



رابطه بین میزان خودکارآمدی و نظارت بر خود با انگیزش شغلی در حرفه معلمی دانشجویان مراکز آموزش عالی

ندا اسماعیلی^۱، فرزاد امیری^۲، ارشد رحیمی گلوگاهی^{۳*}

۱. گروه علوم تربیتی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران

۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، کرمانشاه، ایران

۳. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ملی مهارت، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: arshadrahimi90@gmail.com

چکیده

انگیزش شغلی معلمان از عوامل مهم در کیفیت آموزش و پیشرفت حرفه‌ای آنان به شمار می‌رود. خودکارآمدی و نظارت بر خود به عنوان دو متغیر روان‌شناختی کلیدی می‌توانند نقش مؤثری در ارتقاء انگیزش شغلی ایفا کنند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین میزان خودکارآمدی و نظارت بر خود با انگیزش شغلی در حرفه معلمی دانشجویان مراکز آموزش عالی (ضمن خدمت فرهنگیان) استان کرمانشاه انجام شد. این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان حرفه معلمی مراکز آموزش عالی استان کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۸۶ بود که تعداد آن‌ها ۲۶۰ نفر برآورد شد. نمونه‌ای شامل ۱۵۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد خودکارآمدی، نظارت بر خود و انگیزش شغلی بودند. داده‌ها با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره پردازش شدند. نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی و نظارت بر خود با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0.05$). همچنین، هر دو متغیر نقش قابل توجهی در پیش‌بینی انگیزش شغلی ایفا کردند. خودکارآمدی و نظارت بر خود به عنوان عوامل مؤثر در افزایش انگیزش شغلی معلمان دانشجو مطرح بوده و ارتقاء این مهارت‌ها می‌تواند به بهبود عملکرد و تعهد شغلی آن‌ها منجر شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت فرهنگیان، بر تقویت این مولفه‌ها تأکید ویژه‌ای داشته باشند.

کلیدواژه‌گان: خودکارآمدی، نظارت بر خود، انگیزش شغلی، معلمان، مراکز آموزش عالی

تاریخ ارسال: ۳ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۱۱ اردیبهشت ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۸ اردیبهشت ۱۴۰۴

تاریخ چاپ: ۳۰ خرداد ۱۴۰۴



How to cite: Esmaili, N., Amiri, F., & Rahimi Galogahi, A. (2025). The Relationship Between Self-Efficacy and Self-Monitoring with Job Motivation in the Teaching Profession of Students in Higher Education Centers. *Training, Education, and Sustainable Development*, 3(2), 1-12.



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

The Relationship Between Self-Efficacy and Self-Monitoring with Job Motivation in the Teaching Profession of Students in Higher Education Centers

Neda Esmaili¹, Farzad Amiri², Arshad Rahimi Galogahi^{3*}

1. Department of educational sciences, QaS.C., Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran

2. Department of Educational Sciences, Kermanshah University of Education, Kermanshah, Iran

3. Department of Physical Education and Sport Sciences, National University of Skills, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email: arshadrahimi90@gmail.com

Abstract

Teachers' job motivation is one of the important factors influencing the quality of education and their professional development. Self-efficacy and self-monitoring, as two key psychological variables, can play a significant role in enhancing job motivation. The present study was conducted with the aim of examining the relationship between self-efficacy and self-monitoring with job motivation in the teaching profession among students of higher education centers (in-service teacher training) in Kermanshah Province. This research was a descriptive-correlational study. The statistical population included all teaching profession students of higher education centers in Kermanshah Province during the 2006–2007 academic year, estimated at 260 individuals. A sample of 152 participants was selected using simple random sampling and based on the Krejcie and Morgan table. Standardized questionnaires on self-efficacy, self-monitoring, and job motivation were used as data collection tools. Data were analyzed using Pearson's correlation and multiple regression analysis. The results showed that there was a positive and significant relationship between self-efficacy and self-monitoring with job motivation ($P < 0.05$). Furthermore, both variables played a considerable role in predicting job motivation. Self-efficacy and self-monitoring are identified as influential factors in increasing student teachers' job motivation, and strengthening these skills can lead to improved performance and job commitment. Therefore, it is suggested that in-service teacher training programs place special emphasis on reinforcing these components.

Keywords: *Self-efficacy, Self-monitoring, Job motivation, Teachers, Higher education centers*

Submit Date: 22 January 2025

Revise Date: 01 May 2025

Accept Date: 08 May 2025

Publish Date: 20 June 2025

معلمی به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام‌های آموزشی در سراسر جهان، نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت یادگیری، پرورش مهارت‌ها و شکل‌دهی به شخصیت دانش‌آموزان دارد. کیفیت آموزش به شدت وابسته به عوامل روان‌شناختی و انگیزشی معلمان است؛ زیرا بدون وجود انگیزه شغلی، تعهد و کارآمدی، حتی بهترین برنامه‌های درسی و منابع آموزشی نیز به نتایج مطلوب منجر نخواهند شد (Li et al., 2025). انگیزش شغلی معلمان یک متغیر چندبعدی است که تحت تأثیر عوامل فردی همچون باور به توانایی‌های شخصی و مهارت‌های خودنظارتی، و همچنین متغیرهای سازمانی و محیطی قرار دارد (Meditamar, 2024).

یکی از متغیرهای بنیادی در این زمینه «خودکارآمدی» است که نخستین بار توسط بندورا مطرح شد و به باور فرد نسبت به توانایی‌هایش در انجام موفقیت‌آمیز وظایف اشاره دارد (Schwarzer et al., 2015). مطالعات نشان داده‌اند که خودکارآمدی بالا نه تنها موجب افزایش انگیزه درونی و عملکرد بهتر می‌شود، بلکه نقش تعدیل‌کننده‌ای در مدیریت استرس‌های شغلی نیز دارد (Skaalvik & Skaalvik, 2023). در حرفه معلمی، خودکارآمدی بالا باعث می‌شود معلمان به توانایی خود در مدیریت کلاس، ارائه آموزش مؤثر و مواجهه با چالش‌های آموزشی اعتماد بیشتری داشته باشند (Yentür, 2023). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که معلمان با سطح بالای خودکارآمدی در طراحی فعالیت‌های یادگیری خلاقانه‌تر عمل می‌کنند و تعامل مثبت‌تری با دانش‌آموزان برقرار می‌سازند (Zhang et al., 2023).

