

## پیش‌بینی صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس سخت‌کوشی و خود‌نظم‌دهی کارکنان

شکوفه نکوکار<sup>۱</sup>، قدسی احقر<sup>۲</sup> و امینه احمدی<sup>۳</sup>

### چکیده:

این پژوهش باهدف پیش‌بینی صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس سخت‌کوشی و خود‌نظم‌دهی کارکنان انجام شد. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و همین‌طور از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری این پژوهش، تمامی کارکنان شرکت صنعتی سازه‌گستر سایپا در سال ۱۳۹۶ بودند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۰۹ نفر به‌عنوان نمونه به روش تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای بوریچ (۲۰۱۵)، خود‌نظم‌دهی پنتریچ (۲۰۱۶) و سخت‌کوشی کوباسا و همکاران (۲۰۰۲) بهره گرفته شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، توصیف داده‌ها از طریق میانگین، انحراف معیار، درصد، فراوانی و جدول از طریق نرم‌افزار Spss و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار lisrel انجام پذیرفت. ویژگی‌های فنی پرسشنامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی گردید. ضرایب مسیر و ضرایب معناداری نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد، درجه تناسب مدل ارائه‌شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مناسب بود؛ هم‌چنین خود‌نظم‌دهی و سخت‌کوشی پیش‌بینی‌کننده خوبی برای صلاحیت حرفه‌ای بودند که خود‌نظم‌دهی با ضریب مسیر ۰,۴۴ و سخت‌کوشی با ضریب مسیر ۰,۷۱ بر صلاحیت حرفه‌ای تأثیر داشتند.

**کلمات کلیدی:** صلاحیت حرفه‌ای، خود‌نظم‌دهی، سخت‌کوشی.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، تهران، ایران

<sup>۳</sup> دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## مقدمه

امروزه مجهز شدن به صلاحیت‌های حرفه‌ای در حوزه‌ی تخصصی خود، یکی از پیش‌نیازهای قرار داشتن در محیط نامتعادل و پر چالش امروزی می‌باشد. از ضروریات توسعه‌ی سازمان‌های امروزی، شناخت و ارزیابی نیروی انسانی است که این ارزیابی، نیاز به یک مدل قابل استناد دارد که با تطبیق دادن وضعیت موجود با این مدل، به کاستی‌ها پی ببرد که با این آگاهی، می‌توان با یک برنامه‌ی مدون، به سوی رفع کاستی‌ها گام برداشت. باتوجه به نبود الگوی صلاحیت حرفه‌ای کارکنان شناسایی نشده است. از این رو انتخاب و انتصاب کارکنان شایسته از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسایل در فرآیند کار هر سازمانی خواهد بود؛ بنابراین برای انتخاب و انتصاب کارکنان و تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد نیاز به معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی پست‌های سازمانی را به عهده بگیرند (تصدیقی، ۱۳۸۵). نداشتن صلاحیت‌های حرفه‌ای برای هر حرفه موجب ناکارآمدی و نوعی آنتروپی در رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود. گوئرا بیان می‌کند که الگوهای صلاحیت ابزاری هستند که وظایف کلیدی و فعالیت‌های مؤثر برای انجام یک کار خاص را توصیف می‌کنند (صغیر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

زندگی و حیات سازمان‌ها به انتخاب‌های بجا و شایسته کارکنان وابسته است. امروزه سازمان‌های موفق و پیشرو معتقدند ارزشمندترین منابع سازمان کارکنانی هستند که برای پست موردنظر بهترین و مناسب‌ترین فرد محسوب شوند. آن‌ها به خوبی از نقش منابع انسانی دارای ویژگی‌های متناسب با کار، انگیزه‌مند و رضامند از شغل آگاهند و می‌کوشند مناسب‌ترین منابع انسانی را در پست‌های مختلف به کار گمارند. از سوی دیگر، افزایش رقابت جهانی و گسترش فناوری اطلاعات بعنوان چالشی عمده فراروی مدیران در انتخاب و کارگماری افراد مناسب خواهد بود. در حقیقت سازمان‌های موفق در پی چیزی بیش از مهارت‌های خاص مرتبط با شغل هستند و عموماً در جست‌وجوی تناسب شخص با شغل هستند؛ زیرا این تناسب پیش‌بینی مهمی در جابجایی کارکنان و عملکرد آینده سازمان‌ها خواهند بود (بوگرن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

---

<sup>۱</sup> Saghir

<sup>۲</sup> Bogren

در کشورمان ایران که از لحاظ نیروی انسانی متخصص، در مرتبه‌ی مناسبی قرار دارد، بهره‌گیری و مدیریت بهینه‌ی این سرمایه‌ی عظیم انسانی، مستلزم تغییر مهارت، نگرش، دانش، نقش و قابلیت متولیان منابع انسانی است (الریچ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). به نقل از حاج کریمی و همکاران (۱۳۹۰). گزارش‌ها نشان می‌دهد که شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران نسبت به کشورهای منطقه و شرق آسیا بسیار پایین است (طاهری، ۱۳۹۲). در اغلب پست‌های شغلی کشور، صلاحیت‌های حرفه‌ای موردنیاز به طور روشن تعریف نشده و بنابراین بحث ارزیابی صحیح را با اختلال مواجه کرده است. در نتیجه، در مرحله‌ی اول باید کارکنان را از حدود وظایف و مسئولیت‌ها و توانایی‌های موردنیاز حرفه‌ی خودآگاه کرده و در مراحل بعدی، به ارزیابی و بهسازی آنان اقدام کرد. در دنیای درحال تحولات امروز، صلاحیت‌های موردنیاز حرفه‌ها، با شتاب زیادی درحال تغییر است. کارکنان سازمان‌ها باید از صلاحیت‌های حرفه‌ای ویژه‌ای جهت اجرای شغل و حرفه‌شان برخوردار باشند (پزشکی راد، ۱۳۸۹)، امروزه اصطلاح صلاحیت حرفه‌ای به‌عنوان یک پدیده چند بُعدی و بین رشته‌ای مورد توجه قرار گرفته، نه اینکه تنها اصطلاح زبانی، بلکه شناختی، اجتماعی، رفتاری و جنبه‌های فرهنگی را شامل می‌شود (لینسکا، پلاتونوا، اسمیرنوا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

صلاحیت و شایستگی افراد با مهارت و ویژگی‌های فردی افراد از جمله خود‌نظم‌دهی و سخت‌کوشی و پشتکار ارتباط دارد. این مهارت، مواردی از قبیل کنترل و نظم درونی، ریسک‌پذیری، نوآوری، توانای اداره تغییر، تغییر محوری، پافشاری، مقاومت و پشتکار، رهبری و دوراندیشی است (دریایی و عزیزی، ۱۳۹۷).

دیتریچ (۲۰۱۲). در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که شاخص ارزیابی برای کیفیت و تربیت حرفه‌ای افراد ۳ اولویت مطرح کرده است که یکی از آن اولویت‌ها داشتن صلاحیت حرفه‌ای، سخت‌کوشی فرد است. سچر<sup>۳</sup> (۲۰۱۱). در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که مهارت‌های بین فردی، توانایی استفاده از فناوری، مسئولیت‌پذیری، ایجاد رابطه، سخت‌کوشی، برنامه‌ریزی، اجرای برنامه، ارزیابی برنامه را به‌عنوان صلاحیت‌های فردی معرفی نموده است. گالوزی<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) در تحقیقات خود به این نتیجه رسید، مهم‌ترین نیازهای

---

<sup>۱</sup> Ulrich

<sup>۲</sup> Ilinska, L. Platonova, M., & Smironva

<sup>۳</sup> Scheer

<sup>۴</sup> Galvazi

صلاحیت حرفه‌ای کارکنان ایجاد سازمان یادگیرنده، ایجاد تصمیم‌گیری مشارکتی، حمایت همکاران ایجاد انگیزه برای سخت‌کوشی و بهبود مستمر دانسته است. ردیش و اسمیت<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقاتش به این نتایج رسیدند که داوطلبان علاوه بر دانش و علم و فناوری باید مهارت‌های لازم و ویژگی‌های مانند خود نظم‌دهی و سخت‌کوشی و کاربرد دانش‌ها را در موقعیت جهان واقعی داشته باشند.

