

## بررسی رابطه بین خودکار آمدی شغلی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر آبادان

مینا مختاری<sup>۱</sup>، سمانه سلیمی<sup>۲\*</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه خود کار آمدی شغلی بر توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر آبادان بود. که با روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی انجام گردید. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مرد (۳۴۴) و زن (۴۹۳) ابتدایی شهر آبادان با تعداد ۸۳۷ نفر تشکیل دادند که با استفاده از روش تعیین حجم نمونه تعداد ۲۴۰ نفر از معلمان (۱۳۷ زن و ۱۰۳ مرد) با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودکارآمدی شغلی معلمان اسچانن، موران و وولفولک (۲۰۰۱) و پرسشنامه توسعه حرفه‌ای دراموند و یانگ (۲۰۱۰) استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه براساس نظر استاد راهنما و همچنین پایایی پرسشنامه‌ها براساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰۴، ۰/۸۷۳ برآورد گردید. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون از طریق نرم افزارهای SPSS23 صورت گرفت. یافته‌های بدست آمده ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین خود کار آمدی شغلی بر توسعه حرفه ای معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

**کلید واژگان:** خود کار آمدی شغلی - توسعه حرفه ای - معلمان ابتدایی

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، موسسه آموزش عالی مهر اروند، آبادان، ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدان، زاهدان، ایران. salimisamane89@yahoo.com

## مقدمه

موفقیت هر نظام آموزشی، تا حد تعیین کننده‌ای به دانش و مهارت‌های حرفه‌ای معلم بستگی دارد. در نظر ژاپنی‌ها، شایستگی هر نظام به اندازه شایستگی معلمان آن است، از این رو می‌توان گفت: معلم، مهمترین عضو نظام آموزشی در فرآیند یاددهی یادگیری و معمار اصلی نظام آموزشی است. جهان به سرعت دگرگون می‌شود و معلمان نیز مانند دیگر گروه‌های حرفه‌ای، با این واقعیت روبرو می‌شوند که آموزش‌های اولیه آنها در جهان امروز، چندان مفید نخواهد بود آنان باید در سراسر عمر، دانش خود را روزآمد کنند (اصیلی، ۱۳۹۰).

با توجه به اینکه معلمان مؤثرترین و مهم‌ترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ارتقای توسعه حرفه‌ای و رفتارهای نوآورانه آنها اجرا می‌شود (خسروی، طاهرپور و پورشافعی، ۱۳۹۷). برای اینکه نیروی انسانی در سازمان تبدیل به سرمایه‌ای ماندگار، ارزشمند و با بیشینه ارزش آفرینی برای سازمان شود، باید شرایطی برای آنان فراهم کرد تا بتوانند با امنیت، با نشاط، آرام و بدون دغدغه خاطر نقش‌های خود را در سازمان ایفا کنند و در راستای اهداف سازمان حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به کار گیرند. دو تا از متغیرهایی که در حرفه معلمی نقش مهمی دارد خودکار آمدی شغلی و توسعه حرفه‌ای آنان است. خودکارآمدی از طریق تعیین باورهایی که یک فرد در مورد قدرت خود با تأثیرگذاری بر موقعیت‌ها دارد، بر قدرت واقعی فرد در هنگام مواجهه با چالش‌ها و انتخاب‌هایی که فرد انجام می‌دهد، تأثیر دارد. خودکارآمدی شغلی در معلمان به معنای این است که در تمامی مراحل تدریس دارای قدرت و تسلط کافی بر کار بوده و در صورت بروز مشکلات خود را نبازند (کلب، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر خودکارآمدی تنها زمانی بر کارکرد تأثیر می‌گذارد که شخص مهارت‌های لازم برای انجام کاری ویژه را دارا باشد و برای انجام کار به اندازه کافی برانگیخته شود. یافته‌های حاصل از مطالعات، حاکی از آنند که خودکارآمدی بر کسب دانش، نگرش و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای تأثیر دارد (فریدی و همکاران، ۲۰۱۰).

