

نقش تمایز یافتگی خود و فراشناخت ها در پیش بینی خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی امدادگران سازمان هلال احمر خراسان شمالی

عاطفه رحیم نیا^۱، علی صیادی^۲

^۱ کارشناس ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه آزاد قوچان.

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه گیلان.

نام نویسنده مسئول:

عاطفه رحیم نیا

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۸/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۱۷

چکیده

پژوهش حاضر با عنوان بررسی ارزیابی نقش تمایز یافتگی خود و فراشناختها در پیش بینی خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی می باشد. به همین تمایز یافتگی خود و فراشناختها به عنوان دو متغیر مستقل و خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته است. این پژوهش از نظر هدف جزو پژوهشهای کاربردی محسوب می شود و روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کلیه امدادگران است که با سازمان جمعیت هلال احمر خراسان شمالی همکاری می کنند می باشد. حجم نمونه، بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۸۰ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه گیری نمونه در دسترس انتخاب شده اند. جهت جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. ابزار گرد آوری داده ها در این پژوهش برای سنجش متغیرها از فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی، پرسشنامه فراشناخت ولز و پرسشنامه تمایز یافتگی خود اسکورن و فریدلندر استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS واز آزمون رگرسیون و روش همبستگی پیرسون استفاده گردیده است. یافته های پژوهش نشان می دهد که، بین تمایز یافتگی خود و فراشناختها با خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه معناداری وجود دارد همچنین بین میزان تمایز یافتگی خود و مقدار خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه معنادار وجود دارد و بین نمرات فراشناختها و مقدار خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه معنادار وجود دارد و در نهایت بین تمایز یافتگی و فراشناختها خود رابطه معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: تمایز یافتگی، فراشناخت، خودکارآمدی مسیر شغلی.

مقدمه

خودکارآمدی^۱، یکی از جنبه‌های مهم نظریه شناختی - اجتماعی است که نخستین بار بندورا^۲ مطرح کرد (واسیل، مرهان، سینگر و استویس کیو^۳، ۲۰۱۱). بندورا خودکارآمدی را یکی از فرایندهای شناختی می‌داند که از طریق آن بسیاری از رفتارهای اجتماعی خود و بسیاری از خصوصیات شخصی را گسترش می‌دهیم. باورهای خودکارآمدی شغلی بر انتخاب تکلیف، تلاش، استقامت، امتناع و پیشرفت افراد تاثیر می‌گذارد (تیجز و ورکویتن^۴، ۲۰۰۸؛ آرتینو^۵، ۲۰۱۲؛ هیل^۶، ۲۰۱۴؛ شریفی ساکی و همکاران، ۱۳۹۳). باورهای خودکارآمدی هر فرد در خلال زمان با تجربه تحول می‌یابد و تحول چنین باورهایی از کودکی شروع شده، در سراسر زندگی ادامه می‌یابد و عواملی مانند خانواده، دوستان و همسالان، عوامل دانشگاهی، تغییرات رشدی و تفاوت‌های جنسیتی در آن مؤثرند (پاجارس و شانک^۷، ۲۰۰۱). از طرفی، خودکارآمدی در عرصه‌های مختلفی، مانند: تحصیلی، شغلی یا روابط خانوادگی وجود دارد و می‌تواند بر رفتار افراد در آن حوزه‌ها اثر بگذارد (فلورز^۸، ۲۰۱۲؛ هولی، آدامسون، دایکی، مایفیلد، بیوت و رز^۹، ۲۰۱۲؛ رایت، پرون-ام سی گورن، بو و وایت^{۱۰}، ۲۰۱۴). یکی از جنبه‌های مهم خودکارآمدی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی است. خودکارآمدی شغلی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکلیف در چارچوب شغلی و حرفه ای معین تعریف شده است. خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تاثیر گرفته و به طور متقابل بر آنها تاثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد (لقمان و سرخوش، ۱۳۹۲).

خودکارآمدی شغلی، احساس شایستگی، کفایت، قابلیت در کنار آمدن با شغل است. کسانی که خودکارآمدی بالایی دارند، هدفهای چالش برانگیزتر و بالاتری را برمی‌گزینند به خود بیشتر باور دارند. این افراد راهبردهای سودمندتری برای سازمان به کار می‌بندند و سرانجام کارکردشان در انجام کار بهتر است ولی کسانی که خود کارآمدی پایینی دارند به آسانی در برخورد با موانع یا شکستها دلسرد می‌شوند. خودکارآمدی شغلی که به تکلیفی معین اختصاص داشته باشد پیش بین بهتر و دقیق تری برای پیشرفت سازمان خواهد بود (ولنتاین و بارت^{۱۱}، ۲۰۰۲).

خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر می‌گیرد و به طور متقابل بر آنها تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن باعث افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌شود. تحقیقات انجام شده در زمینه مشاغل غیرآموزشی نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی پیش بینی کننده مهمی برای کاوش شغلی، بالیدگی شغلی، ثبات در الگوهای شغلی، رضایت و تعهد شغلی و اثربخشی شغلی است و می‌تواند از طریق این سازه‌ها عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. بررسی‌ها نشان می‌دهد هر چه احساس خودکارآمدی بیشتر باشد، فرد دامنه امکانات شغلی وسیع تری برای خود فراهم می‌کند و علاقه بیشتری به شغل خود نشان می‌دهد. خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار داده و در نتیجه باعث بالا رفتن اثربخشی سازمانی می‌شود (ذوی الحیات و همکاران، ۱۳۹۶). تصمیم‌گیری شغلی مناسب امر مهمی برای افراد محسوب می‌شود در همین رابطه محققان اظهار می‌دارد فرد با تصمیم‌گیری شغلی علاوه بر این که شغلی را انتخاب می‌کند، سبک زندگی خصوصی را نیز انتخاب می‌کند، زمانی که فرد شغلی را انتخاب می‌کند آگاهانه یا نا خودآگاه مواردی از قبیل مقام، نیاز به ادامه تحصیل، فنون گذراندن اوقات فراغت و افرادی که باید با آنها کار کند را انتخاب می‌کند (کروس^{۱۲}، ۱۹۹۷) و همچنین محققانی در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیده‌اند که افرادی که دارای عدم تصمیم‌گیری شغلی هستند نسبت به افراد دیگر عصبی‌تر، اعتماد به نفس کمتر و افسردگی بیشتر و اثربخشی کمتری دارند (کرید و پریدیوکس^{۱۳}، ۲۰۰۵).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند در خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی افراد تاثیر گذار باشد تمایز یافتگی خود است. تمایز یافتگی را در دو سطح می‌توان بررسی کرد: سطح درون - فردی که اشاره به نوعی ظرفیت درونی برای تفکیک احساسات از تفکرات دارد و سطح میان - فردی که به توانایی حفظ استقلال درون بافت خانواده اشاره می‌کند (ساندج^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۲). مفهوم تمایز یافتگی یک فرآیندی است که اگر به صورت یک پیوستار در نظر گرفته شود در یک سر آن خود مختاری است که نشان دهنده توانایی تفکر واضح و روشن در خلال یک موقعیت

1. Self-efficacy

2. Bandura

3. Vasile, Marhan, Singer, Stoicossu

4. Thijs & Verkuyten

5. Artino

6. Hill

7. Pajares & Schunk

8. Flowers

9. Howley, Adamson, Dyke, Mayfield, Beuth & Rosé

10. Wright, Perrone-McGovern, Boo, & White

11. Valentine & Barnett

12. Kraus

13. Creed & Prideaux

14. Sandage

می‌باشد و در سر دیگر آن امتزاج است (گالدینگ، ترجمه بهادری و همکاران، ۱۳۹۰). بوئن علاوه بر اینکه تمایز یافتگی را برای بهزیستی روانشناختی و سلامت روان ضروری می‌داند، فرض می‌کند که ماهیت ذاتی آن منجر به رشد، تغییر یا کاهش انواع گوناگونی از سازه‌های روانی می‌شود (دریک^{۱۵}، ۲۰۱۱). تحقیقات موجود به طور گسترده‌ای از تأثیر تمایز خود بر ابعاد سلامت روان و ارتباط آن با سازه‌های مهم دیگر حمایت کرده اند (اسکورون^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۹؛ پلگ و زوآبی^{۱۷}، ۲۰۱۴؛ راس و مورداک^{۱۸}، ۲۰۱۴). دو عامل در تمایز یافتگی افراد مؤثرند، میزان تمایزی که والدین فرد از خانواده اصلی خود کسب کرده اند و کیفیت رابطه هیجانی فرد در خانواده با والدین، خواهر و برادرها و بستگان نزدیک (بوئن، ۱۹۷۸). بوئن (۱۹۷۸) مفهوم تمایز یافتگی را به عنوان تجربه نزدیکی (صمیمیت) و اقتدار (خودمختاری) با دیگران ارائه کرد (توربرگ و لی ورز^{۱۹}، ۲۰۰۶). این مفهوم بیانگر میزان توانایی فرد برای تفکر واقع‌بینانه راجع به موضوعات عاطفی در خانواده می‌باشد. تمایز یافتگی شامل نوع ظرفیت درون فردی برای متمایز کردن تفکر و احساس و نیز توانایی بین فردی برای حفظ استقلال درون یافت روابط عمیق با افراد مهم زندگی می‌باشد (بوئن، ۱۹۷۸). افراد با تمایز یافتگی بالا به هیجانات خود آگاهی دارند و قادر به سنجش متفکرانه موقعیت هستند، این افراد توانایی رشد خود مستقل را در روابط صمیمانه دارند و می‌توانند در روابط عمیق، آرامش و راحتی خود را حفظ کنند (اسکورون و دندی^{۲۰}، ۲۰۰۴).

از دیگر متغیرهایی که به نظر می‌رسد بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی مؤثر باشد، فراشناخت است که در پژوهش حاضر سعی بر بررسی آن است. مفهوم فراشناخت نخستین بار توسط فلاول مطرح شد. وی فراشناخت را هر گونه دانش یا کنش شناختی تعریف می‌کند که موضوع آن شناخت یا تنظیم شناخت است. فراشناخت با شناخت تفاوت دارد. شناخت بر کلیه فرآیندهای عالی ذهن از قبیل تفکر، استدلال، هوش و فرآیندهای دیگر در پردازش اطلاعات از قبیل خلاقیت، دقت، ذخیره سازی و بازیابی اطلاعات مشمول می‌یابد. فرآیندهای یاد شده معطوف بر یک محتوی و موضوع بیرونی است، در حالی که فراشناخت به دانش فرد درباره کلیه فرآیندهای شناختی یاد شده و نیز فراشناخت نحوه به کارگیری آنها جهت تحقق اهداف یادگیری اطلاق می‌شود (فلاول^{۲۱}، ۱۹۷۶). در فراشناخت تاکید عمده بر آگاهی موجود انسانی از نظام شناختی خود است. بر این اساس یادگیرنده تلاش می‌کند تا از نظام شناختی خود آگاه شود، راه‌های از میان بردن موانع شغلی را بکاهد، شیوه‌های بهینه مسیر شغلی را پی‌ریزی کند و در همه مراحل تفکر، فعالیت‌های خود را تنظیم نماید. افراد دارای قدرت بالای فراشناختی در تصمیم‌گیری مسیر شغلی دقت می‌کنند، راه حل انتخابی خود را بررسی می‌نمایند، مسایل پیچیده را در قالب مراحل جزئی‌تری تحلیل می‌نمایند و با سؤال کردن از خود، جریان تفکرشان را کنترل می‌کنند (پاناورا^{۲۲}، ۲۰۰۳: ۶۲).

