

هسته ارزشیابیهای خود و موفقیت کاری

Core Self-Evaluations and Work Success

Judge, T. A. (2009). *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 58-62

Mohtaram Nemat Tavousi, PhD

Islamic Azad University
South Tehran Branch

دکتر محترم نعمت طاوسی

دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران جنوب

پس از سپری شدن تنها یک دهه، پژوهشگران نه تنها توانسته‌اند که نشان دهند هسته ارزشیابیهای خود همپوشی بین اندازه‌های رگه‌های خود را تبیین می‌کند، بلکه می‌تواند بسیاری از پیامدهای شغلی و کاربردی دیگر را بهتر از رگه‌های منفرد پیش‌بین کند. افراد با سطوح بالای هسته ارزشیابی خود بهتر از دیگران کارهای خود را انجام می‌دهند، در جریان حرفه‌ای خود موفق‌تر هستند، از زندگی و کار خود رضایت بیشتری دارند، سطوح کمتری از تنیدگی و تعارض را تجربه می‌کنند، در مواجهه با موانع به راهبردهای مقابله‌ای کارآمدتری متوسل می‌شوند و از فرصت‌ها و مزایای شغلی بهتر استفاده می‌کنند.

در مقاله‌ای که در این شماره در اختیار خوانندگان قرار می‌گیرد، کوشش شده است تا با مروری بر پژوهشهای علمی در مورد هسته ارزشیابی خود که ارتباط تنگاتنگی با حرمت خود دارد، برتری این سازه در ارتباط با موفقیت در زندگی و کار در مقایسه با سایر رگه‌ها مشخص شود. در وضع کنونی، پژوهشهای مرتبط با هسته ارزشیابی خود به طور گسترده‌ای در چهارچوب روان‌شناسی صنعتی سازمانی قرار دارند و در نتیجه، اغلب شواهد مروری با قابلیت کاربرد این سازه در موقعیتهای کاری مرتبط است. با این وجود، بسیاری از اصول و یافته‌های آنها می‌توانند به قلمروهای دیگر مانند روان‌شناسی مشاوره، روان‌شناسی پرورشی، روان‌شناسی سلامت، روان‌شناسی بالینی و شخصیت و روان‌شناسی اجتماعی تعمیم یابند.

هسته ارزشیابیهای خود مانند حرمت خود، ارزیابی از ارزش خویشتن است اما از حرمت خود گسترده‌تر است چرا که این سازه شامل باورهای فرد در مورد قابلیت‌های خود، صلاحیتهای خود و حس کلی زندگی است. هسته ارزشیابی خود به منزله یک مفهوم گسترده مکنون است که براساس دست کم چهار رگه حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، مسند مهارگری و نورزگرایی (یا سطح بالای پایداری هیجانی) مشخص شده است. نویسنده این مقاله مروری با نظم‌بخشیدن به مطالب خود در دو بخش مجزا کوشیده است که نخست به طرح موضوعهایی بپردازد که شواهد تجربی قابل اعتماد آنها را تأیید کرده‌اند و سپس، پرسشهایی را مطرح کرده‌است که پاسخ به آنها مستلزم پژوهشهای بیشتر است.

* رگه‌های هسته ارزشیابیهای خود به منزله یک عامل عمومی. بررسیها در قلمرو ارتباط بین چهار رگه هسته ارزشیابیهای خود نشان داده‌اند که همبستگیهای بین این رگه‌ها قابل توجه‌اند. برای مثال، جاج و دیگران (۲۰۰۲) گزارش دادند که متوسط همبستگی بین چهار رگه ۰/۵۹ است. در پاسخ به این پرسش که آیا وجود این همبستگیها برای توجیه یک عامل

عمومی کفایت می‌کند؟ نتایج تحلیل‌های عاملی تأییدی نشان داده‌اند که چهار رگه مذکور دارای بار عاملی بر یک عامل عمومی هستند. بارهای عاملی مبین میزان همبستگی بین اندازه‌ها و مفهوم زیربنایی هستند؛ بارهای عاملی برای چهار رگه که معمولاً در دامنه ۰/۵۵ تا ۰/۸۵ قرار دارند، این نکته را آشکار می‌کنند که این رگه‌ها یک مفهوم مشترک را نشان می‌دهند.

