

بررسی تأثیر اجرای ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها بر عزت نفس، استرس و  
انگیزش شغلی کارگران شرکت ایران خودرو

*Psychological effects of skills assessment on workers of Tehran Iran Khodro Company*

Afshin Robati  
Professor Annick Durand-Delvigne  
Professor Francis Danvers

افشین رباطی (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکتری روانشناسی کار و سازمان دانشگاه لیل فرانسه، مربی  
دانشگاه آزاد کرج

آنیک دوران - دلوین

استاد روانشناسی اجتماعی کار و سازمان دانشگاه لیل فرانسه

فرانسیس دانورس

استاد روانشناسی تربیتی دانشگاه لیل فرانسه

چکیده

**مقدمه:** پژوهش حاضر با هدف اجرای برنامه ترازنامه صلاحیت‌ها و اثر آن بر عزت نفس، انگیزش و مدیریت استرس شغلی در کارگران ایران خودرو انجام شد. این

**روش پژوهشی:** این پژوهش با طرح نیمه آزمایشی همراه با پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل در فاصله شش ماه انجام گردید، که ۶۲ نفر از کارگران خط مونتاژ کارخانه ی ایران خودرو به صورت تصادفی برای نمونه‌گیری انتخاب شدند.

**یافته‌ها و نتیجه گیری:** نتایج حاصل از اجرای آن بیانگر افزایش معنی‌دار عزت نفس کارگران در هر ۴ مقیاس آن شده است ( $p < 0.01$ ). و در بعد انگیزشی تفاوت معنی‌داری در پس‌آزمون وجود داشت. ( $P < 0.01$ ) اما در بعد استرس شغلی در ۵ از ۶ خرده مقیاس، کارگران خط مونتاژ به شکل معنی‌داری ( $P < 0.01$ ) استرس‌هایشان کاهش پیدا کرده است. بنابراین می‌تواند نقش موثری در رضایت و بهزیستی شغلی افراد داشته باشد.

**واژه‌های کلیدی:** ترازنامه صلاحیت‌ها، عزت نفس، استرس شغلی، انگیزش

**Abstract:**

**Introduction:** The purpose of this research is the application of skills assessment program and its effects on self-esteem, motivation and stress management at work among workers of the assembly line of Tehran Iran Khodro Company (IKCO). **Research Method:** This research was performed with the quasi-experimental method with pre-exam and post-exam with control group within 6 months and 62 assembly line workers of Iran Khodro. Factory were elected by random for sampling. **Findings:** Results of its execution demonstrate significant increase in workers self-esteem in every 4 scales. ( $p < 0,01$ ) and in motivational viewpoint there is significant differences in post-exam. ( $p < 0,01$ ) but in job stress viewpoint stress of assembly line workers was decreased significantly in 5 out of 6 subscale. ( $p < 0,01$ ). **Conclusion:** Based on findings of this research it can be said that execution of competence balance sheet program on workers of Tehran Iran Khodro Company result in an increase in workers self-esteem and motivation and job stress management correction and it plays effective role in their job satisfaction and welfare.

**Keywords:** Skills assessment, Self-esteem, Job stress and Motivation.

## مقدمه

تحولات به وجود آمده حاصل از جهانی شدن بازار کار در اواخر قرن بیستم منجر به تغییراتی در سازمان‌ها و شرکت‌ها شده است. در واقع در حالی که دسترسی به عرضه آسان شده و رقابت بین سازمان‌ها افزایش یافته، مفهوم همکاری بین کارگران و کارفرمایان نیز توسعه یافته است.

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است. کار قسمت اصلی زندگی انسان و منشأ برآورده شدن حس کمال‌گرایی، خلاقیت و احساس رضایت در فرد است (اتحادیه ارتباط کارگران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). از یک سو کار جایگاهی پر از استرس و تنش برای فرد ایجاد می‌کند و از سوی دیگر موجب شکوفایی فرد می‌شود. این دوگانگی باعث می‌شود در مورد جایگاه فرد در سازمان تجدید نظر کنیم و روش‌های مشاهده و مداخله روانشناسی در سازمان‌ها را نیز مرور نماییم.