خودکارآمدی خلاق به عنوان باور به توانایی ایجاد کارهای خلاق تعریف می‌شود. همچنین باورهای افراد از خودکارآمدی خلاق بر فرایندهای شناختی به شکل‌های مختلفی تأثیر می‌گذارد. در کل خودکارآمدی خلاق نشان دهنده یک خودقضاوتی از توانایی‌هایی است که روی انتخاب، تلاش، هدف، دستاورد و پیامدها تأثیر می‌گذارد (شیرمحمدزاده، قاسم زاده و کاظم زاده، ۱۳۹۷). توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان عبارت است از فرآیندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش‌آموزان شوند. هدف نهایی توسعه‌ی حرفه‌ای، انتقال یادگیری‌های حرفه‌ای به محیط کلاس و مدرسه و به تبع پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است (طاهری، ۱۳۹۲). حرفه‌ای شدن معلمان بر جنبه‌های تکنیکی و حرفه‌ای تدریس و ارتقاء موقعیت اجتماعی حرفه‌ای معلمی متمرکز است. حرفه‌ای شدن فرآیندی است که به وسیله‌ی آن انجام یک حرفه یا شغل مستلزم داشتن مهارت‌های ویژه‌ای می‌شود. معلم حرفه‌ای باید درک عمیق‌تری از دانش محتوایی، رشد کودک، سبک‌های یادگیری، راهبردهای تدریس و مجموعه‌ای جدید از ارزش‌ها همراه با احترام به تفاوت‌های فردی،

همکاری با همکاران و گرفتن بازخورد مداوم از تدریس و قابلیت هدایت و تغییر و ارتباط مؤثر داشته باشد (صفاری زنجانی، کاظم زاده، حسنی و نمازپور، ۱۳۹۶). تحقیق حاضر به بررسی این مسئله خواهد پرداخت که خود کارآمدی شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی، تا چه حد بر حرفه‌ای شدن آن‌ها تأثیر گذار است.

### پیشینه پژوهش

شیر محمد زاده، قاسم زاده علیشاهی و کاظم زاده بیطالی (۱۳۹۷) به بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان پرداختند. بررسی تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بیشترین میزان همبستگی معنی دار به رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت شغلی و کمترین میزان همبستگی به رابطه بین توسعه حرفه‌ای و خودکارآمدی مربوط می‌شود. علاوه بر این نتایج نشان داد که نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی تأکید می‌شود. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که هر گونه افزایش در توسعه حرفه‌ای همراه با افزایش در رضایت، تعهد شغلی و خودکارآمدی از طرف کارکنان است که در این زمینه توسعه حرفه‌ای در ادارات ورزش و جوانان می‌تواند در افزایش رضایت و تعهد شغلی و همچنین ارتقای خود کارآمدی شغلی بین کارکنان از اهمیت چشمگیری برخوردار باشد.

صفاری زنجانی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه پرداختند. نتایج بدست آمده بیانگر آن است که بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودکارآمدی آنان و همین‌طور بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و قدرت مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. ولی بین خودکارآمدی کارکنان و قدرت مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج حاصل از رگرسیون نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای کارکنان توان پیش بینی خودکارآمدی کارکنان و نوع قدرت مدیران را دارد. با توجه به نقش پیش بینی کنندگی توسعه حرفه‌ای لازم است مسوولان دانشگاه به این امر توجه ویژه نمایند.

سپاسی، ذوی الحیات و نوربخش (۱۳۹۶) به بررسی ارتباط خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جوکاری اخلاقی با اثربخشی مربیان شنای شهر تهران پرداختند. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جوکاری اخلاقی و ابعاد آنها با اثربخشی ارتباط ساده مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج همبستگی چندگانه نشان داد که از بین متغیرهای پیش بین خود کار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جو کاری، بهترین متغیرهایی که اثربخشی را در مربیان پیش‌بینی میکند به ترتیب جو کاری و خود کارآمدی است. مدیران به وضعیت خودکارآمدی شغلی و جوکاری اخلاقی مربیان شنا توجه بیشتری نمایند تا با رسیدن به اهداف، اثربخشی نیز افزایش دهند.