*** هسته ارزشیابی خود به مثابه بهترین اندازه‌های ارزیابی‌کننده.** از آنجا که هسته ارزشیابی خود یک رگه مکنون است که براساس چهار رگه خاص مفهوم‌سازی شده است، در پژوهشهای پیشین، هسته ارزشیابی خود براساس اندازه‌گیری چهار رگه و سپس ترکیب آنها به یک اندازه کلی مورد سنجش قرار گرفته است. اما به دلیل دشوار این فرایند، برای اندازه هسته ارزشیابی خود، یک مقیاس ۱۲ گویه‌ای (CSES) گسترش یافته که از مزیت اختصار و روایی پیش‌بین برخوردار است.

*** پیش‌بینی کار و قلمروهای کاربردی دیگر براساس هسته ارزشیابی خود.** پژوهشهای قابل ملاحظه‌ای بر روایی پیش-بین این سازه متمرکز شده‌اند. این پژوهشها نشان داده‌اند که نمره‌های بالای هسته ارزشیابی‌های خود که منعکس‌کننده یک مفهوم مثبت از خود است، با گستره وسیع شغلی و پیامدهای آن مانند افزایش سطوح رضایت شغلی، رضایت از زندگی، عملکرد شغلی، انگیزش کاری و درآمد مرتبط است. در سالهای اخیر، ارتباط بین نمره‌های بالای هسته ارزشیابی خود با کاهش فرسودگی و تنیدگی، واکنشهای سازنده‌تر نسبت به پس‌خوراند، ارایه خدمات کارآمدتر به مشتری، مداومت در جستجوی شغل پس از عدم اشتغال، سازش‌یافتگی بهتر با تکالیف نامتناسب و کاهش تعارض کار - خانواده تأیید شده است. اگرچه هسته ارزشیابی خود تنها عامل زیربنایی این رفتارها نیست، این سازه می‌تواند حوزه‌های متفاوت و برانگیزاننده بازخوردهای شغلی و غیرشغلی و رفتارها را پیش‌بینی کند.

*** هسته ارزشیابی خود فراتر از برآیند رگه‌های منفرد.** یک پرسش اساسی درباره ارزش هسته ارزشیابی خود آن است که آیا این هسته می‌تواند بهتر از رگه‌های منفرد آن، پیامدها را پیش‌بینی کند؟ پژوهشها نشان داده‌اند که در اغلب موارد، یک عامل گسترده هسته ارزشیابی خود (یک عامل واحد که از همپوشی بین اندازه‌ها استخراج می‌شود) می‌تواند بهتر از رگه‌های این سازه پیامدهای مختلف مانند انگیزش شغلی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، رضایت زندگی و تنیدگی را پیش‌بینی کند. در اغلب موارد، روایی مقیاس هسته ارزشیابی خود دو برابر روایی حرمت خود و هر رگه منفرد دیگر است و هنگامی که این هسته متشکل از تمامی رگه‌هاست، اغلب توان پیش‌بینی یک پیامد را دارد. در برخی موارد به نظر می‌رسد با اعمال کنترل هسته ارزشیابی خود، رگه‌ها نیز به تنهایی مهم هستند: حرمت خود رضایت از زندگی و نورزگرایی تنیدگی را پیش‌بینی می‌کند. با این وجود، اهمیت هسته ارزشیابی خود در هر دو مورد بسیار زیاد است.

*** هسته ارزشیابی خود و تعاملهای موقعیتی.** افزون بر اثرات اصلی هسته ارزشیابی خود بر پیامدها، شواهد نشان می‌دهند که این سازه می‌تواند به افراد در استفاده از موقعیتهای مساعد زندگی نیز کمک کند. جاج و هرست (۲۰۰۷) با معرفی دو بُعد برتریهای اولیه یعنی مکتسبات حرفه‌ای و آموزشی والدین فرد و موفقیت وی در دبیرستان دریافتند که برتریهای فردی و والدینی می‌توانند ترجمان موفقیت اقتصادی برای دستیابی به یک مفهوم مثبت از خود (سطح بالای هسته ارزشیابی خود) باشند.

در ادامه جاج به طرح پرسشهایی پرداخته است که قلمروهای پژوهشهای آینده را مشخص می‌سازند:

آیا مسند مهارگری یا رگه‌های دیگر باید مستثنی شوند؟ اغلب پژوهشها نشان می‌دهند که مسندمهارگری کمتر از