در سازمان از یک سو کارگران به دنبال شرایط بهتر کاری و پست‌های بالاتراند و از سوی دیگر کارفرمایان به دنبال کیفیت و کمیت بیشتر، به منظور رشد و توسعه‌ی سازمانی در بازار جهانی می‌باشند. برقراری تفاهم بین این دو قطب سازمانی به شکل از بین بردن شرایط کاری مخرب مانند شرایط استرس‌زا و همچنین ارائه‌ی کار بهتر ایجاد شده است. برنامه‌ی ترازنامه صلاحیت‌ها نیز به عنوان ابزاری که شناخت بهتری از خود شخص را مهیا می‌سازد جهت آموزش و راهنمایی شاغلین برای جهت‌گیری شغلی از دهه‌ی ۸۰ معرفی شده است و تأثیرات روانشناختی مفیدی را برای کارکنان فرانسوی ایجاد کرده است، در واقع فرد با مدیریت بهتر خود در مورد رویدادهای شخصی و شغلی به واسطه‌ی آموزش و یا جدای از آن، به تصمیم‌گیری مصمم‌تر می‌پردازد. در فرانسه این ابزار در یک ربع قرن به منظور پاسخگویی به انتظارات دو قطب اصلی سازمان یعنی مدیران و کارمندان تکامل یافته است. ترازنامه صلاحیت‌ها یک برنامه تدوین شده رسمی و قانونی است، که ابتدا در کشور فرانسه (قانون سی و یک دسامبر ۱۹۹۱) اجرا شد. این ترازنامه در دسترس تمامی شاغلین با سابقه بیش از پنج سال و افرادی که جویندگی کار هستند، قرار می‌گیرد. ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها یک برنامه‌ی آموزشی - شغلی و حرفه‌ای است، که امکان پیشرفت و تغییر را برای کارگران ایجاد می‌کند. در واقع ترازنامه صلاحیت‌ها زمانی استفاده می‌شود، که فرد نیاز به جمع‌بندی صلاحیت‌های شغلی و شخصی خود را احساس می‌کند، تا به یک پروژه‌ی شخصی، شغلی و یا آموزشی منجر شود. همچنین نیازمند گسترش شناخت‌های شغلی و تمرکز بر تصمیم‌گیری در مورد جایگیری جدید در سازمان و مسئولیت‌های شغلی می‌باشد، تا بتواند با استفاده از ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها مسیر آینده‌ی شغلی خود را همراه با مشاور طی کند. به این ترتیب افراد می‌توانند جهت‌سازگاری با شغل یا تصمیم‌گیری در مورد جایگاه‌های پیش‌رو و یا تغییر شغل از ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها استفاده کنند. (لوموان، ۲۰۰۲)

در باب مفهوم صلاحیت‌ها می‌توان گفت که این واژه در واقع از حقوق وارد اصطلاحات مدیریت منابع انسانی شده است. کلود لوموان (۱۹۹۷) یکی از محققان ترازنامه صلاحیت‌ها، مفهوم صلاحیت را جایگزین اصطلاحاتی نظیر استعداد، توانایی، ظرفیت و قابلیت نموده است. وی علاوه بر اصطلاحات فوق، واژه‌های دیگری نظیر انگیزش، بسیج نیروهای درونی، تعهد و روحیه همکاری را نیز در مفهوم صلاحیت‌ها جای داده است. از دیدگاه لوبوترف<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) "صلاحیت" به معنای دانش و توانایی بسیج کردن مجموعه‌ای از منابع درون روانی شخص و محیط به منظور، مدیریت موقعیت‌های شغلی برای دستیابی به نتیجه مورد نظر و افزایش رضایتمندی سازمان می‌باشد. بنابراین ترازنامه صلاحیت‌ها به شناخت صلاحیت‌ها به معنی، دانش (که از طریق مدارک تحصیلی و اطلاعات

<sup>۳</sup>-communication worker association

<sup>۴</sup>-Le Boterf (2010)

عمومی کسب می‌شود). دانش انجام دادن (یعنی تمامی تجربیات شغلی) دانش بودن (نگرش و رفتارهای فرد) می‌پردازد و در کنار آن استعدادها، توانایی‌ها، مهارت‌ها و عوامل انگیزشی و بی تفاوتی، علائق، باورها و نیروهای بازدارنده‌ی عمل را بررسی می‌کند.

### شرایط اجرای ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها به ترتیب زیر است.

این برنامه کاملاً داوطلبانه صورت می‌گیرد، در واقع ترازنامه صلاحیت‌ها یک تلاش خودانگیخته‌ی شخصی به منظور بررسی مسیر شغلی است و متوجه انگیزه‌ها، انتظارات و اهداف شخص می‌باشد. در این اقدام تمامی مراحل انفرادی، شخصی و محرمانه بوده و به شکل یک کارنامه فقط به خود شخص تحویل می‌گردد (لوموان، ۲۰۰۲).

طول زمان اجرای آن حداکثر ۲۴ ساعت در طول هشت هفته است.

