

اثربخشی برنامه خودارزیابی مهارتی بر عزت‌نفس، خودکارآمدی اجتماعی و استرس شغلی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۱۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۳/۲۸

افشین رباطی^۱

آنیک دوران - دلوین^۲

فرانسیس دانورس^۳

چکیده

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف اجرای برنامه خودارزیابی مهارتی و سنجش اثرات روان‌شناختی آن (عزت‌نفس، خودکارآمدی اجتماعی و استرس شغلی) انجام شد. **روش:** این پژوهش از نوع نیمه‌آزمایشی همراه با پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل بود. نمونه آن متشکل از ۶۲ کارگر خط مونتاژ کارخانه ایران خودرو بود که با شیوه در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های استرس شغلی اسپوو (۱۹۸۷)، خودکارآمدی اجتماعی اسمیت و بتز (۲۰۰۰)، عزت‌نفس کوپراسمیت (۱۹۸۴) و برنامه خودارزیابی مهارتی بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل کوواریانس استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج پژوهش حاکی از افزایش معنی‌دار عزت‌نفس و خرده‌مقیاس‌های آن و خودکارآمدی اجتماعی در پس‌آزمون بود ($p < 0/01$). همچنین، استرس شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن (به جز بار کاری نقش) در پس‌آزمون کاهش معنی‌داری داشتند ($p < 0/01$). **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که برنامه خودارزیابی مهارتی با در نظر گرفتن تفاوت‌های فرهنگی - اجتماعی و اقتصادی بین کشورها قابلیت اجرایی در ایران را دارد. **کلیدواژه‌گان:** خودارزیابی مهارتی، عزت‌نفس، خودکارآمدی اجتماعی، استرس شغلی

۱- نویسنده مسئول: دکتری روان‌شناسی کار و سازمان از دانشگاه لیل فرانسه a.robati@hotmail.fr

۲- استاد روان‌شناسی اجتماعی دانشگاه لیل فرانسه annick.durand-delvigne@univ-lille3.fr

۳- استاد روان‌شناسی تربیتی دانشگاه لیل فرانسه francis.danvers@univ-lille3.fr

Effectiveness of skillful self-assessment program on self-esteem, social self-efficacy and occupational stress

Robati, A.
Durand-Delvigne, A.
Danvers, F.

Abstract

Introduction: The aim of this study was conducting skillful self-assessment program and assessing its psychological effects (self-esteem, social self-efficacy and occupational stress).

Method: This research was kind of semi-experimental with pretest and posttest with control group. The research sample was composed of 62 workers montage line Iran Khodro factory that selected by convenient method. Research tool included occupational stress inventory (Osipow, 1987), social self-efficacy scale (Smith and Betz, 2000), self-esteem scale (Coopersmith, ۱۹۸۴) and skillful self-assessment program. For analyzing data was used of covariance analysis.

Results: The research results indicated that self-esteem and its subscales and social self-efficacy had significant increase in posttest ($p < 0.01$). Also, occupational stress and its subscales (except role charge) had significant decrease in posttest ($p < 0.01$). According to research results can be said skillful self-assessment program is applicable in Iran with regarding cultural-social and economic differences among countries.

Keywords: skillful self-assessment, self-esteem, social self-efficacy, occupational stress

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت‌ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است. کار قسمت اصلی زندگی انسان و منشأ برآورده شدن حس کمال‌گرایی، خلاقیت و احساس رضایت در اوست (اتحادیه ارتباط کارگران^۱، ۲۰۰۲؛ به نقل از مکی‌پور، شفیق‌آبادی و سودانی، ۱۳۸۹). تغییراتی که در دنیای کار و آموزش در مرحله جهانی شدن اقتصاد در دهه‌های اخیر رخ داده اثرات متفاوتی بر روابط بین کارگران (کارکنان) با کار، حرفه و مشاغلشان داشته است. در واقع کارگران در سازمان از یک سو به دنبال شرایط بهتر کاری و پُست‌های بالاترند و از سوی دیگر کارفرمایان به دنبال کیفیت، کمیت بیشتر و رشد و توسعه سازمانی در بازار جهانی می‌باشند. برقراری تناسب بین این دو قطب سازمانی منجر به از بین بردن شرایط کاری مخرب مانند شرایط استرس‌زا و ارائه کار بهتر شده است. برنامه خودارزیابی مهارتی^۲ نیز به عنوان ابزاری که شناخت بهتری از خود شخص مهیا می‌سازد جهت آموزش و راهنمایی شاغلین برای جهت‌گیری شغلی از دهه ۸۰ معرفی شده و تأثیرات روان‌شناختی سودمندی برای کارکنان فرانسوی ایجاد کرده است. در واقع، فرد با مدیریت بهتر خود در رویدادهای شخصی و شغلی به واسطه آموزش و یا جدای از آن به تصمیم‌گیری مصمم‌تر می‌پردازد (لوموان^۳، ۲۰۰۲).

