

التقييم النقدي لنظرية تقييمات الذات الجوهرية

شفا سالم السقا*¹، ليلي حسام الدين شكر²، دينا فاروق العجري³

*1 مدرس إدارة الأعمال - جامعة الأزهر، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، العنوان البريدي: جامعة الأزهر - القاهرة

² أستاذ إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، العنوان البريدي: جامعة الأزهر - القاهرة، رقم الهاتف: 00201005043606، البريد الإلكتروني: lailashokr.55@azhar.edu.eg

³ مدرس إدارة الأعمال - جامعة الأزهر، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، العنوان البريدي: جامعة الأزهر - القاهرة، رقم الهاتف: 00201094020339، البريد الإلكتروني: Al-agry@azhar.edu.eg

* رقم الهاتف: 00972566730227، البريد الإلكتروني: data_center2006@hotmail.com

الملخص

يهدف هذا البحث المرجعي تقديم نظرة عامة تستعرض ثلاثة عقود من نظرية وأبحاث تقييمات الذات الجوهرية. ويركز على كلٍ من مفهومها، ومعاييرها، ويشرح نبذة تاريخية عن نشأتها، مع التركيز بشكل خاص على التقييم النقدي للنظرية، وتصنيف آليات تأثيرها على النتائج المباشرة والوساطة والاعتدال ومداخل قياسها ونماذجها. قامت الدراسة الحالية بحصر شامل لجميع الأبحاث والدراسات النوعية والكمية التي أُجريت حتى الآن على تقييمات الذات الجوهرية، والمتاحة على قاعدتي البيانات العالميتين Web of Science & Scopus، وقد بلغ عددها 25 دراسة منشورة.

توصلت الدراسة إلى أن تقييمات الذات الجوهرية يمكن أن تؤثر تأثيراً كبيراً في إثراء البحوث في مجالي السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وهي السبب الأساسي في التأثير على متغيرات الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي. وتبين النظرية وجوب استيفاء معاييرها، وأن تكون صفاتها متوافقة البناء، ومتعددة الأبعاد، وتتشارك علاقات مماثلة مع المتغيرات الأخرى. وقد أظهر التقييم النقدي للنظرية تأثيرها المتزايد الاستخدام، والواضح في التعليقات الإيجابية، ومجالات تطويرها والردود على انتقادات صحة بنائها. وتم التأكيد على وجود تباين ذي مغزى في عدد كبير من النتائج المفروضة حول تأثيرها المقترح إدراجه على الإطار المفاهيمي الأوسع للإقدام/الإحجام، والاعتدال، والوساطة. لذلك، توصي الدراسة الحاجة إلى الفهم النظري للصفات التي تشكّل النظرية، وما إذا كان من الأفضل فحص صفاتها ككل أو أجزاء منفردة. لذلك من الضروري، تركيز البحث على اختبار إمكانية إحداث تقييمات الذات الجوهرية التغيير داخل الأفراد، وتقييم جدواها في التوظيف وإدارة الأداء لتمكين المنظمات على اتخاذ القرارات الفعّالة. واختبار مقاييسها المباشرة وغير المباشرة في مهن ووظائف مختلفة وبيئات مختلفة للوصول إلى مقاييس مُقننة.

الكلمات المفتاحية

إطار الإقدام/الإحجام، الثبات الانفعالي، الكفاءة الذاتية، تقدير الذات، تقييمات الذات الجوهرية، مركز التحكم.

Critical Assessment of Core Self-Evaluations Theory

Shefa Salem Al-Sagga/ Besaiso ^{1*} Laila Hossam Al-Din Shokr ² Dina Farouk Al-Agry ³

^{1*} Lecturer of Business Administration, Commerce Faculty, Business Administration Department, Al-Azhar University, Cairo

² Professor of Business Administration, Commerce Faculty, Business Administration Department, Al-Azhar University, Cairo, Cell Phone N., 00201005043606, E-mail: lailashokr.55@azhar.edu.eg

³ Lecturer of Business Administration, Commerce Faculty, Business Administration Department, Al-Azhar University, Cairo, Cell Phone N. 00201094020339, E-mail: Al-agry@azhar.edu.eg

* Cell Phone N. 00972566730227 E-mail: data_center2006@hotmail.com

Abstract

This study aims at providing an overview of three decades of core self-evaluation theory and research. It focuses on each of its concepts and criteria and briefly explains its history with a particular emphasis on a critical evaluation of the theory, classification of the mechanisms of its impact on direct outcomes, mediation, moderation, its measurement approaches and models. The study conducted a comprehensive inventory of all qualitative and quantitative research and studies conducted on self-evaluations, which are available on the Web of Science & Scopus of 25 published studies.

The findings revealed that core self-evaluation can have a significant impact on enriching research in the fields of organizational behavior and human resource management, and is the primary factor influencing job satisfaction and job performance variables. According to the theory, its three criteria must be met, its characteristics must be structurally compatible and multidimensional, and must share similar relationships with other variables. Critical evaluation of the theory has revealed its growing popularity, as evidenced by positive comments, areas for further development, and responses to criticisms of its correctness of construction. It was stressed that there was a significant variation in a large number of imposed findings of its proposed impact in the larger conceptual framework of avoidance/approach, moderation, and mediation. Furthermore, the study recommends a theoretical understanding of the traits that comprise a theory. To enable organizations to make effective decisions, research must focus on testing the potential to change within individuals and assessing the utility in recruitment and performance management.

Key words

Avoidance/Approach Frame, Core Self-Evaluation, Emotional Stability, Locus of Control, Self-Efficacy, Self-Esteem.

المقدمة

هذا، ويرى الباحثون أنه لا تزال هناك تساؤلات بخصوص صلاحية بنائها. ولعل الأهم من ذلك هو انتقاد الباحثين (Johnson et al., 2012; Chen, 2012; Chang et al., 2012) لعدة جوانب رئيسية حول نظرية وبحوث تقييمات الذات الجوهرية تم الرد عليها من قبل (Judge & Bono, 2001; Judge et al., 2002) واقتراح مجالات لتطويرها.

منهجية البحث

اعتمد الباحثون على المنهج التحليلي النقدي من خلال استعراض الأبحاث والدراسات الكمية والنوعية التي أجريت خلال العقود الثلاثة الماضية حول نظرية تقييمات الذات الجوهرية وأبعادها ومعاييرها التقييمية المقننة والمحكمة الثلاثة الرئيسية (تقييمية وصفية، وجوهرية أساسية، وواسعة النطاق مترابطة) والعمل على تحليلها لتفسير هذه الدراسات وتقييمها واستنتاج مدى تناولها للمتغيرات الرئيسية المرتبطة في الجوانب التنظيمية والسلوكية وتطوير الموارد البشرية وغيرها من المتغيرات المرتبطة في نظرية تقييمات الذات الجوهرية والمتاحة على قاعدتي البيانات العالميتين Web of Science & Scopus. البحث المرجعي الحالي يهدف إلى تقديم عرض نظري متكامل وشامل لتقييمات الذات الجوهرية من حيث: مفهومها وصفاتها ومعاييرها، ونشأة النظرية والانتقادات على صلاحية بنائها. وذلك، استناداً إلى جملة ما توصلت إليه الدراسات والبحوث العلمية السابقة لغرض تمهيد الطريق للباحثين في هذا المجال.

مشكلة البحث وأسئلته

الغرض من هذه المراجعة النظرية النقدية للأدبيات هو إجراء حصر شامل لـ 25 دراسة من الدراسات التي أجريت في هذا المجال والمتاحة على قاعدتي البيانات العالميتين Web of Science & Scopus من خلال استعراض الأبحاث والدراسات الكمية والنوعية التي أجريت خلال العقود الثلاثة الماضية حول نظرية تقييمات الذات الجوهرية وأبعادها والعمل على تحليلها للإجابة عن تساؤلات الباحثين بخصوص صلاحية بناء النظرية. وتبين أن معظمها دراسات تطبيقية، وقد تناولت تقييمات الذات الجوهرية بشكل جزئي، حيث ركز بعضها على أنها بناء متعدد الأبعاد يُحدد بأربع صفات والمعايير الرئيسية الثلاثة للنظرية (تقييمية وصفية، وجوهرية أساسية، وواسعة النطاق مترابطة) فحسب، بينما تناول بعضهم الآخر الآراء الإيجابية حول النظرية. وفي محاولة للتغلب على القصور الموجود في هذه الدراسات، وسد تلك

تتسم الحياة المعاصرة بالضغطات النفسية التي تسهم في زيادة معدلات الإصابة بالاضطرابات النفسية، والانحرافات السلوكية الناتجة عن الانفعالات المختلفة لدى الأفراد. ويعد العاملون من أكثر الفئات تعرضاً للاضطرابات؛ لأنهم ليسوا في منأى عن المواقف الضاغطة، والمؤثرات الشديدة الناتجة عن متطلبات العمل، وتسارع التغيرات التكنولوجية والثقافية والقيمية. لذلك، تبرز الحاجة إلى أهمية تمكين العاملين نفسياً ليحققوا الاتزان ويشاركوا في الحصول على المعلومات التي تهمهم بهدف الوصول إلى النتائج الإيجابية في حياتهم العملية والاجتماعية.

وتعد تقييمات الذات الجوهرية أحد أهم أساليب الإدارة الذاتية، وتشير إلى التقييمات الأساسية التي يجريها الأفراد لقيمهم الذاتية، وكفاءتهم وقدراتهم. وقد تم ربطها بمجموعة متنوعة من الظواهر مثل الرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي، وهي اللبنة الأساسية في بناء الشخصية، إذ يعتمد نموها على ما تعلمه الفرد، وما يرغب في تعلمه بما يتلاءم مع ميوله ورغباته.

وينبثق المضمون الفكري لمفهوم تقييمات الذات الجوهرية من منظور علم النفس التنموي الذي يشرح التأثيرات السلوكية خلال مراحل نموه المختلفة، والفروقات الفردية على الرضا الوظيفي، وكذلك على نتائج السلوك التنظيمي الأخرى (سامي، 2018). لذلك، اقترح (Chang et al., 2012) أن تكون التقييمات الجوهرية للذات أهم التقييمات الأساسية للفرد. وهذا يعني بأن المواقف والبيئة لا تؤثران على شخصية الأفراد وسلوكياتهم فحسب، بل إن إدراكهم يحدد قيمهم وكفاءتهم وقدراتهم ومدى أثرانهم الانفعالي.

أما عن نتائج تقييم تقييمات الذات الجوهرية فهي تتباين بشكل واضح ما بين الآراء الإيجابية والانتقادات التي تناولت صلاحية بناء النظرية، فعلى سبيل المثال فإن تقييمات الذات الجوهرية بناء متعدد الأبعاد يُحدد بأربع صفات (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي، ومركز التحكم) أساسية وصفية واسعة النطاق ومترابطة، وتعكس القيم الذاتية، والقدرة على الأداء والنجاح الوظيفي، ومستوى السيطرة، والتفائل، وعدم القلق (Judge & Bono, 2001; Judge et al., 2002)، ولديها علاقات مماثلة مع مؤشرات الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي (Judge & Bono, 2001).