بر روی دو نوع داوطلب (جویندگان کار و شاغلینی که با بیش از پنج سال سابقه شغلی، حداقل یک سال در شغل فعلی خود فعالیت دارند) انجام می‌شود. این دوره به منظور آمادگی برای تغییراتی شامل افزایش اعتماد به نفس، ایجاد یک تصویر مطلوب از خود و همچنین شناخت جامعی نسبت به توانمندی‌های افراد اجرا می‌شود، تا باعث ایمن شدن مسیر شغلی و ارتقای شغلی و افزایش قدرت تصمیم‌گیری افراد به منظور ارتقا در شغل کنونی و یا تغییر شغل آن‌ها گردد.

هزینه‌های مرتبط به انفرادی که در جستجوی شغل هستند، به عهده‌ی دولت و برای شاغلین به عهده‌ی سازمان‌های مسئول می‌باشد.

ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها شامل سه مرحله می‌باشد. (لوموان، ۲۰۰۲)

۱-۵- مرحله پذیرش و ارائه اطلاعات درباره روش اقدام

الف: محرمانه بودن، اعتماد و اطمینان دادن

ب: تجزیه و تحلیل درخواست با مصاحبه شخصی

ج: تعیین اهداف و روش‌ها

۲-۵- جمع‌آوری اطلاعات درباره‌ی خود

الف: شناسایی منافع، توانایی‌ها، صلاحیت‌ها

ب: روش‌های انتخاب یا تبادل نظر بنا به پرسش

۳-۵- جمع‌بندی و تهیه و تدوین یک برنامه‌ی مشخص و دقیق

الف: دسترسی به اطلاعات جمع‌آوری شده و بازتاب بر روی خود

ب: ارائه‌ی یک کارنامه‌ی نهایی از صلاحیت‌های افراد

ج: بازبینی و بررسی تصویب ترازنامه

این مراحل امکان ارزیابی و جمع‌بندی روی شخص، سازماندهی بهتر اولویت‌های شغلی، استفاده از نکات مثبت به عنوان ابزاری جهت ریزنی‌های شغلی و آموزشی، مدیریت بهتر شخصی و منابع شغلی و دادن انگیزش مجدد به فرد با آگاهی از امکانات خود به منظور بهبود یافتن در کار و انتخاب مسیر شغلی را موجب می‌شود. اجرای ترازنامه صلاحیت‌ها به صورت جداگانه هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها مفید می‌باشد. وبه عنوان راهبردی که دو سوی طیف سازمان را مد نظر قرار می‌دهد از اهمیت بسزایی برخوردار است. از فواید اجرای ترازنامه صلاحیت‌ها برای افراد می‌توان به این نکات اشاره کرد که، اولاً این برنامه برای تمام کسانی که تمایل دارند به تحلیل استعدادها و صلاحیت‌های شغلی و شخصی و انگیزشی خود بپردازند امکان اداره‌ی منابع شخصی و انتخاب مسیر شغلی مناسب را ایجاد می‌کند. ثانیاً امکان استفاده از تجربیات خود برای ساخت مسیر شغلی و قبول نکات ضعف و قوت برای تصحیح یا تقویت عملکرد شخص را موجب می‌شود. ثالثاً به ایجاد نظم درونی و خودکارآمدی و ایجاد تعهد به اهدافی که همچنان مورد تأیید اشخاص

هستند منجر می‌شود همچنین برای عملکردهای آتی مشارکت و پشتکار بیشتر افراد را جلب می‌نماید. و بالاخره با نشان دادن سطوح واقعی عملکرد کارکنان هزینه‌های سازمانی را کاهش داده و با شناخت بهتر کارکنان (صلاحیت، توانایی، قابلیت) جهت استفاده ی آن به عنوان یک ابزار راهبردی برای آینده ی مدیریت منابع انسانی در ابعاد آموزشی یا استخدام‌های درونی امکان کشف سطوح واقعی عملکرد، کم شدن اثر خطا در ارزیابی‌های آینده ی سازمان و ایجاد ارتباط بهتر با بالادستان را ایجاد کرده و با آگاهی مدیران از خواسته‌های پرسنل قبل از بروز بحران به پیشگیری از بروز خطرات احتمالی برای سازمان می‌پردازد. همچنین امکان تحلیل صلاحیت‌های فرد جهت بهبود مدیریت پیش بینی کننده و ردیابی کمبودها و نیازهای آینده را موجب می‌شود، تا از آنها جهت جابه جایی و جایگزینی پرسنل استفاده شود. و نیز راهبردی اقتصادی، با ارزش گذاشتن به منابع انسانی توسط شناخت صلاحیت‌ها، در ارائه ی تصویر سازمانی جهت رقابت با دیگر سازمان‌ها محسوب می‌شود. این برنامه، در کل تعهد پرسنل را افزایش داده و باعث اطلاع از صلاحیت‌های اکتسابی آنها می‌شود تا بتوانند آینده ای با مسیر شغلی آشکار و ایمنی برای خود طرح ریزی کنند. بنابراین پروژه ی شغلی در اصل تبدیل به برهانی فردی جهت مشارکت می‌شود.