کاربرد صلاحیت حرفه‌ای در سازمان‌های ایرانی هنوز عمومیت پیدا نکرده درحالی که نتایج یک بررسی نشان داد که از بین سی شرکت برتر آمریکایی، بیست و نه شرکت در پنج سال اخیر این رویکرد را به کار بسته‌اند (سیبرت و کرام<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵) آموزش مبتنی بر صلاحیت فرآیند تحول از یک فرد جوان به یک یادگیرنده در نیروی کار است.

باید توجه داشت که پشتکار و صبر در رسیدن به اهداف، یکی از مهارت‌هایی است که جزء مهارت‌های کارکنان بدان اشاره شده است؛ بنابراین می‌توان گفت که این ویژگی در افراد بر سخت‌کوشی آنها می‌افزاید. با کسب مهارت، کارکنان می‌آموزند که برای رسیدن به تعالی و هدف نهایی خود، باید صبر داشت و سخت‌کوش بود. این سخت‌کوشی با بهبود صلاحیت در تمام زمینه‌های کاری همراه است و کارکنان را به سوی عملکردی متعادل سوق می‌دهد. سخت‌کوشی، ویژگی است که منجر به پیامدهای متعددی می‌شود. یکی از این مهارت‌ها، عملکرد بهتر و حس معناداری در شغل است. همچنین، داشتن صلاحیت حرفه‌ای در بین کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا، موجب ارتقای جامعه پذیری در آنها می‌شود. جامعه پذیری، فرایندی است که توسط آن کارکنان، نگرش‌ها، رفتارها و دانش لازم برای تبدیل شدن به عضو ویژه سازمان را به دست آورد و ابعاد، آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده سازمان را در بر می‌گیرد. لذا این پژوهش به پیش‌بینی صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس سخت‌کوشی و خود نظم‌دهی کارکنان کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا می‌پردازد.

---

<sup>۱</sup> Redish & Smith

<sup>۲</sup> Seibert & Kram

## مبانی نظری پژوهش صلاحیت حرفه‌ای

صلاحیت حرفه‌ای به مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی، نگرش و ویژگی‌هایی که برای موفقیت در یک وظیفه یا شغل مشخص موردنیاز است اطلاق می‌گردد (چن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰ به نقل از عوض اقباش، ۱۳۹۳). دانش: مجموعه‌ای از اطلاعات مفهومی، واقعی و نظامند که می‌تواند مستقیماً در عمل کردن به وظایف به کار برده شود. مهارت: تسلط راحتی، آسانی، تبحر و زبردستی که از طریق کارآموزی یا تجربه به دست می‌آید. یک هنر، پیشه یا فنی که به استفاده و کاربرد دست‌ها، بدن یا ذهن نیازمند است. توانایی: قدرت جسمی، روانی، مالی و یا قانونی برای انجام دادن کاری است؛ که به صورت طبیعی و یا به دست آمده از استعداد است. نگرش: احساسات نسبتاً پایدار، باورها و گرایش رفتاری به سمت افراد خاص، گروه‌ها، ایده‌ها، مسایل و یا اشیاء نگرش نامیده می‌شود، اغلب از سه قسمت تشکیل شده است: (۱) عاطفی (۲) شناختی و (۳) رفتاری. ویژگی‌ها: مجموعه‌ی رفتارها، انگیزه‌ها، صفات، نگرش و اعتماد به نفس است که یک فرد را قادر به موفقیت در انجام دادن کاری می‌کند (انجمن مدیریت پروژه، ۲۰۰۷).

الگوی صلاحیت، مهم‌ترین صلاحیت‌هایی را شامل می‌شود که واقعاً بر عملکرد تأثیر دارد (کوچران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). طراحی مدل صلاحیت‌های حرفه‌ای منجر به ارتقا کیفیت و انتخاب و انتصاب مدیران و کارشناسان آموزش، برنامه‌ریزی برای توسعه این صلاحیت‌ها و ارزشیابی صلاحیت حرفه‌ای به‌عنوان یک دسته از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های به هم وابسته که تأثیر زیادی بر شغل فرد می‌گذارد، تعریف می‌شود و با عملکرد فردی در کار همبستگی دارد که می‌تواند به وسیله استانداردهای پذیرفته شده ارزیابی شود و همچنین آن‌ها را از طریق آموزش، بهبود بخشید و توسعه داد (اراسموس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). از میان تعریف‌های ارائه‌شده در مفهوم صلاحیت حرفه‌ای، می‌توان به تعریف چن ۲۰۱۰ اکتفا کرد که «صلاحیت حرفه‌ای را به مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی، نگرش و

---

<sup>۱</sup> Chan

<sup>۲</sup> Cochran

<sup>۳</sup> Erasmus

ویژگی‌هایی که برای موفقیت در یک وظیفه یا شغل مشخص موردنیاز است اطلاق می‌گردد»  
تعریف کرده است (چن، ۲۰۱۰ به نقل از عوض اقباش، ۱۳۹۳).

#### - انواع صلاحیت‌ها

الف- صلاحیت‌های حوزه دانش: شامل محتواس دانش، نگهداری، رشد و انتقال آن می‌باشد. لذا برای مربیان و استادکاران، داشتن دانش و مهارت کافی در رابطه با رشته خود، ضروری است (آیشک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

ب- صلاحیت‌های حوزه مهارت: این حوزه شامل مهارت‌های صنعتی، مربی‌گری، تسهیل‌گری، هم‌چنین مهارت‌های فکری، ادراک، احساس و قوه تخیل می‌باشد که از عوامل نوآوری می‌باشند (گالانس و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). در برخی کشورها از جمله آلمان که دارای عناصر آموزشی زیادی هستند؛ حوزه‌ی مهارت بهتر قابل درک است (دیبوسکی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵).

ج- صلاحیت‌های حوزه اخلاق و تخصص: ارزش‌های این حوزه در تمام آداب و رفتار انسان ضروری است. علاوه بر این، بُعد اخلاق حتی می‌تواند به تخصص نیز منجر گردد. به عبارتی نیروی کار با اخلاق، خود را موظف و متعهد به افزایش تخصص نیز می‌داند. چرا که پاسخگویی از عناصر اصلی تخصص نیز هست (مؤسسه مدیریت عمومی کشور مالزی، ۱۹۹۱، به نقل از جیلانی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). ضمن این که اخلاق، صرفاً به برخورد و معاشرت نیک و محدود نمی‌شود؛ چنان چه سلامت محیط کار و نگرش مثبت گروه نیز از اخلاق تأثیر می‌پذیرد (مهازانی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰).

