مورد انتظار آن برای سازمان است. عملکرد شغلی بدین معنی است که چگونه یک فرد می‌تواند یک سری از فعالیت‌های مرتبط با یک رشته را با موفقیت انجام دهد (یوتامی و همکاران ۲۰۲۳). عملکرد شغلی تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد که یکی از آنها می‌تواند عوامل انگیزشی

و ساختارهای مرتبط با آن باشد. عوامل انگیزشی عواملی هستند که موجب می‌شود تا افراد از شغل خود احساس رضایت کنند (عادل و همکاران، ۲۰۲۰).

انگیزش^۳ دلیل اعمال، خواسته‌ها و نیازهای افراد است و باعث جهت دادن رفتار و در نهایت باعث تمایل به تکرار رفتار می‌شود. انگیزه چیزی است که فرد را وادار می‌کند تا به شیوه‌ای خاص عمل کند یا حداقل تمایل به رفتار خاص داشته باشد (شارما و شارما^۴، ۲۰۱۸). نظریه خودمختاری^۵ (SDT) یکی از برجسته‌ترین نظریه‌های شناختی است که عوامل انگیزشی و رفتاری در یک فعالیت خاص را به خوبی توصیف می‌کند. بر اساس این نظریه، محیط‌هایی که در آن شرایطی به وجود آید که باعث رضایتمندی از نیازهای اساسی روانشناختی برای استقلال، شایستگی و وابستگی شود، باعث ارتقا عملکرد و بهزیستی افراد می‌شود. به‌علاوه، زمانی که محیط مثل مدیر و یا رئیس از این سه نیاز اساسی روانشناختی حمایت می‌کند، کارمندان و معلمان احساس رضایتمندی بیشتری را تجربه کرده که می‌تواند با کیفیت انگیزشی بهتری جهت انجام فعالیت‌ها نیز همراه باشد (اسلمپ^۶ و همکاران، ۲۰۲۴). نیاز برای استقلال یعنی دادن حق انتخاب در فعالیت‌ها، نیاز برای شایستگی یعنی فراهم کردن احساس صلاحیت در انجام کارها، و نیاز برای وابستگی یعنی خلق رابطه گرم همکاران (یا معلمان) با همدیگر. اما، زمانی که از این نیازها حمایت نمی‌شود و یا خنثی می‌شوند، عدم انگیزش، ترک فعالیت و عدم بهزیستی به وجود آمده و عملکرد افراد با مشکلاتی روبرو خواهد شد (رایان و دسی^۷، ۲۰۱۷).

⁵ Self Determination Theory

⁶ Slemp

⁷ Ryan & Deci

¹ Zheng

² Li

³ Motivation

⁴ Sharma & Sharma

وسيله آن‌ها فرد می‌تواند به سطح مشخصی از اهداف دست پیدا کند؛ بنابراین، باور خودکارآمدی، شامل تأیید سطوح توانایی و قدرت آن باور است. خودکارآمدی دربردارنده باورهای مرتبط با توانایی فردی برای انجام کارهای خاص است (سولانیا و همکاران ۲۰۲۳). این باور توسط عوامل متعددی تعیین می‌شود، از جمله ویژگی‌های شخصیتی که منجر به افزایش عملکرد شغلی می‌شود. به عنوان مثال، بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت (بهرامی و همکاران ۲۰۲۳)، جیگیج^۲ و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که معلمان با سطوح بالاتری از گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی احساس قوی‌تری از خودکارآمدی را گزارش کردند.

خودکارآمدی معلمان به تدریج نقش مهمی در تحقیقات روان‌شناسی مدرسه به عنوان یک نتیجه از پیامدهای آن برای اثربخشی تدریس، شیوه‌های آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان به دست آورده است (کلاسن^۴ و همکاران، ۲۰۰۹؛ کلاسن و تزه^۵، ۲۰۱۴). تحقیقات قابل توجه نشان داده است که معلمان با سطوح بالای خودکارآمدی سطوح بالاتری از رضایت شغلی، سطوح پایین‌تری از استرس مرتبط با شغل را تجربه می‌کنند و با مشکلات کمتری در برخورد با رفتارهای نادرست دانش‌آموزان مواجه می‌شوند (کاپرارا و همکاران، ۲۰۰۶). علمای، عمر فاووزی و سین^۶ (۲۰۱۷) رابطه بین خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی و رضایت شغلی در کالج‌های تربیت‌بدنی عراق را بررسی نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که سطح خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی در حد متوسط است. نتایج این مطالعه همچنین نشان داد که بین خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