متغیر دیگری که در ارتباط با انگیزش شغلی معلمان اهمیت دارد «نظارت بر خود» است. نظارت بر خود به توانایی فرد در پایش، ارزیابی و اصلاح رفتارها، افکار و هیجانات خود در راستای دستیابی به اهداف اشاره دارد (Schwarzer et al., 2015). این مهارت به معلمان کمک می‌کند تا در شرایط پیچیده کلاسی، واکنش‌های هیجانی خود را کنترل کرده و رفتارهایی هماهنگ با استانداردهای آموزشی از خود نشان دهند. یافته‌ها بیانگر آن است که سطح بالای نظارت بر خود موجب بهبود روابط اجتماعی معلمان با دانش‌آموزان و همکاران و ارتقای کیفیت تدریس می‌شود (Hartoto et al., 2023).

انگیزش شغلی، خودکارآمدی و نظارت بر خود سه مؤلفه کلیدی در چارچوب نظری پژوهش حاضر محسوب می‌شوند. تحقیقات بین‌المللی نشان داده‌اند که ترکیب این سه متغیر می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ای قوی برای کیفیت عملکرد، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای معلمان باشد (Li et al., 2024; Zagkotas et al., 2024). به عنوان نمونه، پژوهش مدیتر (۲۰۲۴) نشان داد که اقلیم مدرسه از طریق خودکارآمدی معلمان و میزان درگیری آنان در کار می‌تواند به طور غیرمستقیم بر رضایت شغلی اثر بگذارد (Meditamar, 2024). همچنین، زگکوتاس و همکاران (۲۰۲۴) دریافتند که حمایت والدین از فرآیند آموزشی موجب تقویت خودکارآمدی و تعهد شغلی معلمان می‌شود (Zagkotas et al., 2024).

پژوهش‌های متعددی در زمینه نقش خودکارآمدی و نظارت بر خود در محیط‌های آموزشی و شغلی صورت گرفته است. آلمایهو و چن (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای بر روی یادگیری آنلاین نشان دادند که انگیزش یادگیری از طریق خودکارآمدی و نظارت بر خود تقویت می‌شود (Alemayehu & Chen, 2023). یافته‌های آنان تأیید می‌کند که این دو عامل نه تنها در محیط‌های سنتی آموزشی، بلکه در فضاهای یادگیری نوین نیز نقشی حیاتی دارند. به طور مشابه، هارتوتو و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهش خود بر روی ورزشکاران به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی و نظارت بر خود به طور مستقیم موجب افزایش انگیزش و عملکرد آنان می‌شود (Hartoto et al., 2023). این نتایج نشان می‌دهد که نقش این متغیرها فراتر از محیط آموزشی بوده و در حوزه‌های مختلف شغلی نیز قابل تعمیم است.

در حوزه آموزش معلمان، پژوهش‌ها بر اهمیت ترکیب خودکارآمدی و انگیزش شغلی تأکید کرده‌اند. اسکالویک و اسکالویک (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای نشان دادند که خودکارآمدی بالا موجب کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت معلمان می‌شود (Skaalvik & Skaalvik, 2023). به همین ترتیب، سارتویو و شاهد (۲۰۲۳) نشان دادند که ترکیب دانش حرفه‌ای فناوری (TPACK)، خودکارآمدی و انگیزش شغلی

نقش مهمی در انگیزه‌های شغلی معلمان اقتصاد دارد (Satrio & Sahid, 2023). این یافته‌ها نشان می‌دهد که توسعه خودکارآمدی می‌تواند اثرات مثبتی بر انگیزش شغلی و عملکرد معلمان داشته باشد.

از سوی دیگر، انگیزش شغلی معلمان تحت تأثیر عوامل سازمانی نیز قرار می‌گیرد. به عنوان مثال، کروآک و همکاران (۲۰۰۷) به نقش عوامل سازمانی در ارتقای کیفیت و ایمنی عملکرد در مراکز آموزش عالی اشاره کرده‌اند (Keroack et al., 2007). همچنین، هانت (۲۰۰۷) با بررسی مدیریت برابری و تنوع فرهنگی در محیط‌های کاری نشان داد که عدالت سازمانی و مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در ارتقای انگیزش کارکنان دارند (Hunt, 2007). در همین راستا، رحگورام (۲۰۰۷) نیز بر اهمیت زبان و یکپارچگی فرهنگی در محیط‌های کاری بین‌المللی تأکید کرده است (Raghuram, 2007).

مطالعات دیگری نیز بر اهمیت شرایط محیطی و سیاست‌های سازمانی در انگیزش و حفظ کارکنان تأکید دارند. همفریز و همکاران (۲۰۰۸)؛ در مطالعات خود بر روی پرستاران مهاجر دریافتند که شرایط کاری نامناسب و نبود حمایت کافی موجب کاهش انگیزش و افزایش تمایل به ترک شغل می‌شود (Humphries et al., 2008, 2009). این یافته‌ها بیانگر اهمیت فراهم‌سازی محیطی حمایتی و عادلانه برای ارتقای انگیزش شغلی معلمان است.