د- صلاحیت‌های حوزه اجتماعی: این بُعد از صلاحیت‌ها، عمدتاً پاسخگویی در مقابل جامعه و روابط حسنه بین دانش‌آموزان، کارکنان آموزشی، همکاران و جامعه را شامل می‌گردد. این بُعد از صلاحیت‌ها باعث می‌شود مربیان و استادکاران عملکرد خود را در مقابل جامعه تشریح کنند و در رابطه با هر گونه انحرافی در مقابل مردم پاسخگو باشند؛ بنابراین صداقت، درست‌کاری، کاهش هزینه، بالا بردن بهره‌وری، نظم، انضباط و پایداری، از جمله

---

۱. Ishak

۲. Galanes

۳. Dybowski

۴. Jailoni

۵. Mahazani

پیش‌بینی صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس سخت‌کوشی و خود‌نظم‌دهی کارکنان □ ۲۳

ویژگی‌هایی هستند که به این بُعد از صلاحیت‌ها مربوط می‌شود (عبدالرحمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵) و باید مورد ارزیابی قرار گیرد.

ه- صلاحیت‌های حوزه کارآفرینی: اخیراً داشتن دانش و مهارت‌های مربوط به کارآفرینی، مدیریت و تصمیم‌گیری برای معلمان فنی و حرفه‌ای، ضروری شده است (رسلی<sup>۲</sup> و دیگران، ۲۰۰۷)؛ بنابراین معلمان فنی و حرفه‌ای باید دارای دانش و مهارت کارآفرینی باشند (چویکی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶).

یانگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) دوازده شایستگی مورد استفاده صنعت، در فرآیند مصاحبه برای انتصاب یا ارتقاء داوطلبان به مشاغل مدیریت را عبارت از خلق چشم‌انداز، شم کسب و کار و کارآفرینی، شنود مؤثر، تفکر یا اقدام استراتژیک، اعتمادسازی، نفوذ بر افراد، مدیریت تغییر، توسعه دیگران، تسهیم دانش، قضاوت و تصمیم‌گیری، جذب و مشتری‌گرایی و انعطاف‌پذیری و سازگاری می‌داند. در یک بررسی دیگر در آمریکا، اهم شایستگی‌های مدیران فعال در بخش مؤسسات مالی و بانکی عبارت از دانش کامپیوتر و صنعت، اخلاقیات و علاقه‌مندی، هوش و نوآوری، تصمیم‌گیری، رهبری، سرسختی/ پافشاری/ اصرار، ارتباطات، تیم‌سازی و همکاری و مدیریت تعارض بوده است. در گرنهام<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) مطالعه‌ای با عنوان «یک مدل جهانی شایستگی‌ها» مدل شایستگی را با مرور برخی مدل‌هایی چون مدل شایستگی‌های جهانی SHL، مدل شایستگی سازمان بهداشت جهانی (WHO) و مدل دانشگاه مرکزی میشیگان تدوین و معرفی نموده است. این مدل شایستگی، مشتمل بر صلاحیت‌های تخصصی شغلی و عملکردی<sup>۶</sup> شایستگی‌های توانمندساز<sup>۷</sup>، شایستگی‌های مدیریتی و رهبری<sup>۸</sup>، شایستگی‌های اخلاقی<sup>۹</sup> و شایستگی درک پیچیدگی‌های محیطی<sup>۱۰</sup> بوده است.

---

۱ Abdul Rahman

۲ Rosli

۳ Choukey

۴ Young

۵ Grenham

۶ Functional and Professional Specialisation Competency

۷ Enabling Competencies

۸ Leadership or Management Competencies

۹ Ethical Competencies

۱۰ Contextual Complexity Competencies

### خود نظم دهی

خود نظم دهی<sup>۱</sup>، یکی از مفاهیم شناختی - اجتماعی بندورا<sup>۲</sup> است. انسان از طریق دریافت مستقیم تقویت‌ها یا مشاهده‌ی سرمشق و الگوها یاد می‌گیرد که اهداف مناسبی برای خود تعیین کند. فرد با تحسین و تشویق یا سرزنش و انتقاد از خود، خویشتن را تقویت و یا تنبیه می‌کند؛ بنابراین، رفتار به خاطر نتایج آن حفظ می‌شود و صرفاً از طریق تقویت‌های بیرونی و محیطی کنترل و تنظیم نمی‌شود، بلکه افراد به خاطر رسیدن به معیارها و اهدافی که برای خود در نظر گرفته‌اند، خود را تقویت می‌کنند که این معیارها و اهداف، یک عامل انگیزشی برای اعمال و رفتار است و این فرآیند، تقویت خود<sup>۳</sup> نام دارد. رضایت افراد از پیشرفت‌های خود و نارضایتی آن‌ها از کوشش‌هایی با پیشرفت کم یا بدون پیشرفت به مثابه‌ی عامل انگیزشی عمل می‌کند. انسان از طریق این فرآیندها و مکانیسم‌های شناختی، طرح‌ها و هدف‌هایی برای زندگی آینده خود در نظر می‌گیرد (سلیمان‌نژاد، ۱۳۸۳).

### - راهبردهای نظم‌دهی

راهبردهای نظم‌دهی موجب انعطاف‌پذیری در رفتار یادگیرنده می‌شود و به او کمک می‌کند تا هر زمان که برایش ضرورت داشته باشد، روش و سبک یادگیری خود را تغییر دهد؛ به عبارت دیگر، راهبردهای شناختی غیرمؤثر خود را بشناسد و آن‌ها را با راهبردهای شناختی مؤثر جایگزین کند. راهبردهای نظم‌دهی با راهبردهای نظارت و ارزشیابی به طور هماهنگ عمل می‌کنند (مویس<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

وی این موضوع را با توضیح این قضیه روشن می‌سازد که یادگیرندگان، یادگیری و عملکرد خود را درمقابل اهدافشان نظارت می‌کنند؛ یعنی وقتی یادگیرنده از راه نظارت و ارزشیابی متوجه می‌شود که در یادگیری موفقیت لازم را به دست نمی‌آورد و این مشکل ناشی از سرعت کم یا زیاد مطالعه یا راهبردهای غیرمؤثر یادگیری است، بلافاصله سرعت خود را تعدیل می‌کند یا راهبردهای مؤثرتری را برمی‌گزیند؛ بنابراین، مهم‌ترین راهبردهای

---

<sup>۱</sup> Self-Regulated

<sup>۲</sup> Bandura, A.

<sup>۳</sup> Self-Regulatory

<sup>۴</sup> Muis



نظم‌دهی شامل تعدیل سرعت مطالعه و اصلاح یا تغییر راهبردهای شناختی است (ریچاردز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹).

### سخت‌کوشی

در سال‌های اخیر، توجه زیادی به سخت‌کوشی به‌عنوان عامل تعدیل‌کننده اثر استرس بر روی سلامتی شده است. بر اساس نظر کوباسا<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) اثرات سخت‌کوشی بر روی سلامت روانی به وسیله مکانیزم‌های ارزیابی و مقابله انتقال داده می‌شود. آنها خاطر نشان می‌کنند که با تمایل به دریافت بالقوه ریدادهای استرس‌زای زندگی به شیوه‌ای که کمتر تهدید کننده باشد، ارتباط دارد (حمید، ۱۳۸۹). کوباسا و مدی<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) سخت‌کوشی را به‌عنوان سازه‌ای شخصیتی متشکل از سه مؤلفه اصلی تعهد، کنترل و مبارزه طلبی معرفی کردند. افراد سخت‌کوش نسبت به آنچه انجام می‌دهند متعهدترند و خود را وقف هدف می‌کنند (تعهد)؛ آنها احساس می‌کنند که بر اوضاع مسلط‌اند و خودشان تعیین‌کننده‌اند (کنترل)؛ و تغییرات زندگی را چالش‌ها و فرصت‌هایی برای رشد و پیشرفت می‌دانند. نه محدودیت و تهدید (کوباسا، ۲۰۰۳). افرادی که در بازخورد تعهد قوی هستند، با در نظر گرفتن موقعیت پیش‌آمده به‌عنوان بهترین فرصت به جای کناره‌گیری با شرایط درگیر می‌شوند تا آن را به تجربه‌ای آموزنده و مهم تبدیل کنند. افرادی که در بازخورد تعهد قوی هستند، معتقدند که می‌توانند به جای این که تحت تأثیر شرایط پیرامون قرار گیرند، با تلاش خود موقعیت را تحت تأثیر قرار دهند. افرادی که در بازخورد مبارزه طلبی قوی هستند، بر این باورند که کامیابی ساده و راحت به دست نمی‌آید بلکه محصول رشد خردمندی است که از طریق تجربه‌های مثبت و منفی حاصل می‌شود.