فراشناخت کلیدی است برای توانایی شناختی، که به افراد اجازه می‌دهد تا افکارشان را کنترل و بازسازی کنند و نقش اساسی در تصمیم‌گیری شغلی ایفا می‌کند (گاس و ویلی^{۲۳}، ۲۰۰۷؛ به نقل از عطارخامه و سیف، ۱۳۸۸).

همچنین فراشناخت را می‌توان به معنی آگاهی فرد از فرآیند تفکر خود و توانایی اش برای کنترل این فرآیند دانست (دیسوت و ازسوی^{۲۴}، ۲۰۰۹؛ هاگر و دونلوسکی^{۲۵}، ۲۰۰۳). فراشناخت یک مدل شناختی است که در یک سطح بالاتر فعالیت می‌کند و بر پایه نظارت و کنترل قرار دارد (افکلیدز^{۲۶}، ۲۰۰۱).

واترمن پی تر^{۲۷} (۱۹۸۲) به نقل از لرنر^{۲۸} (۱۹۹۲) بیان می‌کند که افراد موفق کسانی هستند که خوب برنامه ریزی می‌کنند، اهداف ویژه را تشخیص می‌دهند و معرفی می‌نمایند و راهبردها را طرح ریزی می‌کنند. مهمترین امتیاز دانش فراشناختی این است که شخص را قادر می‌سازد تا لحظه به لحظه از فعالیت خود و چگونگی پیشرفت کارش آگاه باشد و هم نقاط قوت و هم نقاط ضعف خودش را تشخیص دهد (سیف، ۱۳۹۵).

با پذیرفتن اهمیت کار و مسیر شغلی در گستره زندگی فردی، معقولانه است تا جایی که امکان دارد ویژگی‌های گوناگون مؤثر بر فرایند رشد مسیر شغلی، بررسی و شناسایی می‌شود. با شناسایی اثر تمایز یافتگی خود و فراشناختها بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی می‌توان

15. Drake

16. Skowron

17. Peleg & Zoabi

18. Ross & Murdock

19. Thorberg & Lyvers

20. Skowron & Dendy

21. Flavell

22. Panaaoura

23. Gus & Willie

24. Desoete & Ozsoy

25. Hacker & Dunlosky

26. Efkliides

27. Waterman & Peters

28. Lorna

چارچوب مداخله ای مناسبی را برای جستجوگران مسیر شغلی، همچنین نیروی کاری جاری سازمانها فراهم کرد. با توجه به مبانی نظری مطرح شده، تمایز خود می تواند پیش بینی کننده خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی باشد. از طرف دیگر فراشناخت می تواند نقش مهمی در فرایند تصمیم گیری مسیر شغلی ایفا نماید. این مطالعه در صدد است ضمن آزمون مجدد رابطه تمایز یافتگی خود و فراشناخت با خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی، نقش فراشناخت در تعدیل رابطه تمایز یافتگی خود و خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی را بررسی نماید. در سالهای اخیر تحقیقاتی نیز در این زمینه انجام شده است که می توان به موارد فوق اشاره کرد: سلطانی علی آبادی و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی نشان دادند که شدت و نوع معلولیت، ادراک از معلولیت، خودآگاهی، خودکارآمدی، تجارب مسیر شغلی، اطلاعات مسیر شغلی، شبکه حمایتی، مهارت تصمیم گیری، مهارت مقابله با استرس، واکنش خانواده به معلولیت مقولات عمده در تصمیم گیری دانش آموزان ناتوان است همچنین مقوله هسته این پژوهش انتقال سازگاران مسیر شغلی است؛ که مقولات عمده مذکور را شامل می شود در نهایت مدل مقدماتی تصمیم گیری دانش آموزان ناتوان ارائه شد. صادقی (۱۳۹۴)، در پژوهش خود نشان داد مسیر های مستقیم حمایت خانواده و خودکارآمدی بر خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی دانش آموزان مثبت و معنی دار است. اثر غیرمستقیم حمایت خانواده و خودکارآمدی از طریق عزت نفس مثبت و معنی دار به دست آمد. با توجه به اهمیت خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی دانش آموزان اول دبیرستان در تعیین مسیر تحصیلی در پایه های بعدی، بایستی به عوامل تأثیرگذار بر آن از جمله متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش توجه نمود. پژوهش میر حیدری و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان داد که رابطه معنی داری بین یادگیری سازمانی اشتیاق کاری مدیران وجود دارد همچنین، رابطه ای معنی دار بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی مسیر شغلی وجود دارد. لذا با توجه به نقش تمایز یافتگی خود و فراشناختها در پیش بینی خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی امدادگران سازمان هلال احمر خراسان شمالی و با توجه به مبانی نظری و پیشینه، این پژوهش به دنبال آزمون فرضیه های زیر می باشد.

فرضیه اصلی: بین تمایز یافتگی خود و فراشناختها با خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین میزان تمایز یافتگی خود و مقدار خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین نمرات فراشناختها و مقدار خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین تمایز یافتگی و فراشناختها خود رابطه معنادار وجود دارد.

روش تحقیق

بر اساس موضوع و اهداف مورد مطالعه، این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه امدادگرانی که با سازمان جمعیت هلال احمر خراسان شمالی همکاری می کنند، می باشد. گامست و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند در مطالعات مدل یابی ساختاری به ازای هر متغیر ۱۰-۲۰ آزمودنی انتخاب شود مناسب است. با روش نمونه گیری در دسترس نمونه ای به حجم ۲۸۰ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه ها به شرح زیر می باشد.

