

核心自我评价研究的反思与展望*

黎建斌 聂衍刚

(广州大学教育学院心理学系, 广州 510006)

摘要 核心自我评价是一种潜在的、宽泛的人格结构, 被定义为个体对自我能力和价值所持有的最基本的评价和估计。在过去十余年里, 核心自我评价的研究重点从早期关注结构的验证与测量、探讨核心自我评价在工作领域中的功能, 到近期开始转向探讨与心理健康、学业行为等变量的关系。另外, 核心自我评价的预测作用和调节作用可从动机、图式、能力、应对与获益和自我验证五种机制进行解释。核心自我评价的起源、过高核心自我评价是好是坏、核心自我评价还应包括或排除哪些因素、核心自我评价是否只有高低之分、“参照框架”对核心自我评价的预测力有何影响等涉及核心自我评价性质的问题目前仍没有得到解决。未来的研究可着眼于扩大研究领域、解决与核心自我评价性质有关的问题以及对核心自我评价进行本土化研究。

关键词 核心自我评价; 研究领域; 心理机制

分类号 B848

1 前言

为使人格特质能够更好地预测工作满意度和工作绩效, Judge, Locke 和 Durham (1997) 在综合了 8 个领域(哲学、临床心理学研究、临床心理学实践、工作满意度、压力、儿童发展、人格心理学以及社会心理学)的研究结果后首次提出核心自我评价(core self-evaluations, CSE)这一人格概念, 并将其定义为个体对自我能力和价值所持有的最基本的评价和估计, 核心自我评价是一种总体自我评价, 影响着对具体领域的自我评价。一种特质能否成为“核心自我评价”的组成因子需要满足三个条件: 首先, 该特质必须是评价性的(evaluative), 而非描述性的(descriptive); 其次, 该特质必须是根源的(fundamental), 而非表面的(superficial); 最后是宽泛的(scope), 而非狭窄的(narrow)。核心自我评价由自尊、一般自我效能感、神经质(情绪稳定性)以及控制点四个基本特质组成, 这四个特质能够组合成一个潜在的、宽泛的结构(Judge et al., 1997; Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998)。其中, 自尊是个体对自

身最广泛的核心评价; 一般自我效能感指个体在行动过程中是否感觉到自己有能力调配任务所需要的动机和认知资源; 神经质是与自尊相反的消极情感, 一方面指情绪稳定性, 另一方面指调控自己情绪的能力; 控制点反映个体在什么程度上认为自己能够控制生活中将要发生的事件。

自从核心自我评价概念被提出以来, 至今已有十余年历史。在此期间, 国内外研究者从不同的视角对核心自我评价展开大量研究, 累积了较为丰富的研究结果。近期已有文章对核心自我评价与工作行为的关系进行了回顾(Judge, 2009; 简磊, 2009), 但至今还缺乏反映核心自我评价整体研究进展的文章。为此, 本文先对核心自我评价各阶段的研究重点及其心理机制进行综合回顾, 随后探讨几个与核心自我评价性质有关的但至今仍悬而未决的问题, 最后对核心自我评价未来的研究方向作出展望。