سودمند و حسینی یار<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) به بررسی رابطه بین نگرش نسبت به توسعه حرفه ای، آموزش بازتابی آموزش انعکاسی، خودکارآمدی و عملکرد شغلی انگلیسی ایرانی به عنوان یک معلم زبان خارجی پرداختند. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که خودکارآمدی معلمان EFL ایرانی پیش بینی کننده تری از عملکرد شغلی آنها است. علاوه بر این، نتایج تجزیه و تحلیل داده های کیفی مصاحبه ها نشان داد که خودکارآمدی، پیشرفت حرفه ای و آموزش انعکاسی می تواند به عملکرد شغلی معلمان EFL ایرانی منجر شود.

سانتوسو، هانی و آسان فورینتو<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) به تحلیل ترکیبی از خودکارآمدی و محل کار دوستانه کارمندان برای ایجاد رفتار نوآورانه کار، مطالعه موردی شواهدی از صنعت مخابرات چین پرداختند. برای تجزیه و تحلیل رابطه متغیرهای مدل نظری با رفتار کار نوآورانه استفاده می شود که می تواند مقادیر آن را ایجاد کند تا رضایت شغلی ایجاد کند. نتایج از مدل نظری پشتیبانی می کنند و منجر به برخی پیامدها در عملکرد مدیریت می شوند.

نیومن<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی تأثیرات خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه با نقش رهبری کارآفرینی در یک سازمان بزرگ چند ملیتی چینی پرداختند. نتایج نشان می دهد رهبرانی که در الگوگیری از رفتارهای کارآفرینانه کارمندان کار می کنند و کارمندان را به سمت شناسایی و بهره برداری از فرصت های غیردولتی سوق می دهند، بیشتر احتمال دارد که رفتار نوآورانه ای را در بین کارکنان با سطح بالاتری از خودکارآمدی خلاق تقویت کنند، تا اینکه به شیوه تحول آفرین رفتار کنند یا به کارمندان اجازه می دهد تا در تصمیم گیری مشارکت کنند.

## فرضیه های پژوهش

بین خودکارآمدی شغلی و توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر آبادان رابطه وجود دارد.

بین ابعاد خودکارآمدی شغلی با ابعاد توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر آبادان رابطه وجود دارد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. به عبارت دیگر پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده ها، از دسته تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه معلمان مرد (۳۴۴) و زن (۴۹۳) نفر) ابتدایی شهر آبادان با تعداد ۸۳۷ نفر بود. اما با توجه به شرایط همه گیری ویروس کرونا در منطقه مورد مطالعه و همکاری نکردن برخی از افراد

<sup>۱</sup>Soodmand

<sup>۲</sup> Santoso

<sup>۳</sup> Newman

جامعه، محقق توانست تعداد ۲۴۰ پرسشنامه جمع آوری کند. بنابراین حجم نمونه پژوهش حاضر ۲۴۰ نفر از معلمان (۱۳۷ زن و ۱۰۳ مرد) می باشد، که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

### پرسشنامه خودکارآمدی شغلی

جهت سنجش خودکارآمدی شغلی از پرسشنامه خودکارآمدی شغلی معلمان اسپچانن، موران و وولفولک (۲۰۰۱) در سه بعد؛ درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی، مدیریت کلاس و در ۲۴ گویه استفاده می شود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) می باشد. روایی این پرسشنامه در پژوهش سالاری و طالع پسند (۱۳۹۹) با عنوان ویژگی های روان سنجی مقیاس کوتاه خودکارآمدی معلم مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که داده ها با ساختار سه عاملی شامل مشارکت فراگیران در امور تحصیلی، کارایی راهبردهای آموزشی و کارایی در مدیریت کلاس برازش مناسبی در نمونه معلمان داشت. روایی همگرای پرسشنامه خود کارآمدی شغلی تایید شد. همچنین پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲۴ به دست آمده است.