انگیزه معلم به شدت به مدیریت مؤثر، به ویژه در سطح مدرسه بستگی دارد. اگر سیستم‌ها و ساختارهایی که برای مدیریت و حمایت از معلمان ایجاد شده‌اند ناکارآمد باشند، معلمان احتمالاً احساس مسئولیت و تعهد حرفه‌ای خود را از دست خواهند داد (کومار و همکاران ۲۰۲۳). از این رو، معلم باید از نظر حرفه‌ای، شخصی و به درستی کیفیت مطلوبی از انگیزش داشته باشد تا بتواند وظایف و مسئولیت‌های متنوع خود را با کارایی و اثربخشی مناسبی انجام دهد (ریان و همکاران، ۲۰۲۳). در حال حاضر می‌توان گفت عوامل زیادی وجود دارد که باعث افزایش انگیزه معلمان می‌شود. این عوامل ممکن است به عنوان مادی، روان‌شناختی و غیره در نظر گرفته شوند. همچنین مشخص شده است که تجربه روزانه معلم در کار، فعالیت‌هایی را تعیین می‌کند که از نظر روان‌شناختی بیشترین پاداش را دارند. علاوه بر این، عملکرد معلمان بدون انگیزه به شدت مانع می‌شود. میزان انگیزه معلمان، پاسخ آنها به قوانین، مسئولیت‌ها و فرصت‌های سازمانی را تعیین می‌کند. همچنین انگیزه نیرویی می‌شود که رفتارهای هدف‌مدار را آغاز، هدایت و حفظ می‌کند (روسباندی و همکاران ۲۰۲۳).

از مهم‌ترین متغیرها و عوامل درونی که می‌تواند معلم را در مقابله با مشکلات شغلی مصون کرده و عملکردش را حفظ کند، خودکارآمدی است. خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای بر کیفیت انگیزشی افراد دارد. زیرا باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش‌آور به میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر می‌گذارد (بندورا^۱، ۲۰۰۰). مفهوم خودکارآمدی به باور فرد نسبت به توانایی‌های سازنده‌اش اشاره می‌کند، که به

⁴ Klassen

⁵ Tze

⁶ Allami, Fauzee, Sin

¹ Self-Eficiency

² Bandura

³ Djigic

شاهزاده تیمورلو و همکاران (۲۰۱۸) به شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی پرداختند و نشان دادند که با بهبود و توسعه شرایط سازمانی از طریق توسعه و بهبود مؤلفه‌های آن یعنی با داشتن اهداف روشن و واضح، استفاده از روش‌های ارزیابی و نظارت درست، آموزش‌های صحیح و با قرار دادن منابع و تجهیزات در اختیار معلمان تربیت‌بدنی می‌توان فرایند توانمندسازی آنان را تسریع و در عین حال بهبود بخشید.

اگرچه درک افزایشی از اهمیت ویژگی‌های شخصیتی مانند انگیزش و خودکارآمدی در کار معلمان وجود دارد، تحقیقات تنها در مراحل ابتدایی است. هدف از مطالعه حاضر کمک به ادبیات موجود از طریق مختلف است. ابتدا، پژوهش ما بر تأثیر ساختارهای انگیزشی معلمان و ارتباط آن با عملکرد شغلی آنها متمرکز است. اگرچه ارتباط بین ساختارهای انگیزشی معلمان و برخی از پیامدهای نگرشی مورد مطالعه قرار گرفته است، شواهد تأثیر آن بر پیامدهای رفتاری (مانند میزان عملکرد شغلی) در حرفه معلمی تربیت‌بدنی کاملاً محدود است. دوم، این مطالعه به دنبال بررسی نقش میانجی خودکارآمدی بر رابطه مورد انتظار بین ساختارهای انگیزشی معلمان و عملکرد شغلی است. این می‌تواند درک ما را از فرآیندی که توسط آن ساختارهای انگیزشی معلمان بر عملکرد شغلی آنها تأثیر می‌گذارد، افزایش دهد. به این ترتیب، ارتباط بین ساختارهای انگیزشی با عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی براساس نقش میانجی‌گری خودکارآمدی می‌تواند نشان داده شود تا بتوان تصویر واضح تری از مکانیسم‌های این روابط را ترسیم کرد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر در قالب یک طرح تحقیقاتی میدانی می‌باشد.

شرکت‌کنندگان

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان زن و مرد تربیت‌بدنی مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تبریز و میسان بود که در مدارس تحت مدیریت آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی ایران و شهرستان میسان عراق در سال تحصیلی ۲۳-۲۰۲۲ مشغول به تدریس می‌باشند. از این تعداد ۴۰۰ نفر به صورت دردسترس، به عنوان نمونه آماری پژوهش (۲۰۰ معلم تبریزی و ۲۰۰ معلم میسانی) انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه خودتنظیمی انگیزشی:

پرسشنامه خودتنظیمی انگیزشی در کلاس تربیت‌بدنی توسط رایان و کونل^۱ (۱۹۸۹) طراحی و ساخته شده است. این پرسشنامه ۱۹ گویه‌ای، ابعاد بی‌انگیزشی (سه سؤال: "من تلاشی نمی‌کنم زیرا که فکر می‌کنم وقتم را هدر می‌دهم")، تنظیمات بیرونی (شش سؤال: "تا تاییده‌ی از سوی مدیر دریافت کنم")، تنظیمات درون‌فکنی‌شده (چهار سؤال: "زیرا اگر این کار را نکنم احساس بدی خواهم داشت")، تنظیمات خودپذیر (سه سؤال: "زیرا تلاش کردن بعنوان معلم همراستا با ارزشهای شخصی من است")، و انگیزش درونی (سه سؤال: "زیرا که کارم برایم جالب است") را اندازه‌گیری می‌کند (گگن^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). این پرسشنامه دارای مقیاس امتیازدهی ۷ ارزشی لیکرت است که با ریشه اصلی سوالات «چرا شما بعنوان معلم ورزش تلاش می‌کنید؟...» مشخص شده است. نسخه اصلی این پرسشنامه توسط بهزادینیا و همکاران (۱۳۹۶) اعتباریابی شد که نتایج آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۵ برای تمامی

² Gagne

¹ Ryan & Connell

عامل‌ها، مبین پایایی مناسب این پرسشنامه برای تربیت‌بدنی می‌باشد.

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (JPQ):

پرسشنامه‌ای تک مولفه‌ای است که توسط پاترسون (۱۹۷۴) طراحی و ساخته شده است و شامل ۱۵ جمله توصیفی است که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان به کار می‌رود. نمره-گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای است که برای گزینه‌های خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد، خیلی زیاد به ترتیب امتیازات ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ در نظر گرفته شده است. در پژوهش اصلانپور جوکندان و همکاران (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ به دست آمد. روایی این مقیاس نیز از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته $r = ۰/۶۱$ در سطح معنی داری $p < ۰/۰۰۱$ به دست آمد.

پرسشنامه خودکارآمدی معلم:

مقیاس خودکارآمدی معلم توسط اسپچانن، موران و وولفولک در سال ۲۰۰۱ ساخته شده است که از ۲۴ گویه و ۳ خرده مقیاس درگیر کردن فراگیر (۷ سوال)، راهبردهای آموزشی (۹ سوال) و مدیریت کلاس (۸ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش خودکارآمدی معلم به کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد به ترتیب امتیازات ۰، ۱، ۲، ۳ و ۴ در نظر گرفته می‌شود. اعتبار سازه این مقیاس، به وسیله اسپچانن-موران و وولفولک (۲۰۰۱) با روش تحلیل عاملی، ساختار عاملی مناسبی را متشکل از سه عامل یادشده به دست داده است. این محققان، پایایی مقیاس را با روش همسانی

درونی تعیین و مقادیر آلفا را برای کل مقیاس و خرده مقیاس‌ها بدست آمده است. در پژوهش حسین چاری و همکاران (۱۳۸۹)، برای سنجش پایایی مقیاس، با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی کل مقیاس محاسبه شد ۰/۸۹، که نشانگر همسانی درونی قابل قبول این پرسشنامه بود. پایایی هر کدام از خرده آزمون‌ها متناسب با عوامل استخراج شده این مقیاس نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد است.

روش اجرا

نمونه آماری انتخاب شده شامل ۲۰۷ نفر معلم مرد و ۱۹۳ نفر معلم زن با میانگین سنی ۳۶ سال بودند، که ۱۸۵ نفر دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۲۰۷ نفر دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بودند همچنین میانگین سابقه کاری در افراد شرکت کننده تحقیق ۱۰ سال بود. از معیارهای مهم ورود به تحقیق داشتن حداقل سابقه تدریس بالای پنج سال، تحصیلات حداقل لیسانس و داشتن تحصیلات در رشته تربیت بدنی بود، در ابتدا به تمامی آزمودنی‌های پژوهش، اطمینان خاطر داده خواهد شد که اطلاعات تکمیل شده نزد پژوهشگر محفوظ و نتایج آن به صورت کلی در رساله ارائه خواهد شد، سپس پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگر آماده شده و در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت.

روش تحلیل داده‌ها

تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون (خطی و جزئی) استفاده شد.

یافته‌ها

قبل از بررسی فرضیه‌ها، داده‌های آماری از نظر نرمال بودن توزیع، از طریق آزمون کولموگوروف اسمیرنوف بررسی شدند.

¹ Tschannen-Moran & Woolfolk

افزایش داشته است. اما بین خرده مقیاس بی‌انگیزشی و عملکرد شغلی همبستگی منفی است و با افزایش بی‌انگیزگی معلمان، شاهد کاهش عملکرد آن‌ها بودیم. بیشترین همبستگی بین انگیزش درونی و عملکرد شغلی با مقدار همبستگی $0/60$ بود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که همبستگی خرده مقیاس‌های خودکار آمدی با ساختارهای انگیزشی و عملکرد شغلی معلمان معنادار است. با توجه به وجود این ارتباط معنادار، می‌توان گفت ارتباط بین ساختارهای انگیزشی معلمان و عملکرد شغلی آن‌ها یک رابطه‌ی مستقیم نیست و خودکارآمدی به عنوان یک متغیر میانجی بر مقدار این همبستگی اثرگذار است.