در کنار عوامل سازمانی، پیشرفت فناوری و تحولات آموزشی نیز نقش مهمی در شکل‌گیری انگیزش شغلی ایفا می‌کند. به عنوان نمونه، پژوهش لیواناگ و گالیسیا (۲۰۲۳) نشان داد که خودکارآمدی فناورانه و انگیزش یادگیری در محیط‌های ترکیبی می‌تواند به یادگیری خودراهبرانه دانش‌آموزان منجر شود (Liwana & Galicia, 2023). این یافته برای معلمان اهمیت دارد زیرا نشان می‌دهد که توسعه خودکارآمدی در استفاده از فناوری‌های آموزشی می‌تواند انگیزش آنان را برای به‌کارگیری شیوه‌های نوین تدریس افزایش دهد. با در نظر گرفتن مجموعه این پژوهش‌ها می‌توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی، نظارت بر خود و انگیزش شغلی متغیرهایی به هم پیوسته و مکمل هستند که نقش حیاتی در موفقیت حرفه‌ای معلمان ایفا می‌کنند. در بستر ایران، به ویژه در استان کرمانشاه که با چالش‌های فرهنگی و آموزشی خاصی روبه‌رو است، بررسی روابط میان این متغیرها می‌تواند به طراحی برنامه‌های آموزشی هدفمند و ارتقای اثربخشی نظام تعلیم و تربیت کمک کند. پژوهش حاضر در پی آن است که با تمرکز بر معلمان دانشجوی مراکز آموزش عالی ضمن خدمت فرهنگیان، نقش خودکارآمدی و نظارت بر خود را در پیش‌بینی انگیزش شغلی بررسی نماید.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیق‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش، شامل دانشجویان حرفه معلمی مراکز آموزش عالی (ضمن خدمت فرهنگیان) استان کرمانشاه بود که در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۸۶ مشغول به تحصیل بودند. تعداد جامعه آماری بنا بر استعلام از واحد آموزش دانشگاه برابر با ۲۶۰ نفر بود. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی مورگان به تعداد ۱۵۲ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از ابزار پرسشنامه استاندارد، استفاده شده است.

پرسشنامه خودکارآمدی عمومی یکی از معتبرترین و پرکاربردترین ابزارهای روان‌سنجی است که به منظور سنجش میزان باور فرد به توانایی‌های کلی خود در مقابله با چالش‌ها و انجام موفقیت‌آمیز وظایف مختلف طراحی شده است. این پرسشنامه توسط شرر و مادوکس در سال ۱۹۸۲ ساخته شده و از آن زمان تاکنون در بسیاری از پژوهش‌های روان‌شناختی و رفتاری مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه GSE-17 شامل ۱۷ سؤال است که هر یک به صورت جمله‌هایی کوتاه و ساده تنظیم شده‌اند و پاسخ‌دهندگان باید میزان توافق یا مخالفت خود را با هر جمله در قالب طیف لیکرت پنج درجه‌ای (از ۱ به معنی «کاملاً مخالفم» تا ۵ به معنی «کاملاً موافقم») بیان کنند. این شیوه پاسخ‌گویی امکان سنجش دقیق و تفکیکی میزان خودکارآمدی افراد را فراهم می‌سازد. نمرات حاصل از این پرسشنامه با جمع‌آوری امتیازهای هر سؤال به دست می‌آید و نمره کلی

بالتر نشان دهنده باور قوی تر فرد به توانایی‌های خود در مواجهه با موقعیت‌ها و مسائل مختلف است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این پرسشنامه از روایی و پایایی بالایی برخوردار است و قابلیت کاربرد در گروه‌های سنی و فرهنگی مختلف را داراست. از این رو، استفاده از پرسشنامه-GSE 17 در پژوهش‌های مرتبط با سلامت روان، آموزش، سازمان و مدیریت، به ویژه در ارزیابی خودکارآمدی معلمان و دانشجویان، بسیار مناسب و کارآمد است.

پرسشنامه نظارت بر خود که توسط سایندر در سال ۱۹۷۴ طراحی شده، یکی از ابزارهای معتبر و پرکاربرد برای ارزیابی میزان نظارت فرد بر رفتارها، هیجانات و واکنش‌های خود در موقعیت‌های اجتماعی و شغلی است. هدف اصلی از ساخت این پرسشنامه، سنجش توانایی فرد در تنظیم و کنترل رفتارهای خود به گونه‌ای است که با شرایط محیطی و انتظارات دیگران هماهنگ باشد. این پرسشنامه شامل ۲۵ سوال است که به صورت جملات کوتاه و روان تنظیم شده‌اند و پاسخ‌دهندگان باید میزان تطابق یا میزان رخداد هر رفتار یا احساس را در خود ارزیابی کنند. پاسخ‌ها معمولاً به صورت گزینه‌های چندگزینه‌ای یا طیف لیکرت ارائه می‌شوند که امکان سنجش دقیق میزان نظارت بر خود را فراهم می‌آورد. افرادی که نمره بالاتری در این پرسشنامه کسب می‌کنند، معمولاً در موقعیت‌های اجتماعی توانایی بیشتری در تغییر رفتارهای خود متناسب با شرایط مختلف دارند و به اصطلاح دارای مهارت بالایی در نظارت بر خود هستند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که نظارت بر خود نقش مهمی در موفقیت‌های شغلی، بهبود روابط اجتماعی و کاهش تنش‌های روانی دارد و این پرسشنامه ابزاری کارآمد برای شناخت این ویژگی رفتاری است. استفاده از پرسشنامه نظارت بر خود سایندر در مطالعات مرتبط با روان‌شناسی شغلی و آموزشی، به ویژه در حرفه‌هایی مانند معلمی که تنظیم رفتار و هیجانات اهمیت بالایی دارد، بسیار مورد توجه قرار گرفته است.

پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ توسط بخشی و همکارانش در سال ۱۳۸۳ طراحی شده و یکی از ابزارهای معتبر در سنجش عوامل موثر بر انگیزش کارکنان به ویژه در محیط‌های کاری سازمانی محسوب می‌شود. این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال است که با استفاده از مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم») پاسخ داده می‌شود و به بررسی دو دسته اصلی از عوامل انگیزشی درونی و بیرونی می‌پردازد. عوامل درونی که به عنوان عوامل ذهنی شناخته می‌شوند، شامل مواردی مانند شناخت و قدردانی از تلاش‌های فرد، فرصت‌های پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت و جذابیت کار، استقلال در انجام وظایف، مسئولیت‌پذیری و موفقیت‌های شغلی است. این عوامل نقش کلیدی در افزایش رضایت و انگیزش ذاتی کارکنان دارند. در مقابل، عوامل بیرونی یا عوامل بهداشتی شامل حقوق و دستمزد، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمان، نحوه ارتباط با همکاران و مافوق‌ها، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و نحوه سرپرستی و نظارت مدیران است که عمدتاً از بروز نارضایتی جلوگیری می‌کنند اما به تنهایی نمی‌توانند موجب افزایش انگیزش شوند. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط محققان مختلف تایید شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت جداگانه برای هر دو دسته عوامل درونی و بیرونی انجام می‌شود. پاسخ‌های هر سؤال بر اساس مقیاس لیکرت از ۱ تا ۵ نمره‌دهی شده و سپس امتیازهای مربوط به هر مولفه جمع می‌شوند. نمرات بالاتر در بخش عوامل درونی نشان‌دهنده انگیزش ذاتی بیشتر و رضایت بالاتر از جنبه‌های روانی کار است، در حالی که نمرات بالا در بخش عوامل بیرونی نشان‌دهنده رضایت نسبی از شرایط محیطی و عوامل ساختاری سازمان می‌باشد. این تقسیم‌بندی به مدیران و پژوهشگران این امکان را می‌دهد که نقاط ضعف و قوت انگیزشی محیط کاری را به خوبی شناسایی کرده و برای بهبود کیفیت عملکرد و ارتقاء رضایت شغلی کارکنان، برنامه‌های هدفمند تدوین نمایند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، نمودار) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره) استفاده شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج جدول شماره ۱ میانگین خودکارآمدی دانشجویان ۵۸/۲۴ است که نشان‌دهنده سطح نسبتاً مطلوبی از باور به توانایی‌های فردی در انجام وظایف است. میانگین نظارت بر خود بالاتر از میانگین است که بیانگر توانایی قابل توجه دانشجویان در کنترل و تنظیم رفتارهای خود در محیط شغلی می‌باشد. همچنین میانگین انگیزش شغلی نشان می‌دهد که انگیزه کاری در میان دانشجویان نسبتاً قوی است.

جدول ۱. توصیف آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
خودکارآمدی	۵۸/۲۴	۸/۷۵	۳۵	۷۵
نظارت بر خود	۷۲/۳۱	۹/۱۲	۴۴	۹۵
انگیزش شغلی	۱۳۰/۴۵	۱۵/۶۸	۹۰	۱۶۵

نتایج تحلیل همبستگی در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که بین خودکارآمدی و نظارت بر خود رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$). همچنین خودکارآمدی با انگیزش شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری دارد ($r = 0/58$, $p < 0/01$). به طور مشابه، نظارت بر خود نیز با انگیزش شغلی همبستگی مثبت و قوی دارد ($r = 0/65$, $p < 0/01$). این نتایج بیانگر آن است که افزایش باور فرد به توانایی‌های خود و توانایی تنظیم رفتارها، با انگیزش بالاتر در حرفه معلمی همراه است.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها

متغیر	خودکارآمدی	نظارت بر خود	انگیزش شغلی
خودکارآمدی	۱	* ۰/۶۲	* ۰/۵۸
نظارت بر خود	* ۰/۶۲	۱	* ۰/۶۵
انگیزش شغلی	* ۰/۵۸	* ۰/۶۵	۱

مدل رگرسیون چندمتغیره در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که خودکارآمدی و نظارت بر خود به طور همزمان ۴۹ درصد از واریانس انگیزش شغلی دانشجویان معلم را تبیین می‌کنند که مقدار قابل توجهی است. علاوه بر این، هر دو متغیر به صورت معنادار پیش‌بینی‌کننده انگیزش شغلی هستند. ضریب استاندارد شده (β) نظارت بر خود (۰/۴۱) نسبت به خودکارآمدی (۰/۳۴) قوی‌تر است که نشان می‌دهد توانایی تنظیم و کنترل رفتارهای شخصی تأثیر برجسته‌تری بر انگیزش شغلی دارد.

جدول ۳. نتایج رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی انگیزش شغلی

متغیر مستقل	ضریب β	t	سطح معنی‌داری
خودکارآمدی	۰/۳۴	۴/۸۷	* ۰/۰۰۰
نظارت بر خود	۰/۴۱	۵/۸۹	* ۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین خودکارآمدی و نظارت بر خود رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه بیانگر آن است که دانشجویان معلمی که سطح بالاتری از باور به توانایی‌های فردی خود دارند، در کنترل رفتارها و واکنش‌های هیجانی خود نیز موفق‌تر عمل می‌کنند. در واقع، باور به توانمندی‌های شخصی زمینه‌ساز آن است که فرد با اطمینان بیشتری به پایش و اصلاح رفتارهای خود پرداخته و در نتیجه عملکرد مؤثرتری در محیط شغلی از خود نشان دهد. این یافته با نتایج پژوهش شوارتزر و همکاران همسو است که نشان دادند مداخلات

کوتاه‌مدت بر تغییر خودکارآمدی و خودنظارتی تأثیر مثبت دارند (Schwarzer et al., 2015). بنابراین، می‌توان گفت که خودکارآمدی و خودنظارتی رابطه‌ای مکمل با یکدیگر دارند و ارتقای هر یک از این دو متغیر می‌تواند به بهبود دیگری منجر شود.