2 核心自我评价各阶段的研究领域

在不同的时期, 研究者从不同视角对核心自我评价进行研究, 各阶段的研究领域发生了明显的转变。

2.1 核心自我评价的结构验证与测量

早期对核心自我评价的研究着重探讨核心自我评价的结构以及测量方法。在结构方面, Judge, Locke 和 Durham (1997)最初认为自尊、一

收稿日期: 2010-04-30

* 国家社科基金项目“青少年自我意识的结构、发展特点及功能的研究”(BBA090067)和广州市人文社科重点基地发展与教育心理学资助。

通讯作者: 聂衍刚, E-mail: niezi66@21cn.com

般自我效能感、情绪稳定性三个因素满足核心自我评价的三项标准,后来他们认为控制点是个体对自己能否控制外界事物的评价,因此也将其纳入为其中一个组成因素。元分析和结构方程模型的研究结果一致表明,这四个因素两两之间存在中等程度以上的相关,因子间的区分效度较差,四个因子同时负荷在一个深层的特质结构上(Judge & Bono, 2001; Judge, Bono, & Locke, 2000; Judge, Erez, Bono, 1998; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2002),四个因子组合起来的潜在结构比单独使用各因子能更简洁地、更有力地预测工作满意度和工作绩效(Judge et al., 1998)。核心自我评价的四因素结构在国内也得到重复验证(杜卫,张厚粲,朱小妹,2007;吴超荣,甘怡群,2005)。

在测量方面,早期的研究根据核心自我评价的四因子结构采用对应的自尊量表(国内外均是 Rosenberg 编制的自尊量表,10 个题目)、一般自我效能感量表(国外是 Judge 自编的一般自我效能感量表,8 个题目;国内使用张建新或王才康等人对 Schwarzer 编制的一般自我效能感量表的修订版,10 个题目)、情绪稳定性量表(国外是 Eysenck 版本,12 个题目;国内常使用陈仲庚或龚耀先的修订版,24 个题目)、控制点量表(国外是 Levenson 编制的 IPC 量表中的“I”量表;国内是这一量表的修订版,8 个题目,或者是罗特的“I-E”量表修订版,29 个题目)来测量核心自我评价(Judge et al., 1998; Judge et al., 2000; 杜卫,张厚粲,朱小妹,2007;吴超荣,甘怡群,2005)。然而,采用量表组合法测量核心自我评价有两个弊端:首先,题目数量过多(国外版本 38 题;国内版本 52 题或 73 题)将花费更多的测验时间,容易造成应答者的疲劳效应,从而可能降低结果的真实性。其次,采用问卷组合法是一种间接的测量方法,只从不同的侧面反映核心自我评价,而非直接测量。为解决这两个问题, Judge, Bono 和 Thoresen (2003) 在仔细分析四个一阶因子量表、大五人格量表、生活满意度量表的题目后,筛选出一个由 65 道题目组成的题目库,最终编制出由 12 道题目组成的核心自我评价量表(Core Self-Evaluations Scale, CSES),该量表是一个直接测量核心自我评价的工具,具有良好的内在一致性信度、重测信度、结构效度及效标效度。来自 4 个独立样本

(经理、员工及两个大学生样本)的研究发现,12 道题目负荷在一个共同因素上,一因素模型拟合良好,CSES 对工作满意度、工作绩效和生活满意度的影响效应与使用量表组合法所得出的最佳效应相当;在控制了“大五”人格因素后,CSES 的总分对工作满意度、工作绩效和生活满意度仍存在显著的增益方差(Judge et al., 2003)。

由于 CSES 的简便性和良好的心理测量学指标,国内研究者也逐渐转向采用 CSES 作为测量工具。但国内的研究发现,CSES 的 12 道题目并不能同时负荷在一个共同因素上。以企业员工和大学生为被试的研究发现,只有删除其中 2 个题目后,剩下的 10 个题目才能负荷于同一个深层因素(杜建政,张翔,赵燕,2007);以中学生为被试的研究发现,只有其中 8 道题目可反映同一个结构(任志洪,叶一舵,2009);以教师为被试的研究发现 CSES 是一个由 11 道题目组成的二阶结构,并不是一阶结构(许思安,杨晓峰,2009)。这些不同的研究结果最可能是因为国外构成 CSES 的四个分量表与国内所使用的有所区别,尤其是神经质量表和一般自我效能感量表。另外,还可能是由于被试群体以及文化差异所致的。然而目前的状况是,虽然 CSES 的结构在国内并未得到一致的结论,但当研究者使用 CSES 时已甚少探讨此量表是否为一阶结构(谢义忠,时勘,宋照礼,牛雄鹰,2007;杨晓峰,许思安,郑雪,2009)。我们认为,在 CSES 得到一致结构或本土化的核心自我评价量表得以编制之前,国内研究者在使用 CSES 作为研究工具时仍需警惕因结构不一致而带来的结果偏差。