رگه‌های دیگر با ریخت‌شناسی هسته ارزشیابی خود مطابقت دارد. به نظر می‌رسد بخشی از این عدم تناسب ناشی از مشکلات اندازه‌گیری مسند مهارگری است. این پرسش که آیا مسند مهارگری در چهارچوب هسته ارزشیابی خود قرار می‌گیرد، پرسشی برای تحلیل عاملی و روایی افزایشی است. به ویژه، اکنون که اندازه مستقیم هسته ارزشیابی خود گسترش یافته و روایی آن نیز تعیین شده است، چگونگی ارزیابی مفهوم هسته ارزشیابی خود بر حسب مسند مهارگری و رگه‌های منفرد دیگر اهمیت کمتری دارد. می‌توان این پرسش را مطرح کرد که آیا اندازه‌های رگه‌های خاص - مسند مهارگری یا رگه‌های مرتبط دیگر مانند خوش‌بینی - ملاک پیش‌بین هسته ارزشیابی خود را افزایش می‌دهد؟

آیا هسته ارزشیابی خود تغییر می‌کند؟ غالب رگه‌های گسترده دارای مبنای ژنتیکی هستند و پایداری معناداری نشان می‌دهند اما شواهدی نیز در مورد تغییر مرتبه رگه‌ها وجود دارند. رگه‌ها از نظر تغییر پذیری و پایداری تفاوت دارند؛ اگرچه حرمت خود وراثت‌پذیری معنادار و پایداری درازمدت را نشان می‌دهد، شواهدی مبنی بر تغییرات درون فردی کوتاه‌مدت نیز در دسترس است. به دلیل آنکه ارزشیابی‌های از خودپنداشت با محیط ارتباط تنگاتنگی دارند، این انتظار وجود دارد که هسته ارزشیابی خود نیز در کوتاه‌مدت و درازمدت تغییر کند. بنابراین، می‌توان این پرسش را مطرح کرد که آیا هسته ارزشیابی خود در افراد به طور معنادار تغییر می‌کند و صرفنظر از ژنها، چه عامل یا عاملهایی می‌توانند باعث تفاوت‌های فردی در سطوح هسته ارزشیابی خود شوند؟

آیا هسته ارزشیابی خود می‌تواند بسیار بالا باشد؟ آیا برخی از افراد صلاحیت و اثربخشی بیشتری نسبت به دیگران دارند؟ ممکن است این نکته مطرح شود که این پرسش غیرقابل پاسخ است زیرا نیازمند کاربرد یک استاندارد عینی ارزش درمورد تعداد نامحدودی از حیطه‌های زندگی است. با این حال، این پرسش که آیا برخی از افراد ارزشمندتر از دیگران هستند، پرسش‌های دیگری را مطرح می‌کند: آیا درستی ارزش هسته ارزشیابی خود در نظر گرفته می‌شود؟ آیا امکان خود مثبت در سطوح بسیار بالا وجود دارد؟ در حالی که برخی از پژوهشگران توهم‌های مثبت را تأیید کرده‌اند - ادراک‌های مثبت از خود در حد اغراق‌آمیز - برخی دیگر بر این باورند که دیدگاه‌های مثبت از خود می‌توانند زیانبار باشند به ویژه وقتی در حد افراطی مثبت هستند. مع‌هذا، باید بین حرمت خود و احترام به خود خوددوستدارانه تمایز قایل شد. هیلر و هامبریک (۲۰۰۵) دریافتند که سطح بالای هسته ارزشیابی خود می‌تواند با تصمیم‌گیری بهینه مرتبط باشد. سطوح بالای هسته ارزشیابی خود موجب می‌شوند که افراد اطلاعات منفی را نادیده بگیرند، به اعمال مخاطره‌آمیز توجه نشدنی مبادرت ورزند و یا توانایی‌های خود را بیشتر سنجی کنند.

و سخن آخر آنکه، هسته ارزشیابی خود یک مفهوم جدید و با اهمیت است. این سازه یک رگه گسترده و یکپارچه است که می‌تواند جریان‌های پژوهشی پراکنده را توحید بخشد و بسیاری از پیامدهایی را که برای افراد و سازمانها مهم هستند، توجیه کند. پژوهش‌های آینده باید بر برخی از موضوعهایی که در این مرور خاطر نشان شدند، متمرکز شوند. قلمروهای دیگری نیز وجود دارند که احتمالاً با هسته ارزشیابی خود پیوند دارند. برای مثال تاکنون هیچ پژوهشی در مورد ارتباط هسته ارزشیابی خود با خلاقیت، شبکه‌های اجتماعی و ابعاد دیگر روابط بین شخصی، درستی قضاوت و تصمیم‌گیری یا میل به خطرپذیری منتشر نشده است. در واقع، ادبیات پژوهشی در قلمرو هسته ارزشیابی خود هنوز نو و راهی طولانی در پیش دارند.