نتایج همچنین نشان داد که خودکارآمدی با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. این یافته از این منظر اهمیت دارد که باور به توانایی‌های فردی نه تنها موجب افزایش عملکرد می‌شود بلکه به طور مستقیم انگیزه انجام وظایف شغلی را نیز تقویت می‌کند. این یافته با پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد؛ برای مثال، اسکالویک و اسکالویک (۲۰۲۳) دریافتند که خودکارآمدی معلمان نقشی اساسی در کاهش استرس شغلی و ارتقای رضایت شغلی ایفا می‌کند (Skaalvik & Skaalvik, 2023). همچنین ینتور (۲۰۲۳) نشان داد که ادراک خودکارآمدی معلمان جغرافیا به طور مستقیم با انگیزش آنان برای تدریس مرتبط است (Yentür, 2023). این نتایج بیانگر آن است که باور به توانمندی‌های فردی در معلمان یکی از پیش‌نیازهای اصلی برای شکل‌گیری انگیزه کاری است و در نبود این باور، حتی بهترین سیاست‌های آموزشی و حمایت‌های سازمانی نیز نمی‌توانند منجر به افزایش انگیزش شوند.

یافته دیگر این پژوهش وجود رابطه مثبت و معنادار بین نظارت بر خود و انگیزش شغلی بود. این نتیجه نشان می‌دهد که معلمانی که توانایی بیشتری در پایش و کنترل رفتارهای خود دارند، انگیزه بالاتری برای فعالیتهای شغلی نشان می‌دهند. توضیح این یافته آن است که نظارت بر خود نوعی سازوکار تنظیمی فراهم می‌کند که از طریق آن فرد می‌تواند رفتارها و واکنش‌های خود را با اهداف شغلی هماهنگ ساخته و در نتیجه رضایت بیشتری از فعالیتهای کاری خود به دست آورد. پژوهش هارتوتو و همکاران (۲۰۲۳) در زمینه ورزشکاران نیز این نتیجه را تأیید می‌کند و نشان داد که خودکارآمدی و نظارت بر خود به طور همزمان نقش مؤثری در ارتقای انگیزش و عملکرد ایفا می‌کنند (Hartoto et al., 2023). همچنین، یافته‌های پژوهش آلمایهو و چن (۲۰۲۳) در محیط‌های یادگیری آنلاین نشان داد که خودنظارتی در کنار خودکارآمدی نقش واسطه‌ای در ارتقای انگیزش و درگیری یادگیری دارد (Alemayehu & Chen, 2023). بنابراین، نظارت بر خود به عنوان متغیری کلیدی می‌تواند انگیزه کاری معلمان را از طریق افزایش توانایی در تنظیم رفتارها و مدیریت شرایط دشوار تقویت کند.

مدل رگرسیونی پژوهش حاضر نشان داد که خودکارآمدی و نظارت بر خود به طور همزمان توانسته‌اند ۴۹ درصد از واریانس انگیزش شغلی را تبیین کنند. این مقدار قابل توجه نشان می‌دهد که ترکیب این دو متغیر یکی از مهم‌ترین پیش‌بین‌های انگیزش کاری در حرفه معلمی است. ضریب استاندارد بالاتر نظارت بر خود نسبت به خودکارآمدی نشان داد که تنظیم رفتارها و کنترل واکنش‌های هیجانی اثر بیشتری بر انگیزه شغلی دارد. این نتیجه با یافته‌های مدیتمر (۲۰۲۴) همسو است که نشان داد خودکارآمدی معلمان نقش واسطه‌ای در رابطه بین اقلیم مدرسه و رضایت شغلی ایفا می‌کند (Meditamar, 2024). همچنین، زگکوتاس و همکاران (۲۰۲۴) دریافتند که حمایت والدین می‌تواند از طریق ارتقای خودکارآمدی و تعهد کاری معلمان به افزایش انگیزه آنان کمک کند (Zagkotas et al., 2024). بنابراین، انگیزش شغلی حاصل برهم‌کنش پیچیده میان باورهای فردی و مهارت‌های تنظیمی است که هر دو باید در برنامه‌های آموزشی معلمان مورد توجه قرار گیرند.

از منظر سازمانی نیز نتایج پژوهش حاضر اهمیت ویژه‌ای دارند. عوامل سازمانی همچون حمایت مدیریتی، عدالت شغلی و تنوع فرهنگی می‌توانند در کنار خودکارآمدی و خودنظارتی فردی نقش مهمی در ارتقای انگیزش ایفا کنند. به عنوان نمونه، هانت (۲۰۰۷) با تأکید بر مدیریت تنوع فرهنگی در محیط‌های کاری نشان داد که عدالت و برابری سازمانی یکی از عوامل اساسی در تقویت انگیزه کارکنان است (Hunt, 2007). همچنین، کروآک و همکاران (۲۰۰۷) بیان کردند که عوامل سازمانی مرتبط با کیفیت و ایمنی عملکرد در مراکز دانشگاهی می‌توانند اثر مستقیم بر تعهد و انگیزه کارکنان داشته باشند (Keroack et al., 2007). این یافته‌ها نشان می‌دهد که تقویت خودکارآمدی و نظارت بر خود باید در کنار بهبود سیاست‌های سازمانی مورد توجه قرار گیرد تا اثرات انگیزشی پایدار ایجاد شود.

مطالعات مرتبط با محیط‌های چندفرهنگی نیز تأکید دارند که عوامل فرهنگی می‌توانند بر انگیزش و ماندگاری شغلی تأثیرگذار باشند. رحگورام (۲۰۰۷) در بررسی زبان یکپارچگی در محیط‌های کاری بین‌المللی نشان داد که زبان و فرهنگ می‌تواند بر تجربه کارکنان اثرگذار باشد (Raghuram, 2007). همچنین، پژوهش‌های همفریز و همکاران (۲۰۰۸؛ ۲۰۰۹) نشان دادند که شرایط محیطی نامناسب موجب کاهش

انگیزش و افزایش تمایل به ترک شغل در پرستاران مهاجر می‌شود (Humphries et al., 2008, 2009). این نتایج قابل تعمیم به حوزه آموزش معلمان نیز هستند، به ویژه در مناطقی که معلمان با تنوع فرهنگی و فشارهای محیطی مواجه‌اند. بنابراین، برای ارتقای انگیزه معلمان، نه تنها باید به مؤلفه‌های فردی توجه کرد بلکه بایستی شرایط محیطی و سازمانی نیز بهبود یابد.