پرسشنامه تمایز یافتگی خود توسط دریک در سال ۲۰۱۱ طراحی شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه است که با مقیاس لیکرت در یک طیف شش گزینه ای از اصلاً شبیه خصوصیات من نیست تا کاملاً شبیه خصوصیات من است درجه بندی شده و دارای چهار خرده مقیاس است؛ واکنش پذیری هیجانی، جایگاه من، برش هیجانی و هم آمیختگی با دیگران. گویه های ۱، ۳، ۱۰، ۱۲، ۱۹ و ۲۰ مربوط به خرده مقیاس جایگاه من؛ گویه های ۲، ۵، ۸، ۱۳ و ۱۷ مربوط به خرده مقیاس هم آمیختگی با دیگران؛ گویه های ۴، ۷ و ۱۵ مربوط به خرده مقیاس برش هیجانی و گویه های ۶، ۹، ۱۱، ۱۴، ۱۶ و ۱۸ مربوط به خرده مقیاس واکنش پذیری هیجانی است. به منظور نمره گذاری این مقیاس لازم است گویه های ۲، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸ و ۱۹ معکوس شود. نمره هر خرده مقیاس میانگین گویه های آن است. نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشان دهنده سطح تمایز بالاتر است.

پرسشنامه فراشناخت، این مقیاس خود گزارشی ۳۰ سوالی، توسط ولز (۱۹۹۷) ساخته شده است و باورهای افراد را درباره تفکرشان مورد سنجش قرار می دهد. آزمودنیها بر اساس مقیاس چهار درجه ای لیکرت (۱: مخالفم، ۲: کمی موافقم، ۳: نسبتاً موافقم، ۴: کاملاً موافقم) به هر سؤال پاسخ می دهند. پرسشنامه دارای ۵ خرده مقیاس است: باورهای مثبت درباره نگرانی، باورهای منفی درباره کنترل-پذیری افکار و خطرات مربوط به نگرانی، عدم اطمینان شناختی، سوالهای، نیاز به کنترل افکار و فرایندهای فراشناختی خودآگاهی شناختی را ارزیابی می کنند.

پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی، این پرسشنامه (بتز و همکاران^{۲۹}، ۱۹۹۶) انتظار خود کارآمدی افراد را در ارتباط با تکالیف تصمیم گیری مسیر شغلی در پنج حوزه می سنجد: (خود ارزیابی، آگاهی از اطلاعات شغلی، هدف گزینی، برنامه ریزی آینده و

حل مسئله) ۳۰. شامل ۲۵ سؤال (هر خرده مقیاس، ۵ سؤال) است. آزمودنی‌ها بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً مطمئن هستم (امتیاز=۵) تا اصلاً مطمئن نیستم (امتیاز= ۱) به هر سؤال پاسخ می‌دهند. هر سه پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش حاضر استاندارد می‌باشند همچنین به تایید متخصصان امر(اساتید) رسید و روایی آن سنجیده شده است. به عبارت دیگر روش اعتبار صوری و محتوایی برای ارزیابی و سنجش روایی پرسشنامه استفاده شده است. برای بررسی پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای تمایز یافتگی خود(۰/۸۳۶)، فراشناختها(۰/۸۱۱) و خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی(۰/۷۱۴) بدست آمد. داده‌های حاصل از این پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

یافته ها و بررسی فرضیات تحقیق

بررسی نرمال بودن متغیرها: جهت انتخاب نوع آزمون برای تحلیل داده ها، ابتدا باید به بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها پردازیم. چرا که اگر متغیرها نرمال باشند، مجاز خواهیم بود هم از آزمون‌های پارامتریک و هم از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده نماییم. اما چنانچه متغیرها نرمال نباشند، تنها مجاز خواهیم بود از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده نماییم. آزمونی که جهت بررسی نرمال بودن متغیرها استفاده می‌شود، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS) می‌باشد.

جدول ۱: آزمون نرمال بودن متغیرها

وضعیت	سطح معنی داری	کولموگوروف-اسمیرنوف	متغیرها
نرمال	۰/۶۲	۰/۷۵۲	خود ارزیابی
غیرنرمال	۰/۰۰	۱/۶۷	آگاهی از اطلاعات شغلی
نرمال	۰/۲۳	۱/۰۳	هدف گزینی
نرمال	۰/۱۵	۱/۱۲	برنامه ریزی آینده
نرمال	۰/۵۲	۰/۸۱	حل مسئله
نرمال	۰/۸۸	۰/۵۸	باورهای مثبت
نرمال	۰/۰۶	۱/۲۹	باورهای منفی
نرمال	۰/۱۳	۱/۲۳	عدم اطمینان شناختی
نرمال	۰/۱۹	۱/۰۸	نیاز به کنترل افکار
نرمال	۰/۱۸	۱/۰۸	خودآگاهی شناختی
نرمال	۰/۳۷	۰/۹۱	واکنش هیجانی
نرمال	۰/۱۳	۱/۱۶	جایگاه من
نرمال	۰/۳۴	۰/۹۳	برش هیجانی
نرمال	۰/۱۴	۱/۱۴	هم آمیختگی با دیگران

یافته‌های جدول (۱)، گویای آن است که سطح معنی داری بدست آمده از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین با توجه به مقدار P، توزیع داده های این متغیرها منطبق بر توزیع نرمال می‌باشد و فرض صفر پذیرفته می‌شود. برای تحلیل های فرضیه های پژوهش از آزمون پیرسون استفاده می‌شود.

آزمون فرضیه ها

فرضیه اصلی: بین تمایز یافتگی خود و فراشناختها با خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه معنا داری وجود دارد. برای تعیین همبستگی چندگانه تمایز یافتگی خود و فراشناختها با خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی و تعیین سهم پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی بر اساس تمایز یافتگی خود و فراشناختها از آزمون رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شده است.