2.2 核心自我评价与工作变量

核心自我评价最早是在工业与组织心理学背景下提出来的。在国外,核心自我评价在工作领域上的应用从最初探讨与工作满意度(Judge et al., 1998)和工作绩效(Judge et al., 1998)的关系,逐渐扩展到探讨核心自我评价如何影响目标设置(Erez & Judge, 2001)、工作倦怠(Best, Stapleton, & Downey, 2005)、求职行为(Wanberg, Glomb, Song & Sorenson, 2005)、工作-家庭满意度与冲突(Boyar & Mosley Jr, 2007)、职业成功(Judge & Hurst, 2008)、工作中的人际关系(Scott & Judge, 2009)、薪水(Judge, Hurst, & Simon, 2009)、组织承诺(Ng & Feldman, 2010)、变革型领导和策略性

影响(Resick, Whitman, Weingarden, & Hiller, 2009)等工作变量。除了研究内容得到不断扩展外,核心自我评价对工作行为的作用机制研究也有了新的进展。有研究指出,核心自我评价对工作满意度的影响部分通过工作特征(Judge et al., 2000)、自我和谐目标和目标实现(Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005)起作用;对工作绩效则通过对工作环境的知觉起作用(Kacmar, Collins, Harris, & Judge, 2009)。

相比之下,国内关于核心自我评价在工作背景下的研究还不多,主要探讨核心自我评价与职业倦怠(张丽, 2007)、职业认同(汤国杰, 2009)、工作满意度和工作绩效(张翔, 2007)以及组织沉默行为(游蕾, 2008)等变量的关系,多数研究只关注核心自我评价与工作结果变量的直接关系,而较少探讨其中的作用机制。研究发现,新员工的核心理自我评价对工作满意度的直接效应约为 0.71,组织社会化在其中起着完全中介作用*,表明核心理自我评价与工作结果变量的关系可能受到如工龄、薪水、职业发展等变量的掩蔽。综合而言,目前国内关于核心自我评价与工作行为关系的研究仍存在一定的局限,如研究视角较窄、作用机制没有得到深入探讨等。

2.3 核心自我评价与心理健康

有学者提出判别心理健康的四条标准:较低的心身症状和行为抑制、较高的主观幸福感和自我和谐(崔红, 王登峰, 2007),核心理自我评价与心理健康的关系主要围绕心身症状和主观幸福感两方面展开研究。有研究指出,高核心理自我评价个体体验到更少的压力和紧张感,较少采用回避性的应对策略,情绪稳定性调节了压力源与紧张程度两者之间的关系(Kammeyer-Mueller, Judge, & Scott, 2009);核心理自我评价不仅积极地影响生活满意度(Judge et al., 1998; Judge et al., 2005),而且还能够调节幸福感与生理健康之间的关系(Tsaousis, Nikolaou, Serdaris, & Judge, 2007)以及失业人员就业承诺与幸福感之间的关系(Creed, Lehmann, & Hood, 2009)。

相比之下,核心理自我评价与心理健康的关系在国内得到更为广泛的研究。国内研究发现,核心理自我评价水平越高的大学生,他们的 SCL-90

总分越低(张翔, 赵燕, 2009),更少出现社交焦虑(吴琛, 2009)和抑郁(任志洪, 2007),体验到更高的积极情感和更低的消极情感(许思安, 杨晓峰, 2009; 杨晓峰, 许思安, 郑雪, 2009),调节了失业人员的就业动机与心理健康的关系(谢义忠, 时勤, 宋照礼, 牛雄鹰, 2007)。国内比国外更少将核心理自我评价应用于工作领域上,更多应用于探讨与心理健康的关系,这与国家经济状况不无关系。有研究指出发达国家更着重寻找高效的工作方式,因而传统的学术领域(认知、人格、社会、心理测量等)发展更活跃;而发展中国家着重安稳人民的生活,因而在健康服务领域(心理健康、临床、咨询等)方面的研究更活跃(傅小兰, 荆其诚, 1994)。