الفجوة البحثية، فإنّ البحث المرجعي الحالي يهدف إلى تقديم عرض نظري متكامل وشامل لتقييمات الذات الجوهرية من خلال تحديد مفهومها، واستعراض نبذة تاريخية عن النظرية، والتقييم النقدي للآراء الإيجابية، وأهم الانتقادات بخصوص صلاحية بناء النظرية، والردود عليها، ومجالات التطوير المقترحة لها، وتقييم آليات تأثيرها على النتائج من خلال إطار الإقدام والإحجام، وكذلك الوساطة، والاعتدال.

أما عن تساؤلات هذا البحث فتشمل سؤالاً تقريرياً هو: ما مدى تضمين الدراسات الكمية والنوعية التي تناولت نظرية تقييمات الذات الجوهرية في دعم نتائج العلاقة بينها وبين بعض المتغيرات، بما في ذلك الرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي، والرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، والدور الإضافي؟ وعدد من الأسئلة الفرعية للتقييم النقدي وهي: ما مدى ملاءمة مداخل قياسها؟ وما أهم نماذجها؟ ويختتم البحث بالاستنتاجات والتوصيات مع تسليط الضوء على مجالات الاهتمام في بحثها المستقبلية.

أهداف البحث

تهدف الدراسة النظرية الحالية إلى:

1. تقديم نبذة تاريخية عن نشأة نظرية تقييمات الذات الجوهرية (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي، ومركز التحكم)، مع تسليط الضوء على عناصرها الأساسية، وتُختتم بعرض وجهات مختلفة حول صلاحية بناء النظرية ومعاييرها.
2. تقديم مراجعة نوعية وكمية لآثار معايير تقييمات الذات الجوهرية (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي، ومركز التحكم) وعلاقتها بالنتائج، وكذلك الوساطة والاعتدال، ويلخص إيجابيات مقاييسها المباشرة وغير المباشرة وسلبياتها.
3. أخيراً، يُختتم بعرض الاستنتاجات، مع تسليط الضوء على مجالات الاهتمام في بحوث تقييمات الذات الجوهرية.

أهمية البحث

تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول موضوعاً هاماً متمثلاً في التقييم النقدي لنظرية تقييمات الذات الجوهرية من حيث تسليط الضوء على مفهومها وأبعادها، ونبذة تاريخية عن نشأتها والانتقادات التي تناول بناء النظرية وآليات تأثيرها على النتائج والوساطة والاعتدال وكيفية نماذج قياسها، وتتلخص أهمية الدراسة في تحقيق الاعتبارات الآتية:

1. الأهمية النظرية

- تُعدّ تقييمات الذات الجوهرية إحدى السمات الإيجابية المقترحة بهدف التنبؤ بالرفاهية النفسية للأفراد في المجالات التطبيقية المختلفة، وهي من السمات الشخصية الكامنة والواسعة النطاق وتمثل التقييمات الأساسية للفرد من حيث قدراته وكفاءته، وقيمه.
- تعدّ تقييمات الذات الجوهرية حجر الزاوية في إدارة الموارد الشخصية للعاملين نظراً لأنها تزيد قدرتهم على توسيع نطاق مواردهم الشخصية المرتبطة بالعمل لاستشعار قدرتهم على التحكم في بيئتهم بنجاح.

2. الأهمية التطبيقية

- تحقق تقييمات الذات الجوهرية العديد من النتائج الإيجابية، وزيادة دافعية العاملين نحو العمل، وتحسين الأداء رغم ضغوط العمل، والتمكين النفسي، والأداء الوظيفي، والتفاؤل، والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة والعمل، والتقليل من الصّراع بين العمل والأسرة، وتجنب الاحتراق الوظيفي، والشّعور بالوحدة.

حدود البحث

- الحدود الزمانية: الفترة الممتدة من بداية صدور نظرية تقييمات الذات الجوهرية (Judge et al., 1997) إلى الدراسات المنشورة عنها حتى عام 2022.
- الحدود المكانية: إجراء حصر شامل للدراسات التي أُجريت في هذا المجال والمتاحة على قاعدتي البيانات العالميتين Web of Science & Scopus.
- الحدود الموضوعية: استعراض وتحليل الأبحاث والدراسات الكمية والنوعية التي أُجريت خلال العقود الثلاثة الماضية حول التقييم النقدي لنظرية تقييمات الذات الجوهرية وأبعادها الأربعة (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي، ومركز التحكم) ومعاييرها (تقييمية، وجوهرية، وواسعة النطاق)، وتقييم آليات تأثيرها على النتائج من خلال إطار الإقدام والإحجام، وكذلك الوساطة، والاعتدال منذ العام 1997 إلى عام 2022.

مفهوم تقييمات الذات الجوهرية.

اهتم العديد من علماء السلوك التنظيمي بفهم العوامل التي تُسهم

السيطرة، والتفاؤل، وعدم القلق“. أما تعريف أبعادها فهو الآتي:

تقدير الذات Self-esteem، يشير إلى التقييم الذي يضعه الفرد لنفسه وبفسه، لبيان مدى قدرته على أداء المهام المطلوبة منه، ومدى مقاومته للمشكلات التي تواجهه، ويتضمن هذا التقييم مجموعة معتقدات واتجاهات الفرد الإيجابية والسلبية نحو ذاته.

الكفاءة الذاتية Self-efficacy، تشير إلى مدى ثقة الفرد في قدراته، وتوقعه بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوباً فيها في مواقف معينة من خلال الثقة بالنفس، ومواجهة المشكلات، والمثابرة على حلها.

مركز التحكم Locus of control، يرتبط بقدرة الفرد على التحكم في الأحداث الإيجابية والسلبية في حياته، ومدى إدراكه للعلاقة السببية بأن ما يحدث له هو نتيجة لسلوكه وتصرفاته، وما يصل إليه من نتائج، وقدرته على السيطرة على مجريات حياته.

الثبات الانفعالي Emotional Stability، يشير إلى مدى انصاف الحالة المزاجية بالثبات والاستقرار، والقدرة على ضبط النفس في مواجهة التوتر وعدم التقلب الوجداني، والتحرر من الشعور بالإثم والقلق، والوحدة، ومن سيطرة بعض الأفكار السلبية إلى حد كبير.

نظرية تقييمات الذات الجوهرية

- نبذة تاريخية عن نشأة النظرية

ترجع أصول نظرية تقييمات الذات الجوهرية إلى كتابات (Pack-er, 1985)، الذي اعتبر أن تقييمات مواقف معينة تتأثر بالتقييمات الأساسية. حيث أشار إلى أن هذه التقييمات الأساسية تعتبر تقييمات جوهرية. واستناداً إلى دراسات الفلسفة، وعلم النفس التنموي، سعى (Judge et al., 1997) إلى وضع إطار نظري تكاملي يشرح التأثيرات السلوكية، والفروقات الفردية على الرضا الوظيفي، وكذلك على نتائج السلوك التنظيمي الأخرى. لذلك، اقترح أن تكون التقييمات الجوهرية للذات أهم التقييمات الأساسية التي يحملها الأفراد (Chang et al., 2012).

ووفقاً لنظرية (Judge)، يجب استيفاء ثلاثة معايير نظرية من أجل اعتبار الصفات "تقييمات ذاتية جوهرية" هي:

- يجب أن تكون الصفات تقييمية في طبيعتها، بدلاً من أن تكون إدراكية بحتة، أو وصفية.
- يجب أن تكون الصفات أساسية.

في زيادة الرضا الوظيفي، لذا فقد اقترح (Judge et al., 1997; Rode et al., 2012)، بناء مفهوم ذاتي واسع يُعرف بتقييمات الذات الجوهرية في محاولة لتوفير سمة من شأنها أن تُسهّم في التنبؤ بالرضا الوظيفي للعاملين، وجعلهم أكثر ارتباطاً بمنظمتهم.

وتعرف تقييمات الذات الجوهرية بأنها "تصف مجموعة معتقدات الأفراد حول قيمهم وكفاءتهم وقدراتهم" (Morris, 2013). كما اتفق (Peter & Ruth-Eva, 2014. P.23; Bhargava & Pradhan, 2019; Pujol-Cols, 2019; Guo et al., 2019; Hillebrandt et al., 2021) في تعريفاتهم لتقييمات الذات الجوهرية على كونها "تقييمات أساسية تعكس القيمة التي يضعها الأفراد لأنفسهم، وقدراتهم على الأداء، والنجاح على مستوى التحكم والتفاؤل وعدم القلق" (سامي، 2018).

وقد برزت تقييمات الذات الجوهرية في السنوات الأخيرة باعتبارها إحدى السمات الإيجابية المقترحة بهدف التنبؤ بالرفاهية النفسية في المجالات التطبيقية المختلفة (Judge & Hurst, 2007; Chang et al., 2012). فهي تعد سمة شخصية كامنة وواسعة النطاق، وذات مستوى أعلى في الترتيب حيث تمثل التقييمات الأساسية للفرد من حيث قدراته وكفاءته، وقيّمته (Judge et al., 1997; 1998). وهي عبارة عن بناء متعدد الأبعاد يتكون من أربع سمات أساسية مترابطة (Judge et al., 2000; Johnson et al., 2011; Chang et al., 2012; Guo et al., 2019). وقد اتفقت العديد من الدراسات على أن هذه السمات ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببعضها البعض (Judge & Kam-meyer-Mueller, 2011; Peter & Ruth-Eva, 2014; Rey & Extremera, 2015; Peng & Zhang, 2016; Williams & Gardiner, 2018; Dietl & Meurs, 2019; Bhargava & Pradhan, 2019; Pujol-Cols, 2019; Guo et al., 2019; Zhang et al., 2020).

وبناء على العرض السابق، فإن تقييمات الذات الجوهرية Core-Self Evaluations هي: "أحد سمات الشخصية المتوازنة تشتمل على اللاوعي والتقييمات الأساسية، والضمنية التي يمتلكها الفرد، وتمنحه نظرة إيجابية عن ذاته، وثقته في قدراته، وهي بناء متعدد الأبعاد يُحدد بأربع صفات أساسية وصفية واسعة النطاق ومترابطة، وتعكس القيم الذاتية، والقدرة على الأداء والنجاح الوظيفي، ومستوى

ويجب أن تكون الصفات واسعة النطاق. • (Judge, 2009) كما حدد أربع صفات باعتبارها مؤشرات لبناء تقييمات الذات الجوهرية، وقد تم الاعتماد على هذه الصفات الأربع؛ تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، ومركز التحكم، والثبات الانفعالي، نظراً لأنها تفي بجميع المعايير النظرية الثلاثة الرئيسية سالفة الذكر.