جدول ۲: خلاصه مدل رگرسیون

سطح معناداری	R2	R	F	میانگین مجزورات	درجه آزایی	مجموع مجزورات	شاخص‌ها متغیرها
۰/۰۰۰	۰/۱۶۳	۰/۴۰۴	۲۴/۳۱	۴۸۴۴/۰۸	۱	۴۸۴۴/۰۸	رگرسیون
				۱۰/۴۳۸	۲۷۸	۲۹۰۱/۹۶	باقیمانده
					۲۷۹	۲۹۷۴۶/۰۴	مجموع
۰/۰۰۰	۰/۲۲۵	۰/۴۷۴	۱۸/۰۰	۳۳۴۷/۷۴	۲	۶۶۹۵/۴۸	رگرسیون
				۸۳/۲۱۴	۲۷۷	۲۳۰۵۰/۵۵	باقیمانده
					۲۷۹	۲۹۷۴۶/۰۴	مجموع

گام اول: تمایز یافتگی خود.

گام دوم: تمایز یافتگی خود. فراشناخت‌ها.

همان‌گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، در مدل اول که متغیر تمایز یافتگی خود وارد معادله شده است، مقدار ضریب همبستگی (R) برابر ۰/۴۰۴ شده است. بدین معنی که متغیر تمایز یافتگی خود ۱۶/۳ درصد از واریانس خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی را تبیین می‌کند. در مدل دوم با اضافه شدن متغیر فراشناخت‌ها به معادله، میزان R به ۰/۴۷۴ افزایش یافته است. یعنی ۲۲/۵ درصد از واریانس خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی را متغیرهای تمایز یافتگی خود و فراشناخت‌ها با هم به طور مشترک تبیین می‌کنند.

جدول ۳: ضرایب متغیرهای مستقل در پیش‌بینی خودکارآمدی

سطح معناداری	T	ضرایب β	خطای معیار	ضرایب استاندارد نشده β	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۰/۹۰	-----	۹/۵۷	۱۰۴/۴۳	
۰/۰۰۰	۴/۳۲	۰/۳۴۴	۰/۱۰۴	۰/۴۵۲	تمایز یافتگی خود
۰/۰۰۱	۳/۲۸	۰/۲۵۹	۰/۳۷۱	۱/۲۲	فراشناخت‌ها

گام اول: تمایز یافتگی خود.

گام دوم: تمایز یافتگی خود. فراشناخت‌ها.

به منظور آزمون معنی داری ضرایب رگرسیون به دست آمده، آزمون F مورد استفاده قرار می‌گیرد که بر اساس نسبت بین مربع میانگین رگرسیون باقیمانده صورت می‌گیرد. همان‌طور که آزمون‌های F نشان می‌دهد، در هر دو تحلیل رگرسیون اثر متغیرهای تمایز یافتگی خود و فراشناخت‌ها در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی دار است. همچنین ضرایب β نشان از آن دارد که به ترتیب تمایز یافتگی خود ($\beta = ۰/۳۴۴$)، فراشناخت‌ها ($\beta = ۰/۲۵۹$) بیشترین قابلیت پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی را دارند.

فرضیه اول: بین میزان تمایز یافتگی خود و مقدار خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین تمایز یافتگی خود و خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی

خودکارآمدی مسیر شغلی		
۰/۲۸۹	همبستگی پیرسون	تمایز یافتگی خود
۰/۰۰۱	سطح معنی داری	

با توجه به ضریب اطمینان ۰/۹۵٪ و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی برای تمایز یافتگی خود ($p < ۰/۰۰۱$) می باشد که از مقدار پیش فرض (۰/۰۵) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین تمایز یافتگی خود با خودکارآمدی مسیر شغلی) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین تمایز یافتگی خود با خودکارآمدی مسیر شغلی) پذیرفته می شود. به عبارت دیگر، می توان چنین نتیجه گرفت که بین تمایز یافتگی خود با خودکارآمدی مسیر شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجایی که مقدار این ضریب همبستگی مثبت است، می توان عنوان کرد که این متغیرها در جهت هم تغییر می کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می شود و برعکس.

فرضیه دوم: بین نمرات فراشناختها و مقدار خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون بین فراشناخت ها و خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی

خودکارآمدی مسیر شغلی		
۰/۳۰۵	همبستگی پیرسون	فراشناخت ها
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	

با توجه به ضریب اطمینان ۰/۹۵٪ و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی برای رابطه فراشناخت ($p < ۰/۰۰۱$)، باز با خودکارآمدی مسیر شغلی که از مقدار پیش فرض (۰/۰۵) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین فراشناخت ها و خودکارآمدی مسیر شغلی) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین فراشناخت ها و خودکارآمدی مسیر شغلی) پذیرفته می شود. بدین ترتیب بین فراشناخت ها با خودکارآمدی مسیر شغلی رابطه مثبت وجود دارد؛ از آنجایی که مقدار این ضریب همبستگی مثبت است، می توان عنوان کرد که این متغیرها در جهت هم تغییر می کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می شود و برعکس.