برنامه خودارزیابی مهارتی در فرانسه یک ربع قرن به منظور پاسخگویی به انتظارات دو قطب اصلی سازمان یعنی مدیران و کارمندان به صورت مفهومی اقتصادی (ابزاری برای آموزش شغلی)، جامعه‌شناختی و حقوقی (عمل شخصی و جهت‌گیری درون سازمانی، قوانین تنظیم شده توسط دستگاه‌های دولتی در فرانسه) و روان‌شناختی (فرآیندی شناختی که کارکنان یا افراد را با روان‌شناس صنعتی - سازمانی مرتبط می‌سازد) تکامل یافته است (روفن - بک^۴، ۲۰۰۹). برنامه خودارزیابی مهارتی یک برنامه تدوین شده رسمی و قانونی است که ابتدا در کشور فرانسه (قانون سی و یک دسامبر، ۱۹۹۱) اجرا شد. این برنامه در دسترس کلیه شاغلین با سابقه بیش از پنج سال و افرادی که جویای کار هستند، قرار می‌گیرد. برنامه خودارزیابی مهارتی یک برنامه آموزشی - شغلی و حرفه‌ای است که امکان پیشرفت و تغییر را برای کارگران ایجاد می‌کند. در واقع زمانی از آن استفاده می‌شود که فرد نیاز به جمع‌بندی صلاحیت‌های شغلی و شخصی خود را احساس می‌کند تا درگیر یک پروژه شخصی، شغلی و یا آموزشی شود. همچنین، او نیازمند افزایش شناخت‌های شغلی و تمرکز بر تصمیم‌گیری درباره جایگیری جدید در سازمان و مسئولیت‌های شغلی است تا بتواند با استفاده از برنامه خودارزیابی مهارتی مسیر آینده شغلی خود را همراه با مشاور طی کند. به این

1 - communication worker association

2 - skillful self-assessment program

3 - Lemoine

4 - Ruffin-Beck

ترتیب افراد می‌توانند جهت سازگاری با شغل یا تصمیم‌گیری در مورد جایگاههای پیش رو و یا تغییر شغل از برنامه خودارزیابی مهارتی استفاده کنند (لوموان و گودرون^۱، ۲۰۱۰).

لوموان (۱۹۹۷) یکی از محققان برنامه خودارزیابی مهارتی، مفهوم مهارت^۲ 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 مهارتها جای داده است (لوموان، ۲۰۰۳، ترجمه رباطی، ۱۳۸۷). از دیدگاه لوبوترف^۳ (۱۹۹۸) «مهارت» به معنای دانش و توانایی بسیج کردن مجموعه‌ای از منابع درونی شخص و محیط به منظور مدیریت موقعیتهای شغلی برای دستیابی به نتیجه مورد نظر و افزایش رضایتمندی سازمان می‌باشد. بنابراین، برنامه خودارزیابی مهارتی به شناخت مهارتها به معنی دانش (که از طریق مدارک تحصیلی و اطلاعات عمومی کسب می‌شود)، دانش انجام دادن (تمامی تجربیات شغلی) و دانش بودن (نگرش و رفتارهای فرد) می‌پردازد و در کنار آن استعدادها، تواناییها، صلاحیتهای، علایق، باورها و عوامل انگیزشی و بی‌تفاوتی و نیروهای بازدارنده عمل را بررسی می‌کند (لوبوترف، ۱۹۹۸).

اجرای برنامه خودارزیابی مهارتی به صورت جداگانه هم برای افراد و هم برای سازمانها مفید می‌باشد و به عنوان راهبردی که دو سوی طیف سازمان را مد نظر قرار می‌دهد از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. از فواید اجرای این برنامه برای افراد می‌توان به این نکات اشاره کرد که اولاً این برنامه برای تمام کسانی که تمایل دارند به تحلیل استعدادها و صلاحیتهای شغلی، شخصی و انگیزشی خود بپردازند امکان اداره منابع شخصی و انتخاب مسیر شغلی مناسب را فراهم 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 اجتماعی و ایجاد تعهد به اهدافی که همچنان مورد تأیید اشخاص هستند منجر می‌شود و مشارکت و پشتکار بیشتر افراد برای عملکردهای آتی را جلب می‌نماید و بالأخره با نشان دادن سطوح واقعی عملکرد کارکنان هزینه‌های سازمانی را کاهش داده و با شناخت بهتر کارکنان (صلاحیت، توانایی، قابلیت) جهت استفاده آن به عنوان یک ابزار راهبردی برای آینده مدیریت منابع انسانی در ابعاد آموزشی یا استخدامهای درونی امکان کشف سطوح واقعی عملکرد، کم شدن اثر خطا در ارزیابیهای آینده سازمان و ایجاد ارتباط بهتر با بالادستان را فراهم کرده و با آگاهی مدیران از خواسته‌های پرسنل قبل از بروز بحران به پیشگیری از بروز خطر احتمالی برای سازمان می‌پردازد (رباطی، ۲۰۱۳). همچنین، امکان تحلیل صلاحیتهای فرد جهت بهبود مدیریت و ردیابی کمبودها و نیازهای آینده را موجب می‌شود تا از آنها جهت جابه‌جایی و جایگزینی پرسنل استفاده شود. این برنامه به طور کلی موجب افزایش تعهد پرسنل و آگاهی از صلاحیتهای اکتسابی آنان می‌شود تا بتوانند مسیر

1 - Gaudron
2 - skill
3- Le Boterf

شغلی آشکار و ایمنی برای خود طرح‌ریزی کنند. بنابراین، پروژه شغلی در اصل تبدیل به برهانی فردی جهت مشارکت می‌شود (دانورس^۱، ۲۰۰۹).