كما حدد (Judge) أربع صفات باعتبارها مؤشرات لبناء تقييمات الذات الجوهرية، وقد تم الاعتماد على هذه الصفات الأربع؛ تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، ومركز التحكم، والثبات الانفعالي، نظراً لأنها تفي بجميع المعايير النظرية الثلاثة الرئيسية سالفة الذكر. علاوة على ذلك، افترض (Judge) أن ثلاثاً من الصفات الأربع؛ تقدير الذات، ومركز التحكم، والثبات الانفعالي، هي أكثر الصفات الشخصية التي تمت دراستها على نطاق واسع في علم النفس. وبالتالي، فقد شملت الأسباب الأولية لتضمن الصفات الأربع باعتبارها مؤشرات لبناء تقييمات الذات الجوهرية الأوسع نطاقاً، وتلبي المعايير الثلاثة النظرية الرئيسية، بالإضافة إلى تعزيز التكامل النظري المقتن من خلال الجمع بين أربع صفات تشترك إلى حد كبير في "الحيز النظري" نفسه (Chen, 2012).

كما أكد (Judge)، أن هذه الصفات الأربع متوافقة مع البناء الأساسي لتقييمات الذات الجوهرية، ما يعني أنها مترابطة وتشترك علاقات مماثلة مع المتغيرات الأخرى. ودعماً لهذا الرأي، أثبتت النتائج التجريبية أن الصفات مرتبطة ببعضها إلى حد كبير، وأن البحوث في هذه الصفات تميل إلى تحقيق نتائج مماثلة (Judge & Bono, 2001; Judge et al., 2002)، وتُحمّل على العامل الأعلى في الترتيب (Judge et al., 1998; Judge et al., 2000)، ولديها علاقات مماثلة مع مؤشرات الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي (Judge & Bono, 2001).

كما أكد (Judge)، أن هذه الصفات الأربع متوافقة مع البناء الأساسي لتقييمات الذات الجوهرية، ما يعني أنها مترابطة وتشترك علاقات مماثلة مع المتغيرات الأخرى. ودعماً لهذا الرأي، أثبتت النتائج التجريبية أن الصفات مرتبطة ببعضها إلى حد كبير، وأن البحوث في هذه الصفات تميل إلى تحقيق نتائج مماثلة (Judge & Bono, 2001; Judge et al., 2002)، وتُحمّل على العامل الأعلى في الترتيب (Judge et al., 1998; Judge et al., 2000)، ولديها علاقات مماثلة مع مؤشرات الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي (Judge & Bono, 2001).

كما أكد (Judge)، أن هذه الصفات الأربع متوافقة مع البناء الأساسي لتقييمات الذات الجوهرية، ما يعني أنها مترابطة وتشترك علاقات مماثلة مع المتغيرات الأخرى. ودعماً لهذا الرأي، أثبتت النتائج التجريبية أن الصفات مرتبطة ببعضها إلى حد كبير، وأن البحوث في هذه الصفات تميل إلى تحقيق نتائج مماثلة (Judge & Bono, 2001; Judge et al., 2002)، وتُحمّل على العامل الأعلى في الترتيب (Judge et al., 1998; Judge et al., 2000)، ولديها علاقات مماثلة مع مؤشرات الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي (Judge & Bono, 2001).

كما أكد (Judge)، أن هذه الصفات الأربع متوافقة مع البناء الأساسي لتقييمات الذات الجوهرية، ما يعني أنها مترابطة وتشترك علاقات مماثلة مع المتغيرات الأخرى. ودعماً لهذا الرأي، أثبتت النتائج التجريبية أن الصفات مرتبطة ببعضها إلى حد كبير، وأن البحوث في هذه الصفات تميل إلى تحقيق نتائج مماثلة (Judge & Bono, 2001; Judge et al., 2002)، وتُحمّل على العامل الأعلى في الترتيب (Judge et al., 1998; Judge et al., 2000)، ولديها علاقات مماثلة مع مؤشرات الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي (Judge & Bono, 2001).

كما أكد (Judge)، أن هذه الصفات الأربع متوافقة مع البناء الأساسي لتقييمات الذات الجوهرية، ما يعني أنها مترابطة وتشترك علاقات مماثلة مع المتغيرات الأخرى. ودعماً لهذا الرأي، أثبتت النتائج التجريبية أن الصفات مرتبطة ببعضها إلى حد كبير، وأن البحوث في هذه الصفات تميل إلى تحقيق نتائج مماثلة (Judge & Bono, 2001; Judge et al., 2002)، وتُحمّل على العامل الأعلى في الترتيب (Judge et al., 1998; Judge et al., 2000)، ولديها علاقات مماثلة مع مؤشرات الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي (Judge & Bono, 2001).

جدول رقم (1): الانتقادات النظرية على صلاحية بناء النظرية.

المصدر: من إعداد الباحث والباحثين المشاركين المتخصصين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الانتقادات	الرد عليها	مجالات التطوير
الانتقاد الأول: جمعت النظرية الصفات الأربع فحسب في بناء تقييمات الذات الجهرية الشامل.	أكدت نظرية (Judge) تضمين هذه الصفات باعتبارها مكونات في البناء الشامل لتقييمات الذات الجهرية. كما أنها تستوفي المعايير النظرية الثلاثة، وهي: - تقييمية، وأساسية، وواسعة النطاق.	- تحديد ما يجعل الصفة تقييمية (بدلاً من الوصفية فحسب) من خلال توضيح الاختلافات الرئيسة بين الصفات الإدراكية، والتقييمية، وتقديم إرشادات أفضل حول الأدوات المنهجية التي يمكن أن تُستخدم للتحقق من الناحية التجريبية فيما إذا كانت الصفة تقييمية حقاً وليس مجرد صفة وصفية، أو ذات طبيعة إدراكية.
- ترتبط الصفات الأربع ارتباطاً وثيقاً ببعضها (Judge & Bono, 2001; Judge et al., 2002)	- ترتبط بشكل كبير بالنتائج؛ الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، والرفاهية (Chen, 2012; Chang et al., 2012; Dietl & Meurs, 2019; Bhargava & Pradhan, 2019; Pujol-Cols 2019; Guo et al., 2019; Hillebrandt et al., 2021).	- تحديد متى تصبح الصفات أساسية، وواسعة النطاق بما فيه الكفاية، مثال، هل يمكن أن تكون الصفات خاصة بمجالات معينة (مجال العمل، أو المجالات التنظيمية، ومجال الحياة)، أم أنها تتجاوز عدداً معيناً من المجالات؟ وهل يمكن أن تكون صفات تقييمات الذات الجهرية المحددة أحادية البعد، أم يجب أن تشمل كل صفة مكونة أبعاداً فرعية متعددة؟ (Johnson et al., 2008).
الانتقاد الثاني: معايير التضمنين الثلاثة المستخدمة لتحديد صفات تقييمات الذات الجهرية (الأساسية، والتقييمية، وواسعة النطاق) ذات طبيعة	من خلال مراجعة الأساس النظري والأدلة التجريبية التي قدمها Judge هناك أدلة لدعم تضمين هذه الصفات كجزء من البناء الشامل لتقييمات الذات الجهرية. ووفقاً للنظرية يجب استيفاء المعايير الثلاثة من أجل اعتبار الصفات الأربع تقييمات جهرية للذات. فقد برر كل من (Judge et al., 1997; 2002)، اختيارهم لتضمنين تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، ومركز التحكم، والثبات الانفعالي كمؤشرات لبناء تقييمات الذات الجهرية تلبى جميع المعايير النظرية الثلاثة المتمثلة في:	تضمنين معايير شمولية قابلة للاختبار تجريبياً بالإضافة إلى معايير مفاهيمية (Johnson et al., 2011; Chang et al., 2012; Chen, 2012)، وهي: - معيار الموثوقية للحد الأدنى من الاتساق الداخلي لتحميل الصفات على العامل الأعلى في الترتيب. ومن المفترض أن تضع تقييمات الذات الجهرية الأفراد على الصفات الأربع، وينبغي أن يكون هناك نسب كبيرة من التباين المشترك بين الصفات، وأعلى بنية في الترتيب. لذلك، يجب أن يكون هناك درجة اتساق داخلي مرتفع بين الصفات.
- معيار الأساسية، يشمل الصفات الأكثر تحديداً والمنبثقة عن الصفة المحورية - معيار التقييمية، يشمل على الوصف الذاتي والتقييمات الفردية - معيار واسعة النطاق، يتضمن التقييمات التي تعمم على الواحد والموقف وما يرتب عليه.	- معيار الأساسية، يشمل الصفات الأكثر تحديداً والمنبثقة عن الصفة المحورية - معيار التقييمية، يشمل على الوصف الذاتي والتقييمات الفردية - معيار واسعة النطاق، يتضمن التقييمات التي تعمم على الواحد والموقف وما يرتب عليه.	- معيار الحد الأدنى لقيم الاتساق الداخلي لموثوقية الاختبار وإعادة الاختبار مثال، قد تتضمن معايير التضمنين تحديد شبكة المتغيرات المتوقعة المرتبطة بصفات تقييمات الذات الجهرية. ويتم الاحتفاظ بالصفات التي تظهر علاقات متسقة مع الارتباطات المشتقة نظرياً كصفات تقييمات الذات الجهرية.
الانتقاد الثالث: أكدت النظرية ضرورة الحفاظ على بناء مستقل لكل صفة من الصفات الأربع، وعدم تجميعها معاً في بناء واحد.	تشير الأدلة إلى أنه ينبغي معاملة الصفات الأربع على أنها بنيات منفصلة (على الأقل لبعض الأغراض النظرية)، مثل شرح الآليات المختلفة التي تؤثر بها الصفات على ظواهر السلوكيات التنظيمية الموضوعية.	- تطوير معايير واضحة يستطيع الباحثون وفقاً لها أن يقرروا فيما إذا كان يجب التعامل مع صفات تقييمات الذات الجهرية كمكونات من بناء موحد متعدد الأبعاد، أو كصفات فردية وتمييزة (Chang et al., 2012).
- لخص (Johnson et al., 2008) بعض نتائج الأبحاث التي وجدت أن صفات تقييمات الذات الجهرية المختلفة تتنبأ بالرضا الوظيفي بدرجات متفاوتة.	- لخص (Johnson et al., 2008) بعض نتائج الأبحاث التي وجدت أن صفات تقييمات الذات الجهرية المختلفة تتنبأ بالرضا الوظيفي بدرجات متفاوتة.	- معيار الحد الأدنى لقيم الاتساق الداخلي لموثوقية الاختبار وإعادة الاختبار مثال، قد تتضمن معايير التضمنين تحديد شبكة المتغيرات المتوقعة المرتبطة بصفات تقييمات الذات الجهرية. ويتم الاحتفاظ بالصفات التي تظهر علاقات متسقة مع الارتباطات المشتقة نظرياً كصفات تقييمات الذات الجهرية.
- وجد (Judge & Bono, 2001) أن الكفاءة الذاتية ترتبط بدرجة أكبر بالرضا الوظيفي، وتليها مركز التحكم، ثم تقدير الذات، والثبات الانفعالي.	- وجد (Judge & Bono, 2001) أن الكفاءة الذاتية ترتبط بدرجة أكبر بالرضا الوظيفي، وتليها مركز التحكم، ثم تقدير الذات، والثبات الانفعالي.	- تطوير مقاييس ممتنة قصيرة الطول وغير مباشرة، وموحدة، وواضحة لكل صفة من الصفات الأربع.
- وجد (Judge et al., 2002)، أن مركز التحكم لديه أدنى علاقة بالرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة.	- وجد (Judge et al., 2002)، أن مركز التحكم لديه أدنى علاقة بالرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة.	- تحديد مقياس شامل لقياس تقييمات الذات الجهرية مجتمعة لتوفير إطار نظري موجز يستطيع الباحثون وفقاً له تطبيق المقاييس المباشرة، وغير المباشرة في العديد من المجالات.
أظهرت بحوث (Judge et al., 2003)، أن القياس المباشر للتقييمات يمكن أن يؤدي إلى صلاحية تمييزية أقوى من البحوث التي تركز على المقياس المنفصل لكل صفة من صفاتها.	وأكد Judge على أن التقييمات تتميز عن الصفات الشخصية الأخرى، ويؤدي إدراج صفات غير صفات تقييمات الذات الجهرية Non-CSE إلى انخفاض صلاحيتها التمييزية والمعايير المتعلقة بها. والهدف هو الإبقاء على الصفات ذات التمييز المرتفع، والمتقاربة فحسب. ويجب ألا يفهم هنا أن الصفات المنخفضة لا تؤدي غرضها	- يمكن اختيار صفات أخرى غير صفات تقييمات الذات الجهرية التي حددها Judge، واختبار صلاحيتها المتقاربة والتمييزية، وقبولها في حال ارتفاع قيم الاختبار.