نتایج این آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها را تأیید کرد و بر همین اساس از آزمون‌های پارامتریک همبستگی پیرسون و رگرسیون (خطی و جزئی) در سطح معناداری $0/05$ استفاده شد.

نتایج همبستگی بین متغیرها نشان دهنده‌ی وجود ارتباط بین خرده مقیاس‌های ساختارهای انگیزشی و عملکرد شغلی معلمان است. مطابق با جدول شماره ۱، بین خرده مقیاس‌های انگیزش درونی، تنظیمات خودپذیر، تنظیمات درون فکنی شده و تنظیمات بیرونی با عملکرد شغلی ارتباط معنی‌دار و مثبتی وجود دارد یعنی با افزایش این عوامل در معلمان عملکرد شغلی نیز

جدول ۱. همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین و میانجی و متغیر ملاک

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. عملکرد شغلی	۱								
۲. انگیزش درونی	$0/60^*$	۱							
۳. تنظیمات خودپذیر	$0/45^*$	$0/42^*$	۱						
۴. تنظیمات درون فکنی شده	$0/44^*$	$0/41^*$	$0/59^*$	۱					
۵. تنظیمات بیرونی	$0/40^*$	$0/37^*$	$0/58^*$	$0/59^*$	۱				
۶. بی‌انگیزشی	$-0/14^*$	$-0/06^*$	$-0/03^*$	$-0/06^*$	$-0/08^*$	۱			
۷. درگیر کردن فراگیر	$0/58^*$	$0/53^*$	$0/22^*$	$0/26^*$	$0/21^*$	$-0/08^*$	۱		
۸. راهبردهای آموزشی	$0/45^*$	$0/41^*$	$0/30^*$	$0/29^*$	$0/20^*$	$0/02^*$	$0/47^*$	۱	
۹. مدیریت کلاس	$0/54^*$	$0/48^*$	$0/20^*$	$0/17^*$	$0/14^*$	$-0/02^*$	$0/71^*$	$0/39^*$	۱

* $P \leq 0/05$

جدول ۲. تحلیل واریانس رگرسیون

مقدار P	F مقدار	میانگین مجزورات	درجات آزادی	مجموع مجزورات	
*.۰/۰۰۰۱	۲۳۱/۷۹	۶۲۰۲/۰۵	۱	۶۲۰۲/۰۵	رگرسیون
		۲۶/۷۵	۳۹۸	۱۰۶۴۹/۰۴	باقی مانده
			۳۹۹	۱۶۸۵۱/۰۹	کل

شده‌ی متغیر ملاک در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ۴۴ درصد از واریانس متغیر عملکرد شغلی به وسیله‌ی ساختارهای انگیزشی تبیین می‌شود.

نتایج تحلیل واریانس رگرسیون معنی‌دار بودن مدل فرضیه را تأیید می‌کند ($F(۵,۳۹۴) = ۶۲/۳۳$ و $P = ۰/۰۰۰۱$). بررسی اندازه‌ی همبستگی بین مقدار مشاهده شده و مقدار پیش‌بینی

جدول ۳. خلاصه مدل متغیر پیش‌بین و متغیر ملاک

خطای استاندارد	مجزور R تنظیم شده	R ²	R	مدل
۴/۸۸	۰/۴۳	۰/۴۴	۰/۶۶	۱

به تغییر ۰/۱۳، تغییر یک انحراف استاندارد در تنظیمات درون فکنی شده منجر به تغییر ۰/۰۹ و تغییر یک انحراف استاندارد در بی‌انگیزشی منجر به تغییر ۰/۰۹- در عملکرد شغلی معلمان می‌شود. وجود متغیر خودکارآمدی به ارتباط بین ساختارهای انگیزشی و عملکرد شغلی معلمان تأثیرگذار است و وجود این متغیر منجر به تقویت این رابطه می‌شود و قابلیت پیش‌بینی عملکرد شغلی با ساختارهای انگیزشی را افزایش می‌دهد؛ زیرا با حذف تأثیر خرده مقیاس‌های خودکارآمدی بر ساختارهای انگیزشی و عملکرد شغلی، شاهد کاهش مقدار همبستگی بودیم. در مورد متغیر بی‌انگیزشی، چون تغییری در مقدار همبستگی