عزت‌نفس^۲ یکی از تعیین‌کننده‌های اصلی افکار، عواطف، بازخوردها و رفتارهای شخص محسوب می‌شود و دارای ابعاد جسمانی، خانوادگی، اجتماعی و تحصیلی است (بشارت، عباسی و شجاع‌الدین، ۱۳۸۱). کوپراسمیت (۱۹۶۷) با مطالعات وسیع خود در مورد عزت‌نفس دریافت که افراد دارای عزت‌نفس بالا در مقایسه با افراد با عزت‌نفس پایین، استرس، اضطراب، درماندگی و نشانه‌های روان‌تنی کمتری داشته و حساسیت کمتری نسبت به شکست و انتقاد از خود نشان می‌دهند. برنامه خودارزیابی مهارتی به عنوان ابزاری جهت مداخله در پژوهش‌های زیادی مورد مطالعه قرار گرفته است، به عنوان مثال نتایج پژوهش پیلر و بانزرت^۳ (۲۰۰۷) نشان داد که برنامه خودارزیابی مهارتی موجب افزایش عزت‌نفس و تسهیل یک پروژه شغلی می‌شود. فریو و کریون^۴ (۱۹۹۸) دریافتند که برنامه خودارزیابی مهارتی روی آموزش و انتخاب شغل و عزت‌نفس اثر مثبتی دارد. همچنین، یافته‌های گودرون، برنود و لوموان (۲۰۰۱) حاکی از افزایش و بهبود عزت‌نفس در اثر اجرای برنامه خودارزیابی مهارتی بود. به علاوه، گودرون و برنود (۲۰۰۱)، به نقل از لوموان، (۲۰۰۲) در یک بررسی طولی با ۱۵۸ آزمودنی نشان دادند که اثرات فردی خودارزیابی مهارتی بر عزت‌نفس کاملاً معنی‌دار بوده و موجب تقویت آن شده است.

خودکارآمدی اجتماعی^۵ نشان‌دهنده توانایی ادراک شده فرد جهت انجام رفتارهای معین در موقعیتهای مختلف است و نقش تعیین‌کننده‌ای در رفتار او نسبت به آن موقعیتهای دارد (گادیانو و هربرت^۶، ۲۰۰۶). انتظارات خودکارآمدی اجتماعی عامل مهمی است که به فرد کمک می‌کند تا میزان موفقیت‌آمیز بودن روابط اجتماعی خود را مورد ارزشیابی قرار دهد (کوپاران، اوزتورک، اوزکیلیچ و شنیشیک^۷، ۲۰۰۹).

بندورا^۸ (۱۹۹۷) معتقد است «خودکارآمدی اجتماعی باور شخصی فرد درباره مهارتهایش در موقعیتهای تعامل میان‌فردی است». همچنین، بر اساس نظر بندورا (۱۹۹۹) خودکارآمدی اجتماعی یکی از مهمترین عوامل تنظیم رفتار انسان در موقعیتهای اجتماعی است، به طوری که هیچکدام از مکانیزمهای روانی انسان بانفوذتر از باورهای خودکارآمدی افراد درباره ظرفیتهایشان برای اعمال کنترل بر سطوح عملکرد و رویدادهای مؤثر زندگی نیست (ترخان، ۱۳۹۱). رودباخ^۹ (۲۰۰۶) درباره خودکارآمدی اجتماعی می‌گوید «چنانچه افراد خودشان را در به دست‌آوردن پیامدهای ارزشمند و یا

1 - Danvers
2 - self-esteem
3 - Piller & Bangerter
4 - Ferrieux & Carayon
5 - social self-efficacy
6 - Gaudiano & Herbert
7 - Koparan, Oztürk, Ozkılıç & Senisik
8 - Bandura
9 - Rodebaugh

در برابر موقعیتهای تهدیدکننده ناتوان ادراک کنند، دلسرد، ناامید، افسرده و مضطرب می‌شوند و زمانی که در برابر موقعیتهای تهدیدکننده پیروز شوند، احساس غرور و عزت نفس می‌کنند». خودکارآمدی اجتماعی به افراد کمک می‌کند تا مهارت‌های تکانشگری اجتماعی^۱، عملکرد بالا در روابط اجتماعی عمومی، مشارکت در گروه‌ها یا فعالیتها، نگرش دوستانه و تشریک مساعی با افراد نشان دهند و در روابط اجتماعی موفقیت‌آمیز عمل کنند (اسن، اکتاش و تونجر^۲، ۲۰۱۳). مطالعات درباره خودکارآمدی اجتماعی نشان داده‌اند که میزان کارآمدی اجتماعی با خودانگاره، افزایش در ادراک پذیرش اجتماعی و عزت نفس عمومی (اروزکان^۳، ۲۰۰۹) و مهارت‌های مقابله مؤثر با استرس (ماتسوشیما و شیومی^۴، ۲۰۰۳) رابطه دارد.

بر اساس نظر دانورس (۲۰۰۹) «استرس حالتی است که هنگام عدم تعادل بین ادراک فرد از محدودیتهای اعمال شده از سوی محیط و ادراک او از منابع خود برای مقابله با رویداد پدیدار می‌شود». لازاروس^۵ (۱۹۹۳) نیز استرس را به عنوان مجموعه فرآیندهایی در نظر می‌گیرد که فرد بین خود و رویداد تهدیدکننده قرار می‌دهد تا بهتر بر آن رویداد مسلط شده و با آن مقابله کند.

بیر و نیومن^۶ (۱۹۹۳)، به نقل از کرباسی، (۱۳۸۷) استرس شغلی^۷ را تأثیر و تأثر میان افراد و مشاغلشان می‌دانند که منجر به بروز تغییرات درونی و نهایتاً انحراف آنان از کنش معمول خود می‌شود. از حدود یک و نیم قرن پیش تا کنون پزشکان و متخصصان کار و بهداشت محیط، شرایط و جو را به عنوان عامل استرس‌زا مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج حاصل از بررسی برنامه خودارزیابی مهارتی بر استرس شغلی نشان داده که افراد شرکت کننده در این برنامه از دو نوع راهبرد مقابله هیجان‌مدار و مسئله‌مدار برای مقابله با استرس استفاده می‌کنند (روفن- بک و لوموان، ۲۰۱۱).