افزون بر این، یافته‌های پژوهش حاضر همسو با نتایج لیواناگ و گالسیا (۲۰۲۳) است که نشان دادند خودکارآمدی فناورانه و انگیزش یادگیری در محیط‌های ترکیبی موجب ارتقای یادگیری خودراهبرانه می‌شود (Liwanag & Galicia, 2023). این نتیجه برای معلمان امروزی که در شرایط تحول دیجیتال به فعالیت می‌پردازند اهمیت دارد؛ چرا که نشان می‌دهد توسعه خودکارآمدی در استفاده از فناوری‌های آموزشی می‌تواند انگیزش آنان را برای بهره‌گیری از روش‌های نوین تدریس افزایش دهد. همچنین، سارتریو و شاهد (۲۰۲۳) نشان دادند که ترکیب دانش فناوری آموزشی (TPACK)، خودکارآمدی و انگیزه شغلی معلمان اقتصاد تأثیر مستقیمی بر پیشرفت حرفه‌ای آنان دارد (Satrio & Sahid, 2023). این یافته‌ها تأکید می‌کنند که ارتقای مهارت‌های فناورانه و دانش حرفه‌ای می‌تواند رابطه بین خودکارآمدی، نظارت بر خود و انگیزش شغلی را تقویت کند.

در نهایت، یافته‌های این پژوهش با نتایج لی و همکاران (۲۰۲۵) همراستا است که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی، حمایت سازمانی و خودکارآمدی به طور مشترک بر عملکرد شغلی و رضایت کاری معلمان اثر می‌گذارند (Li et al., 2025). این موضوع بیانگر آن است که خودکارآمدی به تنهایی کافی نیست بلکه در کنار حمایت‌های محیطی و توسعه مهارت‌های نظارتی می‌تواند به انگیزش پایدار منجر شود. بر همین اساس، پژوهش حاضر با تأکید بر نقش هم‌زمان خودکارآمدی و نظارت بر خود نشان داد که این دو متغیر مکمل یکدیگر هستند و توسعه هم‌زمان آنها می‌تواند انگیزش شغلی معلمان دانشجو را به شکل معناداری ارتقا دهد.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش آن است که جامعه آماری آن تنها به دانشجویان معلمی مراکز آموزش عالی استان کرمانشاه محدود شد و این امر ممکن است تعمیم نتایج به سایر استان‌ها یا محیط‌های آموزشی را با چالش مواجه کند. همچنین، روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود که امکان استنتاج روابط علی دقیق را فراهم نمی‌سازد. از سوی دیگر، استفاده از ابزارهای خودگزارشی احتمال سوگیری در پاسخ‌ها را افزایش می‌دهد؛ زیرا پاسخ‌دهندگان ممکن است به جای بیان واقعیت، به گونه‌ای پاسخ دهند که مطلوب اجتماعی تلقی شود. علاوه بر این، عوامل بیرونی مانند شرایط اقتصادی، سیاست‌های آموزشی کلان و تفاوت‌های فرهنگی در تحلیل داده‌ها مدنظر قرار نگرفتند و می‌توانند بر انگیزش شغلی اثرگذار باشند.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با استفاده از طرح‌های طولی و تجربی، روابط علی میان خودکارآمدی، نظارت بر خود و انگیزش شغلی را بررسی کنند. همچنین انجام مطالعات مقایسه‌ای میان استان‌ها یا کشورها می‌تواند درک جامع‌تری از تفاوت‌های فرهنگی و سازمانی در این زمینه فراهم سازد. استفاده از روش‌های کیفی مانند مصاحبه‌های عمیق یا گروه‌های متمرکز نیز می‌تواند به کشف ابعاد پنهان و تجربه زیسته معلمان کمک کند. علاوه بر این، بررسی نقش واسطه‌ای یا تعدیل‌گری متغیرهایی مانند حمایت سازمانی، اقلیم مدرسه یا خودکارآمدی فناورانه می‌تواند غنای نظری بیشتری به مدل‌های پژوهشی اضافه کند.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، توصیه می‌شود برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت فرهنگیان به گونه‌ای طراحی شوند که علاوه بر ارتقای دانش حرفه‌ای، مهارت‌های خودکارآمدی و نظارت بر خود را نیز تقویت کنند. مدیران آموزشی می‌توانند با ایجاد فرصت‌های بازخورد، کارگاه‌های مهارت‌های خودنظارتی و برنامه‌های توانمندسازی روان‌شناختی به ارتقای انگیزش شغلی معلمان کمک کنند. همچنین، طراحی محیط‌های حمایتی در مدارس که در آن عدالت سازمانی، تنوع فرهنگی و حمایت از معلمان به رسمیت شناخته شود، می‌تواند زمینه‌ساز افزایش انگیزه و تعهد کاری آنان باشد. در نهایت، توجه به توسعه خودکارآمدی فناورانه معلمان در استفاده از ابزارهای دیجیتال می‌تواند نقش مهمی در ارتقای انگیزش و بهبود کیفیت تدریس ایفا کند.

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

Extended Abstract

Introduction

Teacher motivation has long been recognized as a critical factor in ensuring quality education, professional development, and student achievement. Without sufficient motivation, teachers are less likely to engage in innovative practices, persist in the face of challenges, or maintain high levels of job satisfaction (Li et al., 2025). Job motivation is not a static construct but rather one shaped by individual psychological factors such as self-efficacy and self-monitoring, as well as organizational and environmental contexts (Meditamar, 2024). Understanding how these psychological constructs contribute to motivation is crucial for developing effective teacher training and professional development programs.