با بررسی آماره‌های تولرانس و VIF، مفروضه عدم هم‌خطی چندگانه در رگرسیون تأیید شد. با توجه به نتایج جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود که متغیر انگیزش درونی ($t = ۵/۲۴$) و ($P = ۰/۰۰۰۱$) با قدرت بتای ۲۳ درصد، متغیر تنظیمات خود پذیر ($t = ۲/۹۹$ و $P = ۰/۰۰۳$) با قدرت بتای ۱۳ درصد، متغیر تنظیمات درون فکنی شده ($t = ۲/۰۳$ و $P = ۰/۰۴$) با قدرت بتای ۹ درصد و متغیر بی‌انگیزشی ($t = -۲/۸۶$ و $P = ۰/۰۰۴$) با قدرت بتای ۹- درصد، توان پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان را دارند. یعنی تغییر یک انحراف استاندارد در انگیزش درونی منجر به تغییر ۰/۲۳، تغییر یک انحراف استاندارد در تنظیمات خود پذیر منجر

مرتبۀ صفر و همبستگی تفکیکی وجود ندارد می‌توان گفت که خودکارآمدی در مورد ارتباط این مؤلفه از ساختارهای انگیزشی با عملکرد شغلی معلمان بی‌تأثیر است.

جدول ۴. ضرایب پیش‌بینی

آماره هم‌خطی چندگانه		همبستگی‌ها			مقدار P	مقدار t	ضرایب غیراستاندارد		متغیرها	
							ضرایب استاندارد	B		
VIF	تولرانس	نیمه تفکیکی	تفکیکی	مرتبۀ صفر			بتا	خطای استاندارد		
۱/۷۶	۰/۵۶	۰/۱۷	۰/۲۵	۰/۶۰	*۰/۰۰۰۱	۵/۲۴	۰/۲۳	۰/۰۶	۰/۳۳	انگیزش درونی
۱/۸۹	۰/۵۲	۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۴۵	*۰/۰۰۰۳	۲/۹۹	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۲۱	تنظیمات خود پذیر
۱/۹۱	۰/۵۲	۰/۰۶	۰/۱۰	۰/۴۴	*۰/۰۰۰۴	۲/۰۳	۰/۰۹	۰/۰۷	۰/۱۵	تنظیمات درون فکنی شده
۱/۸۲	۰/۵۴	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۴۰	۰/۰۹	۱/۶۹	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۱۲	تنظیمات بیرونی
۱/۰۲	۰/۹۷	-۰/۰۹	-۰/۱۴	-۰/۱۴	*۰/۰۰۰۴	-۲/۸۶	-۰/۰۹	۰/۰۷	-۰/۲۰	بی‌انگیزشی
۲/۴۳	۰/۴۱	۰/۱۲	۰/۱۹	۰/۵۸	*۰/۰۰۰۱	۳/۸۴	۰/۲۰	۰/۰۷	۰/۲۹	درگیر کردن فراگیر
۱/۴۱	۰/۷۰	۰/۰۸	۰/۱۲	۰/۴۵	*۰/۰۰۱	۲/۴۳	۰/۰۹	۰/۰۴	۰/۱۰	راهبردهای آموزشی
۲/۱۳	۰/۴۶	۰/۱۲	۰/۱۸	۰/۵۴	*۰/۰۰۰۱	۳/۸۰	۰/۱۸	۰/۰۶	۰/۲۴	مدیریت کلاس

بحث و نتیجه‌گیری

میانجی ارتباط آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بندورا (۱۹۷۷) نقش باورهای خودکارآمدی را در عملکرد انسان به این صورت می‌داند که «سطح انگیزه، حالات عاطفی و اعمال افراد بیشتر بر اساس آن چیزی است که آن‌ها باور دارند تا آنچه که از نظر عینی درست است». بنابراین می‌توان گفت که پشتکار بالا که با خودکارآمدی همراه است می‌تواند منجر به افزایش عملکرد و بهره‌وری خواهد شد. مطالعات دمیر (۲۰۲۰)، بارنی و همکاران

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط بین ساختارهای انگیزشی با عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی تدریسی و میسانی براساس نقش میانجی‌گری خودکارآمدی بود. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که ارتباط موجود بین ساختارهای انگیزشی و عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی وجود دارد و چون خرده‌مقیاس‌های خودکارآمدی با عملکرد شغلی و ساختارهای انگیزشی ارتباط دارد بنابراین خودکارآمدی به عنوان یک متغیر

و سطح تدریس)، سه حیطه خودکارآمدی (راهبردهای آموزشی، مدیریت کلاس و درگیری دانش‌آموز)، دو نوع استرس شغلی و انگیزش و زیر مجموعه‌های آن (تنظیمات بیرونی، تنظیمات درون‌فکنی شده، تنظیمات خودپذیر و انگیزش درونی) بودند. سال‌ها تجربه معلمان نشان داد که روابط غیرخطی با هر سه عامل خودکارآمدی، از اوایل کار به اواسط شغلی افزایش یافته و پس از آن کاهش یافته است. معلمان زن استرس بار کاری بیشتر، استرس کلاس درس از رفتارهای دانش‌آموزان و خودکارآمدی مدیریت کلاس پایین‌تری داشتند. معلمانی که استرس کاری بیشتری داشتند، خودکارآمدی کمتر و رضایت شغلی کمتری داشتند. کسانی که به کودکان خردسال آموزش می‌دهند (در کلاس‌های ابتدایی و مهدکودک) سطوح بالاتری از خودکارآمدی و انگیزش را برای مدیریت کلاس و مشارکت دانش‌آموز داشتند. در نهایت، معلمان با خودکارآمدی مدیریت کلاس درس یا خودکارآمدی راهبردهای آموزشی بیشتر، رضایت شغلی بیشتری داشتند و انگیزه بیشتری جهت ادامه شغل خود را داشتند.