### پرسشنامه توسعه حرفه ای

جهت سنجش توسعه حرفه ای معلمان از پرسشنامه توسعه حرفه ای دراموند و یانگ (۲۰۱۰) در ۳۰ گویه و پنج بعد : توسعه شخصی، هویت حرفه ای، دانش و مهارت حرفه ای، ظرفیت های دیجیتالی شخصی و حرفه ای و ارتباطات حرفه ای استفاده می شود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) می باشد. روایی این پرسشنامه در پژوهش نیلی احمدآبادی، داورپنا، یدالهی ده چشمه (۱۳۹۸) با عنوان ساخت و اعتباریابی مقیاس توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در آموزش، یادگیری و پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت روایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۸ بدست آمد.

### یافته ها

**فرضیه اول:** بین خودکارآمدی شغلی و توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر آبادان رابطه وجود دارد.

### جدول (۱) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	خودکارآمدی شغلی	توسعه حرفه ای	رفتار نوآورانه	نشاط کاری
-------	-------	-----------------	---------------	----------------	-----------

۱	خودکارآمدی شغلی	۱		
۲	توسعه حرفه ای	۱	۰/۹۶۸**	
** معناداری در سطح ۹۹ درصد				

با توجه به جدول (۱)، رابطه بین خودکارآمدی شغلی و توسعه حرفه‌ای (۰/۹۶۸)، در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. که نشان دهنده این است که هر چه خودکارآمدی شغلی معلمان افزایش یابد توسعه حرفه ای آنان هم افزایش می یابد.

**فرضیه دوم:** بین ابعاد خودکارآمدی شغلی با ابعاد توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر آبادان رابطه وجود دارد.

جدول (۲): ماتریس همبستگی ابعاد ممتغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
فراگیر	۱													
راهبر	۰/۷۰	۱												
مدیریت	۰/۵۹	۰/۷۱	۱											
توسعه	۰/۱۶	۰/۲۹	۰/۴۴	۱										
هویت	۰/۰۳	۰/۲۲	۰/۲۰	۰/۵۱	۱									
دانش	۰/۶۱	۰/۲۴	۰/۶۷	۰/۲۶	۰/۱۶	۱								
ظرفیت	۰/۶۲	۰/۶۷	۰/۵۹	۰/۲۷	۰/۲۳	۰/۶۷	۱							
ارتباطات	۰/۶۳	۰/۶۶	۰/۵۷	۰/۲۴	۰/۰۲	۰/۷۰	۰/۷۰	۱						
** معناداری در سطح ۹۹ درصد														

همانطور که در جدول (۲) ملاحظه می شود بین ابعاد خودکارآمدی شغلی با ابعاد توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین خودکارآمدی شغلی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر آبادان انجام شد. یافته حاصل از فرضیه اول و دوم پژوهش نشان داد که بین خودکارآمدی شغلی با توسعه حرفه ای و ابعاد آن با هم رابطه مثبت معنادار وجود دارد. این یافته با یافته‌های پژوهشی که توسط صفاری زنجانی (۱۳۹۶) تحت عنوان بررسی رابطه بین توسعه حرفه ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه صورت گرفت و نتایج بدست آمده بیانگر آن است که بین توسعه حرفه ای کارکنان و خودکارآمدی آنان و همین طور بین توسعه حرفه ای کارکنان و قدرت مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. ولی بین خودکارآمدی کارکنان و قدرت مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج حاصل از رگرسیون نشان می دهد که توسعه حرفه ای کارکنان توان پیش بینی خودکارآمدی کارکنان و نوع قدرت مدیران را دارد. با توجه به نقش پیش بینی کنندگی توسعه حرفه لازم است مسوولان دانشگاه به این امر توجه ویژه نمایند؛ همسویی دارد. همچنین یافته‌های این فرضیه با پژوهشی که توسط شیر محمد زاده، قاسم زاده علیشاهی و کاظم زاده بیطالی (۱۳۹۷) تحت عنوان بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان صورت گرفت و نتایج نشان داد که بین توسعه حرفه ای با رضایت و تعهد شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بیشترین میزان همبستگی معنی دار به رابطه بین توسعه حرفه ای با رضایت شغلی و کمترین میزان همبستگی به رابطه بین توسعه حرفه ای و خودکارآمدی مربوط می شود. علاوه بر این نتایج نشان داد که نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه توسعه حرفه ای با رضایت و تعهد شغلی تأکید می شود؛ همسویی دارد.