با توجه به نتایج پژوهشهای فوق‌الذکر و ظرفیتهای بالای برنامه خودارزیابی مهارتی می‌توان گفت که این برنامه ابزاری است که امکان جمع‌بندی صلاحیتهای، مهارتها و استعدادها شغلی را فراهم می‌کند تا فرد بتواند راهبردهایی را به منظور تغییر فعالیتهای شخصی و شغلی خود ارائه دهد و مسیر شغلی روشن‌تری را ترسیم نماید. از طرف دیگر با توجه به اینکه پژوهش مشابهی با بکارگیری ابزار مذکور در ایران انجام نشده، لذا پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا می‌توان الگوی فرانسوی مرتبط با برنامه خودارزیابی مهارتی را در شرایط اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی ایران جای داد و به همان نتایج روان‌شناختی در ابعاد مدیریت استرس، افزایش عزت- نفس و خودکارآمدی اجتماعی دست پیدا کرد؟

1 - social impulsivity
2 - Esen, Aktas & Tuncer
3 - Erozkhan
4 - Matsushima & Shiomi
5 - Lazarus
6 - Beere & Newman
7 - occupational stress

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون باگروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارگران مونتاژ خط یک کارخانه ایران خودرو تهران بود که ۶۲ نفر به شیوه در دسترس انتخاب و در دو گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند (۳۲ نفر گروه آزمایش و ۳۰ نفر گروه کنترل). میانگین سنی گروه آزمایش ۳۳/۳۱ سال با انحراف استاندارد ۳/۳۹ و میانگین سنی گروه کنترل برابر با ۳۲/۲۳ سال با انحراف استاندارد ۳/۳۸ بود. میانگین سابقه شغلی گروه آزمایش برابر با ۱۰/۸۱ سال و میانگین سابقه شغلی گروه کنترل برابر با ۹/۲۷ سال بود. همچنین، از میان کل آزمودنیهای گروه آزمایش ۸۴/۴ درصد دارای مدرک دیپلم و ۱۵/۶ درصد دارای مدرک فوق دیپلم بودند. ۹۶/۷ درصد گروه کنترل نیز دارای مدرک دیپلم و ۳/۳ درصد فوق دیپلم بودند.

جهت اجرای این پروژه پژوهشی ابتدا سه آزمون عزت‌نفس کوپراسمیت، استرس شغلی اسپوو و خودکارآمدی اجتماعی اسمیت و بتز بر روی کلیه مشارکت‌کنندگان اعم از گروه کنترل و گروه آزمایش اجرا گردید. سپس برنامه خودارزیابی مهارتی طی سه مرحله از مهر ماه سال ۱۳۹۰ آغاز و در بهمن همان سال به اتمام رسید. پس از پنج ماه و پانزده روز، پس‌آزمون با ارائه همان آزمونها برای کلیه مشارکت‌کنندگان انجام شد تا اثر برنامه خودارزیابی مهارتی بر این متغیرها اندازه‌گیری شود.

ابزار پژوهش

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از:

- **برنامه خودارزیابی مهارتی:** در واقع برنامه خودارزیابی مهارتی یک تلاش خودانگیزانه 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. طول زمان اجرای آن حداکثر ۲۴ ساعت و در طول هشت هفته انجام می‌شود. این برنامه بر روی دو نوع داوطلب (جویندگان کار و شاغلین با بیش از پنج سال سابقه کار که حداقل یک سال در شغل فعلی خود فعالیت دارند) و در سه مرحله اجرا می‌شود که عبارتند از:

* 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

* مرحله جمع‌آوری اطلاعات درباره خود

الف: شناسایی نقاط قوت، تواناییها و صلاحیتها

ب: روشهای انتخاب یا تبادل نظر بنا به پرسش

* مرحله جمع‌بندی، تهیه و تدوین یک برنامه مشخص و دقیق

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

ب: ارائه یک کارنامه نهایی از صلاحیتهای افراد

ج: بازبینی و بررسی تصویب برنامه خودارزیابی مهارتی (لوموان، ۲۰۰۳، ترجمه رباطی، ۱۳۸۷).

این مراحل امکان ارزیابی و جمع‌بندی شخصی، سازماندهی بهتر اولویتهای شغلی، استفاده از نکات مثبت به عنوان ابزاری جهت رایزنی‌های 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 فراهم می‌آورد (لوموان، ۲۰۰۳، ترجمه رباطی، ۱۳۸۷).

- **پرسشنامه عزت نفس کوپراسمیت (۱۹۸۴):** این پرسشنامه دارای ۵۸ گویه بلی/خیر است که ۸ گویه آن دروغ‌سنج می‌باشد و ۵۰ گویه برای سنجش عزت نفس در چهار زمینه عزت نفس عمومی (۲۶ گویه)، عزت نفس اجتماعی (۸ گویه)، عزت نفس خانوادگی (۸ گویه) و عزت-نفس شغلی (۸ گویه) تدوین شده است (فتحی آشتیانی و داستانی، ۱۳۸۸).

هرز و گولون^۱ (۱۹۹۹) ضریب آلفای ۰/۸۸ را برای نمره کلی آزمون گزارش کرده‌اند. ادموندسون و همکاران^۲ (۲۰۰۶) نیز ضریب همسانی درونی ۰/۸۶ تا ۰/۹۰ را برای آزمون عزت نفس کوپراسمیت گزارش کرده‌اند. پورشافی (۱۳۷۰) با روش دونیمه کردن ضریب ۰/۸۷ را محاسبه کرده است. در بررسی روایی آزمون کوپراسمیت، ثابت (۱۳۷۵) و ناییبی فرد (۱۳۸۲) روایی همزمان مثبتی بین آزمون کوپراسمیت و آزمون عزت نفس آیزنک به دست آوردند. این میزان در پژوهش ثابت ۰/۸۰ و در پژوهش ناییبی فرد ۰/۷۸ بوده است.