المجموعة الأولى: تناولت الآثار غير المباشرة لتقييمات الذات الجوهرية على النتائج من خلال عناصر التقييمات الموقفية (الإدراك) المتمثلة في 13 دراسة، وشملت:

- خصائص الوظيفة (خصائص الوظيفة الموضوعية، وصياغة الوظيفة).
- الضغوط النفسية (المقارنات الاجتماعية، والشعور بالوحدة، والإجهاد المدرك).
- الرفاهية النفسية (الرضا الوظيفي، والسعادة الذاتية، والقيادة التحويلية).
- بالإضافة إلى الالتزام الوظيفي (تبادل المعرفة، ووضوح الدور، والالتزام العاطفي).

المجموعة الثانية: تناولت الآثار غير المباشرة لتقييمات الذات الجوهرية على النتائج من خلال عناصر الإجراءات المتمثلة في 14 دراسة، وشملت:

- التحفيز (التحفيز لوضع الأهداف، والأهداف المتفق عليها ذاتياً، والتعزيز الذاتي، وأنشطة المبيعات، وحجم المبيعات، وتحفيز الإحجام والإقدام).
- الاحترق الوظيفي (المشكلات الصحية).
- الكفاءة الذاتية (التحصيل العلمي، والرأي).
- بالإضافة إلى الارتباط الوظيفي (البحث عن التعقيد، والقيادة الأخلاقية، وتبادل المعرفة).

يقدم الشكل رقم (1) إطار لأهم دراسات آليات الوساطة لآثار تقييمات الذات الجوهرية من خلال عناصر التقييمات الموقفية، والشكل رقم (2) إطار لأهم دراسات آليات الوساطة لآثار تقييمات الذات الجوهرية من خلال عناصر الإجراءات موضحة بالأرقام بجانب هذه العناصر من وجهات نظر الباحثين وفقاً لمكان الدراسة وتاريخها.

إنّ الإطار النظري للإقدام/ الإحجام (Elliot & Thrash, 2002)، وهو مرشح واعد لدمج بحوث تقييمات الذات الجوهرية، وتصور لطبيعتها، وآثارها التي تميز السلوكيات الإيجابية والسلبية مع الإقدام على السلوكيات الإيجابية، والإحجام عن السلوكيات السلبية. حيث تشير الاختبارات التجريبية المباشرة لوضع صفات تقييمات الذات الجوهرية (معاييرها الرئيسة الثلاثة؛ التقييمية الوصفية، والجوهرية الأساسية، والواسعة النطاق المترابطة) ضمن إطار الإقدام/ الإحجام/ approach avoidance theoretical framework إلى أن المستويات المرتفعة منها مرتبطة بمزاج إقدام قوي، ومزاج إحجام ضعيف (Ferris et al., 2011)، مما يشير إلى أنه يمكن تصور الأفراد ذوي تقييمات الذات الجوهرية المرتفعة لديهم حساسية للمحفزات الإيجابية، وليس لديهم حساسية للمحفزات السلبية، والعكس صحيح.

- آلية التأثير غير المباشر (آليات الوساطة) لتقييمات الذات الجوهرية على النتائج من خلال التأثير على عملية الإدراك (التقييمات الموقفية)، والإجراءات.

يأتي بعد تغطية التأثيرات المباشرة توضيح آليات الوساطة المحتملة من خلال فئتين، وهما:

- آلية التقييمات الموقفية، تشمل الإدراكات، والتصورات المتعلقة بالوظيفة (خصائص الوظيفة، والأحكام، أو التقديرات المتعلقة بكيفية ارتباط الأشياء الأخرى بالذات مثل، المقارنات الاجتماعية).

- آلية الإجراءات، تشمل الإجراءات التي يتخذها العاملون نتيجة تقييماتهم الجوهرية (اختيار الوظيفة، والمثابرة في مواجهة النكسات، وتحقيق النجاح العملي) (Judge et al., 1997. P.176). وتندرج فئة الإجراءات بين كل من الحوافز، والنتائج التي يحصل عليها المرء.

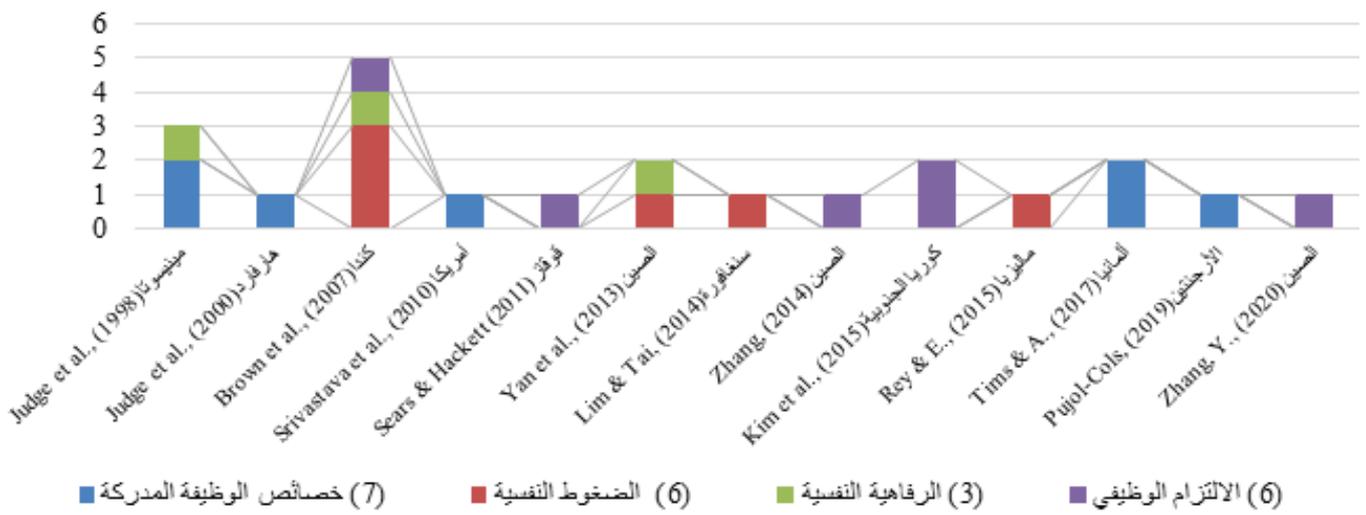
قامت الدراسة الحالية بحصر شامل لجميع الأبحاث والدراسات التي أجريت حتى الآن لدراسة آليات الوساطة لآثار تقييمات الذات الجوهرية على النتائج، والمناحة على قاعدتي البيانات العالميتين Web of Science & Scopus، وقد بلغ عددها 25 دراسة منشورة، وموضحة في الجدول رقم (2). والتي قُسمت إلى مجموعتين هما:

جدول رقم (2): الدراسات السابقة لتقييمات الذات الجوهرية وآلية الوساطة

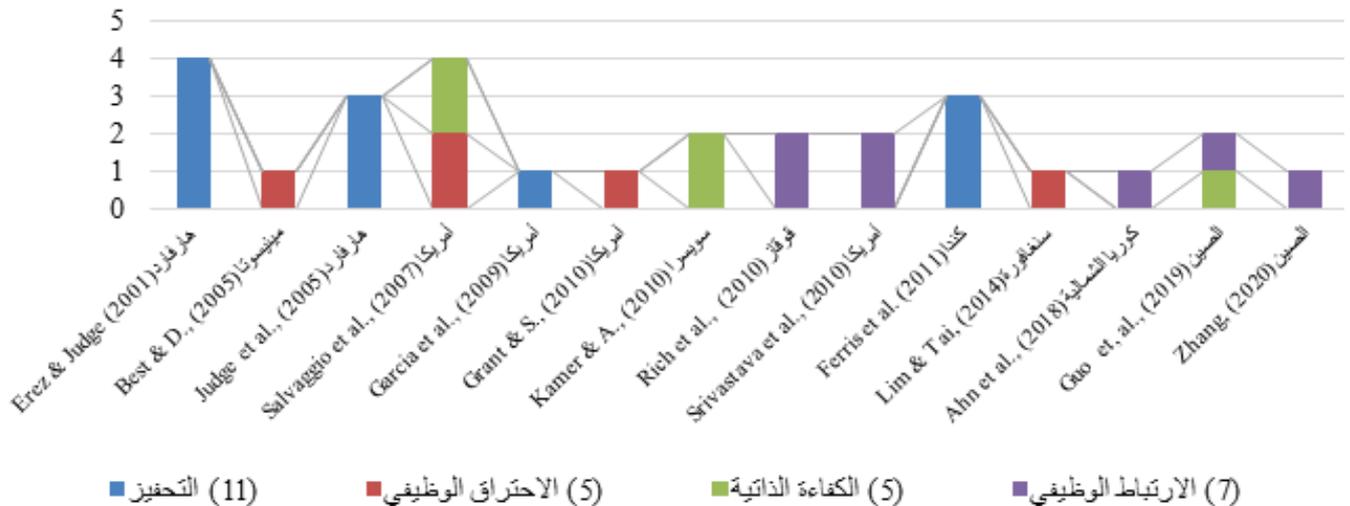
الرقم	المؤلف	الوساطة	النتائج	النوع
1.	(Judge et al., 1998)	خصائص الوظيفة	الرضا الوظيفي	التقييمات الموقفية
2.	(Judge et al., 2000)	خصائص الوظيفة، والرضا الوظيفي	الرضا عن الحياة	التقييمات الموقفية
3.	(Erez & Judge, 2001)	التحفيز	أداء المهام	الإجراءات
		التحفيز لوضع الأهداف	أنشطة المبيعات	الإجراءات
		التحفيز لوضع الأهداف وأنشطة المبيعات	حجم المبيعات	الإجراءات
		التحفيز لوضع الأهداف وأنشطة المبيعات وحجم المبيعات	أداء المهام	الإجراءات
4.	(Bešt et al., 2005)	الاحترق الوظيفي	الرضا الوظيفي	الإجراءات
5.	(Judge et al., 2005)	الأهداف المتفق عليها ذاتيا	الرضا عن الحياة	الإجراءات
		الأهداف المتفق عليها ذاتيا	الرضا الوظيفي	الإجراءات
		الأهداف المتفق عليها ذاتيا	تحقيق الهدف	الإجراءات
6.	(Brown et al., 2007)	المقارنات الاجتماعية	الرضا الوظيفي	التقييمات الموقفية
		المقارنات الاجتماعية	الالتزام العاطفي	التقييمات الموقفية
		المقارنات الاجتماعية، والرضا الوظيفي، والالتزام العاطفي	سلوكيات البحث عن وظيفة	التقييمات الموقفية
7.	(Salvaggio et al., 2007)	التحصيل العلمي	زيادة الرضا الوظيفي	الإجراءات
		التحصيل العلمي	زيادة الراتب	الإجراءات
		المشاكل الصحية	زيادة الرضا الوظيفي	الإجراءات
		المشاكل الصحية	زيادة الراتب	الإجراءات
8.	(Garcia et al., 2009)	التعزيز الذاتي	بدائل الوظيفة	الإجراءات
9.	(Stumpp et al., 2009)	خصائص الوظيفة	الرضا الوظيفي	الإجراءات
10.	(Grant & Wrzesniewski, 2010)	الاحترق الوظيفي	أداء المهام	الإجراءات
11.	(Kamer & Annen, 2010)	الرأي	الرضا مع التغذية الراجعة	الإجراءات
		الرأي	الالتزام بالهدف	الإجراءات
12.	(Rich et al., 2010)	الارتباط الوظيفي	الأداء السياقي	الإجراءات
		الارتباط الوظيفي	أداء المهام	الإجراءات
13.	(Srivastava et al., 2010)	البحث عن التعقيد	خصائص الوظيفة	الإجراءات
		خصائص الوظيفة	الرضا عن الوظيفة	الإجراءات، التقييمات الموقفية
14.	(Ferris et al., 2011)	تحفيز الإحجام	أداء المهام	الإجراءات
		تحفيز الإحجام	الأداء السياقي	الإجراءات
		تحفيز الإحجام	الانحراف السلوكي الانحراف	الإجراءات
		تحفيز الإقدام	السلوكي	الإجراءات
15.	(Sears & Hackett, 2011)	وضوح الدور	تبادل العاملين - القائد	التقييمات الموقفية
16.	(Yan et al., 2013)	الشعور بالوحدة	الرضا عن الحياة	التقييمات الموقفية
		السعادة الذاتية	الرضا عن الحياة	التقييمات الموقفية
17.	(Lim & Tai, 2014)	الضغوط النفسية	العنف الأسري	التقييمات الموقفية
		الضغوط النفسية	الأداء الوظيفي	الإجراءات
18.	(Zhang et al., 2014)	الالتزام الوظيفي	الرضا الوظيفي	التقييمات الموقفية
19.	(Kim et al., 2015)	القيادة التحويلية	الرضا الوظيفي	التقييمات الموقفية
		القيادة التحويلية	الالتزام التنظيمي	التقييمات الموقفية
20.	(Rey & Extremera, 2015)	الإجهاد المدرك	الرضا عن الحياة	التقييمات الموقفية

التقييمات الموقفية	الارتباط الوظيفي	خصائص الوظيفة (مسار الإدراك)	(Tims & Akkermans, 2017)	21
التقييمات الموقفية	الارتباط الوظيفي	صياغة الوظيفة (مسار العمل)		
التقييمات الموقفية	الارتباط الوظيفي	الكفاءات المهنية (مسار التطوير)		
الإجراءات	الأداء الوظيفي	القيادة الأخلاقية	(Ahn et al., 2018)	22
التقييمات الموقفية	الرضا الوظيفي	خصائص الوظيفة	(Pujol-Cols, 2019)	23
الإجراءات	أداء البحوث	الكفاءة الذاتية الإبداعية	(Guo et al., 2019)	24
الإجراءات	أداء البحوث	الارتباط في العمل		
الإجراءات	الإبداع	تبادل المعرفة	(Zhang et al., 2020)	25
التقييمات الموقفية	جدوى العمل	تبادل المعرفة		

المصدر: من إعداد الباحث والباحثين المشاركين المتخصصين بالاعتماد على الدراسات السابقة.



شكل رقم (1): إطار لأهم دراسات آليات الوساطة لآثار تقييمات الذات الجوهرية من خلال التقييمات الموقفية.



شكل رقم (2): إطار لأهم دراسات آليات الوساطة لآثار تقييمات الذات الجوهرية من خلال عناصر الإجراءات.

أظهرت المراجعة السابقة الحاجة إلى النظر في نوعية نتائج آثار تقييمات الذات الجوهرية للأسباب الآتية:

- هناك تركيز مفرط على علاقة تقييمات الذات الجوهرية بالرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي.
- لم تهتم أغلب الدراسات التي أجريت على آليات الوساطة المتمثلة في: التقييمات الموقفية، وإجراءات فهم سبب تأثيرها على النتائج، مما يؤكد الحاجة إلى دراسات تتركز حول وساطة تقييمات الذات الجوهرية المتعلقة بنتائج أخرى غير الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي (Chang et al., 2012).

تؤكد النتائج أنّ تقييمات الذات الجوهرية هي صفة واسعة النطاق بعيدة المدى تستفيد من العديد من العمليات الموجهة نحو التحفيز، والتقييمات الموقفية. مما يستدعي الدراسة المتعمقة قبل إجراء بحوث وساطة جديدة حول تقييمات الذات الجوهرية لسببين هما:

أولاً: التحكم في المتغيرات الوسيطة الجديدة، فقد اتضح أن معظم المقالات تدرس متغيرات وساطة جديدة مع تجاهل المتغيرات الوسيطة السابقة. لذلك، من الضروري تشجيع الباحثين على التركيز للإضافة على ما سبق.

ثانياً: الافتقار إلى إطار نظري، على الرغم من أن عدد المتغيرات الوسيطة كبير إلى حد ما، إلا أنّ هذا الانتشار يمكن انتقاده لافتقاره إلى رؤية نظرية متماسكة يمكن من خلالها فهم آثار تقييمات الذات الجوهرية.

وبناءً على المقترحات السابقة، فإنّ هناك حاجة إلى وضع إطار نظري لتطوير نظرية تقييمات الذات الجوهرية (معاييرها الرئيسية الثلاثة؛ التقييمية الوصفية، والجوهرية الأساسية، والواسعة النطاق المترابطة) لمراعاة آثار المتغيرات الوسيطة التي تم بحثها حتى الآن، وتوجيه اختيارها في المستقبل. ونظراً إلى أن معظم آليات الوساطة يمكن تصورها من حيث التحفيز الخاص في الإقدام/الإحجام، فإنّه يمثل آلية استثنائية لحساب آثار تقييمات الذات الجوهرية لتميز السلوكيات الإيجابية والسلبية مع الإقدام على السلوكيات الإيجابية، والإحجام عن السلوكيات السلبية.

- آلية التأثير لتقييمات الذات الجوهرية وأثرها على النتائج من

خلال المتغيرات المعدلة (آليه الاعتدال). يلي دراسة التأثيرات المباشرة لتقييمات الذات الجوهرية على النتائج، والوساطة الوقوف على آثار الاعتدال المحتملة بحسب (Judge) من خلال فنتين هما:

- آلية التفاعلات، تشمل التفاعلات بين تقييمات الذات الجوهرية، ومتغيرات الاعتدال.
- آلية النتائج، تشمل نتائج آثار تقييمات الذات الجوهرية على متغيرات الاعتدال.

قامت الدراسة الحالية بحصر شامل لجميع الدراسات والبحوث التي أجريت حتى الآن، وقدمت أدلة على آليات الاعتدال لآثار تقييمات الذات الجوهرية في التفاعل مع المتغيرات الأخرى للتنبؤ بالنتائج، والمتاحة على قاعدتي البيانات العالميتين Web of Science & Scopus، وقد بلغ عددها 14 دراسة منشورة، وموضحة في الجدول رقم (3). قُسمت إلى مجموعتين هما:

المجموعة الأولى: تمثل آلية التفاعلات بين تقييمات الذات الجوهرية والمتغيرات المعدلة وهي:

- ضغوطات الوظيفة (القيود التنظيمية، والضغوط الاجتماعية، والسياسة التنظيمية).
- خصائص الشخصية (العمر، والقدرة الإدراكية، وتعليم الوالدين، والهيئة المهنية الأبوية، وسنوات التعليم).
- خصائص الوظيفة (إيديولوجية تبادل العاملين، والعقود الفردية، وخصائص الوظيفة، والحوافز الاجتماعية، والقبول/التوافق، والواجب).
- بالإضافة إلى متغيرات الاعتدال الأخرى (الديناميكية البيئية، والفعالية الجماعية، وفعالية القائد المدركة، والتأثير الإيجابي، والتحرر من الفقر، والتغذية الراجعة).

المجموعة الثانية: تمثل آلية النتائج بين تقييمات الذات الجوهرية والمتغيرات المعدلة وهي:

- الاحترق الوظيفي (نوايا الدوران، والانهاك العاطفي، والعنف الأسري، والإيثار).
- الأداء الوظيفي (الإيرادات، والأداء الأكاديمي).
- الرضا (الرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة، والصحة البدنية، وتقدير الذات، والالتزام العاطفي، والذكاء العاطفي).

الاعتدال موضحة بالأرقام بجانب هذه المتغيرات من وجهات نظر الباحثين وفقا لمكان الدراسة وتاريخها.