2.4 核心自我评价与学业行为

相比起核心理自我评价与工作变量、心理健康等方面的研究而言,核心理自我评价与学业行为关系的研究是近 3 年才出现的研究方向,国内外都比较缺乏这方面的研究。研究发现核心理自我评价对考试焦虑的预测效应为 -0.19 (Chamorro-Premuzic, Ahmetoglu, & Furnham, 2008);大学生的核心理自我评价并不能显著预测学业绩点,但在智力与学业绩点之间存在调节作用(Rosopa & Schroeder, 2009),表明在同等智力水平下,拥有较高核心理自我评价的学生获得更好的学业成绩。国内研究发现,核心理自我评价与学业倦怠之间存在显著的负相关,在控制了核心理自我评价对学业倦怠的影响后,集体自尊对学业倦怠的影响存在显著的增益方差(甘怡群, 奚庄庄, 胡月琴, 张轶文, 2007)。另外,核心理自我评价水平较高的大学生更少出现厌学情绪和厌学行为(马利军, 黎建斌, 2009)。目前,核心理自我评价与学业行为关系的研究视角还不广泛,而且无一例外的都以大学生为研究对象,局限了结论的推广效度。因此,未来的研究可从多层次、多群体及多种研究方法进行更深入的探讨。

总的来说,核心理自我评价的研究领域转变轨迹是:逐渐忽略对核心理自我评价因素结构和测量方法的探讨,在工业组织领域上的应用仍然持续,在工业组织领域和心理健康领域上的应用是目前的研究热点,而对学业行为的探讨则是近 3 年才出现的研究方向,未来有较大的发展前景。随着得到越来越多研究者的关注和认同,核心理自我

* 《新员工核心理自我评价对工作满意度的影响:组织社会化的完全中介效应》,审稿中

评价的研究领域还将继续得到扩大,研究的广度和深度都将有所扩展。未来可从认知领域、社会行为领域、文化差异等目前尚未涉及的方面开展研究。

3 核心自我评价作用的心理机制

以往研究一致发现,核心自我评价对工作、学业以及心理健康等都具有良好的预测作用和调节作用,这些作用的内在心理机制吸引了研究者的巨大兴趣。通过对以往研究的回顾和提炼,我们归纳了五种心理机制。

3.1 动机机制

实验研究发现,由于核心自我评价水平较高的人对自己的能力更有把握,且在实际的任务中设置与自己能力水平相适应的目标,因而产生更高水平的任务动机并获得更高的任务成绩(Erez & Judge, 2001)。有研究指出,核心自我评价较高的个体无论获得消极反馈还是积极反馈,都对目标坚守承诺,对消极反馈的反应更有建设性,在得知自己已经表现得不错的时候仍有较强的上进心,这与核心自我评价较低的个体在得知自己表现得不好时的消极反应形成鲜明对比(Bono & Colbert, 2005)。这表明,对任务反馈的评价影响着个体在任务中的努力程度(即动机维持),而对反馈的评价不仅受到任务难度、成败等客观信息的影响,更受到对自己能力评价的影响。那些拥有高核心自我评价的人认为自己有能力控制和解决困难,因此对任务反馈有更积极的评价,不至于设置过高或过低的目标来保护自己,有助防止学习和工作动机的缺失。