- **پرسشنامه استرس شغلی اسیپو^۳ (۱۹۸۷):** این پرسشنامه دارای ۶۰ گویه است که با مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند و مشتمل بر شش خرده‌مقیاس بار کاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی است. آزاد مرزآبادی و سلیمی (۱۳۸۳) و آزاد مرزآبادی و طرخرانی (۱۳۸۶) در ایران ضریب آلفای آن را به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش کردند.

- **مقیاس خودکارآمدی اجتماعی اسمیت و بتز^۴ (۲۰۰۰):** این ابزار از ۲۵ گویه تشکیل شده است که میزان اعتماد فرد به خویش را در موقعیتهای اجتماعی گوناگون در یک طیف پنج درجه‌ای اندازه می‌گیرد. اسمیت و بتز (۲۰۰۰) پایایی ابزار را به روش همسانی درونی ۰/۹۴ و به روش بازآزمایی با فاصله سه هفته‌ای ۰/۸۲ گزارش کردند. روایی این ابزار نیز توسط سازندگان

1 - Herz & Gullone

2 - Edmondson et al.

3 - Osipow

4 - Smith & Betz

آن به روش همگرا و واگرا مطلوب گزارش شده است. در پژوهش حاضر جهت سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن ۰/۹۲ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون عزت‌نفس و خرده‌مقیاس‌های آن در دو گروه آزمایش و کنترل در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج میانگین و انحراف استاندارد عزت‌نفس و خرده‌مقیاس‌های آن در پیش‌آزمون و پس-آزمون گروه آزمایش و کنترل

پس‌آزمون		پیش‌آزمون		گروه	متغیر
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین		
۴/۹۶	۱۹/۱	۴/۸۹	۱۹/۴۷	کنترل	عزت‌نفس عمومی
۳/۳	۲۳/۱۲	۳/۹۴	۱۹/۸۷	آزمایش	
۱/۵۹	۶/۰۳	۱/۸۶	۶/۱۷	کنترل	عزت‌نفس خانوادگی
۱/۰۱	۷/۴۴	۱/۴۱	۶/۵۶	آزمایش	
۱/۳۵	۶/۳۷	۱/۴۳	۶/۱۳	کنترل	عزت‌نفس اجتماعی
۱/۰۲	۷/۲۸	۱/۵	۶/۱۲	آزمایش	
۱/۲۶	۵/۳	۱/۳۸	۵/۵	کنترل	عزت‌نفس شغلی/تحصیلی
۱/۰۵	۶/۵	۱/۴۶	۵/۲۵	آزمایش	
۷/۴۱	۳۶/۸	۸/۰۲	۳۷/۲۷	کنترل	عزت‌نفس کلی
۵/۶۱	۴۴/۳۵	۶/۳۴	۳۷/۸۱	آزمایش	

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین میانگین نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون عزت‌نفس و خرده‌مقیاس‌های آن در گروه آزمایش تفاوت معنی‌داری وجود دارد. جهت بررسی اثربخشی برنامه خودارزیابی مهارتی بر افزایش عزت‌نفس و خرده‌مقیاس‌های آن از تحلیل کوواریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: نتایج تحلیل کوواریانس عزت نفس و خرده مقیاسهای آن

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	ضرب F	سطح معنی داری
عزت نفس عمومی	۲۱۲/۹۹	۱	۲۱۲/۹۹	۱۹/۴۵	۰/۰۰۰۱
عزت نفس خانوادگی	۱۹/۶۹	۱	۱۹/۶۹	۱۷/۶۹	۰/۰۰۰۱
عزت نفس اجتماعی	۱۳/۱۳	۱	۱۳/۱۳	۴۳/۲۲	۰/۰۰۰۱
عزت نفس شغلی/تحصیلی	۲۲/۴۳	۱	۲۲/۴۳	۲۱/۸۷	۰/۰۰۰۱
عزت نفس کلی	۷۵۰/۲۹	۱	۷۵۰/۲۹	۲۷/۶۸	۰/۰۰۰۱

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری بر اساس آزمون هتلینگ^۱ ($F=۸/۷۲, P<۰/۰۱$) نشان می دهد که بین گروه آزمایش و کنترل حداقل در یکی از متغیرهای وابسته تفاوت معنی دار وجود دارد، بدین معنی که با در نظر داشتن پیش آزمون، بین پس آزمون گروه آزمایش و کنترل تفاوت وجود دارد که نشان از اثربخشی برنامه خود ارزیابی مهارتی حداقل بر یکی از متغیرهای وابسته دارد.

میانگین و انحراف استاندارد نمره های پیش آزمون و پس آزمون خودکارآمدی اجتماعی در دو گروه آزمایش و کنترل در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی اجتماعی در پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و کنترل

متغیر	گروه	پیش آزمون		پس آزمون	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
خودکارآمدی اجتماعی	کنترل	۲۷/۸۷	۶/۲۲	۲۹/۳۷	۴/۲
	آزمایش	۳۰/۲۵	۵/۴۶	۳۶/۶۸	۲/۹۲

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، بین میانگین نمرات پیش آزمون و پس آزمون خودکارآمدی اجتماعی در گروه آزمایش تفاوت معنی داری وجود دارد.