- بالإضافة إلى نتائج أخرى (الالتزام بالأهداف، والقيادة الأخلاقية، والتوجه الإداري).
- يقدم الشكل رقم (3) إطار لأهم دراسات آلية التفاعلات بين تقييمات الذات الجوهرية، ومتغيرات الاعتدال، ويقدم الشكل رقم (4) إطار لأهم دراسات آلية النتائج بين تقييمات الذات الجوهرية، ومتغيرات

جدول رقم (3): الدراسات السابقة لتقييمات الذات الجوهرية وآليات الاعتدال

الرقم الدراسة	المتغيرات المعدلة	النتائج	نوع المتغير المعدل
1. (Best et al., 2005)	القيود التنظيمية المدركة	الاحترق الوظيفي	ضغوط الوظيفة
2. (Bono & Colbert, 2005)	مستوى التغذية الراجعة	الالتزام بالأهداف التطويرية	أخرى
3. (Judge & Hurst, 2007)	تعليم الوالدين الهيئة المهنية الأبوية التحرر من فقر الأسرة سنوات التعليم المدرسة الثانوية GPA درجات الاختبار المعياري	الإيرادات	خصائص الشخصية
4. (Tsaousis et al., 2007)	تأثير إيجابي تأثير سلبي رضا الحياة	الصحة البدنية	خصائص الشخصية
5. (Harris et al., 2009)	الضغوط الاجتماعية المدركة الضغوط الاجتماعية المدركة الضغوط الاجتماعية المدركة	الرضا الوظيفي الإيثار نوايا الدوران	ضغوط الوظيفة ضغوط الوظيفة ضغوط الوظيفة
6. (Kacmar et al., 2009)	السياسة التنظيمية المدركة فعالية القائد المدركة	الأداء الوظيفي الأداء الوظيفي	ضغوط الوظيفة أخرى
7. (Pierce & Gardner 2009)	خصائص الوظيفة المدركة	تقدير الذات القائم على المنظمة	خصائص الوظيفة
8. (Rosopa & Schroeder, 2009)	القدرة الإدراكية	الأداء الأكاديمي	خصائص الشخصية
9. (Grant & Wrzesniewski, 2010)	التأثير الإيجابي المدرك للمجتمع التأثير الإيجابي المدرك للمجتمع	الإنهاك العاطفي الإنهاك العاطفي	خصائص الوظيفة خصائص الوظيفة
10. (Grant & Wrzesniewski, 2010)	الحوافز الاجتماعية القبول/التوافق الواجب	الأداء الوظيفي الأداء الوظيفي الأداء الوظيفي	خصائص الوظيفة خصائص الوظيفة خصائص الوظيفة
11. (Ng & Feldman 2010)	العمر العقود الفردية العمر xالعقود الفردية	الالتزام العاطفي الالتزام العاطفي الالتزام العاطفي	خصائص الشخصية الخصائص الموقفية خصائص الشخصية والموقفية
12. (Simsek et al., 2010)	الديناميكية البيئية	التوجه الريادي	أخرى
13. (Tasa et al., 2011)	الفعالية الجماعية على مستوى الفريق	سلوك إدارة الأداء الوظيفي	أخرى
14. (Ahn et al., 2018)	إيديولوجية تبادل العاملين	القيادة الأخلاقية، والأداء الوظيفي	خصائص الشخصية

المصدر: من إعداد الباحث والباحثين المشاركين المتخصصين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الظروف المفيدة. حيث تشير الدلائل إلى أنها مرتبطة بتوجه تحفيزي معين يجعل الأفراد أكثر قدرة على تحديد الفرص ومتابعتها عند ظهورها. ويتوافق هذا مع إطار الإقدام/الإحجام، بحيث يرى الأفراد مرتفعو تقييمات الذات الجوهرية ظروفهم وتجاربهم بنظرة إيجابية، وأقل حساسية للمعلومات السلبية.

ثالثاً، إمكانية تغلب بيئة العمل على مزايا تقييمات الذات الجوهرية المرتفعة (Kacmar et al., 2009)، ويُمكنها أن تعوض عن تقييمات الذات الجوهرية المنخفضة (Grant & Wrzesniewski, 2010)، ولكن فهم الآلية التي تعمل بها بيئة العمل قد يتطلب من الباحثين تطوير نماذج أكثر تعقيداً والعمل على اختبارها، مثل التفاعلات الثلاثية والاتجاهات للاعتدال من خلال الوساطة.

• مداخل قياس تقييمات الذات الجوهرية.
تقييمات الذات الجوهرية هي بناء متعدد الأبعاد، وتتباين مداخل قياسها، وهي:

- المدخل غير المباشر.
يتضمن قياس الصفات الأربع بشكل منفصل (كل صفة على حدة)، ومن ثم اشتقاق مكانة الأفراد في البناء الأساسي لتقييمات الذات الجوهرية. لذلك، تتطلب صلاحية المدخل غير المباشر قياس الصفات المناسبة، ومع ذلك هناك أمثلة على الدراسات التي حذف فيها الصفات ذات الصلة، حيث استبعد (Judge et al., 1999) الثبات الانفعالي، واستبعد (Rode et al, 2012)، مركز التحكم، واستبعد (Sager et al., 2006) تقدير الذات، والثبات الانفعالي. ونظراً لأن تقييمات الذات الجوهرية تمثل التباين المشترك بين تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي، ومركز التحكم، لذلك يجب قياس الصفات الأربع (Johnson et al., 2008). وأن عدم تضمين المجموعة الكاملة من الصفات قد ينتج تقديرات متحيزة للعلاقات التي ترتبط بها تقييمات الذات الجوهرية، والمتغيرات الأخرى. وبالتالي، هناك حاجة إلى التحقق من صحة العلاقات المرصودة في الحالات التي يتم فيها استخدام مقياس غير كاملة لحساب نتائج تقييمات الذات الجوهرية.

- المدخل المباشر.
يتضمن قياس الصفات الأربع نفسها بدلاً من صفاتها. المقياس المباشر الأكثر شيوعاً هو مقياس (Judge et al., 2003). وبشكل عام، يتمتع المقياس باتساق داخلي مقبول، وموثوقية اختبار إعادة

بين خصائص الوظيفة، وتقييمات الذات الجوهرية (Judge et al., 1998; 1997). علاوة على ذلك، وجد (Ng & Feldman, 2010) دعماً للتنبؤ المعاكس، أي أن الأفراد ذوي تقييمات الذات الجوهرية المنخفضة استفادوا أكثر من الظروف المواتية. ولم تبحث سوى دراسة (Lim & Tai, 2014) أن تقييمات الذات الجوهرية تعدل العلاقة بين العنف الأسري، وضغوط الوظيفة. ولكن حتى الآن، فإن طبيعة التفاعل بين تقييمات الذات الجوهرية، وخصائص الوظيفة غير واضحة.

• فحصت العديد من الدراسات أيضاً التفاعلات بين صفات تقييمات الذات الجوهرية (معاييرها الرئيسة الثلاثة؛ التقييمية الوصفية، والجوهرية الأساسية، وواسعة النطاق المترابطة)، والخصائص الشخصية. (Johnson et al., 2008; Judge & Hurst, 2007; Ahn et al., 2018)، وتوصلت إلى أن العاملين من ذوي تقييمات الذات الجوهرية المرتفعة هم المنظمون للذات الأكثر فاعلية، وبالتالي يمكن الاستفادة من مزاياهم.

• حدد الباحثون أيضاً المواقف التي تُحد من تأثيرات تقييمات الذات الجوهرية، وأوضحوا ما يلي:
- أن تقييمات الذات الجوهرية ترتبط بعلاقة إيجابية مع الأداء الوظيفي لأعضاء الفرق ذوي الكفاءة الجماعية العالية (Tasa et al., 2018; Ahn et al., 2011).
- العلاقة السلبية بين تقييمات الذات الجوهرية، والإنهاك العاطفي تعدل من خلال التأثير الاجتماعي المدرك لعمل الفرد (Grant & Wrzesniewski, 2010).

بناءً على ما سبق فقد، أظهرت المراجعة السابقة للاعتدال الحاجة للنظر فيما يلي:

أولاً، النتائج مختلطة لضغوط الوظيفة وخصائصها، مما يشير إلى أن تقييمات الذات الجوهرية قد يكون لها تأثيرات غير معدلة (Chang et al., 2012). تُفسر بأنها صفات واسعة النطاق بعيدة المدى تستفيد من العديد من العمليات الموجهة نحو التحفيز، والتقييمات الموقفية التي تؤثر على العلاقات بين البنى بطرق متباينة. ولذلك، يمكن استخدامها باعتبارها بديلاً للتقييمات الموقفية، أو التحفيز (Ferris et al., 2009; Ahn et al., 2018; 2012).

ثانياً، ارتباط تقييمات الذات الجوهرية بالقدرة على الاستفادة من

الجوهرية تقييمات أخرى محدودة، بوصفها تقييما في مجال محدد، ولحظيا لذات الفرد، وذلك بتعديل الاستبانات لتقييم تقييمات الذات الجوهرية لأغراض البحث العلمي في مجال محدد، أو في وقت محدد، وإن ما تقيمه هذه الاستبانات هو بحكم تعريفها، وليس تقييمات الذات الجوهرية.

• نماذج تقييمات الذات الجوهرية ومقاييسها.
إن قياس تقييمات الذات الجوهرية يُعد من الأمور المهمة، ويرجع ذلك إلى استخدام عدة طرق للقياس وتمثيل التباين المشترك والفريد بين الصفات الأربع الرئيسية (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي، ومركز التحكم) المكونة لها، ويثبت المعايير الرئيسية الثلاثة للنظرية التقييمية والجوهرية واسعة النطاق، ويتناول الجدول رقم (4) عرضاً مفصلاً لأهم مقاييسها.

الاختبار، وصلاحيته متقاربة وتمييزية (Judge et al., 2003; Stumpp et al., 2009).

- المدخل غير المباشر مقابل المباشر.

يبين التنبؤ النسبي للمقاييس غير المباشرة، والمباشرة لتقييمات الذات الجوهرية، أنّ النتائج مختلطة. حيث وجد (Judge et al., 2003) أن المقياس غير المباشر يتفوق على المقياس المباشر، بينما وجد (Gardner & Pierce, 2010) عكس ذلك. مما يشير إلى أن هناك حاجة إلى المزيد من البحث لتحديد أي مقياس منهما له الصلاحية التنبؤية الأفضل. وأن الميزة الرئيسية للمقاييس غير المباشرة هي أنها تحافظ على بناء صفات تقييمات الذات الجوهرية، بينما الميزة الأساسية للمقاييس المباشرة هي أنها تحافظ على بناء البنود وقصر طولها.

واقترح (Hinkin, 1995)، أن يتراوح مقياس تقييمات الذات الجوهرية ما بين 3 إلى 5 بنود لكل صفة، لذلك يحتاج المقياس غير المباشر إلى 20 بنوداً فحسب أو أقل. فمن الضروري، أن يكون المقياس المثالي لتقييمات الذات الجوهرية قصير الطول، وتطوير مقاييس غير مباشرة موثوقة وصحيحة لتقييمات الذات الجوهرية يمكن إدارتها على نحو عملي.

- المدخل العام مقابل المدخل الخاص بالمجال والحالة.

حددت البحوث تصوراً للصفات الشخصية على مستوى خاص بمجالات محددة (تقدير الذات القائم على المنظمة، Ferris et al., 2009; Pierce & Gardner, 2009)، وعلى مستوى الحالة (تقدير الذات للحالة، Ferris et al., 2012). والتوسع الطبيعي لهذا المنطق هو أن تقييمات الذات الجوهرية قد تكون موجودة على نحو مماثل ضمن مجالات معينة (تقييمات الذات الجوهرية الخاصة بالعمل، Bowling et al., 2010، أو الحالة (Schinkel et al., 2004)). ومع ذلك، هناك مخاوف بشأن استخدام المقاييس الخاصة بالمجال، والحالة؛ لأنها تنتهك الافتراضات الأساسية لنظرية تقييمات الذات الجوهرية.

وأن تقييمات الذات الجوهرية واسعة النطاق، وتقييمات الذات بوجه عام، ليست شعور الفرد بقيمته في مجال معين، أو في لحظة معينة من الوقت (Judge et al., 1997). وبالتالي، فإن فكرة فحص تقييمات الذات الجوهرية ضمن مجال محدد يخرجها عن كونها واسعة النطاق. وبعبارة أخرى، يمكن أن تمثل تقييمات الذات

جدول رقم (4): مقارنة بين نماذج تقييمات الذات الجوهرية ومقاييسها.