Judge 和 Larsen (2001)也认为,持有积极自我观念的个体倾向于追求趋向成功的目标,而具有消极自我观念的个体倾向于追求回避或保护性的目标。高核心自我评价个体认为自己有更好的能力,具有积极的自我观念,因此产生积极的趋向目标和更高的趋向成功动机,从而获得更好的工作满意度和工作成就。设立与自身能力相一致的和积极的趋向目标、产生较高的趋向成功动机水平以及较高的目标承诺是核心自我评价产生高工作绩效、工作满意度、幸福感等的一种重要机制。

3.2 图式机制

作为一种人格特质,核心自我评价还通过认知图式对外界信息加工产生指向作用(Judge et al.,

1998)。Cantor (1990)认为,图式作为指引人们如何加工自我和外界信息的认知结构,是人格特质影响人们对外界事件信息加工的主要途径,该结果在国内也被得到证实,那些处于极端外向(内向)的个体对外向(内向)的词语更为敏感,回忆成绩也更好(陈少华,郑雪,2005)。这些研究结果与 Kelly 的人格建构理论是相一致的,个体对自身的构念影响着对信息的加工偏向。持有较高水平核心自我评价的个体在头脑中形成了积极的自我图式,因此对关于自我的和社会的积极信息存在一定的加工偏向,这将影响着后续的情感体验和行为活动。虽然核心自我评价通过图式结构对信息加工产生影响,但究竟核心自我评价多大程度上通过认知图式起作用,还需要进一步探讨。

3.3 能力机制

Judge 等人(1998)认为积极的自我概念至少在某些操作任务上是一种能力,他的研究发现持有积极自我概念的经理有更高的能力应对由组织变革带来的变化。Chamorro-Premuzic 和 Furnham (2004)从自评和测量的角度把智力划分为测验智力(IQ)和自评智力(Self Assessed Intelligence, SAI),他的研究表明 IQ 和 SAI 都能够显著地预测学业成绩,SAI 在 IQ 与学业成绩之间起到部分中介作用。他还发现核心自我评价与 SAI 存在 0.2 左右的正相关(Chamorro-Premuzic & Arteché, 2008)。另外,研究还发现人格特质与智力是一对交互作用体,两者具有一定的重叠成分(Chamorro-Premuzic & Furnham, 2004),核心自我评价作为一种高阶的人格特质与智力在一定程度上能够互作解释。

我们认为核心自我评价作为一种对自我能力的评价,是对自己某方面或多方面能力的综合反映。相比起那些智力水平较低的个体来说,智力水平较高的个体在生活中各方面的表现较好,因此对自己能力的感觉也相应较高(尽管这只是一种主观评定)。这表明核心自我评价对某些认知操作结果(如工作业绩、薪酬、学业成就等)的预测作用在某种程度上是能力因素的体现。

3.4 应对与获益机制

个体对消极事件和积极事件具有不同的反应。个体对消极事件的反应是应对过程(coping),对积极事件的反应是获益过程(capitalization)。基

于 Lazarus 的“评价-应对”理论,研究发现(Kammeyer-Mueller et al., 2009),核心自我评价水平较高的个体认为自己更有能力控制所发生的事件,更少采用回避性的应对策略。应对理论只能解释那些少数不断应对逆境的人如何获得成功,却甚少探讨那些不需要经常经历逆境以及常常获得成功的人如何更好地把握身边的机会和优势获得更大的成功,而获益理论则能够较好地解释这种现象。高核心自我评价的人通过积极应答中性或积极事件而获得超越事件本身优势的好处,这是一个把已有资源优势扩大化的过程,也是核心自我评价导致成功的重要途径(Judge & Hurst, 2007)。例如,出生于中产家庭的孩子较出生于一般家庭的孩子在社会经济地位上获得更高的优越感,若这些孩子拥有较高水平的核心自我评价,则很可能主动吸纳和转化父母的成功经验、人脉关系等资源优势使自己获取更好的学业或工作成就(把握、扩大以及转化已有资源的优势,获得更多的好处)。