مواجهه با حوادث استرس‌زای زندگی را تأیید کنند از سوی دیگر کاربرد اصول روان‌شناختی مثبت به طور فزاینده‌ای برای تأثیر بر افکار و رفتار افراد افزایش یافته است. تمرکز پژوهش‌های اخیر بر جنبه‌های مثبت روان‌شناختی در سازه‌هایی چون سرسختی، شادکامی و

---

<sup>۱</sup> Richards

<sup>۲</sup> Kabasa

<sup>۳</sup> Maddi

توانمندسازی بوده است. (ماتورا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). بررسی چنین سازه‌هایی به افزایش موقعیت افراد کمک می‌نماید.

سخت‌کوشی یک ویژگی شخصیتی بسیار و بارز و مهم می‌باشد که سهم بسزایی در شناخت انسان به‌عنوان موجودی مختار و ارزشمند داشته است. این ویژگی از انسان فردی کارآمد و توانا می‌سازد که می‌تواند حتی در بحرانی‌ترین شرایط و فشارزاترین موقعیت‌ها به مقابله‌ای منطقی و معقولانه و کارساز دست بزنند و کماکان روان و جسم خود را حفظ نمایند. سخت‌کوشی از جمله نظام باورهایی است که نقش بنیادی در کیفیت زندگی آدمی داشته و ایجاد تعادل بین ابعاد مختلف آن را به عهده دارد. در واقع سخت‌کوشی را یک انگیزشی و عامل درونی هدایت می‌کند و به همین جهت از ثبات و پایداری زیادی برخوردار می‌باشد. (مقدمی‌پور، ۱۳۹۵).

### پیشینه پژوهش

بیرامی و محمدی (۱۳۹۷)، به پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی بر اساس صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در شهرستان طارم پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین پیشرفت تحصیلی و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P > 0.1$  و  $r = 0.75$ ) همچنین بین پیشرفت تحصیلی و شایستگی‌های شناختی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P > 0.1$  و  $r = 0.68$ ). بین پیشرفت تحصیلی و شایستگی‌های عاطفی معلمان نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P > 0.1$  و  $r = 0.65$ ) بین پیشرفت تحصیلی و شایستگی‌های عاطفی معلمان نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P > 0.1$  و  $r = 0.74$ ). همچنین صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ( $P > 0.1$  و  $\beta = 0.56$ )، شایستگی‌های شناختی معلمان ( $P > 0.1$  و  $\beta = 0.47$ )، شایستگی‌های عاطفی معلمان ( $P > 0.1$  و  $\beta = 0.29$ ) و شایستگی‌های مهارتی معلمان با ( $P > 0.1$  و  $\beta = 0.55$ ) پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار پیشرفت تحصیلی هستند و سه متغیر جمعا ۶۱ درصد واریانس پیشرفت تحصیلی را پیش‌بینی کرده‌اند و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ی پیشرفت تحصیلی است. نتایج پژوهش شیرمحمدزاده، قاسم‌زاده علیشاهی،

کاظم‌زاده بیطالی (۱۳۹۷) با عنوان نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین صلاحیت‌های حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای به طور مستقیم باعث ارتقاء رضایت و تعهد شغلی و خود‌نظم‌دهی می‌شود. نتایج پژوهش ثمری، موسوی (۱۳۹۵) تحت عنوان رابطه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان نشان داد بین مهارت‌های کارآفرینی و مهارت‌های رهبری و مهارت‌های حرفه‌ای و توسعه فعالیت‌های تیمی رابطه معناداری وجود دارد هرچه این مهارت‌ها افزایش یابد موجب افزایش تعهد سازمانی و سخت‌کوشی در کارکنان می‌گردد. نتایج پژوهش حیات، عبداللهی، زین‌آبادی، آراسته (۱۳۹۴) با عنوان مطالعه‌ی کیفی نیازها و روش‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران نشان داد نیازهای صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران شامل ۵ مقوله کلی، مدیریت و رهبری سازمانی رهبری اخلاقی، مشارکت اجتماعی و تکنولوژی، خود‌نظم‌دهی می‌باشد. نتایج پژوهش فرزانه، پورکریمی، عزتی (۱۳۹۴) تحت عنوان بررسی رابطه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای با توانمندی روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای که شامل سه مؤلفه صلاحیت فکری و رفتاری و اخلاقی حرفه‌ای می‌شود در توانمندی و سخت‌کوشی دبیران سهم معناداری دارد. نتایج پژوهش اسلامی، محمد داودی (۱۳۹۳) با عنوان ارزیابی سطح صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد دل‌بستگی شغلی کارکنان نشان داد که مدیریت منابع انسانی، نقش بسیار مهمی بر افزایش یا کاهش تعهد و دل‌بستگی و سخت‌کوشی کارکنان سازمان دارد. نتایج پژوهش زعفریان و همکاران (۱۳۹۱) تحت عنوان مهارت‌آموزی دانشجویان فناوری و اطلاعات در بازار کار با رویکرد صلاحیت‌ها نشان داد صلاحیت‌های حرفه‌ای عبارتند از برنامه‌ریزی و سازماندهی، همکاری تیمی، کار با تکنولوژی، ایجاد روابط و همکاری حرفه‌ای، حل مسئله و تصمیم‌گیری، خود‌نظم‌دهی می‌باشد. نتایج پژوهش نیک رفتار (۱۳۹۰) تحت عنوان تأثیر صلاحیت‌های فردی و اجتماعی بر شخصیت کارآفرینانه مطالعه موردی: کارکنان بانک توسعه صادرات نشان داد صلاحیت‌های فردی (توانایی خودمدیریتی، توانایی خودآگاهی، توانایی خودانگیزشی) و صلاحیت‌های اجتماعی (آگاهی اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی) هر دو بر شخصیت کارآفرینانه کارکنان تأثیر معنی‌دار و مثبتی دارند اما تأثیر مهارت‌های اجتماعی بر روی شخصیت کارآفرینانه بسیار

بیشتر از توانایی خودآنگیزی است. نتایج پژوهش حمیدی‌زاده، براموند (۱۳۹۰) تحت عنوان طراحی و تبیین مدل توانمندسازی و صلاحیت‌های حرفه‌ای نشان داد که مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان و سخت‌کوشی با صلاحیت‌های حرفه‌ای ارتباط معناداری دارد.

کریپ و منفایر و وانستاپ<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در تحقیقاتش به این نتیجه دست یافت که اثربخشی شخصی، علمی و محیط کار خاص شرکت‌های صنعتی، طیف گسترده‌ای از حرفه، دانش فنی و مدیریتی و سخت‌کوشی در هر شغل می‌باشد. الیوواکمی و الانسروج (۲۰۱۴) در مطالعات خود به این نتایج رسیدند که بین خود‌نظم‌دهی و صلاحیت‌های حرفه‌ای با میزان اثربخشی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. تورس<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که صلاحیت‌های حرفه‌ای شامل، مهارت بین فردی، خود‌نظم‌دهی، خودمدیریتی، برنامه‌ریزی، مدیریت استعداد، مدیریت امور فرهنگی، مدیریت کسب و کار، اعتبار شخصی، مدیریت تغییر می‌باشد.