فرضیه سوم: بین نمرات تمایز یافتگی خود و فراشناخت ها رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۶: محاسبه میزان رابطه بین فراشناخت ها و خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی

فراشناخت ها		
۰/۲۹۷	همبستگی پیرسون	تمایز یافتگی خود
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	

با توجه به ضریب اطمینان ۰/۹۵٪ و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی برای رابطه تمایز یافتگی ($p < ۰/۰۰۱$)، با فراشناخت ها که از مقدار پیش فرض (۰/۰۵) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین تمایز یافتگی و فراشناخت ها) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین تمایز یافتگی و فراشناخت ها) پذیرفته می شود. بدین ترتیب بین تمایز یافتگی خود و فراشناخت ها رابطه مثبت وجود دارد؛ از آنجایی که مقدار این ضریب همبستگی مثبت است، می توان عنوان کرد که این متغیرها در جهت هم تغییر می کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می شود و برعکس.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته های پژوهش، آزمون معنی داری مدل رگرسیون نشان می دهد که بین متغیرهای تمایز یافتگی خود و فراشناختها با خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. متغیرهای پیش بینی کننده در مدل اول که متغیر تمایز یافتگی خود وارد معادله شده است، مقدار ضریب همبستگی (R) برابر ۰/۴۰۴ شده است. بدین معنی که متغیر تمایز یافتگی خود ۱۶/۳ درصد از واریانس خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی را تبیین می کند. در مدل دوم با اضافه شدن متغیر فراشناختها به معادله، میزان R به ۰/۴۷۴ افزایش یافته است. یعنی ۲۲/۵ درصد از واریانس خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی را متغیرهای تمایز یافتگی خود و فراشناختها با هم به طور مشترک تبیین می کنند.

با توجه به اینکه سطح معنا داری ۰/۰۵ است فرضیه صفر رد می شود و با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می گیریم بین تمایز یافتگی خود و فراشناختها با خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه وجود دارد. به عبارتی دیگر از روی متغیرهای تمایز یافتگی خود و فراشناختها می توان خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی را پیش بینی کرد. لذا خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی بر اساس تمایز یافتگی خود و فراشناختها پیش بینی می شود. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات، سلطانی علی آبادی و همکاران (۱۳۹۵)، صادقی (۱۳۹۴)، کرمی، زکی بی، علیخانی، نوروزی، (۱۳۹۳)، مومنی، علیخانی (۱۳۹۲)، صادقی و همکاران (۱۳۹۱) و صفری و همکاران (۱۳۹۰) همسو می باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده همبستگی چندگانه بین متغیرها و خرده متغیرها که ابعاد تمایز یافتگی خود و خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی را شامل می شوند مثبت و معنادار است. با توجه به ضریب اطمینان ۹۵٪ و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی برای رابطه تمایز یافتگی خود (۰/۰۱ < p)، با خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی (۰/۰۱ < p) که از مقدار پیش فرض (۰/۰۵) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین تمایز یافتگی خود و خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین تمایز یافتگی خود و خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی) پذیرفته می شود به عبارت دیگر، می توان چنین نتیجه گرفت که بین وجود رابطه بین تمایز یافتگی خود با خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجایی که مقدار این ضریب همبستگی مثبت است، می توان عنوان کرد که این متغیرها در جهت هم تغییر می کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می شود و برعکس. در تبیین فرضیه فوق می توان گفت خود تمایز یافته میداند که چه میخواهد و به چه نیاز دارد، چه عقاید، نیازها و باورها و اصولی برای مسیر شغلی اش دارد. فرد تمایز یافته همیشه از افراد و سیستم های اطرافش آگاه است. بر این اساس می توان افراد تمایز یافته و تمایز نیافته را با ویژگی های زیر مشخص کرد: افراد تمایز نیافته در برابر رفتار دیگران واکنش عاطفی نشان می دهند، بخش عمده انرژی شان را صرف تجربه، بیان و تشدید عواطفشان می کنند. در مقابل افراد تمایز یافته ممکن است عواطف شدیدی را تجربه کنند، اما توسط این عواطف تحلیل نمی روند و واکنش این دسته از افراد کنترل شده است؛ زمانی که تجربه های درونی یا تعاملات بین فردی بسیار تنش زا باشد، افراد تمایز نیافته از دیگران فاصله عاطفی می گیرند؛ در حالی که افراد تمایز یافته ضرورتی احساس نمی کنند که از لحاظ عاطفی از دیگران جدا شوند. اینگونه افراد از هویتی محکم برخوردارند و خودکارآمدی بیشتری دارند. افرادی که تمایز یافتگی بالاتری دارند واکنش هیجانی کمتری را در شرایط مختلف مسیر شغلی نشان می دهد چون آن ها از طریق پاسخی که می دهند فکر می کنند و کمتر تحت تاثیر محیط واکنش نشان می دهند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات، سلطانی علی آبادی و همکاران (۱۳۹۵)، صادقی (۱۳۹۴)، کرمی، زکی بی، علیخانی، نوروزی، (۱۳۹۳)، مومنی، علیخانی (۱۳۹۲)، صادقی و همکاران (۱۳۹۱) و صفری و همکاران (۱۳۹۰) همسو می باشد.

نتایج آمار استنباطی این فرضیه نشان می دهد که همبستگی چندگانه بین متغیرها و خرده متغیرها که فراشناختها و مقدار خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی را شامل می شوند معنادار است. یافته های پژوهش، آزمون معنی داری مدل رگرسیون نشان می دهد که با توجه به ضریب اطمینان ۹۵٪ و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی برای فراشناختها (۰/۰۱ < p)، با مقدار خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی که از مقدار پیش فرض (۰/۰۵) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین مولفه های فراشناختها و خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین مولفه های فراشناختها و خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی) پذیرفته می شود. در تبیین این فرضیه می توان بیان کرد بالا بودن سطح فراشناخت در فرد می تواند خودکارآمدی تصمیم مسیر شغلی را افزایش دهد. امروزه اهمیت فراشناخت برای تصمیم گیری های سطوح بالا و حل مسئله پذیرفته شده است (توماس، ۲۰۰۳). افراد زمانی می توانند تصمیم گیری موفقیت آمیز را داشته باشند که درباره توانایی شخصی شان از بینش و آگاهی خوبی برخوردار باشند. محققان دریافته اند که اگر سطح فراشناخت افراد بهبود یابد پیامدهای تصمیم مسیر شغلی آنها نیز بهبود خواهد یافت (توماس، ۲۰۰۳؛ بانرت، هیلدبراند و مینگلمپ، ۲۰۰۸). هر چقدر افراد در مورد خودکارآمدی و محدودیت های خودکارآمدی خود بیشتر بدانند، احتمال موفقیت تصمیم مسیر شغلی در او بیشتر است. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات، سلطانی علی آبادی و همکاران (۱۳۹۵)، صادقی (۱۳۹۴)، کرمی، زکی بی، علیخانی، نوروزی، (۱۳۹۳)، مومنی، علیخانی (۱۳۹۲)، صادقی و همکاران (۱۳۹۱) و صفری و همکاران (۱۳۹۰) همسو می باشد.