ترازنامه صلاحیت‌ها به عنوان ابزاری جهت مداخله در تحقیقات زیادی مورد مطالعه قرار گرفته است مانند تحقیقات فریو<sup>۵</sup> و کریون<sup>۶</sup> (۱۹۹۸) که به اثرات مثبت ترازنامه صلاحیت‌ها روی آموزش و انتخاب شغل اشاره می‌کنند. گودرون<sup>۷</sup>، برنود<sup>۸</sup> و لوموان (۲۰۰۱) پیشرفت‌های روان شناختی در زمینه تحرک و انرژی، عزت نفس، خودشناسی و قابلیت تشکیل پروژه ی شخصی و شغلی را نیز از نتایج مثبت ترازنامه صلاحیت‌ها می‌دانند. در راستای تحقیقات کریون و فریو (۱۹۹۸) و لوموان (۲۰۰۲) ترازنامه ی صلاحیت‌ها باعث افزایش عزت نفس شرکت کنندگان می‌شود. همچنین گودرون و برنود (۲۰۰۱) به نقل از لوموان (۲۰۰۹) نشان داده‌اند که در یک مطالعه ی آزمایشی ترازنامه ی صلاحیت‌ها باعث تقویت عزت نفس شرکت کنندگان شده است. این پژوهشگران در یک بررسی طولی با ۱۵۸ آزمودنی و گروه کنترل که شامل ۸۰ نفر بوده است نشان داده اند که اثرات فردی ترازنامه بر خودشناسی، عزت نفس و خود توجهی کاملاً معنادار بوده است. نتایج حاصل از بررسی ترازنامه ی صلاحیت‌ها بر استرس شغلی نشان داده است که افراد شرکت کننده در برنامه ی ترازنامه ی صلاحیت‌ها از دو نوع سازش با مشکلات استفاده می‌کردند. که شامل دو روش هیجان مدار و مساله مدار بوده است (لوموان، ۲۰۰۲).

همان طور که بیان شد، با توجه به ظرفیت‌های بالای روانشناختی ترازنامه ی صلاحیت‌ها می‌توان گفت، این برنامه ابزاری است که امکان جمع بندی صلاحیت‌ها و استعدادهای شغلی را ایجاد می‌کند تا فرد بتواند راهبردهایی را به منظور تغییر فعالیت‌های شخصی و شغلی خود ارائه دهد و مسیر شغلی روشن تری را ترسیم نماید.

لذا در پژوهش حاضر می‌کوشیم، به این سوال پاسخ دهیم که، آیا ممکن است مدل فرانسوی مرتبط با ترازنامه صلاحیت‌ها را در شرایط اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی ایران جای داد و به همان نتایج روانشناختی در ابعاد مدیریت استرس، افزایش عزت نفس و انگیزش دسترسی پیدا کرد؟

<sup>۵</sup> - Ferrieux

<sup>۶</sup> - Carayon

<sup>۷</sup> - Gaudron

<sup>۸</sup> - Bernaud

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل است. که در سه مرحله پیش آزمون، مداخله، پس آزمون اجرا گردید. کل مراحل مداخله که شامل سه مرحله‌ی ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها بوده است طی ده ساعت در شش جلسه بر روی کارگران خط مونتاژ ایران خودرو اجرا شد.

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری:

جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارگران مونتاژ خط یک کارخانه ایران خودرو تهران تشکیل می‌دهند. نمونه مورد مطالعه ۶۲ نفر بوده‌اند که به صورت تصادفی انتخاب و در دو گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند (۳۲ نفر گروه آزمایش و ۳۰ نفر گروه کنترل). نمونه‌ی مورد نظر به صورت داوطلبانه پس از جلسات اطلاع‌رسانی در مورد ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها، نتایج و اثرات و نحوه‌ی اجرای آن، داوطلب شدند.

داده‌های مربوط به جداول ۱- و ۲- شامل اطلاعات جمعیت شناختی نمونه‌ی مورد مطالعه به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی واحدهای مورد پژوهش

گروه‌ها	متغیر	میانگین	انحراف معیار
آزمایش	سن	۳۱/۳۳	۳۹/۳
	سابقه‌ی شغلی	۸۱/۱۰	۶۱/۲
کنترل	سن	۲۳/۳۲	۳۸/۳
	سابقه‌ی شغلی	۲۷/۹	۱۳/۳

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی واحدهای مورد پژوهش برای سطح تحصیلات

گروه‌ها	سطح فراوانی	فراوانی درصدی	درصد فراوانی تراکمی
آزمایش	دیپلم	۲۷	۸۴/۴
	فوق دیپلم	۵	۱۰۰
کنترل	دیپلم	۲۹	۹۶/۷
	فوق دیپلم	۱	۳/۳