1 - Hotelling's Trace

جهت بررسی اثربخشی برنامه خودارزیابی مهارتی بر افزایش خودکارآمدی اجتماعی از تحلیل کوواریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴: نتایج تحلیل کوواریانس خودکارآمدی اجتماعی

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	ضریب F	سطح معنی-داری
خودکارآمدی اجتماعی	۶۴۱/۵۸	۱	۶۴۱/۵۸	۵۸/۸۶	۰/۰۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بین نمرات خودکارآمدی اجتماعی در پس‌آزمون و پیش‌آزمون تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود و نمرات خودکارآمدی اجتماعی در پس‌آزمون افزایش معنی‌داری داشته که حاکی از کارآمدی این ابزار جهت افزایش میزان خودکارآمدی اجتماعی کارکنان است. جهت بررسی اثربخشی برنامه خودارزیابی مهارتی بر کاهش استرس شغلی و خرده-مقیاسهای آن از تحلیل کوواریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل کوواریانس استرس شغلی و خرده‌مقیاسهای آن

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	ضریب F	سطح معنی‌داری
بار کاری نقش	۵۱/۵۱	۱	۵۱/۵۱	۲/۰۴	۰/۳۶
بی‌کفایتی نقش	۶۱۲/۰۷	۱	۶۱۲/۰۷	۱۷/۴۷	۰/۰۰۰۱
دوگانگی نقش	۵۹۳/۷۷	۱	۵۹۳/۷۷	۲۱/۱۴	۰/۰۰۰۱
محدوده نقش	۷۶۸/۲۶	۱	۷۶۸/۲۶	۳۳/۹۳	۰/۰۰۰۱
مسئولیت	۲۸۸/۷۶	۱	۲۸۸/۷۶	۱۰/۹۸	۰/۰۰۰۱
محیط فیزیکی	۳۹۶/۳۳	۱	۳۹۶/۳۳	۲۱/۴۹	۰/۰۰۰۱
استرس شغلی	۱۹۳۱۰/۹۲	۱	۱۹۳۱۰/۹۲	۳۷/۵۶	۰/۰۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری بر اساس آزمون هتلینگ ($F=۸/۰۶, P<۰/۰۱$) نشان می‌دهد که بین گروه آزمایش و کنترل حداقل در یکی از متغیرهای وابسته تفاوت معنی‌دار وجود دارد، بدین معنی که با در نظر داشتن پیش‌آزمون، بین پس

آزمون گروه آزمایش و کنترل تفاوت وجود دارد که نشان از اثربخشی برنامه خود ارزیابی مهارتی حداقل بر یکی از متغیرهای وابسته دارد.

میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون استرس شغلی و خرده‌مقیاسهای آن در دو گروه آزمایش و کنترل در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: نتایج میانگین و انحراف استاندارد استرس شغلی و خرده‌مقیاسهای آن در پیش‌آزمون و

پس‌آزمون گروه آزمایش و کنترل

پس‌آزمون		پیش‌آزمون		گروه	متغیر
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین		
۶/۲۹	۲۹/۰۷	۶/۲۹	۳۰/۳۳	کنترل	بار کاری
۶/۹۱	۲۵/۸۷	۵/۱۲	۲۹/۱۶	آزمایش	نقش
۷/۴۱	۲۹/۴۳	۸/۸۳	۳۰/۶۷	کنترل	بی‌کفایتی
۷/۰۱	۲۲/۹۴	۷/۱۹	۳۰/۰۳	آزمایش	نقش
۶/۰۴	۲۳/۹۳	۶/۴۵	۲۳/۱۳	کنترل	دوگانگی
۵/۹۵	۱۷/۱۲	۵/۹۹	۲۲/۸۴	آزمایش	نقش
۵/۶۷	۲۷/۸۷	۱۲/۰۶	۲۸/۹۷	کنترل	محدوده نقش
۶/۰۱	۱۹/۲۸	۶/۷	۲۵/۸۷	آزمایش	
۵/۱۷	۲۵/۴۳	۴/۷۴	۲۵/۹۷	کنترل	مسئولیت
۶/۱۴	۲۱/۱۹	۵/۹۹	۲۴/۳۱	آزمایش	
۷/۱۶	۲۶/۹۳	۷/۸۵	۲۶/۶۳	کنترل	محیط
۴/۲	۱۸/۳۱	۶/۷۶	۲۱/۳۱	آزمایش	فیزیکی
۲۴/۹۴	۱۶۲/۶۷	۳۲/۱۲	۱۶۵/۷	کنترل	استرس
۲۷/۸۹	۱۲۰/۵۳	۲۴/۲۹	۱۵۳/۵۳	آزمایش	شغلی

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، بین میانگین نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون استرس شغلی و خرده‌مقیاسهای آن (به جز بار کاری نقش) در گروه آزمایش تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

اخیراً بهبود وضعیت کارگران در کشورهای مختلف اهمیت به‌سزایی یافته و ابزارهای حمایتی - اجتماعی متفاوتی بدین منظور ایجاد شده است که به‌عنوان یکی از این ابزارهای حمایتی می‌توان

به برنامه خودارزیابی مهارتی اشاره کرد، چرا که با روشن کردن مسیر شغلی فرد می‌تواند با مشکل بیکاری مبارزه کند و با بازگشت به کار، پیدا کردن کار مناسب یا جابه‌جایی شغلی به موفقیت افراد و سازمانها کمک نماید. بنابراین، هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی برنامه خودارزیابی مهارتی بر خودکارآمدی اجتماعی، عزت‌نفس و استرس شغلی بود.

نتایج پژوهش نشان داد که بین نمرات عزت‌نفس و خرده‌مقیاسهای آن در پس‌آزمون و پیش‌آزمون تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود و نمرات عزت‌نفس در پس‌آزمون افزایش معنی‌داری داشته که حاکی از کارآمدی این ابزار جهت افزایش میزان عزت‌نفس کارکنان است. این یافته با نتایج پژوهش فریو و کریون (۱۹۹۸)، گودرون، برنود و لوموان (۲۰۰۱)، گودرون و برنود (۲۰۰۱)، به نقل از لوموان، (۲۰۰۲) و پیلر و بانترتر (۲۰۰۷) همخوان است که همگی مبنای اثربخشی اجرای برنامه خودارزیابی مهارتی بر افزایش عزت‌نفس کارکنان بودند.