نتایج آمار استنباطی این فرضیه نشان می‌دهد که همبستگی چندگانه بین متغیرها و خرده متغیرها که تمایز یافتگی و فراشناختها را شامل می‌شوند معنادار است. یافته‌های پژوهش، آزمون معنی‌داری مدل رگرسیون نشان می‌دهد که با توجه به ضریب اطمینان ۰/۹۵ و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی برای تمایز یافتگی ($p < 0/001$)، با فراشناخت‌ها که از مقدار پیش فرض (۰/۰۵) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین تمایز یافتگی خود و فراشناخت‌ها) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین تمایز یافتگی خود و فراشناخت‌ها) پذیرفته می‌شود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت همواره در زندگی آدمی دو نیروی متضاد وجود دارد که در تعادل با یکدیگر به سر می‌برند، با هم بودن و فردیت. متمایز کردن عقلانی و عاطفی از هم را نباید به معنای عینی گرا بودن و توقف عاطفه در نظر گرفت؛ بلکه به این معناست که فرد نباید تحت تاثیر احساساتی قرار بگیرد که به درستی نمی‌تواند آن‌ها را درک کند، تمایز یافتگی می‌خواهد برقراری تعادل میان احساسات و فراشناخت ایجاد کند که رسیدن به آن مستلزم طی مسیر و فرآیند است. توانایی تمایز یافتگی را می‌توان در پیوستاری از تمایز یافتگی ضعیف (همجوشی) تا تمایز یافتگی خوب (خودمختاری) قرار داد. افراد تمایز یافته بهتر به استرس‌ها و مشکلات زندگی پاسخ می‌دهند. تفکر مناسب، هیجانات را کنترل می‌کند اما به عاطفه انسانی مجال بروز می‌دهد. تمایز یافتگی سطح بالا به سیستم‌های عاطفی و عقلی فرد کمک میکند که عملکرد مناسبی داشته باشند. اما آمیختگی به هیجانات اجازه میدهد که کنترل کل سیستم را به دست بگیرند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات، سلطانی علی آبادی و همکاران (۱۳۹۵)، صادقی (۱۳۹۴)، کرمی، زکی بی، علیخانی، نوروزی، (۱۳۹۳)، مومنی، علیخانی (۱۳۹۲)، صادقی و همکاران (۱۳۹۱) و صفری و همکاران (۱۳۹۰) همسو می‌باشد. با توجه به یافته‌ها و نتایج پیشنهادات زیر در این مورد ارائه می‌گردد:

- تجهیز افراد بویژه امدادگران سازمان هلال احمر به مهارتهای شناختی و فراشناختی مناسب و مؤثر، برگزاری همایش‌های آموزشی در زمینه تمایز یافتگی خود و افزایش حس خودکارآمدی تحصیلی از طریق ایجاد تجارب موفقیت آمیز و ... انجام می‌شود.
- تهیه برنامه‌هایی جهت تقویت حس تمایز یافتگی و تقویت فراشناخت‌ها.
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه تمایز یافتگی خود برای امدادگران سازمان هلال احمر و مسئولان سازمان.
- دوره‌هایی جهت تشریح تمایز یافتگی امدادگران برگزار کرده و به چگونگی تمایز یافتگی آنها پرداخته شود
- راه‌های آشنایی و ارتقاء شناخت، از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی در طی خدمت با حضور اساتید روانشناسی با موضوعاتی در مورد شناخت، فراشناخت و باورهای فراشناختی برگزار شود تا به تقویت خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی امدادگران کمک نماید.
- با آموزش‌های ضمن خدمت برای امدادگران بر تمایز یافتگی آنها بیفزایند تا متناسب با زمان و شرایط، مدیریت نموده و در مواقع بحرانی بتوانند تصمیمات مناسب و اساسی اتخاذ نمایند.
- امدادگران را با راهبردهای بهبود فراشناخت آشنا سازند تا از طریق موجبات افزایش تمایز یافتگی و در نهایت ارتقاء خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی را فراهم آورند.