### ابزار استفاده شده در پیش و پس آزمون:

برای اندازه‌گیری و سنجش متغیرهای روانشناختی از پرسشنامه‌های زیراستفاده شد:

### پرسشنامه عزت نفس کوپر اسمیت<sup>۹</sup> (۱۹۷۶)

این پرسشنامه دارای ۵۸ گویه بلی/ خیراست که ۸ سوال آن دروغ سنج می‌باشد و ۵۰ سوال برای سنجش عزت نفس در چهار زمینه (عزت نفس کلی-۲۶ سوال)، (عزت نفس اجتماعی- ۸ سوال)، (عزت نفس خانوادگی- ۸ سوال) و (عزت نفس شغلی- ۸ سوال) تدوین شده است.

برومند (۱۳۸۰) ضریب پایایی پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرده است. همچنین در پژوهش آقاداتاشی (۱۳۸۴) ضریب پایایی آن ۰/۹۶ گزارش شده است (برومند، ۱۳۸۰؛ آقاداتاشی، ۱۳۸۴).

هم‌چنین ادموندسون و همکاران (۲۰۰۶)<sup>۱۰</sup> ضریب همسانی درونی ۰/۸۶ تا ۰/۹۰ را برای آزمون عزت نفس کوپر اسمیت گزارش کرده‌اند (برومند، ۱۳۸۰).

<sup>۹</sup> - Cooper smith

<sup>۱۰</sup> - Edmondson , J.

**پرسشنامه انگیزش شغلی:**

این پرسشنامه از آزمون برادلی رایت<sup>۱۱</sup> اقتباس شده است و در تحقیقات شرکت نفت مورد استفاده قرار گرفته است اما در این پژوهش در پیش آزمون (بآلفای کرونباخ ۰/۴۳۶) و در پس آزمون (بآلفای کرونباخ ۰/۵۰۴) روایی و اعتبار آن، به دلیل منطبق نبودن سوالات با محیط کار تایید نگردید.

این پرسشنامه دارای ۶ سوال می‌باشد که به دو قسم به آن‌ها پاسخ داده خواهد شد. قسمت اول ۳ سوال شش جوابی از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم است و دوم ۳ سوال با طیف لیکرت پنج قسمتی است.

**پرسشنامه استرس شغلی اسپو<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۷)**

این پرسشنامه برای اولین بار توسط اسپو و همکاران (۱۹۸۷) مورد استفاده قرار گرفت و شامل شش مقیاس: ۱- بارکاری نقش، ۲- بی‌کفایتی نقش، ۳- دوگانگی نقش، ۴- محدوده نقش، ۵- مسئولیت و ۶- محیط فیزیکی است. تعداد سوالات آن ۶۰ گویه با طیف لیکرت پنج قسمتی است.

این پرسشنامه در داخل و خارج کشور به کرات توسط پژوهشگران مختلف مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن (بآلفای کرونباخ ۰/۸۹) تأیید گردیده است (خاقانی زاده و همکاران، ۱۳۸۶).

**بررسی آماری داده‌های پژوهش:**

برای تحلیل داده‌های پژوهش از شاخص‌ها و روش‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و هم چنین از روش‌های آمار استنباطی تحلیل کوواریانس تک متغیری (ANCOVA) و تحلیل کوواریانس چند متغیری (MANCOVA) استفاده شده و داده‌ها پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزار spss 16 مورد بررسی قرار گرفتند.

**یافته‌های پژوهش:**

جدول شماره (۳) جهت بررسی اثر گذاری ترازنامه صلاحیت‌ها بر عزت نفس را نشان می‌دهد.

**جدول ۳- نتایج تحلیل کوواریانس عزت نفس و مؤلفه‌های آن**

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مجموع ضریب F	سطح معناداری
عزت نفس کلی	۲۱۲/۹۹	۱	۲۱۲/۹۹	۱۹/۴۵	P<۰/۰۱
عزت نفس خانوادگی	۱۹/۶۹	۱	۱۹/۶۹	۱۷/۶۹	P<۰/۰۱
عزت نفس اجتماعی	۱۳/۱۳	۱	۱۳/۱۳	۴۳/۲۲	P<۰/۰۱
عزت نفس شغلی	۲۲/۴۳	۱	۲۲/۴۳	۲۱/۸۷	P<۰/۰۱
عزت نفس کل	۷۵۰/۲۹	۱	۷۵۰/۲۹	۲۷/۶۸	P<۰/۰۱

جدول ۴- نشان دهنده ی اثر گذاری ترازنامه صلاحیت‌ها بر انگیزش می‌باشد.

