

## دستیابی به بنیان هسته ارزشیابی خود : مرور و رهنمودها

### Getting to the Core of Core Self-Evaluation:

#### A Review and Recommendations

Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). *Journal of Organizational Behavior*,

29, 391-413

Mohtaram Nemat Tavousi

Islamic Azad University  
South Tehran Branch

محترم نعمت طاوسی  
دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران جنوب

هسته ارزشیابیها به منزله باورها و قضاوتهای بنیادی است که در همه افراد به طور نیمه‌هشیار حفظ می‌شوند. جاج، لوکه و دورهام (۱۹۹۷) سه نوع هسته ارزشیابی را مطرح کردند که بر تفسیر فرد از خود، دیگران و دنیا تأثیر می‌گذارند: «هسته ارزشیابیها از دنیا» که باور به دنیای خیرخواه، عادل و مهیج را در مقابل باور به دنیای بدخواه، ناعادل و خطرناک قرار می‌دهد. «هسته ارزشیابیها از دیگران» که نشان‌دهنده اعتماد در برابر بدبینی است؛ اعتماد از وابستگی و احترام متقابل نشئت می‌گیرد. به عکس، بدبینی منعکس‌کننده این باور است که دیگران برای دستیابی به رغبت‌های شخصی خود فعالیت می‌کنند. «هسته ارزشیابیها از خود» دربرگیرنده چهار رگه حرمت‌خود، خوداثربخشی تعمیم‌یافته، پایداری هیجانی و مسند مهارگری است که یک سازه مشترک را تشکیل می‌دهند.

اگرچه سودمندی سازه هسته ارزشیابی خود برای پیش‌بینی رضایت شغلی و پدیده‌های حرفه‌ای دیگر به اثبات رسیده است، اما پژوهش‌های اندکی در مورد کارایی و روایی ماهیت سازه هسته ارزشیابی خود صورت پذیرفته‌اند. در مقاله‌ای که بخش نخست آن در این شماره در اختیار خوانندگان قرار می‌گیرد با مرور اختصاری بر ادبیات نظریه هسته ارزشیابی خود، سنجش و رگه‌های خاص آن، موضوعهای کلیدی مرتبط با این سازه، مشخص و بر تحکیم و غنی‌سازی بنیان نظریه هسته ارزشیابی خود در قلمرو شغلی تأکید شده‌است. نویسندگان این مقاله با ارائه رهنمودهایی درباره شیوه‌های مناسب مفهوم‌سازی و کاربرد هسته ارزشیابی خود به عنوان یک سازه چند بعدی و نه به منزله نمره یک مقیاس، تلفیق رگه دیگری در این نظریه یعنی خود نظم‌جویی کارآمد را پیشنهاد کرده‌اند.

### نظریه هسته ارزشیابی خود و ضوابط آن

نظریه هسته ارزشیابی خود با ارائه چهارچوب منسجمی برای توصیف آثار خلقی بر رفتارها و بازخوردهای کارکنان مانند عملکرد و رضایت شغلی، دلمشغولی بسیاری از متخصصان سازمانی است. در همین راستا، جاج و دیگران (۱۹۹۷) با معرفی مفهوم هسته ارزشیابی خود، آن را به منزله فرض‌های بنیادی افراد درباره خود و کنش‌وری دنیای خویش تعریف کرده‌اند. این مؤلفان با مشخص ساختن ویژگی‌های رگه‌های خلقی، این نکته را آشکار کردند که چرا برخی از رگه‌ها مانند حرمت‌خود و عاطفه

مثبت، می‌توانند رضایت شغلی را با موفقیت پیش‌بینی کنند. حدّ تاثیر این رگه‌های خلقی بر بازخوردهای شغلی براساس سه ضابطه تمرکز ارزشیابی، بنیادی‌بودن و دامنه یا گستره عمل تعیین می‌شود:

- تمرکز ارزشیابی به حدّی که رگه‌ها متضمن ارزشیابی و نه توصیف‌اند، اشاره می‌کند. برای مثال، می‌توان حرمت خود به منزله یک ارزشیابی بنیادی از خود ابرازگری که اساساً چگونگی عمل فرد را توصیف می‌کند، مقایسه کرد. جاج و دیگران (۱۹۹۷) نشان داده‌اند که ارتباط رضایت شغلی با رگه‌های ارزیابی‌کننده بیش از رگه‌های توصیفی است. برای مثال، افراد با سطوح بالای حرمت خود، رضایت شغلی بالاتری دارند چرا که آنها باور دارند که افرادی ارزشمند هستند و شغل آنها با اهمیت است. این نگاه مثبت، تمامی بازخوردها و ارزیابی‌های عاطفی آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. از سوی دیگر، تأثیر رگه‌های توصیفی به واسطه فرایندهای موقتی که نسبت به فرد برونی هستند، تعدیل می‌شود. برای مثال، افراد با سطوح بالای توافق‌پذیری، با دیگران تعامل‌های ارزشمند و مبتنی بر تعاون برقرار می‌کنند؛ تعامل‌هایی که به دلیل گسترش روابط مثبت، افزایش رضایت شغلی را در پی دارند. در این صورت، اثر توافق‌پذیری بر رضایت شغلی از طریق ادراک اعتماد نسبت به همکار و تعاون تعدیل می‌شود. اگرچه رگه‌های ارزیابی‌کننده می‌توانند پیامدهای غیرمستقیم نیز داشته باشند (مانند سطوح بالای حرمت خود که با افزایش خوش‌بینی، مانع ناکامی می‌شود)، پیامدهای رگه‌های توصیفی همواره غیرمستقیم هستند.