گل‌صنملو و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر توانمندسازی و انگیزش بر خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازی و انگیزش بر روی خودکارآمدی دبیران تربیت بدنی تأثیر معنادار و مثبتی دارد. همچنین توانمندسازی و انگیزش بر روی عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی کشور تأثیر معنادار و مستقیم داشته است. نتایج تحقیق حاضر با مطالعات لی و همکاران (۲۰۱۸)، جوده و همکاران (۲۰۱۲) و دی و آلن (۲۰۰۴) ناهمسو بود. لی و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود هیچ ارتباط معناداری بین انگیزش و عملکرد شغلی معلمان نیافتند. جوده و همکاران (۲۰۱۲) هیچ شواهد قطعی که نشان دهد خودکارآمدی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد، نیافتند. مطالعه دی و آلن (۲۰۰۴) تأثیرات انگیزه و خودکارآمدی را در بهبود عملکرد مرتبط با کار کارکنان تجزیه و تحلیل کردند. انگیزه شغلی به عنوان میانجی

(۲۰۱۹) و گل‌صنملو و همکاران (۲۰۲۲) با نتایج مطالعه حاضر همسو بود، این مطالعات نشان داده‌اند که خودکارآمدی و انگیزه هر دو بخش جدایی‌ناپذیر عملکرد هستند و هر دوی این عوامل به کیفیت خوب خدمات، اثربخشی و کارایی در محیط کار کمک می‌کنند. دمیر (۲۰۲۰) مطالعه‌ای با هدف تعیین رابطه بین خودکارآمدی و رضایت و عملکرد شغلی، انگیزه و تعهد سازمانی معلمان انجام داد. یافته‌های دمیر نشان داد که هرچه خودکارآمدی معلمان افزایش یابد، رضایت و عملکرد شغلی، انگیزه و تعهد سازمانی آنان افزایش می‌یابد. خودکارآمدی معلمان را وادار می‌کند تا در برخی مسائل از جمله بهبود روش‌های جدید برای اجرای تدریس و عملکرد رشد یابند. بارنی و همکاران (۲۰۱۹) تحقیقی با عنوان خودکارآمدی معلمان: نقش ارزش‌های شخصی و انگیزه‌های تدریس را انجام دادند. به طور خاص، هدف آن تحلیل میزان تعدیل این روابط توسط انگیزه‌های کنترل شده و مستقل معلمان برای تدریس بود. نتایج نشان داد که انگیزش (تنظیمات بیرونی، تنظیمات درونی) با احساس خودکارآمدی ارتباط مثبت دارد. جالب‌تر اینکه، روابط بین گشودگی نسبت به تغییر و خودکارآمدی از یک سو، و تعالی خود و خودکارآمدی از سوی دیگر، بسته به انگیزه‌های معلمان متفاوت است. این روابط زمانی قوی‌تر بود که معلمان فشار بیرونی کمتری را درک می‌کردند و احساس می‌کردند که برای تدریس خود تعیین کننده هستند. در همین زمینه سانگ و همکاران (۲۰۱۸) نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و درگیری کاری معلمان در رابطه بین فرهنگ یادگیری-سازمانی و عملکرد شغلی آن‌ها را مورد بررسی قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان داد که فرهنگ یادگیری-سازمانی تأثیرات مثبتی بر خودکارآمدی و درگیری کاری معلمان دارد. خودکارآمدی معلمان به شدت بر درگیری کاری و عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر مثبتی داشته و رابطه بین درگیری کاری و عملکرد شغلی به طور آماری معنی دار بود. همچنین نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و درگیری کاری در روابط بین فرهنگ یادگیری-سازمانی مدارس و عملکرد شغلی معلمان شناسایی شدند. کلاسن و چپو (۲۰۱۰) به دنبال بررسی روابط بین سال‌های تجربه معلمان، ویژگی‌های معلم (جنسیت