همچنین، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین نمرات خودکارآمدی اجتماعی در پس‌آزمون و پیش‌آزمون تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود و نمرات خودکارآمدی اجتماعی در پس‌آزمون افزایش معنی‌داری داشته که حاکی از کارآمدی این ابزار جهت افزایش میزان خودکارآمدی اجتماعی کارکنان است. یافته‌ای مشابه جهت مقایسه با نتیجه فوق در داخل و خارج کشور یافت نشد.

جهت تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که برنامه خودارزیابی مهارتی به شناخت صلاحیت به معنی دانش (که از طریق مدارک تحصیلی و اطلاعات عمومی کسب می‌شود)، دانش انجام دادن (تمامی تجربیات شغلی) و دانش بودن (نگرش و رفتارهای فرد) می‌پردازد و در کنار آن استعدادها، تواناییها، مهارتها، علایق، باورها و عوامل انگیزشی و بی‌تفاوتی و نیروهای بازدارنده عمل را بررسی می‌کند (لوبوترف، ۱۹۹۸). ساختار برنامه خودارزیابی مهارتی به گونه‌ای است که موجب می‌شود کارکنان خود را مورد ارزشیابی و قضاوت قرار دهند، خودانگاره مثبتی از خود داشته باشند و شناخت بیشتری نسبت به خود و تواناییهایشان پیدا کنند و در نتیجه میزان عزت‌نفس و خودکارآمدی آنان افزایش می‌یابد و توانایی بازنگری بیشتر بر روش عمل، شناسایی صلاحیتها، مهارت‌ها و هدایت پروژه طبق برنامه اجرایی پیش‌بینی شده را پیدا می‌کنند. به عقیده لوی-لوبایه^۱ (۲۰۱۱) آگاهی افراد از استعدادهای خود در چارچوب اجرای برنامه خودارزیابی مهارتی می‌تواند موجب ارتقاء صلاحیت جدید شود و افراد با انجام مقایسه‌های اجتماعی و مشاهده افرادی شبیه به خود که با موفقیت عملی را انجام می‌دهند باورهای خودکارآمدی اجتماعی و عزت‌نفس قوی‌تری پیدا کنند.

همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که بین نمرات استرس شغلی و خرده‌مقیاسهای آن (به جز بار کاری نقش) در پس‌آزمون و پیش‌آزمون تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود و نمرات استرس شغلی در پس‌آزمون کاهش معنی‌داری داشته که نشان‌دهنده کارآمدی این ابزار جهت کاهش میزان

استرس شغلی کارکنان است. این یافته با نتایج پژوهش روفن- بک و لوموان (۲۰۱۱) همخوان است.

در تبیین یافته‌های فوق می‌توان گفت که خودارزیابی مهارتی با ایجاد حمایت اجتماعی و افزایش احساس کنترل شخصی بر شرایط و تقویت احساس خودکارآمدی در شخص به مقابله مؤثر او با استرس و سازگاری بهتر با شرایط کاری منجر می‌شود و موجب می‌گردد او استرس شغلی خود را در طول زمان مدیریت کرده و اثرات نامطلوب آن را کنترل نماید. در خصوص عدم تفاوت معنی- دار میانگین خرده‌مقیاس بار کاری نقش می‌توان گفت از آنجا که پژوهش حاضر در شش ماهه دوم سال ۹۰ (مهر ماه تا اسفند ماه) انجام شد که سیاست سازمانی در آن مدت با افزایش تولید همراه بود و طی این زمان کارکنان جهت تولید بیشتر با اضطراب و فوریت زمانی روبه‌رو بودند، متحمل اضافه‌بار کاری شدند که به علت سیاست سازمان از طرف عوامل مدیریتی به آنها تحمیل شده بود، لذا اجرای برنامه خودارزیابی مهارتی به کاهش بار کاری نقش کمی نکرد.

از آنجا که پژوهش حاضر در شرکت ایران خودرو انجام شد، لذا تعمیم نتایج آن به سایر سازمانها و مراکز صنعتی باید با احتیاط انجام شود. همچنین، این پژوهش بر روی کارگران مرد انجام شده، از این رو نمی‌توان نتایج آن را به زنان شاغل در سازمانها و مراکز صنعتی تعمیم داد. نظر به اینکه پژوهش حاضر در ایران انجام شد که از نظر شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سازمانی با فرانسه متفاوت است، لذا می‌توان آن را به عنوان سرآغاز و نقطه عطفی در این حوزه در نظر گرفت. با توجه به نتایج پژوهش به دست‌اندرکاران و متخصصان حوزه صنعتی- سازمانی و اجتماعی پیشنهاد می‌شود که پژوهش حاضر را در سایر سازمانها و مراکز صنعتی و بر روی زنان و مردان انجام دهند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که به بررسی اثربخشی برنامه خودارزیابی مهارتی بر متغیرهای دیگری نظیر تعهد سازمانی، سهل‌انگاری اجتماعی، کمال‌گرایی و ... بپردازند.

منابع

- آزادمرزآبادی، اسفندیار و سلیمی، سیدحسین. (۱۳۸۳). بررسی استرس‌های شغلی کارکنان یک واحد نظامی. طب نظامی، ۶، ۲۸۴-۲۷۹.
- آزادمرزآبادی، اسفندیار و طرخورانی، حمید. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایتمندی شغلی کارکنان. مجله علوم رفتاری، ۲، ۱۲۹-۱۲۱.
- بشارت، محمدعلی، عباسی، غلامرضا و شجاع‌الدین، سیدصدرالدین. (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین عزت نفس و موفقیت ورزشی در فوتبالیست‌ها و کشتی‌گیران. حرکت، ۱۲، ۴۴-۳۱.
- پورشافی، هادی. (۱۳۷۰). بررسی رابطه عزت نفس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سال سوم متوسطه. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم.