Self-efficacy, first conceptualized by Bandura, refers to the belief in one's ability to perform tasks successfully under challenging conditions. Research has consistently demonstrated that self-efficacy is linked to higher persistence, reduced occupational stress, and stronger intrinsic motivation (Schwarzer et al., 2015). In the teaching profession, self-efficacy enables teachers to confidently manage classrooms, implement instructional strategies, and address student needs. Teachers with high self-efficacy are more likely to experiment with innovative pedagogies, demonstrate resilience, and foster student engagement (Skaalvik & Skaalvik, 2023). Similarly, studies show that perceived self-efficacy correlates positively with teachers' motivation to teach and their willingness to sustain efforts toward professional growth (YentÜR, 2023; Zhang et al., 2023).

Self-monitoring, another critical psychological skill, involves the capacity to observe, regulate, and adjust one's own behaviors and emotions to align with goals and situational demands (Schwarzer et al., 2015). For teachers, self-monitoring is particularly relevant in navigating classroom dynamics, managing stress, and adapting instructional practices. Evidence suggests that individuals with higher levels of self-monitoring are better at regulating emotional responses, maintaining professional composure, and demonstrating consistent

teaching behaviors (Hartoto et al., 2023). Moreover, research in online learning contexts shows that self-monitoring, along with self-efficacy, enhances engagement and learning outcomes (Alemayehu & Chen, 2023). This highlights its role not only in traditional teaching but also in technologically mediated environments.

A growing body of literature underscores the interplay of self-efficacy, self-monitoring, and motivation in predicting teachers' job satisfaction, stress levels, and commitment. For example, a study by Zagkotas et al. (2024) demonstrated that perceived parental involvement in education bolstered teachers' self-efficacy, work commitment, and job satisfaction (Zagkotas et al., 2024). Similarly, Meditamar (2024) found that school climate exerts indirect effects on teachers' job satisfaction through self-efficacy and work engagement (Meditamar, 2024). In addition, technological self-efficacy was found to promote self-directed learning and motivation among students, implying similar dynamics for teachers' professional development (Liwana & Galicia, 2023).

The significance of these psychological variables has also been validated in cross-professional studies. For instance, Hartoto et al. (2023) highlighted that self-efficacy and self-monitoring jointly improved motivation and performance among athletes (Hartoto et al., 2023), while Satrio and Sahid (2023) emphasized the mediating role of career motivation in the relationship between TPACK, self-efficacy, and teachers' professional engagement (Satrio & Sahid, 2023). Together, these findings indicate that motivation, self-efficacy, and self-monitoring operate across diverse domains, reinforcing their importance in the teaching profession.

The present study therefore seeks to examine the relationship between self-efficacy, self-monitoring, and job motivation among teacher education students in higher education centers in Kermanshah Province. By investigating these constructs in the context of pre-service and in-service teacher training, this study contributes to a more comprehensive understanding of the psychological and organizational dimensions of teacher motivation.

Methods and Materials

This study employed a descriptive-correlational design. The population included all students enrolled in teacher training programs at higher education centers in Kermanshah Province during the academic year 2006–2007, totaling 260 individuals. Based on Krejcie and Morgan's sample size determination table, 152 participants were selected through simple random sampling.

Data were collected using standardized instruments: the General Self-Efficacy Scale (GSE-17) to assess self-efficacy, Snyder's Self-Monitoring Scale to measure self-monitoring, and Herzberg's Job Motivation Questionnaire to evaluate intrinsic and extrinsic motivational factors. Responses were recorded on Likert-type scales appropriate to each instrument.

For data analysis, descriptive statistics (mean, standard deviation, minimum, maximum) were calculated. Inferential analyses included Pearson's correlation coefficient to test relationships between variables and multiple regression analysis to determine predictive power. Data analysis was performed using SPSS software.

Findings

Descriptive statistics indicated that the mean self-efficacy score of participants was 58.24, reflecting a relatively favorable level of belief in personal competence. The mean self-monitoring score (72.31) was higher than the scale's midpoint, suggesting that students demonstrated strong abilities in behavioral regulation. The mean job motivation score (130.45) also indicated relatively high motivation levels among teacher education students.

Correlation analysis revealed significant positive relationships between the variables. Specifically, self-efficacy correlated positively with self-monitoring ($r = 0.62$, $p < 0.01$) and with job motivation ($r = 0.58$, $p < 0.01$). Similarly, self-monitoring showed a strong positive correlation with job motivation ($r = 0.65$, $p < 0.01$).

These findings indicate that higher levels of self-efficacy and self-monitoring are associated with greater job motivation among teacher education students.

Multiple regression analysis demonstrated that self-efficacy and self-monitoring together explained 49% of the variance in job motivation ($R^2 = 0.49$, $F(2,239) = 114.35$, $p < 0.001$). Both predictors were statistically significant, with standardized beta coefficients showing that self-monitoring ($\beta = 0.41$) had a stronger predictive effect on job motivation compared to self-efficacy ($\beta = 0.34$). This suggests that while both factors are important, the ability to regulate and adjust one's behaviors plays a slightly more influential role in shaping teacher motivation.

Discussion and Conclusion

The findings of this study provide empirical support for the hypothesis that self-efficacy and self-monitoring are significant predictors of job motivation in the teaching profession. The strong positive correlation between self-efficacy and job motivation aligns with previous studies that emphasize the role of self-efficacy in reducing teacher stress, enhancing classroom management, and promoting job satisfaction (Skaalvik & Skaalvik, 2023; Yentür, 2023). Teachers who believe in their own capabilities are more likely to sustain effort, overcome professional challenges, and experience higher motivation.

Similarly, the robust relationship between self-monitoring and job motivation indicates that the ability to regulate behaviors and emotions is a crucial factor in fostering professional engagement. This supports the argument by Hartoto et al. (2023), who found that self-monitoring improved performance and motivation in demanding contexts (Hartoto et al., 2023). In teacher education, this implies that fostering self-monitoring skills can directly enhance motivation, as teachers who effectively manage their reactions are more resilient and adaptable.