另外,核心自我评价还与自我监控的激活有关。高核心自我评价的人通过对环境做出积极的反应来维持积极的认知和情感,尤其是那些与自我相关的认知和情感,因而他们较少感知到不利的信息,较多知觉到有利的信息。当这种反应模式应用到工作上来,高核心自我评价的员工认为他们所承担的工作更有挑战性和更富意义(尽管事实上并不如此),对工作有更高的评价,并更好地完成工作,最终换来更理想的收入(Kacmar et al., 2009; Judge & Hurst, 2007)。这些研究综合说明,核心自我评价不仅影响个体如何应对不良事件,更多影响个体如何把握中性或有益事件的优势,高核心自我评价伴随着更多的心理资源,为更好地应对困难、吸纳和转化资源优势提供了可能。应对和获益理论是核心自我评价发挥调节作用的重要心理机制。

3.5 自我验证机制

自我验证理论认为,人会主动寻求那些与自我概念相一致的信息、体验到能够辨别自我的情感和表现出特定的行为;无论这些信息是积极的还是消极的,持有积极自我概念的个体会寻求那些积极的信息并把中性的信息解释得更为积极,持有消极自我概念的则会寻求那些消极的信息并把中性信息解释得更消极(Swann, 2007)。研究

表明,那些认为自己有能力应对生活事件的个体把生活事件和外界环境放在一个“积极的框架”下进行思考和处理,并设置更积极的目标;而消极看待自己的人则会将这些事件放在一个“消极的框架”下考虑,并设置更消极的目标(Judge et al., 1998)。这表明个体会刻意寻求某些特定的信息和做出某些特定的行为来证实自己是“有能力的人”或“无能力的人”。这与图式的最根本区别在于:图式主要对信息偏好等信息加工过程产生影响,主要是一种无意识的、自动化的过程;而自我验证在某种意义上是一种自我服务动机,不仅对信息寻求产生影响,而且还影响着个体的情感和行为倾向,既包含了无意识的加工,也存在意识层面的加工。

需要注意的是,上述五种机制既可独立解释核心自我评价的作用,也可把某些机制组合起来对特定的认知、情感和行为进行解释,如动机与自我验证、图式与自我验证等。其中,动机、应对和获益分别是解释核心自我评价预测作用和调节作用的重要框架;图式和能力从认知角度来解释核心自我评价的作用机制,但目前仍缺乏直接的研究证据支持,如高核心自我评价的个体是否必然偏好那些与肯定自我能力有关的信息、与能力是否存在共变关系等问题还需深入考察;另外,除了这五种机制外,核心自我评价是否还存在其他作用机制仍有待探讨。

4 关于核心自我评价的几个基本问题

核心自我评价研究十年来得到长足发展,但随着研究的深入,出现了一些与核心自我评价有关的问题至今仍悬而未决,这些问题将影响着核心自我评价的研究进展。

4.1 核心自我评价的起源

核心自我评价起源于什么?和其他人格特质一样,核心自我评价的起源问题目前还没有达成共识。有研究者认为,情绪稳定性与自尊都具有很大的遗传性,因而核心自我评价很大程度上是天生而成的(Judge, 2009)。Chamorro 等人(2008)的研究结果支持了这一观点,他们发现,“神经质”与核心自我评价存在-0.77的高相关,核心自我评价很大程度上能够被天生而来的神经质所解释,因而更可能是天生而来的。

但是,如果把核心自我评价看作一种自我概念,那么核心自我评价则很可能受到自身的成功

经验以及重要他人评价的影响,表现出后天习得性,对于自我概念发展还不成熟的群体尤其如此。自我概念带有很大的情境性以及外在依赖性(Brown, 2004), Judge (2009)也认为核心自我评价与生活中的事件密切相联,核心自我评价是根据环境及其对外界信息的内化而形成或改变。但是,到目前为止,这个问题仍没有得到专门的探讨。