بنابراین، بر اساس آنچه که گفته شد، هدف پژوهش حاضر، آزمون فرضیه‌های زیر است:

#### **فرضیه‌های اصلی:**

- سخت‌کوشی و خود‌نظم‌دهی بر صلاحیت حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد.

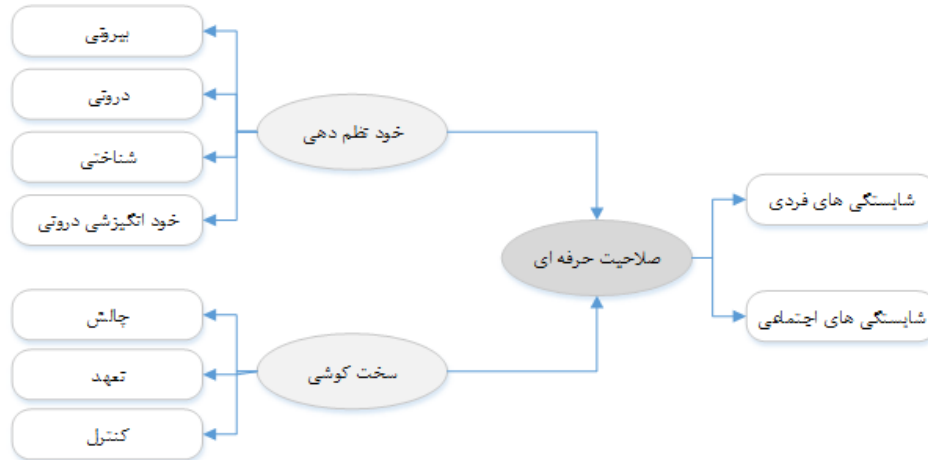
#### **فرضیه‌های فرعی:**

- (۱) سخت‌کوشی بر صلاحیت حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد.
  - (۲) خود‌نظم‌دهی بر صلاحیت حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد.
- در نهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است.

---

<sup>۱</sup> Crip & Mansfield

<sup>۲</sup> Torres



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به پیش‌بینی صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس سخت‌کوشی و خود نظم‌دهی کارکنان می‌پردازد، روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی و برحسب روش گردآوری داده توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان شرکت صنعتی سازه‌گستر سایپا در سال ۱۳۹۶ بودند که با توجه به نامحدود بودن آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای و با توجه به جدول مورگان و فرمول کوکران تعداد ۳۰۹ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. در این پژوهش برای گردآوری داده از پرسشنامه استفاده شد. برای سنجش صلاحیت حرفه‌ای از پرسشنامه بوریچ (۲۰۱۵)، خود نظم‌دهی پنتریچ (۲۰۱۶) و سخت‌کوشی کوباسا و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار lisrel استفاده شد. شایان ذکر است که هر دو پرسشنامه از نوع بسته پاسخ بوده و با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری می‌شود.

در این پژوهش به منظور محاسبه روایی از روایی محتوایی<sup>۱</sup> و سازه<sup>۲</sup> استفاده شد. روایی محتوایی قبل از توزیع پرسشنامه با استفاده از فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان (تعداد خبرگان بین ۸ تا ۱۲ نفر می‌باشد) شامل اعضای مصاحبه شونده و

<sup>۱</sup> Content Validity

<sup>۲</sup> Construct Validity

دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و... مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها نشان داد که همه سوال‌های پرسشنامه از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند. همچنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سوال‌ها بالای ۰/۶۲ به دست آمد هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت و ۱۲۰ سوال مربوط به پرسشنامه در میان نمونه آماری توزیع شد. برای بررسی روایی سازه نیز بعد از جمع‌آوری داده‌ها از نرم‌افزارهای مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد LISREL در دو قسمت روایی همگرا و واگرا استفاده شد.

روایی همگرا (تاییدی): یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگتر از ۲/۵۸ بود یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ همچنین ضرایب تمام بارهای عاملی بالای ۰/۷ بود. از طرفی میانگین واریانس استخراج شده همه مؤلفه‌ها بالای ۰/۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود.

روایی واگرا (تشخیصی): طبق آزمون فورنل و لارکر جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود. همچنین طبق آزمون بار عرضی<sup>۱</sup> یافته‌ها نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل می‌باشد. همچنین بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰/۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر می‌باشد.

در این پژوهش به‌منظور محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بهره گرفته شد. نتایج روایی و پایایی در جدول زیر قابل مشاهده است.

---

<sup>۱</sup> Cross Loadings

جدول ۱: محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار

	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	صلاحیت حرفه‌ای	خود نظم دهی	سخت‌کوشی
صلاحیت حرفه‌ای	۰/۸۱۴	۰/۸۳۷	۰/۵۰۸	۰/۴۵۴	۰/۳۱۸	۰/۷۱۳		
خود نظم‌دهی	۰/۸۶۲	۰/۸۸۵	۰/۶۱۱	۰/۳۶۷	۰/۰۹۱	۰/۴۰۹	۰/۷۸۱	
سخت‌کوشی	۰/۸۴۵	۰/۸۸۴	۰/۵۶۰	۰/۴۵۴	۰/۲۴۴	۰/۶۷۴	۰/۳۷۶	۰/۷۴۸

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و lisrel و در دو حوزه توصیفی و استنباطی (مدلسازی معادلات ساختاری) انجام شد.

### یافته‌های پژوهش

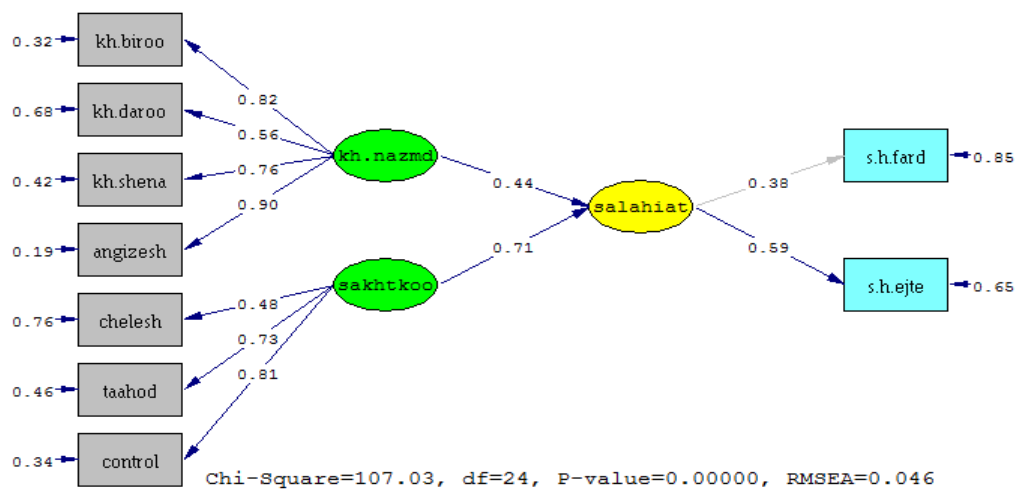
جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون معتبر کولموگروف\_ اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج نشان داد که سطح معناداری آزمون کلموگروف\_ اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰,۵ است لذا از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده خواهیم کرد. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از روش‌های آماری و آزمون‌های متفاوت با استفاده از نرم‌افزار spss۲۲ و lisrel استفاده گردید.