الدراسات	حجم العينة	أبعاد السلوك الاستباقي	أسلوب الاستقصاء
النموذج الأول: نموذج تقييمات الذات الجوهرية المباشر ومقاييسها			
(Judge et al., 2003)	- 365 موظفاً في الغرب الأوسط، - 256 مندوباً للمبيعات في الشرق، - 205 طالباً في جامعة جنوب شرق - 126 طالباً خريجا في الغرب الأوسط والعينات جميعها في الولايات المتحدة.	- تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، مركز التحكم الداخلي، والثبات الانفعالي.	- استبانة المقياس المباشر لتقييمات الذات الجوهرية مجتمعة.



شكل (5): نموذج مقياس تقييمات الذات الجوهرية المباشر المصدر: (Judge et al., 2003)

النموذج الثاني: نموذج تقييمات الذات الجوهرية غير المباشر ومقاييسها (Judge et al., 2009)

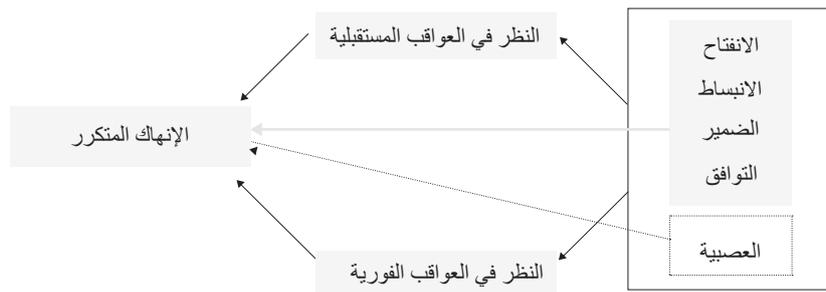
(Judge et al., 2009)	- سلسلة من الدراسات لاختبار مدى صلاحية مقياس تقييمات الذات الجوهرية	- تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، مركز التحكم الداخلي، والثبات الانفعالي.	- استبانة المقياس غير المباشر لتقييمات الذات الجوهرية لكل صفة على حدة.
----------------------	--	---	---



شكل (6): نموذج مقياس تقييمات الذات الجوهرية غير المباشر المصدر: (Judge, Erez, et al., 2003)

النموذج الثالث: نموذج المقياس المصغر لإجمالي العناصر الشخصية الدولية Mini-IPIP Scales.

- مقياس عوامل الشخصية الخمسة المكون من 50 بنداً.	- مقياس عوامل الشخصية الخمسة (الانبساط، والتوافق، والضمير الحي، والعصبية، والانفتاح)	خمس عينات هي: - 2663 طالباً من كليات وجامعات متعددة. - 329 خريجاً مقابل درجات دراسية. - 300 خريجاً مقابل دورات تدريبية. - 216 خريجاً مقابل انتمان. - 148 طالباً مسجلاً، وجميع العينات من كلية علم النفس جامعة ميشيغان.	(Donnellan et al., 2006)
---	--	--	--------------------------



شكل (7): نموذج المقياس المصغر لإجمالي العناصر الشخصية الدولية Mini - IPIP Scales المصدر: (Donnellan, M., et al., 2006)

النموذج الربع: نموذج مقياس تقييمات الذات الجوهرية CSES الصريحة والضمنية.

(Dietl & Meurs, 2019) - 48 طالباً متدرجاً في إحدى الجامعات الألمانية. - تقييمات الذات الجوهرية الصريحة (تقدير الذات). - مقياس تقييمات الذات الجوهرية الصريحة والضمنية. - تقييمات الذات الجوهرية الضمنية.



شكل (8): نموذج مقياس تقييمات الذات الجوهرية CSES الصريحة والضمنية المصدر: (Dietl & Meurs, 2019)

تم تطوير هذا النموذج بالاعتماد على النماذج الآتية:

(Back et al., 2009)	130 طالباً من جامعة Johannes in Germany	- تقييمات الذات الجوهرية الصريحة. - تقييمات الذات الجوهرية الضمنية.	- نتائج التقرير الذاتي، واختبار الارتباط الضمني، وتقييم زملاء العمل بالإضافة إلى المراجع النظرية الخاصة بمفهوم الذات.
(Dietl et al., 2017)	ثلاث عينات هي: - 302 عاملاً، - 451 عاملاً - 128 عاملاً من منظمات مهنية ألمانية.	- تقييمات الذات الجوهرية الصريحة. - تقييمات الذات الجوهرية الضمنية	- توزيع المنشورات، وحلقات دراسية، والتقرير الذاتي، وتقييمات زملاء العمل بالإضافة إلى المسح الميداني.

الاستنتاجات

- تبيّن نظرية تقييمات الذات الجوهرية للباحثين وجوب استيفاء معاييرها الثلاثة الرئيسية؛ تقييمية، وجوهرية، وواسعة النطاق، وأن هذه الصفات الأربع (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي، ومركز التحكم) متوافقة مع بنائها الأساسي، ما يعني أنها مترابطة وتشارك علاقات مماثلة مع المتغيرات الأخرى.
- إن لتقييمات الذات الجوهرية (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي، ومركز التحكم) تأثيراً كبيراً في إثراء البحوث على مجالي البحوث التنظيمية، والسلوك التنظيمي، وتمثل السبب الأساسي لبعض الأحكام المتعلقة بالرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة، والسلوك المرتبط بالعمل، حيث نجد أنّ الأفراد ذوي تقييمات الذات الإيجابية لديهم القدرة على القيام بالوظائف التي تدل على إيجابيتهم الدائمة، ويتحكمون في أسلوب حياتهم.
- توصل الباحثون إلى أن الدراسة الحالية بينت الانتقادات والتساؤلات بخصوص مدى صلاحية قياس بناء نظرية تقييمات الذات الجوهرية وقدرتها التمييزية والتنبؤية، ويتضح ذلك جلياً من خلال مجالات التطوير المقترحة على هذه الانتقادات.
- تبيّن الباحثون وجود أدلة كثيرة تثبت أن بناء تقييمات الذات الجوهرية (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي، ومركز التحكم) المتوافقة البناء الأساسي ومترابطة والتي

يمكن توجيه الدراسات المستقبلية حول الموضوعات الرئيسية التي تتطلب مزيداً من البحث لدمج تقييمات الذات الجوهرية في إطار الإقدام/الإحجام لتصل إلى مستوى متقدم لتطوير الإقدام على السلوكيات الإيجابية والابتعاد والاحجام عن السلوكيات السلبية على البيئة المحلية والعربية. وإجراء دراسات مستقبلية لمعرفة أثر المتغيرات الأخرى مثل (الأنماط السلوكية السائدة، والبناء التنظيمي، وثقافة الجودة) على صفات تقييمات الذات الجوهرية (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي، ومركز التحكم) مجتمعة ومنفردة كل صفة على حده في المنظمات العربية والمحلية.

هناك صعوبات ومعوقات واجهت الباحث في تقييمه النقدي للنظرية

وكان من أهمها:

- ندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تميز السلوكيات الإيجابية والسلبية لإطار الإقدام/الإحجام خاصة أنه مرشح واعد لدمج بحوث تقييمات الذات الجوهرية، وهو تصور لطبيعية، تقييمات الذات الجوهرية وأثارها.
- قصور تطوير نموذج نظري مُقنن لقياس صفات تقييمات الذات الجوهرية يعكس الأبعاد الأربعة لتقييمات الذات الجوهرية بناءً على معاييرها الثلاثة الرئيسية.

أخلاقيات البحث العلمي

التزم الباحثون بأخلاقيات البحث العلمي، وأخذ الوقت اللازم لتفسير البحث النقدي وتقييمه بأمانة وشفافية ووضوح بإجراء حصر شامل لـ 25 دراسة لنشر نتائج الأبحاث والدراسات السابقة، والمتاحة على قاعدتي البيانات العالميتين Scopus & Web of Science من خلال استعراض الأبحاث والدراسات الكمية والنوعية التي أُجريت خلال العقود الثلاثة الماضية حول نظرية تقييمات الذات الجوهرية وأبعادها والعمل على تحليلها لاستنتاج والإجابة عن تساؤلات الباحثين بخصوص صلاحية بناء النظرية ومعاييرها بطريقة محايدة ومعقولة مع عدم المبالغة في تفسير النتائج وتحري الدقة أثناء العمل لتجنب الأخطاء.

إعلان عدم تضارب المصالح

يتعهد ويعلن الباحثون أنه لا يوجد أي تضارب للمصالح من جراء نشر هذا البحث.

تتشارك علاقات مماثلة مع المتغيرات الأخرى يفسر وجود تباين ذي مغزى في عدد كبير من النتائج، حيث تصنف تأثيراتها من خلال ثلاث آليات متنوعة من النتائج المباشرة، والاعتدال، والوساطة.

- علاوة على ذلك، تبين الباحثون ضرورة الفهم النظري لأي من الصفات التي تشكل تقييمات الذات الجوهرية (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي، ومركز التحكم)، وما إذا كان من الأفضل فحص صفاتها باعتبارها أجزاء كاملة أو أجزاء منفردة، فإنها تحتاج إلى مزيد من التطوير، وتقديم توجيهات جديدة لبحوث تقييمات الذات الجوهرية المستقبلية.
- أوضحت الدراسة الحاجة إلى ضرورة إجراء المزيد من البحوث النظرية والتجريبية لتطوير نظرية إضافية وبحوث تجريبية مصاحبة لتعزيز الفهم النظري لمعنى تقييمات الذات الجوهرية ووظيفتها الخاصة بأبعادها الأربعة ومعاييرها الثلاثة الرئيسية. وكذلك الحاجة إلى تطوير نموذج نظري مُقنن لقياس صفات تقييمات الذات الجوهرية الحالية بشكل مباشر (يقيس الصفات الأربع مجتمعة)، وغير مباشر (كل صفة على حده).

التوصيات

خلص البحث إلى عدد من التوصيات أهمها:

- توجيه الاهتمام البحثي لاختبار مقاييس تقييمات الذات الجوهرية المباشرة وغير المباشرة في مهن ووظائف مختلفة ومجالات وبيئات مختلفة من أجل الوصول إلى مقاييس مُقننة تتوافق مع البيئة العربية والمحلية.
- توجيه الاهتمام البحثي لاختبار إمكانية إحداث التغيير داخل الفرد من أجل تعزيز صفات تقييمات الذات الجوهرية ككل.
- ضرورة العمل على تقييم جدوى تقييمات الذات الجوهرية في التوظيف وإدارة الأداء لتمكين المنظمات العربية والمحلية على اتخاذ القرارات الفعالة.