- بنیادی‌بودن به رگه‌هایی اشاره می‌کند که نسبت به مفهوم خود اساسی‌ترند. به عقیده جاج و دیگران (۱۹۹۷) رگه‌های بنیادی اثر بیشتری بر رضایت شغلی دارند. این انتظار بر مبنای این استدلال شکل گرفته است که ارتباط رگه‌های مرکزی با رگه‌ها، باورها و ارزشیابی‌های دیگر بیش از رگه‌های پیرامونی است. بنابراین، تأثیر رگه‌های بنیادی بر ارزشیابی‌های فرد نیز بیشتر است.

- دامنه یا گستره عمل مبین آن است که برخی از رگه‌ها از رگه‌های دیگر گسترده‌تر هستند. نخست آلپورت (۱۹۶۱) برای ایجاد تمایز بین رگه‌های اصلی و ثانوی مفهوم دامنه را به کار برد. به عقیده آلپورت (۱۹۶۱) رگه‌های اصلی از رگه‌های ثانوی دامنه وسیعتری دارند و بنابراین، احتمال بیشتری وجود دارد که با رگه‌ها، بازخوردها و رفتارهای دیگر مرتبط باشند. برای مثال، ارزشیابی فرد از خویشتن دامنه وسیعتری از ارزشیابی فرد از توانایی هنری خود دارد. به عبارت دیگر، گستردگی دامنه بدین معناست که هر چه یک رگه در موضوعها و موجودیتهای بیشتری متجلی شود، با احتمال بیشتری در ارزشیابی قلمرو شغلی یا تعمیم آن، نمایان می‌شود.

### شاخصهای رگه

براساس این ضوابط، جاج و دیگران (۱۹۹۷) با معرفی چهار رگه شخصیتی، مفهوم هسته ارزشیابی خود را تصریح کردند: حرمت خود به منزله گسترده‌ترین و بنیادی‌ترین ارزشیابی از خود، به ارزیابی‌های افراد از ارزش خود اشاره می‌کند. حرمت خود یک مؤلفه ارزیابی‌کننده درباره مفهوم خود است که ارتباط تنگاتنگی با فرایندهای شناختی، عاطفی و رفتاری دارد و بر رضایت شغلی آثار مستقیم و غیرمستقیم دارد.

خوداثربخشی تعمیم‌یافته به منزله قضاوت کلی فرد درباره توانایی خود در انجام امور و مقابله موفقیت‌آمیز با موقعیتهای دشوار است؛ به دلیل مقابله مؤثر، افراد با سطوح بالای خوداثربخشی، سطوح پایین ناکامی را تجربه می‌کنند و بنابراین،

رضایت و موفقیت بیشتری در کار خود احساس می‌کنند.

پایداری هیجانی (درمقابل نوروگرایی) گرایش به احساس آرامش، امنیت و واکنش‌پذیری کمتر نسبت به رویدادهای زندگی روزمره را منعکس می‌کند. افرادی که واجد پایداری هیجانی هستند، گرایش کمتری به ادراک و به یادآوری اطلاعات منفی و تجربه هیجانهای منفی دارند؛ امری که به نوبه خود سطوح بالای رضایت شغلی را در پی دارد.

مسند مهارگری، باور به توانایی خود درباره تأثیر بر محیط است. مسندمهارگری درونی شامل منظومه‌ای از باورهاست که مبین آن است که پیامدها و محیط فرد مهارشدنی است در حالی که مسند مهارگری بیرونی متضمن احساس بیهودگی و درماندگی است. رضایت شغلی در افراد با مسند مهارگری درونی بیشتر است چرا که آنان موفقیت‌های شغلی را به خود نسبت می‌دهند، باور دارند که می‌توانند بر چالش‌ها غلبه کنند و در مشاغل ناراضی باقی نمی‌مانند.

این نکته آشکار شده است که رگه‌های هسته ارزشیابی خود بر تمامی ارزیابی‌های فرد تأثیر اساسی دارند چرا که این رگه‌ها، بنیادی، گسترده و زمینه ادراک از خویشتن هستند. افزون بر آن، هر رگه با سازه زیربنایی هسته ارزشیابی خود اشباع می‌شود؛ سازه‌ای که بیان می‌کند چرا این رگه‌ها با یکدیگر وابسته‌اند و روابط مشابهی با متغیرهای دیگر دارند.

اما به رغم محبوبیت و مشارکتهای آشکار نظریه هسته ارزشیابی خود و شناسایی تعداد فزاینده‌ای از متغیرها به عنوان همبسته‌های آن، به عقیده مؤلفان این مقاله برخی از ابعاد این نظریه فاقد دقت و مستلزم وضوح بیشتر است. با توجه به نارسایی ضوابط کنونی شاخصهای هسته ارزشیابی خود، در شماره آینده ضابطه دیگری که به عقیده مؤلفان این اثر می‌تواند به افزایش درک این نظریه کمک کند، معرفی خواهد شد.