اول می‌تواند در ارتباط با کیفیت کاری معلمان و بهزیستی آنان باشد (دسی و همکاران، ۲۰۱۷)، بدین شکل که این مهم می‌تواند بعنوان یکی از ساختارهای مهمی که چطور نقش این نوع کیفیت‌های انگیزشی را در ارتباط با عملکرد شغلی نشان دهد در تحقیقات آینده می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. همچنین در راستای برطرف کردن محدودیت‌های مطالعه و گسترش کار پژوهشی پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی هر دو جنس به طور جداگانه بررسی شده و تفاوت‌های آن‌ها مطالعه شود همچنین مورد بسیار مهم، اختلافات فرهنگی است بر همین اساس پیشنهاد می‌شود معلمان دو کشور مختلف و یا حتی شهرهای مختلف در یک کشور با آداب و رسوم و فرهنگ متفاوت، مطالعه شوند. در مطالعات آینده می‌توان کنترل وضعیت اقتصادی معلمان را نیز به مطالعه اضافه کرد. به مدیران مدارس توصیه می‌شود که برای افزایش خودکارآمدی معلمان به منظور افزایش نگرش مثبت در مدارس تلاش کنند تا از این طریق عملکرد معلمان افزایش یابد. علاوه بر این، برنامه‌های آموزشی برای توسعه تجربیات شخصی و احساس شایستگی معلمان تدارک دیده شود. مدیران آموزش و پرورش باید استراتژی‌هایی را برای فراهم کردن شرایط بهتر و امکانات بیشتر برای معلمان به کار گیرند تا شرایط لازم را برای حضور با نگیزه آنان فراهم کنند.

به شدت بر ارتباط بین مربیگری شغلی و عملکرد موفقیت آمیز تأثیرگذار است، در حالی که این ارتباط به صورت جزئی از طریق خودکارآمدی شغلی تعدیل می‌شود. از جمله دلایل ناهمسوایی پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها این است که مفهوم انگیزش ممکن است برای افراد متفاوت باشد زیرا ممکن است یک فرد یک موقعیت را به عنوان موقعیت و شرایط برانگیزاننده در مقایسه با دیگران تفسیر کند و یک فرد برعکس، بنابراین اهمیت درک خود افراد از مفهوم مورد نظر بسیار اهمیت دارد. از دیگر عوامل ناهمسوایی می‌توان به مواردی مانند تفاوت در جامعه آماری مورد مطالعه و تفاوت‌های فرهنگی موجود، روش پژوهشی به کار گرفته شده، محدوده سنی آزمودنی‌ها، جنسیت آزمودنی‌ها (تک جنسیتی بودن)، سابقه ورزشی و تدریس افراد اشاره کرد.

در این مقاله علی‌رغم اینکه جامعه از دو کشور مختلف و دو جنس مخالف انتخاب شده است مواردی هستند که باید در مطالعات آینده مورد بررسی قرار بگیرند. بسیاری از عوامل در انگیزش معلمان تأثیر گذارند مانند عوامل اقتصادی و امکانات آموزشی مدارس که در مطالعه حاضر کنترل نشده‌اند. شاخص‌های انگیزشی جدای از تأثیر آن بر عملکردهای شغلی در مرحله

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

References

- Bahrami, V., & Hosseini, M. (2023). Individual differences in teacher research involvement? Factoring in language teachers' big five personality traits and motivation to conduct research. *Journal of Teacher Education*, 74(1), 85-100. <https://doi.org/10.1177/00224871221105799>
- Barni D, Danioni F and Benevene P (2019). Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching. *Front. Psychol.* 10:1645. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>
- Behzadnia, B., Ahmadi, M., & Amani, J. (2017). The factorial structure of the self-regulation questionnaire in college physical education classes (SRQ-PE). *Research on Sport Management and Motor Behavior*. 7(13), 39-48. In Persian
- 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. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00036-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00036-8)
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of work and organizational psychology*, 24(2), 178-196. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Judeh, M. (2012). Selected Personality Traits and Intent to Leave: A Field Study in Insurance Corporations. *International Business Research*, 5. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v5n5p88>
- Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Har Chong, W., Huan, V. S., Wong, I. Y. F., et al. (2009). Exploring the validity of a teachers' self-efficacy scale in five countries. *Contemp. Educ. Psychol.* 34, 67-76. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.cedpsych.2008.08.001>
- Klassen, Robert & Chiu, Ming. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*. 102. 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Klassen, Robert & Chiu, Ming. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*. 102. 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Koivula, N. (2008). *Basic Human Values in the Workplace*. Helsinki: University of Helsinki
- Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-11.
- Li M, Pérez-Díaz PA, Mao Y, Petrides KV. A Multilevel Model of Teachers' Job Performance: Understanding the Effects of Trait Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Trust. *Front Psychol.* 2018 Nov 30;9:2420. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02420>
- Li M, Pérez-Díaz PA, Mao Y, Petrides KV. (2018). A Multilevel Model of Teachers' Job Performance: Understanding the Effects of Trait Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Trust. *Front Psychol.* 30; 9:2420. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02420>
- Liu, X., Xu, Y., & Herrera, F. (2019). Consensus model for large-scale group