منابع و مراجع

- [۱] ذوی الحیات محمدرضا، نوربخش پریوش، سپاسی حسین. (۱۳۹۶). ارتباط خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جوکاری اخلاقی با اثربخشی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۲ (۲): ۵۹-۶۶.
- [۲] سیف، علی اکبر. (۱۳۹۵). روان‌شناسی پرورشی نوین. تهران، نشر دوران.
- [۳] سلطانی علی آباد، مجتبی‌عابدی، محمدرضا؛ نیل فروشان، پریسا؛ بیگدلی، ایمان اله. (۱۳۹۵). بررسی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان دبیرستانی مبتلا به ناتوانی جسمی به شیوه نظریه زمینه‌ای، روان‌شناسی بالینی، دوره ۸، شماره ۳، ۴۹-۵۹.
- [۴] شریفی ساکی، شیدا؛ فلاح، محمدحسین؛ زارع، حسین. (۱۳۹۳). نقش خودکارآمدی ریاضی، خودپنداره ریاضی و ادراک از محیط کلاس در پیشرفت ریاضی دانش‌آموزان با کنترل جنسیت. پژوهش در آموزشگاهی و یادگیری، دوره ۱، شماره ۴، ۱۸-۲۸.
- [۵] صادقی، احمد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه حمایت خانواده، خودکارآمدی مسیر شغلی و عزت نفس با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان، دست‌آوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی، دوره ۲۲، شماره ۱، ۲۲۷-۲۴۴).
- [۶] عطارخامه، فاطمه؛ سیف، علی اکبر. (۱۳۸۸). تاثیر آموزش راهبردهای یادگیری مطالعه فراشناختی بر انگیزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. تهران، پژوهش‌نامه مطالعات روان‌شناسی تربیتی، شماره (۹).
- [۷] کشاورز، لقمان و سرخوش، سمیرا. (۱۳۹۲). ارتباط خودکارآمدی‌ی‌شغلی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۴، ۱۱-۱۹.
- [۸] گالدینگ، ساموئل (۱۳۹۰). خانواده درمانی تاریخچه، نظریه، کاربرد، (ترجمه فرشاد بهادری، مصطفی تبریزی، بدری السادات بهرامی و سوسن سیف). تهران: انتشارات تزکیه.
- [۹] میرحیدری، اشرف؛ سیادت، سیدعلی؛ هویدا، رضا؛ عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۳، شماره ۲، ۱۳۹-۱۵۳.
- [10] Artino Jr, A. R. (2012). Academic self-efficacy: From educational theory to instructional practice. *Perspectives on Medical Education*, 1(2), 76-85.
- [11] Creed P, Prideaux L. (2005). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*; 67: 97-412.
- [12] Drake, J. R. (2011). Differentiation of Self Inventory –short form: Creation and initial evidence of construct validity. (Doctoral dissertation), University of Missouri, Kansas City.
- [13] Desoete, A. & Ozsoy, G.(2009). Introduction: Metacognition, more than the lognes monster? *International Electronic Journal of Elementary Education*, 2(1), 1-6.
- [14] Efklides, A. (2001). Metacognitive experiences in problem solving. In A. Efklides, J. Kuhl, & R.M. Sorrentino (Eds), *Trends and prospects in motivation research*. Dordrecht : Kluwer.
- [15] Flavell, J.H.(1976). Metacognitive aspects of problem solving. In L.Resnick (Ed), *The nature of intelligence* (PP.231-235). Hillsdale , NJ: Laerence Erlbaum.
- [16] Flowers, L. O. (2012). Exploring HBCU Student Academic Self-Efficacy in Online STEM Courses. *Journal of Human Resources & Adult Learning*, 8(1), 139-152.
- [17] Hacker, D.J, & Dunlosky, J.(2003). Not all metacognition is created equal. *New Directons for Teaching And Learning*, 95, 73-79.
- [18] Hill, C. (2014). An examination of the effectiveness of the Louisiana gear up program in promoting self-efficacy, improving academic achievement and increasing teachers' aspirations for their students. Doctoral dissertation, Louisiana Tech University.
- [19] Howley, I., Adamson, D., Dyke, G., Mayfield, E., Beuth, J., & Rosé, C. P. (2012). Group composition and intelligent dialogue tutors for impacting students' academic self-efficacy. In *Intelligent Tutoring Systems*. Springer Berlin Heidelberg. 551-556.
- [20] Kraus L. (1997). The impact of an intervention on the career decision-making self-efficacy career indecision of high school junior. [PhD Thesis]. USA: University of Kansas.

- [21] Lent, R.W. & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behaviour*, 30(3) 47 – 382.
- [22] Peleg, O., & Zoabi, M. (2014). Social anxiety and differentiation of self: A comparison of Jewish and Arab college students. *Personality and Individual Differences*, 68, 221–228.
- [23] Pajares, F., & Schunk, D. (2001). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. Eccles (Eds.) *Development of achievement motivation*. San Diego: Academic Press.
- [24] Panaaoura A, Philippou G. The measurement of young pupil's metacognitive ability in mathematics. Cyprus: University of Cyprus; 2003.
- [25] Ross, A. S., & Murdock, N. L. (2014). Differentiation of self and well-being: The moderating effect of self-construal. *Contemporary Family Therapy*, 36, 485–496.
- [26] Skowron, E. A., & Dendy, A. K. (2004). Differentiation of self and attachment in adulthood: Relation correlates of effortful control. *Contemporary family therapy. An International Journal*, 26, 337-357.
- [27] Skowron, E. A., Stanley, K. L., & Shapiro, M. D. (2009). A longitudinal perspective on differentiation of self, interpersonal and psychological well-being in young adulthood. *Contemporary Family Therapy*, 31, 3-18.
- [28] Sandage, S. J., Crabtree, S., & Schweer, M. (2012). Differentiation of self and social justice commitment mediated by hope. *Journal of Counseling & Development*, 92, 67-74.
- [29] Thijs, J., & Verkuyten, M. (2008). Peer victimization and academic achievement in a multiethnic sample: The role of perceived academic self-efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 754.
- [30] Valentine S, Barnett T. (2002). Ethics codes and sales professionals' perceptions of their organization's ethical value. *Journal of Business Ethics*; 40(2): 191-200.
- [31] Vasile, C., Marhan, A. M., Singer, F. M., & Stoicescu, D. (2011). Academic self-efficacy and cognitive load in students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 12, 478-482.
- [32] Wright, S. L., Perrone-McGovern, K. M., Boo, J. N., & White, A. V. (2014). Influential factors in academic and career self-efficacy: Attachment, supports, and career barriers. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 36-46.