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	ضریب F	سطح معناداری
پیش آزمون	۰/۰۸	۱	۰/۰۸	۰/۰۶	P>۰/۰۵
پس آزمون	۳۳۵/۱۷	۱	۳۳۵/۱۷	۵۰/۵۶	P<۰/۰۱

با توجه به اینکه آلفای کرونباخ پیش آزمون این آزمون ۰/۴۳۱ و پس آزمون آن ۰/۵۰۴ بوده (که از ۰/۷ کمتر است) اعتبار آزمون رد شده و متأسفانه میزان‌های بدست آمده در تابلوی بالا به دلیل کرونباخ ضعیف قابل استناد نمی‌باشد.

<sup>11</sup> -Test Bradley E. Wright (2004)

<sup>12</sup> - Osipow

می‌توانیم این پدیده را با عدم انطباق نمونه‌ی پژوهشی با سؤالات (مانند: دوست دارم زود تر از موقع کارم را شروع کنم یا برای به اتمام رساندن آن تا دیر وقت سر کار بمانم - احتمالاً به اندازه‌ی افراد دیگری که کار مشابهی با من انجام می‌دهند، کار نمی‌کنم.) و پایین بودن تعداد آنها تبیین کنیم.

اما داده‌های مربوط به پیش آزمون و پس آزمون در باب استرس جدول زیر را به نمایش گذاشته است.

جدول ۵- نتایج تحلیل کوواریانس استرس شغلی و مؤلفه‌های آن

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مجموع ضریب F	سطح معناداری
بار کاری نقش	۵۱/۵۱	۱	۵۱/۵۱	۲/۰۴	$P > ۰/۰۵$
بی‌کفایتی نقش	۶۱۲/۰۷	۱	۶۱۲/۰۷	۱۷/۴۷	$P < ۰/۰۱$
دوگانگی نقش	۵۹۳/۷۷	۱	۵۹۳/۷۷	۲۱/۱۴	$P < ۰/۰۱$
محدوده نقش	۷۶۸/۲۶	۱	۷۶۸/۲۶	۳۳/۹۳	$P < ۰/۰۱$
مسئولیت محیط فیزیکی	۲۸۸/۷۶	۱	۲۸۸/۷۶	۱۰/۹۸	$P < ۰/۰۱$
استرس شغلی	۳۹۶/۳۳	۱	۳۹۶/۳۳	۲۱/۴۹	$P < ۰/۰۱$
کل	۱۹۳۱۰/۹۲	۱	۱۹۳۱۰/۹۲	۳۷/۵۶	$P < ۰/۰۱$

آزمون استفاده شده جهت پیش آزمون و پس آزمون برای اندازه‌گیری میزان استرس کاملاً با کار پژوهشی همخوانی داشته است. چرا که در داده‌های بدست آمده توسط این آزمون در میزان بار کاری هیچ تغییری مشاهده نمی‌شود. در واقع ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها در میزان بار کاری که توسط سیاست‌های مدیران سازمانی تبیین می‌شود هیچگونه دخالتی ندارد، که توسط این داده‌ها کاملاً نمایان شده است.

### نتیجه‌گیری

اخیراً در فرانسه همراهی کارگران در محیط کاری در اشکال متفاوتی رشد و توسعه یافته است. این اشکال به صورت ترازنامه صلاحیت‌ها، کوچینگ<sup>۱۳</sup>، اعتبار بخشیدن به تجربیات به دست آمده<sup>۱۴</sup> در کار و همراهی کردن کارگران در شرایط سخت شدید و خشونت در محیط کار نمایان می‌شود.

هم زمان مقالات و کتاب‌های متفاوتی به منظور شناسایی مسائل، روش‌ها، ابزارها و... در راستای حمایت از کارگران منتشر شده است، تا به مدیریت بهتری در مسیرهای شغلی (چه در کارمندان و چه در افراد جویای کار) منجر شود.

واضح است که ما در این پژوهش به دنبال استفاده از یک چوب جادویی برای از بین بردن تمامی مشکلات سازمان نبوده بلکه بالعکس خود را در معرض اقدامی که سعی در معرفی پتانسیل اثرات ترازنامه صلاحیت‌ها دارد، قرار داده ایم، تا کارگران بتوانند منابع خود را به منظور انتخاب راهبردی جهت سازگاری اداره کنند.

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد قبل از مداخله آموزشی در میانگین نمرات انگیزش، استرس شغلی و عزت نفس و مؤلفه‌های آنان بین گروه‌های آزمایش و کنترل اختلاف معناداری وجود ندارد. ولی بعد از مداخله‌ی ترازنامه صلاحیت‌ها بین گروه‌های آزمایش و کنترل در کلیه متغیرهای ذکر شده اختلاف معناداری وجود دارد که می‌تواند به علت شرکت کارگران در این برنامه باشد.