التوصيات المستقبلية

نظراً للإسهامات والدور الهام الذي يمكن أن تؤديه نظرية تقييمات الذات الجوهرية في تشكيل الأنماط السلوكية للأفراد وتوجيهها، فإنه

English References

- Ahn, J., Lee, S., & Yun, S., (2018). Leaders' core self-evaluation, ethical leadership, and employees' job performance: The moderating role of employees' exchange ideology. *Journal of Business Ethics*, 148(2), 457-470.
- Back, M. D., Schmukle, S. C., & Egloff, B., (2009). Predicting actual behavior from the explicit and implicit self-concept of personality. *Journal of personality and social psychology*, 97(3), 533-548.
- Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G., (2005). Core self-evaluations and job burnout: the Test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 51-441.
- Bhargava, S., & Pradhan, H., (2019). Moderating Effect of Situational Factors on Core Self-Evaluation and Performance Relationship. *Global Business Review*, 20(1), 238-252.
- Bono, J. E., & Colbert, A. E., (2005). Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations. *Personnel Psychology*, 58(1): 171-203.
- Bowling, N. A., Wang, Q., Tang, H. Y., & Kennedy, K. D., (2010). A comparison of general and work-specific measures of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3): 559-566.
- Brown, D. J., Ferris, D. L., Heller, D., & Keeping, L. M. (2007). Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1): 59-75.
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A., (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of management*, 38(1), 81-128.
- Chen, G., (2012). 'Evaluating the core: Critical assessment of core self-evaluations theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 153-160.
- Chhabra, B., (2018). Impact of Core-Self Evaluation and Job Satisfaction on Turnover Intentions: A Study of Indian Retail Sector. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 9(18), 292-310.

الدعم المادي للبحث

لم يحصل البحث على أي دعم مادي

المراجع العربية

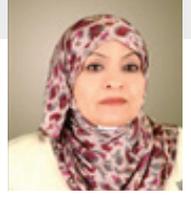
سامي، ولاء. (2018). أثر تقييمات الذات الجوهرية على التوافق مع التغيير التنظيمي بالتطبيق على البنوك التجارية المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر: كلية الدراسات العليا.

- Dietl, E., & Meurs, J. A., (2019). Implicit core self-evaluations and work outcomes: Validating an indirect measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 169-190.
- Dietl, E., Meurs, J. A., & Blickle, G., (2017). Do they know how hard I work? Investigating how implicit/explicit achievement orientation, reputation, and political skill affect occupational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 120–132.
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The Mini-IPIP Scales: Tiny yet effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological Assessment*, 18 (2), 192–203.
- Elliot, A. J., & Thrash, T. M., (2002). Approach avoidance motivation in personality: Approach and avoidance temperaments and goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5): 804-818.
- Erez, A., & Judge, T. A., (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(6): 1270-1279.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., & Heller, D. (2009). Organizational supports and workplace deviance: The mediating role of organizationally based self-esteem. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(2): 279-286.
- Ferris, D. L., Rosen, C. C., Johnson, R. E., Brown, D. J., Risavy, S., & Heller, D. (2011). Approach or avoidance (or both?): Integrating core self-evaluations within an approach/avoidance framework. *Personnel Psychology*, 64(1), 137–161.
- Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J., & Heller, D. (2012). Interpersonal justice and workplace deviance: The role of esteem threat. *Journal of Management*. 38(6), <https://doi.org/10.1177/0149206310372259>.
- Garcia, M. F., Triana, M. D. C., Peters, A. N., & Sanchez, M. (2009). Self-enhancement in a job search context. *International Journal of Selection & Assessment*, 17(3): 290-299.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2010). The Core Self-Evaluation Scale: Further construct validation evidence. *Educational and Psychological Measurement*, 70(2): 291-304.
- Grant, A., & Wrzesniewski, A., (2010). I don't want to let you down . . . Or will I? Core self-evaluations, other orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(1): 108-121.
- Guo, Y., Zhu, Y. & Zhang, L. (2019). Correction to: Effect of Core Self-Evaluations on Research Performance among Chinese University Teachers. *Current Psychology*, 38(5), 1253-1257.
- Harris, K. J., Harvey, P., & Kacmar, K. M., (2009). Do social stressors impact everyone equally? An examination of the moderating impact of core self-evaluations. *Journal of Business and Psychology*, 24: 153-164.
- Hillebrandt, A., Saldanha, M. F., Brady, D. L., & Barclay, L. J. (2021). Delivering bad news fairly: The influence of core self-evaluations and anxiety for the enactment of interpersonal justice. *Human Relations*, 75(7). <https://doi.org/10.1177/00187267211011000>
- Hinkin, T. R., (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5): 967-988.
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Chang, C. H., (2011). To aggregate or not to aggregate Steps for developing and validating higher-order multidimensional constructs. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 241-248.
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E., (2008). Getting to the core of core self-evaluations: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(3), 391– 413.
- Joo, B. K., & Jo, S. J., (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 463-481.
- Judge, T. A., & Bono, J. E., (2001). Relationship of core self-evaluation traits — self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional sta-

- bility—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Judge, T. A., & Hurst, C., (2007). Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), 1212.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2011). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human Resource Management Review*, 21(4), 331–341.
- Judge, T. A., (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1) 58-62.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A., (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2): 237-249.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A., (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2): 257-268.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E., (1998). The power of being positive: The relationship between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11(2) 167-187.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 693–710. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.693>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J., (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303–331.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C., (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19: 151-188.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M., (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107–122.
- Kacmar, K. M., Collins, B. J., Harris, K. J., & Judge, T. A., (2009). Core self-evaluations and job performance: The role of the perceived work environment. *Journal of Applied Psychology*, 94(6): 1572-1580.
- Kamer, B., & Annen, H., (2010). The role of core self-evaluations in predicting performance appraisal reactions. *Swiss Journal of Psychology*, 69(2): 95-104.
- Kammeyer-Mueller J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1): 177-195.
- Kim, T. Y., Liden, R. C., Kim, S. P., & Lee, D. R. (2015). The interplay between follower core self-evaluation and transformational leadership: Effects on employee outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 345-355
- Lim, S., & Tai, K., (2014). Family incivility and job performance: A moderated mediation model of psychological distress and core self-evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 351-359
- Morris, P. (2013). Reconstructing project management revisited: A knowledge perspective. *Project Management Journal*, 44 (5), 6-23.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C., (2010). Idiosyncratic deals and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3): 419-427.
- Packer, E. (1985). Understanding the subconscious. *Objectivist Forum*, 6: 1-10 and 8-15.
- Peng, Xiao, W., & Zhang, J., (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology*, 21(1), 50-59
- Peter A. Creed & Ruth-Eva Gagliardi. (2014). Career Compromise, Career Distress, and Perceptions of Employability the Moderating Roles of Social Capital and Core Self-Evaluations. *Journal of career assessment*, 23(1), 20-34.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2009). Relationships of personality and job characteristics with organization-based self-esteem. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5): 392-409.

- Pujol-Cols, L., (2019). Core self-evaluations, perceived job characteristics and job satisfaction: Evidence from two independent samples of highly skilled Argentinian workers. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 131-146.
- Rey, L., & Extremera, N., (2015). Core self-evaluations, perceived stress and life satisfaction in Spanish young and middle-aged adults: An examination of mediation and moderation effects. *Social Indicators Research*, 120(2), 515-524.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3): 617-635.
- Rode, J. C., Judge, T. A., & Sun, J. M., (2012). Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(3), 326-340.
- Rosopa, P. J., & Schroeder, A. N., (2009). Core self-evaluations interact with cognitive ability to predict academic achievement. *Personality and Individual Differences*, 47(8): 1003-1006.
- Sager, J. K., Strutton, H. D., & Johnson, D. A., (2006). Core self-evaluations and salespeople. *Psychology & Marketing*, 23(2), 95-113.
- Salvaggio, A. N., Schneider, B., Nishii, L. H., Mayer, D. M., Ramesh, A., & Lyon, J. S., (2007). Manager Personality, manager service quality orientation, and service climate: Test of a model. *Journal of Applied Psychology*, 92(6): 1741-1750.
- Schinkel, S., van Dierendonck, D., & Anderson, N. (2004). The impact of selection encounters on applicants: An experimental study into feedback effects after a negative selection decision. *International Journal of Selection and Assessment*, 12: 197-205.
- Sears, G. J., & Hackett, R. D., (2011). The influence of role definition and affect in LMX: A process perspective on the personality-LMX relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 84(3), 544-564.
- Simsek, Z., Heavey, C., & Veiga, J. (2010). The impact of CEO core self-evaluation on the firm's entrepreneurial orientation. *Strategic Management Journal*, 31(1): 110-119.
- Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A., & Adams, J. W., (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2): 255-265.
- Stumpp, T., Hulsheger, U. T., Muck, P. M., & Maier, G. W. (2009). Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2): 148-166.
- Tasa, K., Sears, G. J., & Schat, A. C. H., (2011). Personality and teamwork behavior in context: The cross-level moderating role of collective efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1): 65-85.
- Tims, M., & Akkermans, J., (2017). Core self-evaluations and work engagement: Testing a perception, action, and development path. *PloS one*, 12(8), e0182745.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T. A., (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences*, 42(8): 1441-1452.
- Williams, M., & Gardiner, E., (2018). The power of personality at work: Core self-evaluations and earnings in the United Kingdom. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 45-60.
- Yan, X., Su, J., Zhu, X., & He, D., (2013). Loneliness and subjective happiness as mediators of the effects of core self-evaluations on life satisfaction among Chinese college students'. *Social indicators research*, 114(2), 757-766.
- Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X., & Peng, J., (2014). The impact of core self-evaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. *Social Indicators Research*, 116(3), 809-822.
- Zhang, Y., Sun, J. M. J., Lin, C. H. V., & Ren, H., (2020). Linking Core Self-Evaluation to Creativity: the Roles of Knowledge Sharing and Work Meaningfulness. *Journal of Business and Psychology*. 35, 257-270.

سيرة ذاتية مختصرة للباحثين

شفا سالم راغب السقا/ بيسيو

مدرس إدارة الأعمال-كلية التجارة-جامعة الأزهر - القاهرة، وحاصلة على درجة دكتوراه إدارة الأعمال -كلية التجارة -جامعة الأزهر- القاهرة، ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال-كلية التجارة-الجامعة الإسلامية-غزة-فلسطين، ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال كلية التجارة -جامعة القاهرة-مصر، وعملت في تدريس بعض مساقات إدارة الأعمال في جامعة فلسطين وجامعة غزة.

ليلى حسام الدين شكر

أستاذ إدارة الأعمال-كلية التجارة – جامعة الأزهر – القاهرة، ورئيس قسم إدارة الأعمال السابق بكلية التجارة جامعة الأزهر – القاهرة، وأمين سر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين جامعة الأزهر. لها العديد من البحوث والدراسات المنشورة في مجالات السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية، وإدارة المعرفة، ونظم وتكنولوجيا المعلومات.

دينا فاروق العجري

مدرس إدارة الأعمال-كلية التجارة-جامعة الأزهر - القاهرة، وحاصلة على درجة الماجستير من جامعة The state University of New Jersey Rutgers فى مجال إدارة الموارد البشرية. ودرجة الدكتوراه فى إدارة الأعمال من كلية التجارة، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر. وحاصلة على شهادة Professional Certified Trainer من الجامعة الأمريكية بالقاهرة.