### نتایج آزمون بررسی کفایت داده‌ها

برای تحلیل عاملی از شاخص KMO استفاده می‌شود. براساس نتایج به دست آمده، شاخص KMO بزرگتر از ۰,۶ بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی می‌باشد. سطح معنی‌داری ۰,۰۰۰ برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی می‌باشد زیرا فرض یکه بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. کوچکتر از مقدار ۰,۵ بوده و فرض یکی بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود و نتیجه می‌شود که تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار متغیرها مناسب است.

نتایج	آزمون
۰,۷۴۷	ضریب کفایت نمونه‌گیری KMO
۲۵۴۶,۰۲۸	کای اسکوئر
۱۰۵	درجه آزادی
۰,۰۰۰	سطح معناداری

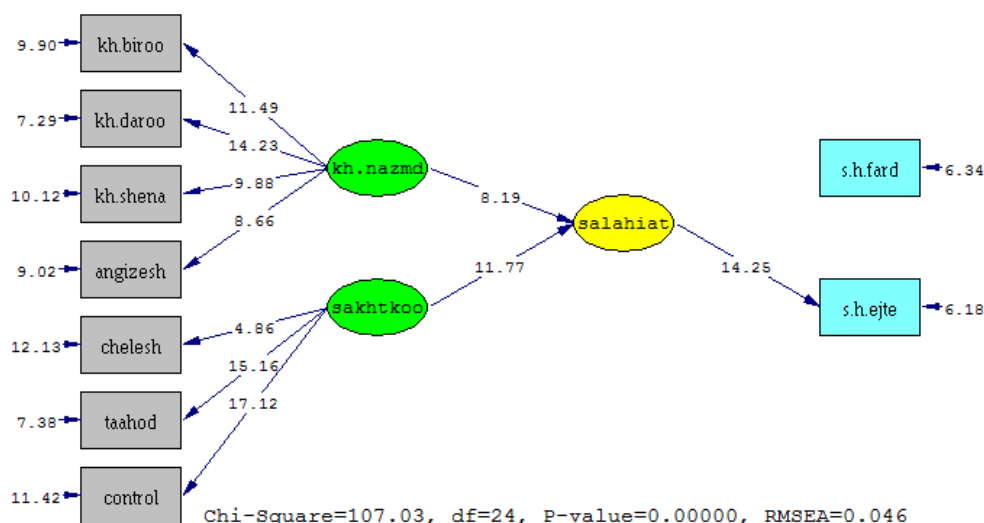
با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، در این بخش فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری به منظور بررسی روابط علی متغیرها مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت. در ادامه به بررسی هر یک از فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به منظور پیش‌بینی صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس سخت‌کوشی و خود نظم‌دهی کارکنان آورده شده است:



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



پیش‌بینی صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس سخت‌کوشی و خود‌نظم‌دهی کارکنان □ ۳۳



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل ۲ و ۳ به بررسی فرضیات پژوهش می‌پردازیم. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۲: نتایج آزمون مدل پژوهش

نتیجه فرضیه‌ها	t-value	ضرایب استاندارد شده	بررسی فرضیه‌ها	
پذیرش	۸/۱۹	۰/۴۴	تأثیر خود نظم دهی بر صلاحیت حرفه‌ای	۱
پذیرش	۱۱/۷۷	۰/۷۱	تأثیر سخت‌کوشی بر صلاحیت حرفه‌ای	۲

بر اساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر هریک از متغیرهای پژوهش را بین کارکنان شرکت صنعتی سازه‌گستر سایپا مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند.

### بررسی برازش مدل پژوهش

آنچه از محاسبات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هر چند مدل تدوین شده باعث شده‌است که تا حد زیادی از مقدار کای‌اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل

معنادار شدن مقدار کای دو مدل ( $P=0/000$ ) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می‌شود.

حال که شاخص‌های برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند که همه بارهای عاملی دارای معنادارند. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون مدل سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	$\chi^2$	۱۰۷/۰۳	بزرگتر از ۵ درصد
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۵	بزرگتر از ۹۰ درصد
نیکویی برازش	GFI	۰/۸۵	بزرگتر از ۸۰ درصد
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۵	بزرگتر از ۹۰ درصد
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۸۰	کمتر از ۸ درصد
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/df	۴/۴۵۹	بین ۱ تا ۵
نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	۰/۸۱	بزرگتر از ۸۰ درصد
شاخص نرم شده برازندگی	NFI	۰/۹۲	بزرگتر از ۹۰ درصد

### بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به پیش‌بینی صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس سخت‌کوشی و خود نظم دهی کارکنان پرداخت. در این تحقیق با توجه به تأثیر سخت‌کوشی و خود نظم دهی بر صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای، نتایج حاکی از این بود که با ۹۹ درصد اطمینان فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفتند.

همانطوری که مشاهده شد نتیجه فرضیه اول نشان داد که خود نظم دهی تأثیر معناداری بر صلاحیت حرفه‌ای کارکنان در سازمان سازه‌گستر سایپا داشته است. این نتیجه با نتیجه

تحقیقات شیرمحمدزاده، قاسم‌زاده علیشاهی، کاظم‌زاده بیطالی (۱۳۹۷)، زعفریان و همکاران (۱۳۹۱)، نیک رفتار (۱۳۹۰) و حیات، عبداللهی، زین‌آبادی، آراسته (۱۳۹۴) سنخیت دارد. خود‌نظم‌دهی اشاره به کنترل خود توسط کارکنان دارد. کارکنانی که مهارت‌های کارآفرینی دارند، به خودارزیابی می‌پردازند و نظارت دایم بر کار خویش دارند. این مهم منجر به بهبود شرایط کاری و یافتن نقاط قوت و ضعف کارکنان می‌شود. کارکنانی که مهارت‌های لازم را کسب می‌کنند می‌توانند بر کارهای خود نظم داده و خود را به خودکارآمدی نزدیک کنند. همچنین این افراد، با توجه به آگاهی که از ویژگی‌های درونی خود دارند، دارای کنترل درونی می‌شوند و قادر خواهند بود بر خود و اعمال خود نظارت داشته باشند. این افراد از ارزیابی‌هایی مانند خودارزیابی بسیار استفاده کرده و خود را مدام در معرض آزمون و ارزیابی قرار می‌دهند. ایشان برای ارتقای توانمندی‌های خود، بطور مستمر به فکر تنظیم فعالیتها هستند تا از منابع موجود حداکثر استفاده را ببرند.

همچنین، نتیجه فرضیه دوم نشان داد که سخت‌کوشی تأثیر معناداری بر صلاحیت حرفه‌ای کارکنان در سازمان سازه‌گستر سایپا داشته است. این نتیجه با نتیجه تحقیقات ثمری، موسوی (۱۳۹۵)، فرزانه، پورکریمی، عزتی (۱۳۹۴)، اسلامیه، محمد داودی (۱۳۹۳)، حمیدی‌زاده، براموند (۱۳۹۰) سنخیت دارد. سخت‌کوشی نیز می‌تواند به‌عنوان پیامدی برای کارکنان ماهر باشد. سخت‌کوشی، کارکنان را قادر می‌سازد تا در هر شرایطی از هدف خود دست بر ندارند و آرمان خود را همواره دنبال کنند و از هیچ کوششی دریغ نکنند. وقتی صحبت از صلاحیت حرفه‌ای می‌شود، منظور تأثیر گذاری بر مجموعه‌ای از شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت و نگرش است که به تناسب هر شغل یا حرفه تعیین و توسط کارکنان در فرآیندهای آموزشی و تجربی در محیط‌های آموزشی، کاری و جامعه کسب شده و تبدیل به رفتار حرفه‌ای می‌شود. هدف نظام صلاحیت حرفه‌ای در شرکت سازه‌گستر سایپا، ایجاد ارتباط بیشتر بین محیط‌های آموزشی و محیط کار، ارتقای کیفیت فرآیند سنجش و تعیین صلاحیت حرفه‌ای نیروی کار این شرکت و یا اعتباربخشی به تجارب فنی و حرفه‌ای کارکنان، افزایش توانایی کارفرمایان برای شناسایی و دسترسی به نیروی انسانی مناسب و همچنین کاهش هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی جدایی آموزش از محیط واقعی زندگی توسعه‌یافته است. باید توجه داشت که پشتکار و صبر در رسیدن به اهداف، یکی از