بنابر یافته‌های برنود، گودرن و لوموان (۱۹۹۷) برنامه ترازنامه صلاحیت‌ها باعث ایجاد انگیزش شغلی در افراد می‌شود و افزایش انگیزش شغلی با عملکرد شغلی اثربخش، خشنودی شغلی و روابط بهتر رابطه معناداری دارد (دسی و رایان<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۰). فریو و

<sup>13</sup> -Coaching

<sup>14</sup> -Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

کریون (۱۹۹۸) به اثرات مثبت تراز نامه صلاحیت‌ها روی آموزش و انتخاب شغل تاکید می‌کند. همچنین نتایج حاکی از تحقیقات دیگری تأثیر معنادار ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها بر کاهش استرس شغلی و افزایش عزت نفس کلی کارگران (لوموان، ۲۰۰۲) را نوید می‌دهد.

همچنین یادآور این نکته می‌شویم که این پژوهش در جامعه‌ای انجام شده است، که ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها هرگز در آن اجرا نشده بود. بنابراین شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی سازمانی آن با مدل فرانسوی متفاوت بود. به این ترتیب ما می‌توانیم از این تحقیق به عنوان تحقیقی پیشگام در این عرصه یادآور شویم. علاوه بر این لازم به تذکر است که ترازنامه صلاحیت‌ها به عنوان بخشی از سیاست‌های آموزشی در شرایطی که به صورت قانونی در کشور فرانسه به رسمیت شناخته شده و حمایت می‌شود، انجام شده است. اما ما در این پژوهش توانستیم با وجود عدم این حمایت‌ها در کشور ایران آن را اجرا کنیم.

با توجه به موارد ذکر شده ما به یافته‌های این تحقیق توجه ویژه‌ای داریم، چرا که می‌توانیم از آن در ساختارهای سازمانی متفاوت کشوری استفاده‌ی بهینه‌نماییم. در واقع هدف ما از این پژوهش ارزیابی اثرگذاری ترازنامه صلاحیت‌ها بر عوامل روانشناختی افراد شاغل بود، که در خط یک مونتاژ ایران خودرو با ارائه‌ی یک تصویر روشن تر از خود با شناسایی صلاحیت‌های افراد به منظور مدیریت منابع شخصی انجام گرفت، تا به راهبردی جهت سازگاری با شغل دستیابند.

با وجود اینکه در زمینه‌ی شرایط اجرایی آن اعتبار بخشی به تجربیات کاری و آموزش در مسیر شغلی پیش بینی نشده بود، و ارتقای شغلی بسیار آهسته صورت می‌گرفت، نتایج حاصله از این تحقیق که به صورت آزمایشی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه‌های کنترل و آزمایش انجام شده است، به نتایج واضحی انجامید.

در بعد عزت نفس نتایج حاصله از ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها بیانگر این نکته است که در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در نمرات گروه آزمایش افزایش معناداری نسبت به گروه کنترل نشان داده شده است. بنابراین روشن است که ترازنامه صلاحیت‌ها در کارگران گروه آزمایش موجب شده است تصویر مثبتی از خود داشته باشند و با اعتماد به نفس بالاتر احساس کنند توانایی بیشتری در مقابله با مشکلات کاری دارند. در حالی که در گروه کنترل هیچگونه تغییری رخ نداده است و این تحقیق بر تحقیقات محققانی مانند فریو و کریون (۱۹۹۸) در مطالعه‌ی اثرات ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها صحه گذاشت.

همچنین در حیطه‌ی انگیزش تفاوت در میانگین داده‌ها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون افزایش نیروی انگیزشی را بیان می‌کند ولی به دلیل اعتبار ضعیف آزمون، داده‌های استواری در دست نیست. اما می‌توان با پایدار ماندن کارگران در اجرای این برنامه عمق انگیزش موجود را دریافت و در واقع بیان کرد که، این افراد به واسطه‌ی انگیزه‌های موجود در انتظار پیامد، به خود - کارآمدی دست یافته‌اند و توانسته‌اند پروژه‌های جدید شغلی و شخصی را ایجاد کرده و به نتایج رضایت بخش، حاصله از ترازنامه صلاحیت‌ها دست یابند.