- ترخان، مرتضی. (۱۳۹۱). اثربخشی آموزش گروهی مصون‌سازی در مقابل استرس بر خودکارآمدی اجتماعی و اضطراب اجتماعی افراد معنادر در حال ترک (Na). فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۵، ۶۹-۷۹.
- ثابت، مهرداد. (۱۳۷۵). بررسی عملی بودن اعتبار و روایی و نرم یابی پرسشنامه عزت نفس کوپراسمیت در مناطق ۱۹ گانه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- فتحی آشتیانی، علی و داستانی، محبوبه. (۱۳۸۸). آزمون‌های روان‌شناختی، ارزشیابی شخصیت و سلامت روان. تهران: انتشارات بعثت.
- کرباسی، منیژه. (۱۳۸۷). شیوه منابع و علائم استرس در استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان. فصلنامه اصول بهداشت روانی، ۱۰، ۳۲-۲۵.
- لوموان، کلود. (۲۰۰۳). روان‌شناسی در کار و سازمان. ترجمه افشین رباطی. (۱۳۸۷). تهران: انتشارات جیحون.
- مکی‌پور، سارا، شفیق‌آبادی، عبدالله و سودانی، منصور. (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی آموزش گروهی ایمن‌سازی در مقابل استرس بر کاهش استرس شغلی کارکنان شرکت داروسازی رازک تهران. فصلنامه سلامت کار ایران، ۷، ۶۸-۶۰.
- نایی فرد، اعظم. (۱۳۸۲). هنجاریابی پرسشنامه عزت نفس کوپراسمیت و بررسی برازش آن با مدل راش در شهرستان سبزوار. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman Company.
- Coopersmith, S. (1967). The antecedents of self-esteem. Sanfrancisco: Freeman Company.
- Coopersmith, S. (1984). Manuel: Inventaire d'estime de soi. Paris, Ed. du Centre de Psychologie appliquée.
- Danvers, F. (2009). S'orienter dans la vie: une valeur suprême? essai d'anthropologie de la formation. Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.
- Edmondson, J., Grote, L., Haskell, L., Matthews, A., & White, M. (2006). Adolescent self-esteem: Is there a correlation with maternal self-esteem? Journal of Adolescent, 40, 501-510.
- Erozkhan, A. (2009). Social self-efficacy in adolescence: Relations with self-concept, social acceptance and self-esteem. Canadian Journal of Behavior Science Review, 21, 258-269.
- Esen, B.K., Aktas, E., & Tuncer, I. (2013). An analysis of university students' internet use in relation to loneliness and social self-efficacy. Social and Behavioral Sciences, 84, 1504-1508.
- Ferrieux, D., & Carayon, D. (1998). Evaluation de l'aide apportée par un bilan de compétences en termes d'employabilité et de réinsertion de chômeurs de longue durée. Revue Européenne de Psychologie Appliquée, 48, 251-259.

- Gaudiano, B.A., & Herbert, J.D. (2006). Self-efficacy for social situations in adolescents with generalized social anxiety disorder. *Behavioral and Cognitive Psychotherapy*, 35, 209-223.
- Gaudron, J.P., Bernaud, J.L., & Lemoine, C. (2001). Evaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes: Les effets individuels du bilan de compétences. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30, 485-510.
- Herz, L., & Gullone, E. (1999). The relationship between self-esteem and parenting style: A cross-cultural comparison of Australian and Vietnamese Australian adolescents. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, 742-761.
- Koparan, S., Oztürk, F., Ozkılıç, F., & Senisik, Y. (2009). An investigation of social self-efficacy expectations and assertiveness in multi-program high school students. *Social and Behavioral Sciences*, 1, 623-629.
- Lazarus, R.S. (1993). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer Publication.
- Le Boterf, G. (1998). Evaluer les compétences: Quels jugements? Quels critères? Quelles instances ? *Education Permanente*, 135, 143-151.
- Lemoine, C. (2002). *Se former au bilan de compétences: Comprendre et pratiquer cette démarche*. Paris: Dunod.
- Lemoine, C. & Gaudron, J.P. (2010). Se former au bilan de compétences. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 40, 305-315.
- Lévy-Leboyer, C. (2011). *La gestion des compétences: Une démarche essentielle pour la compétitivité des entreprises*. Editions d'Organisation.
- Matsushima, R., & Shiomi, K. (2003). Social self-efficacy and interpersonal stress in adolescence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 31, 323-332.
- Osipow, S.H. (1987). *Occupational Stress Inventory Manual (professional version)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Piller, F., & Bangerter, A. (2007). Les effets d'un bilan de compétences sur l'auto-perception des facteurs d'employabilité et l'estime de soi chez les demandeurs d'emploi. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 13, 53-72.
- Robati, A. (2013). *Contribution à l'évaluation des effets psychologiques du bilan de compétences : l'expérience d'une entreprise automobile en Iran*, Thèse de Doctorat, Université Lille 3.
- Rodebaugh, T.L. (2006). Self-efficacy and social behavior. *Behavior Research and Therapy*, 44, 1831-1838.
- Ruffin-Beck, C. (2009). *La recherche d'une identité professionnelle au cours des démarches de bilans de compétences*, Thèse de Doctorat, Université Lille 3.
- Ruffin-Beck, C., & Lemoine, C. (2011). *Bilan de compétences, construction personnelle pour une dynamique professionnelle. L'orientation scolaire et professionnelle*.
- Smith, H., & Betz, N.E. (2000). Development and evaluation of a measure of social self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 8, 232-302.