مهارت‌هایی است که کارکنان باید به آن مجهز شوند؛ بنابراین می‌توان گفت که این ویژگی در افراد کارآفرین بر سخت‌کوشی آنها می‌افزاید. با کسب مهارت‌های کارآفرینی، کارکنان می‌آموزند که برای رسیدن به تعالی و هدف نهایی خود، باید صبر داشت و سخت‌کوش بود. این سخت‌کوشی با بهبود صلاحیت در تمام زمینه‌های کاری همراه است و کارکنان را به سوی عملکردی متعادل سوق می‌دهد. سخت‌کوشی، ویژگی است که منجر به پیامدهای متعددی می‌شود. یکی از این مهارت‌ها، عملکرد بهتر و حس معناداری در شغل است. کارکنانی که مهارت کارآفرین را فرا می‌گیرند، با ویژگی سخت‌کوشی انس می‌گیرند و به تدریج کار خود را معنادار می‌دانند و مطمئن می‌شوند که کارشان دارای ارزش بوده و خود به‌عنوان فردی مهم برای سازمان تلقی می‌شوند. این حس، به آنها اعتماد به نفس و پشتکار بیشتر تا رسیدن به هدف را به ارمغان می‌آورد.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌گردد که برای نزدیک کردن اهداف فردی و سازمانی، در جلسات ماهیانه از کارکنان خواسته شود تا در مورد اهداف فردی خود صحبت کنند و پیشنهادات خود را در جهت رسیدن به اهداف ارائه دهند. از کارکنان خواسته شود تا بدون نوشتن نام خود، تمام موانعی که به نظرشان می‌رسد و به‌عنوان موانع پیشرفت کار هستند را بنویسند. میزان پیشرفت کارکنان در کار و انگیزه آنها مورد نظارت و پشتیبانی قرار گیرد. از کارکنان سخت‌کوش و با پشتکار تجلیل به عمل آید و به آنها تسهیلات داده شود. برای سخت‌کوش بارآوردن افراد تازه وارد، مسئولیت‌های سازمانی بیشتری به آنها داده شود. منابع محدود د ر اختیار کارکنان داده شود تا در شرایط سخت، میزان پشتکار و سخت‌کوشی آنها مورد سنجش قرار گیرد. در مورد انواع صلاحیت‌های حرفه‌ای با کارکنان گفت و گو شود. به آنها صلاحیت‌های شناختی، اخلاقی و عاطفی و عملکردی نشان داده شود. برای کارکنان، کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت گذاشته شود تا صلاحیت‌های حرفه‌ای خود را ارتقا دهند. همچنین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که متغیرهای تعدیلگر مثل سن، جنسیت و سابقه کار کارکنان را هم در مدل مدنظر قرار دهند. همچنین تأثیر هر کدام از مؤلفه‌ها را بر شایستگی فردی و اجتماعی به صورت جداگانه مورد بررسی قرار دهند.

## منابع

- اسلامیة، فاطمه، محمد داودی، امیرحسین (۱۳۹۳). ارزیابی صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد دلبستگی شغلی کارکنان، مقاله علمی پژوهشی، دوره ۷، شماره ۲۷، پاییز ۱۳۹۳، ص ۱۱۶-۱۰۳.
- انجمن مدیریت پروژه (۲۰۰۷). گزارش رسمی سازمان یونسکو. مجله راهبردهای آموزش دانشگاه بقیه ا... اعظم. چاپ پنجم.
- بیرامی، مجتبی؛ محمدی، سیدتقی. (۱۳۹۷). به پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی بر اساس صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در شهرستان طارم. کنفرانس ملی دستاوردهای نوین جهان در تعلیم و تربیت، روانشناسی، حقوق و مطالعات فرهنگی - اجتماعی در سال ۱۳۹۷.
- پزشکی راد، غلامرضا؛ نامدار، راضیه؛ چیذری، محمد؛ زمانی میاندشتی، ناصر (۱۳۸۹). بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای تحقیق مداری مورد نیاز ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲-۳، ص: ۴۱، ۳۱۲-۳۲۲.
- تصدیقی - محمدعلی (۱۳۸۵). موانع توسعه شایسته‌سالاری در اندیشه دینی و نحوه استفاده از منابع قدرت در بین مدیران شایسته و نالایق. مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌های تهران.
- ثمری، عیسی؛ موسوی، زهرا سادات (۱۳۹۵). رابطه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان، دومین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی با رویکرد بومی - اسلامی و با تأکید بر پژوهش‌های نوین - بهشهر - شرکت علمی - پژوهشی - باران اندیشه.
- حمید، نجمه (۱۳۸۹). رابطه سخت‌کوشی روان‌شناختی، رضایت از زندگی و امید با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دختر پیش‌دانشگاهی، فصل‌نامه روان‌شناسی کاربردی سال ۴ شماره ۴: ص ۱۰۱-۱۱۶.
- حاج کریمی. عباسعلی؛ رضائیان، علی، هدیزاده، اکرم؛ بنیادی نائینی، علی (۱۳۹۰). طراحی مدل شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی در ایران. چشم انداز مدیریت دولتی، ۸: ۴۳۰-۲۳.
- حیات، علی‌اصغر؛ عبداللهی، بیژن؛ زین‌آبادی، حسن؛ رضا؛ آراسته، حمیدرضا (۱۳۹۴). مطالعه‌ی کیفی نیازها و روش‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران، مجله‌ی مطالعات آموزش و یادگیری (مجله علوم اجتماعی و انسانی سابق) دوره هفتم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، ص ۴۳-۶۴.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا؛ براموند، سعید (۱۳۹۰). طراحی و تبیین مدل توانمندسازی و صلاحیت‌های حرفه‌ای، مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۱، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۰، ص ۶۳-۷۹.
- دریایی، عباسعلی، عزیزی، اکرم (۱۳۹۷). رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت‌های حرفه‌ای حسابرسان با کیفیت عملکرد حسابرسی، مجله علمی - پژوهشی (وزارت علوم)، دوره پنجم، شماره ۱، ص ۷۹-۹۹.