- decision making based on fuzzy preference relation with self-confidence: Detecting and managing overconfidence behaviors. *Information Fusion*, 52, 245-256. <https://doi.org/10.1016/j.inffus.2019.03.001>
17. Lopez, Nora & Irene, Elmer. (2018). Motivation and Commitment to Teaching among Pre-service Teachers of a State University in Samar, Philippines.
 18. Mäkikangas, A., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2004). Self-esteem, dispositional optimism, and health: Evidence from cross-lagged data on employees. *Journal of research in personality*, 38(6), 556-575. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jrp.2004.02.001>
 19. Mark, A. (2015). Factors Influencing Teachers' Motivation and Job Performance in Kibaha District, Tanzania. Dissertation. University of Tanzania.
 20. Moradi, J, Azarkordar, J. (2019). Investigating the motivational and inhibitory factors affecting physical education in schools. *Journal of Research in Educational Systems*. (46)13, 93-79. In Persian <https://doi.org/10.22034/jiera.2019.143488.1571>
 21. Motowidlo, S.J. (2003). Job Performance. *Handbook of Psychology*, second ed. Wiley, New York. pp. 82–103.
 22. Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). Organizational tenure and job performance. *Journal of management*, 36(5), 1220-1250.
 23. Recepoglu, A. (2014). Analyzing job Motivation Level in High School Teachers in Turkey , *Procedia-School And Behavioral Sciences* , 116, 2220-2225.
 24. Rossiandy, Y., & Indradewa, R. (2023). The influence of self-efficacy on job satisfaction, organizational commitment, motivation and job performance in private school teachers. *Asian Journal of Social and Humanities*, 1(10), 632-649. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v1i10.74>
 25. Roth, G. (2014). Antecedents and outcomes of teachers' autonomous motivation. *Teacher motivation: Theory and practice*.2, New York: Routledge, P: 36-51.
 26. Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalisation: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749–761.
 27. Ryan, R. M., Reeve, J., Kaplan, H., Matos, L., & Cheon, S. H. (2023). Education as flourishing: Self-determination theory in schools as they are and as they might be. in Richard M. Ryan (ed.), *The Oxford Handbook of Self-Determination Theory* (2023; online edn, Oxford Academic, 23 Feb. 2023).
 28. Ryan.R. M & Deci. E. L. (2017). Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development and wellness. New York: Guilford.
 29. Saki, R., Nematti, H., & Rezaei. M. (2014). Investigating the relationship between empowerment and self-efficacy with teachers' job performance in girls' high schools in Tehran. *Technical and Vocational Education*, 5(5): 32-51. In Persian
 30. Schwartz, S. H. (2015). "Basic individual values: sources and consequences," in *Handbook of Value*, eds D. Sander and T. Brosch (Oxford, UK: Oxford University Press), 63–84.
 31. Shahzadehh Teimourpor, H., Khodayari, A., Alidoust Gahfarokhi, E., & oorbaksh, M. (2018). Identifying the effective factors on empowerment of physical education teachers: A case study of East Azerbaijan province. 4th National Conference on Sports Science and Physical [Education of Iran. Tehran, Iran. In Persian](#)
 32. Sharma, Deepika & Sharma, Sushma. (2018). Relationship between motivation and academic achievement. *International Journal of Advances in Scientific Research*. 4. 01. <https://doi.org/10.7439/ijasr.v4i1.4584>
 33. Slep, G. R., Field, J. G., Ryan, R. M., Forner, V. W., Van den Broeck, A., & Lewis, K. J. (2024). Interpersonal supports for basic psychological needs and their relations with motivation, well-being, and

- performance: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 127(5), 1012–1037.
<https://doi.org/10.1037/pspi0000459>
34. Solania, N., Coñado, E., Paguta, M. J., Ventura, R., & Arnado, A. (2023). The influence of workload and work motivation on the performance of teachers. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(4), 1270-1277.
<https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.04.22>
35. Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). Job performance in the learning organization: The mediating impacts of self-efficacy and work engagement. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 249-271.
<https://doi.org/10.1002/piq.21251>
36. Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
37. Utami, S. D., Alim, A., Tomoliyus, R. B., Budiarti, R., Prabowo, T. A., & Yusuf, N. F. (2024). Analysis of Motivation and Self-Confidence in Swimming Athletes Aged 13–17 Years: How Does It Influence the 50 Meter Freestyle. *Journal of Advances in Sports and Physical Education*, 7(6), 148-153.
<https://doi.org/10.36348/jaspe.2024.v07i06.005>
38. Yin, H., Lee, J. C. K., Zhang, Z., and Jin, Y. (2013). Exploring the relationship among teachers' emotional intelligence, emotional labor strategies and teaching satisfaction. *Teach. Teach. Educ.* 35, 137–145.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.tate.2013.06.006>
39. Zheng M. (2022). An Evaluation Model of Career Happiness and Job Performance of Political Teachers Based on Correlation Analysis in Positive Emotional Environment. *J Environ Public Health*. 12;2022:2653998.
<https://doi.org/10.1155/2022/2653998>