在很多研究中,核心自我评价既被定义为一种人格特质,又被看作为一种总体的自我概念(Chamorro-Premuzic et al., 2008; Judge et al., 2009)。我们认为,核心自我评价的起源一方面需视乎研究者如何定义和看待核心自我评价概念,把它看作一种人格特质,还是看作一种自我概念;另一方面还需视乎研究者认为特质是天生的,还是后天习得的,抑或是相互作用形成发展起来的。单一的研究结果并不足以证实核心自我评价是天生的、后天的还是相互影响产生的,未来的研究还需要进一步深入探讨。

4.2 过高核心自我评价是好是坏

既然核心自我评价对心理健康、幸福感、工作满意度和工作绩效等变量都具有良好的促进作用,同时又具有调节不良环境的刺激和易化智力的作用,那么核心自我评价是否越高越好?有研究者认为过于积极的自我概念近乎于自恋(Judge, 2009),而自恋的人处于一种过分自信的状态,这种状态会破坏工作绩效(Judge, LePine, & Rich, 2006)。高核心自我评价的特征是高自尊、高自我效能感、高内控性和低神经质,如果一个人持有过高的核心自我评价,会过分估计自己的能力,造成盲目乐观,这容易使人忽略负面信息并由此陷入一定的危险或损失(Judge, 2009)。我们认为,高核心自我评价个体还会承担一些超出自己能力以外的任务,这会降低操作任务的成绩。另外,由于核心自我评价与动机水平相联系,持有极高核心自我评价的人还可能拥有过强的动机,这也会破坏认知操作的成绩,尤其是对于那些较难的任务。从这个角度说,过高的核心自我评价会带来一定的危害。

从另一个角度看,过高的自我评价并不一定都造成不良的结果。研究发现高水平的核心自我评价伴随着高水平的自我监控能力和情绪调节能力(Kacmar et al., 2009),以及选择更积极的应对方式(Kammeyer-Mueller et al., 2009),能把细

微的正性事件转化成更大的优势(Judge & Hurst, 2007)。更高水平的自我监控和情绪稳定性能更好地促进任务成绩,更好的资本化能力则能够更好地抓住细微机会获得成功。关于“过高的核心自我评价是好是坏”这个问题目前仍是一种推断,至今还没有研究直接探讨持有过高核心自我评价的个体的认知操作、情绪调节与行为监控特点。

4.3 核心自我评价还应包括或排除哪些因素

虽然核心自我评价的四因素结构沿用至今,但这四个因素是否必然正确、是否还有其他因素应该包括进来或原有某些因素应该排除出去?这个问题受到了不同研究者的关注(Bono & Judge, 2003; Judge, 2009)。Bono和Judge(2003)认为,核心自我评价的四个组成因子中,唯独内控性与其他三个因子的相关较低,而且和对工作满意度和工作绩效的预测力度也低于其他三个因子,究竟内控性与其他三个因子存在什么关系,是否应该把内控性排除核心自我评价结构之外?另外,研究发现了核心自我评价与神经质存在高相关(Chamorro-Premuzic et al., 2008),那么是否意味着核心自我评价能够被神经质所代替?这些问题至今仍然没有得到定论,相反,这个结构一直被广泛接受。除了这四个因子,如特质性乐观等符合核心自我评价三项标准的特质能否和现有的核心自我评价结构合为一体等还有待考究。

4.4 核心自我评价是否只有高低之分

在以往的研究中,核心自我评价只被划分为高低水平,研究者并没有从其他角度,如稳定性等方面进行划分。虽然Judge等人认为核心自我评价的稳定性较高,但他也承认这种稳定性并非不能改变,而且他还认为核心自我评价的稳定性目前尚没有得到任何证据的支持(Judge et al., 2000)。