## ۳۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال دهم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۷

- زعفریان، رضا؛ مجاب، فرناز و شهریاری، ایلوش (۱۳۹۱). مهارت‌آموزی دانشجویان فناوری اطلاعات در بازار کار با رویکرد صلاحیت‌ها، خلاصه مقالات نخستین همایش مهارت‌آموزی و اشتغال در ایران، ص ۱۰۷، تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.
- سلیمان‌نژاد، اکبر (۱۳۸۳). مؤلفه‌های فراموش شده تعلیم و تربیت: تفکر انتقادی، منبع کنترل، خود نظم‌دهی، قم: نشر میرفتاح.
- شیرمحمدزاده، محسن؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاظم‌زاده بیطالی، مهدی (۱۳۹۷). نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین صلاحیت‌های حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، مجله ارگونومی، ۱۳۹۷، ۶ (۱).
- عوض اقباش، خدیجه (۱۳۹۳). طراحی مدل شایستگی آموزش و توسعه، برای مدیران و کارشناسان آموزش سازمان های تولیدی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- طاهری، شهنام (۱۳۹۲). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان ها، تهران: کوهسار.
- فرزانه، محمد؛ پورکریمی، جواد؛ عزتی، میترا (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای با توانمندی روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان. فصل‌نامه علمی - پژوهشی، در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، سال دوم، شماره هشتم، بهار ۹۴، ص ۸۸-۶۹.
- نیک رفتار، طیبه (۱۳۹۰). تاثیر صلاحیت‌های فردی و اجتماعی بر شخصیت کارآفرینانه مطالعه موردی کارکنان بانک توسعه صادرات)مجاه توسعه کارآفرینی سال چهارم، شماره ۱۴، ص ۱۲۵-۱۴۳.
- Abdul Rahman, H & Gurdev singh Buletin. I. (۲۰۰۵). "Akauntabiliti social Dalam Perkhidmatan: Bultin INTAN, Jilid ۶ Bil. ۱/۲۰۰۵
- Bogren, M., Rosengren, J., Erlandsson, K., & Berg, M. (۲۰۱۹). Build professional competence and Equip with strategies to empower midwifery students—An interview study evaluating a simulation-based learning course for midwifery educators in Bangladesh. Nurse education in practice, ۳۵, ۲۷-۳۱.
- Cochran, G. R., B. S., M. S. (۲۰۰۹). Ohi state university Extention competency study: Developing competency model for a ۲۱<sup>st</sup> century Extention organization. Dissertation for Degree of Doctor of philosophy in the Graduate school of the Ohio state university.
- Chen, A.S.Y., bian, m.D. Hom, Y.M. (۲۰۱۰). Taiwan HRD. & Practition of the ASTDWLP competency model. Internal journal of training and development, ۹(۱), ۲۱- ۳۲
- Choukey. R.G. (۲۰۰۶). "Training for the Trainers Towards-Continuous Development in Human Resources."Paper Presented in International conference on Techical and Vacational Education and Training ۲۰۰۶. Quality in TVET: Issues and Challenges towards Human Capital Development ۲۰-۲۱ August ۲۰۰۶. Johor Bharu. Johor. Malaysia

- Cripe. E. J., Mans Field, R. S. (۲۰۱۴). The Value-Added Employee: ۳۱ skills to make yourself Irresistible to any company. USA: Butter Worth-Hein Mann
- Dybowski, G. (۲۰۰۵). "Methodology for developing and implementing vocational education and Training standards national case study: Germany." Federal Institute for Vocational Training (BIBB): Germany.
- Erasmus, B., Loedolff, V.P., Hammann. M.F. (۲۰۱۰). Competencies for human resource development Practitioners. International Business & Economic Research Journal (IBER), ۹(۸).
- Galvazi, p. (۲۰۱۱). Principals' perceptions of their own professional Development. Presented to the faculty of the Graduate school of the University of Texas as austin, in partial fulfillment of requirement FO degree of doctor of education.
- Galanes. G.J., Adams. K., and Brillhart. J.K. (۲۰۰۴). "Effective Group Discussion the ory and Practice." ۱۱ Th. Ed. New York: MCGraw –Hill Compaines,
- Granham, Gerry (۲۰۱۷). Professional Diploma in Banking ۲۰۱۶/۲۰۱۷ (learning to charter Banker). The Insitute of Banking. Www. iob. le/Post grad
- Ilinska, L. Platonova, M., & Smironva. T. (۲۰۱۶). Metaphorical Competence in Professional Communication. Procediasocial and Behavioral sciences, ۲۳۶, ۲۵۴-۲۵۹
- Ishak, Izlin Zuriani. (۲۰۰۲). "Kualiti Pensyarah Polite knik Lepasan sarjana Pendidkan kolej universiti Teknologi Tup Hussien onn Kui TTHO": Projek sarjana Teknik dan Vokasional. KuTTTHO.
- Jailoni. Md YUNOS: (۲۰۱۰). "Transnational standards Design Frame work For TVET Teacher Training Program." University. Tun Hussein on Malavsia.
- Kabasa, S.C. (۲۰۰۳) Stress ful life events. Personality and health. Aninguiryin. To hardiness. Journal of personality and Psychology ۳۶, ۱-۱۱
- Kobasa, S.C, Maddi, S, R, Kahn, S. (۲۰۱۴). Hardiness and health: A Prespective study. Journal of Personality and social Psychology ۴۲: ۱۶۸-۱۷۷
- Mahazani Ali. Noraini Kaprawi & Wahid. R. (۲۰۱۰). "Development of New Empirical Based Competency profile for Malaysion vocational Education and Training Instructors". Proceedings of the ۱st UPI International Coferece on Technical and Vocational Education and Training Bandung. Indonesia. ۱۰-۱۱ Norember ۲۰۱۰
- Muis, K. R., Chevrier, M., & Singh, C. A. (۲۰۱۸). The role of epistemic emotions in personal epistemology and self-regulated learning. Educational Psychologist, ۵۳(۳), ۱۶۵-۱۸۴.
- Matura. J.M. Christina R.Fleck & AndrzejKozikowski (۲۰۱۳). Positive Psychology at work: Aconceptual review, state- of practice assessment, and An ook ahead.The Journal of positive psychology: Dedicate of fartheing research and promoting good Practice ۸:۲, ۱۵۳-۱۶۴.
- Redish, Edward, F & Smith, Karl, A. (۲۰۰۸). Looking beyond content. Skill Development for Engineers. Journal of Engineering Education, ۹۷ (۳), ۲۹۵-۳۰۷.
- Rosli Mahmood. Lily Julienti Abu Bakar, Mahmud yusop Mohd jani, Muhammad Shuki Bakar.Norita Deraman, Norbia Zakaria, syahrina Abdullah, Rosli Mohd saad dan Azrain Vasyrah Mustapa. (۲۰۰۷). "Prinsip. Prin sip Asas Keusahawanan"Thomson: Singapore.

- Richards, J. (۲۰۱۹). Positioning Teacher Candidates as Self-Regulated, Critically Thinking Learners and Teachers in an Elementary Writing Course with a Tutoring Component. In Handbook of Research on Critical Thinking Strategies in Pre-Service Learning Environments (pp. ۲۳۶-۲۴۹). IGI Global.
- Saghir, C. (۲۰۱۲). A Needs Assessment of knowledge, Skills, And Values for Urban Planning Professionals Based on Competencies set forth By Professional Planning organizations (Doctoral Dissertation). Wayne state University Detroit Michigan. Retrieved from [http://digitalcommons.wayne.edu/oa\\_dissertations/](http://digitalcommons.wayne.edu/oa_dissertations/) ۶۱۷
- Scheer, S.D., Cochran, G.R., Harder, A., & Place, N.T. (۲۰۱۱) Competency Modeling in Extension Education: Integrating and Academic Model., Journal of Agricultural Education, ۵۲(۳), ۶۴-۷۴.
- Seibert, K.W., Hall, D.T., & Kram, K.E. (۱۹۹۵). Strengthening the weak link in strategic executive development: Integrating individual development and global business strategy Human Resource Management, ۳۴(۴), ۵۴۹-۵۶۷.
- Torres Jr, C.R. (۲۰۱۲). Examining Competencies for the Human Resources for the Human Resources professional within Idaho state Government.
- Yang, B; Wu, Bshu, R and Yang, M. (۲۰۰۸). On establishing the core competency identifying Model. A value-activity and Process oriented approach. Industrial Management Data Systems & ABI/INFORM Global