در تبیین یافته‌های این دو فرضیه می توان گفت که هر گونه افزایش در توسعه حرفه ای همراه با افزایش در رضایت و خودکارآمدی از طرف معلمان است که در این زمینه توسعه حرفه ای در ادارات آموزش و پرورش می تواند در افزایش و ارتقای خود کارآمدی شغلی بین معلمان از اهمیت چشمگیری برخوردار باشد. مفهوم خودکارآمدی این است که افراد به احتمال زیاد، بیشتر درگیر فعالیت‌هایی می‌شوند که در آن به توانایی خود اعتماد دارند. از طرفی، می‌توان گفت افراد در راستای باورهای اولیه خود عمل می‌کنند.

با توجه به تأیید رابطه بین خودکارآمدی و توسعه حرفه‌ای پیشنهاد می‌گردد برنامه‌های آموزش ضمن خدمت و هرگونه برنامه‌ای که با هدف ارتقای توسعه حرفه‌ای معلمان انجام می‌پذیرد، برای به روزسازی دانش معلمان با بهره‌گیری از ابزارهای خودکارآمدی طراحی و اجرا شوند.

پیشنهاد می‌گردد معلمان شرکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای و نشست‌های تخصصی و کاربرد دانش را به عنوان راهی مؤثر برای رشد حرفه‌ای خود تلقی کرده و در این زمینه فعال باشند.

## منابع

خسروی، حسین؛ طاهرپور، فاطمه؛ پورشافعی، هادی (۱۳۹۷). نقش نشاط کاری در رفتار نوآرانه با توجه به میانجی گری سرمایه روان شناختی در معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند، مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۶(۳۶): ۲۹-۵۰.

سپاسی، حسین و ذوی الحیات، محمدرضا و نوربخش، پریش (۱۳۹۶). ارتباط خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی و جو کاری اخلاقی با اثربخشی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۲)، صص ۲۵-۱۶.

شیر محمد زاده، محسن و قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل و کاظم زاده بیطالی، مهدی (۱۳۹۷). نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، نشریه/رگنومی، ۶(۱)، صص ۳۰-۳۹.

صفاری زنجانی، ناصر و کاظم زاده بیطالی، مهدی و حسنی، محمد و نمازپور، منصوره (۱۳۹۶). رابطه بین توسعه حرفه ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، نشریه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۸(۲۷)، صص ۱-۱۲.

طاهری، مرتضی؛ عارفی، محبوبه؛ پرداخت چی، محمدحسن؛ قهرمانی، محمد (۱۳۹۲). کاوش فرایند توسعه حرفه ای معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد، نشریه نوآوری های آموزشی، ۱۲(۴۵): ۱۷۶-۱۴۹.

Santoso, H. Furinto, A. (2019). "Combining Self-Efficacy and Employee Friendly Workplace to Generate Innovative Work Behavior: Evidence from Telecommunication Industry." *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 8(1): 2277-3878.

Soodmand Afshar, H. Hosseini Yar, Sh. (2019) "Investigating the Relationship between Attitude towards Professional Development, Reflective Teaching, Self-Efficacy, and Job Performance of Iranian English as a Foreign Language Teachers". *Teaching English Language*. 13(2): 147-179.

Newman, A., Herman, T. Gary, Schwarz. Ingrid, Nielsen. (2018). "The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership," *Journal of Business Research, Elsevier*. 89(1): 1-9.