همچنین در ارزیابی‌های بدست آمده توسط پیش‌آزمون و پس‌آزمون داده‌ها آشکار می‌کنند، که در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل کاهش معناداری در سطح استرس ابراز شده وجود دارد. در واقع، ترازنامه صلاحیت‌ها موجب شده است تا کارگران بتوانند استرس شغلی خود را در طول زمان مدیریت کرده و اثرات نامطلوب آن را کنترل نمایند. در نهایت ترازنامه‌ی صلاحیت‌ها باعث تغییراتی در کارگران می‌شود که دانش شخصی فرد را به سمت شناخت‌های جدیدی سوق می‌دهد. این روند به ایجاد "دانش تبدیل" (که نشأت گرفته از دانش‌های شخصی فرد است) می‌انجامد. در واقع مجموعه‌ی این دانش‌ها همان صلاحیت‌هایی هستند که در این



برنامه بر سازگاری فرد با محیط کاری اثر می‌گذارد. این چنین افراد با شناخت توانایی‌های خود اعتماد به نفس بیشتری کسب کرده و این موارد در رضایت و بهزیستی شغلی آنها نقش بزرگی ایفا می‌کند.

لازم به ذکر است، همانگونه که یافته‌های این پژوهش اثبات کرده است، ترازنامه صلاحیت‌ها منجر به اثرگذاری در ابعاد روانشناختی مختلف می‌شود، که در مدل اصلی قابل مشاهده بوده است. بنابراین ما در این پژوهش با بکارگیری ابزاری شناختی به منظور استفاده ی بهینه از صلاحیت‌ها در پست شغلی مورد نظر، که طبق یک کارنامه ی نهایی خلاصه می‌شود به تایید یافته‌های قبلی پرداختیم. حال می‌توانیم با استفاده از نتایج این پژوهش بیان کنیم که، ترازنامه صلاحیت‌ها در ایران همانند کشور فرانسه با توجه به تفاوت‌هایی که در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارد، قابل اجرا است و می‌توان از آن در سطوح دیگر نیز استفاده کرد.

با توجه به داده‌های امیدوار کننده ی بدست آمده از این پژوهش امید است بتوان جهت اجرای آن در سراسر کشور آن را به عنوان واحد درسی در دانشگاه‌ها تدریس کرده و امکان اجرای آن را برای مدیران نیز فراهم آوریم. همچنین با توجه به اینکه در زمینه ی شرایط اجرایی آن اعتبار بخشی به تجربیات کاری و آموزش در مسیر شغلی پیش بینی نشده بود، و ارتقای شغلی بسیار آهسته صورت می‌گرفت رایزنی‌های قبلی جهت اجرای کارگاه‌های آموزشی (مهارت‌های زندگی) انجام شد که امیدواریم مشکلات کاری کارگران نیز به نحوی با اجرای برنامه‌های جدید رفع شود. تا به پژوهش‌های شخصی آن‌ها در شرایط عدم اجرای پژوهش‌های جدید شغلی پاسخ داده شود.

ترازنامه صلاحیت‌ها قدرتی برای فرد ایجاد می‌کند، تا از گام‌های گذشته ی خود آگاه شود و برای بازبینی مهارت‌های آموخته شده اش جهت جایگیری و یا تغییرات شغلی در مسیر جریان‌های رشد شغلی اقدام نماید و بتواند آینده ای بهتر و روشن تر را با آرامش خاطر ترسیم کند.

در پایان بنا بر تأثیرات روانشناختی مثبت اثبات شده در این پژوهش، موفقیت اجرای این برنامه را نوید می‌دهیم.

### سپاسگزاری

از گروه صنعتی ایران خودرو تشکر می‌گردد.

### منابع

- احدی، حسن، افشین رباطی (۱۳۸۸). روانشناسی سلامت (تقابل فرد - محیط). کرج: انتشارات سرافراز
- کلود لوموان (۲۰۰۳). روانشناسی در کار و سازمان، ترجمه ی افشین رباطی، (۱۳۸۷). تهران: انتشارات جیحون
- Bernaud, C. Lemoine (éds.), *Traité de psychologie du travail et des organisation*, Paris, Dunod, 95-133
- Danvers, F ; 2009, *S'orienter dans la vie: une valeur suprême ?* Édition Septentrion, p.471-474
- Gaudron, J-P. ; Bernaud, J-L. et Lemoine, C. ; (2001), *Evaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes: les effets individuels du bilan de compétences. L'orientation scolaire et professionnelle*, 30, p.485-510.
- des organisations, 6,n°3-4.199-216.
- Lemoine, C. ; 2009, *Se former au bilan de compétences*, 3ème édition Dunod.
- Levine, J. A., Pavlidis, I. T., MacBride, L., Zhu, Z., & Tsiamyrtzis, P. (2009). Description and clinical studies of a device for the instantaneous detection of office-place stress. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 34(3), 359-64. doi: 10.3233/WOR-2009-0934.
- Le Boterf, G. (2010). *Construire les compétences individuelles et collectives : agir et réussir avec compétence*. Les Livres outils. Paris: Eyrolles-Ed. d'Organisation.