The regression results underscore the combined influence of self-efficacy and self-monitoring, explaining nearly half of the variance in job motivation. Importantly, the finding that self-monitoring had a stronger predictive value than self-efficacy highlights the practical significance of behavioral regulation in teaching. While self-efficacy equips teachers with the belief in their competence, self-monitoring ensures that this belief translates into adaptive behaviors, effective interactions, and consistent motivation in real-world educational settings.

These findings resonate with broader organizational and cultural studies. For instance, research has shown that supportive organizational climates, cultural diversity management, and equitable policies foster motivation by reinforcing individual self-efficacy and regulatory capacities (Hunt, 2007; Keroack et al., 2007; Raghuram, 2007). Conversely, studies of migrant nurses illustrate how unfavorable environments reduce motivation despite individual competencies (Humphries et al., 2008, 2009). These insights suggest that enhancing teacher motivation requires an integrated approach that combines personal skill development with supportive organizational structures.

Furthermore, the increasing role of technology in education reinforces the relevance of these findings. As Liwanag and Galicia (2023) emphasized, technological self-efficacy enhances learning motivation and self-directed engagement (Liwanag & Galicia, 2023). Similarly, Satrio and Sahid (2023) demonstrated that technological pedagogical knowledge combined with self-efficacy supports career motivation among teachers (Satrio & Sahid, 2023). These findings indicate that training programs must simultaneously address teachers' technological competencies, self-efficacy beliefs, and self-monitoring skills to maximize motivation in evolving educational contexts.

In conclusion, this study highlights the intertwined roles of self-efficacy and self-monitoring in predicting job motivation among teacher education students. The results show that self-monitoring exerts a slightly stronger influence than self-efficacy, underscoring the importance of behavioral regulation in sustaining motivation. Practical implications include integrating self-efficacy and self-monitoring development into teacher training

programs, emphasizing reflective practices, feedback mechanisms, and behavioral adjustment strategies. By doing so, educational institutions can strengthen teacher motivation, leading to enhanced professional performance, improved student outcomes, and long-term commitment to the teaching profession.

References

- Alemayehu, L., & Chen, H. L. (2023). The influence of motivation on learning engagement: The mediating role of learning self-efficacy and self-monitoring in online learning environments. *Interactive Learning Environments*, 31(7), 4605-4618. <https://doi.org/10.1080/10494820.2021.1977962>
- Hartoto, S., Firmansyah, A., Prakoso, B. B., Ayubi, N., & Pratama, S. A. (2023). The role of self-monitoring and self-efficacy on the athletes' motivation and performance: evidence from athlete training institutions in Indonesia. *Revista De Psicología Del Deporte (Journal of Sport Psychology)*, 32(1), 129-137.
- Humphries, N., Brugha, R., & McGee, H. (2008). Overseas Nurse Recruitment: Ireland as an illustration of the Dynamic Nature of Nurse Migration. *Health policy*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2007.12.014>
- Humphries, N., Brugha, R., & McGee, H. (2009). "I won't be staying here for long": a qualitative study on the retention of migrant nurses in Ireland. *Hum Resour Health*, 7, 68. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-7-68>
- Hunt, B. (2007). Managing equality and cultural diversity in the health workforce. *J Clin Nurs*, 16(12), 2252-2259. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02157.x>
- Keroack, M. A., Youngberg, B. J., Cerese, J. L., Krsek, C., Prellwitz, L. W., & Trevelyan, E. W. (2007). Organizational factors associated with high performance in quality and safety in academic medical centers. *Acad Med*, 82(12), 1178-1186. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e318159e1ff>
- Li, L., Kanchanapoom, K., Deeprasert, J., Duan, N., & Zhou, Q. (2025). Unveiling the Factors Shaping Teacher Job Performance: Exploring the Interplay of Personality Traits, Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, and Job Satisfaction. *BMC psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02324-1>
- Liwanag, M. F., & Galicia, L. S. (2023). Technological Self-efficacy, Learning Motivation, and Selfdirected Learning of Selected Senior High School Students in a Blended Learning Environment. *Technium Social Sciences Journal*, 44(1), 534-559. <https://doi.org/10.47577/tssj.v44i1.8980>
- Meditamar, M. O. (2024). Does School Climate Matter for Job Satisfaction? The Mediating Role of Teachers' Self-Efficacy and Work Engagement. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 7(3), 416-428. <https://doi.org/10.23887/jp2.v7i3.81079>
- Raghuram, P. (2007). Interrogating the language of integration: the case of internationally recruited nurses. *J Clin Nurs*, 16(12), 2246-2251. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02097.x>
- Satrio, Y. D., & Sahid, S. (2023). The Interplay of TPACK, Self-Efficacy, and Career Motivation Among Economics Teachers: A Mediation Analysis. *Perspectives of Science and Education*, 64(4), 125-141. <https://doi.org/10.32744/pse.2023.4.8>
- Schwarzer, R., Antoniuk, A., & Gholami, M. (2015). A brief intervention changing oral self-care, self-efficacy, and self-monitoring. *British Journal of Health Psychology*, 20(1), 56-67. <https://doi.org/10.1111/bjhp.12091>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2023). Teacher stress and job satisfaction: The role of self-efficacy and motivation. *Teaching and Teacher Education*, 116, 103724.
- YentÜR, M. M. (2023). The Effect of Geography Teachers' Self-Efficacy Perceptions and Attitudes Toward Teaching on Their Motivation. *International Journal of Educational Research Review*, 8(2), 360-367. <https://doi.org/10.24331/ijere.1255100>
- Zagkotas, V., Karolidou, S., & Syriou, I. (2024). Examining the Influence of the Perceived Parental Involvement on Teachers' Sense of Self-Efficacy, Work Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Education Society and Behavioural Science*, 37(6), 478-490. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2024/v37i61359>
- Zhang, J., Yin, H., & Wang, T. (2023). Exploring the effects of professional learning communities on teacher's self-efficacy and job satisfaction in Shanghai, China. *Educational Studies*, 49(1), 17-34. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1834357>