我们认为,核心自我评价除了水平之分,还存在稳定与不稳定之分。首先,核心自我评价作为对自身的能力评价不仅受到自我能力信念的影响,而且还会受到外界环境的影响,因此核心自我评价的水平会随着环境的变化而变化(Judge, 2009),对于自我评价发展还不成熟的群体更是如此,他们对自我能力的评价常根据重要他人的评价发展而来。另一方面,Kernis, Grannemann和Mathis(1991)的研究指出,自尊既有高低之分也

有稳定与否之分,具有稳定自尊的个体在日常生活中几乎体验到同等水平的自尊感,如古语的“不以物喜,不以己悲”;而持有不稳定自尊的个体对自己的评价则容易因为日常生活的刺激而产生波动。再者,有研究者认为(McCrae & Costa, 2007; Mischel, Shoda, & Mendoza, 2007),即使人格特质在人生的发展过程中表现出中等偏上的稳定性,但这种稳定性受到时间地点、生活事件、生理水平等因素的影响,而且每种特质的稳定性程度是不同,在30岁以后,个人的人格特质才趋向逐渐稳定,例如,某人在3岁与33岁时测得的某种人格特质存在0.5左右的正相关,这一方面表明这种特质具有中等程度的跨时间稳定性;但另一方面却说明3岁时的人格特质只可以解释30年后这种特质的25%。这表明该特质在30年发生了较大程度的改变。

日常生活刺激(尤其是那些涉及成败的信息反馈)对核心自我评价产生一定的影响,我们认为那些无论何时何地,对自己能力评价波动较少的人具有稳定的核心自我评价,会持续认为自己是有力量的和有价值的。相反,如果他们对自我的能力评价容易受外界刺激而产生较大波动,则表示核心自我评价稳定性较低。把水平和稳定性结合起来,可以把核心自我评价划分为稳定高水平、稳定低水平、不稳定高水平和不稳定低水平四种类型,这四种类型对工作、学业和心理健康可能存在不同的影响。但目前还没有研究探讨核心自我评价在什么情况下会产生变化、这些变化是否受到如人格特质等变量的调节、如何量化这种稳定性与波动性等问题。

4.5 “参照框架”对核心自我评价的影响

基于参照框架(frame-of-reference)理论,近期的人格心理学研究出现了“总体-具体领域人格特质及其测量”的议题(Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall, & Alarcon, 2010; Heller, Ferris, Brown, & Watson, 2009; Wang, Bowling, & Eschleman, 2010)。基于这个框架, Bowling 等人(2010)以中美两国的员工为被试,考察总体核心自我评价与工作核心自我评价对工作满意度、组织公民行为和离职意向的影响,结果发现中国被试的总体核心自我评价对组织公民行为中的“个人行为”维度的影响显著大于工作核心自我评价;而美国被试的工作核心自我评价对工作满意度的影响则大于

总体核心自我评价(Bowling, Wang, Tang, & Kennedy, 2010),表明“参照框架”对核心自我评价的形成及其功能存在一定的影响。

我们认为,总体核心自我评价是在解决具体领域任务的过程中积累、沉淀和概化起来的,个体根据具体领域任务的成败建立起具体领域核心自我评价,而各种具体领域核心自我评价为总体核心自我评价的形成提供了不同的参照框架,如参照学业核心自我评价、工作核心自我评价等框架形成总体核心自我评价。有三个地方值得注意:首先,随着自身的成熟以及教育经验等因素的变化,个体在不同的发展阶段很可能依据不同的参照框架形成自己总体的核心自我评价,如在求学期间参照学业表现,到了工作期间则参照工作表现等。其次,在同一个发展阶段,并不是所有个体都依据外界公认的重要阶段性发展任务来形成其总体核心自我评价,如并不是所有学生都会以学业成就作为评估自己能力的参照,也并不是所有员工都会以工作成就作为参照,这与个人的内隐能力观以及自我价值感的领域权变性等密切相关。再次,有的个体可能把总体核心自我评价仅仅建立于某些重要的框架之上,有的则可能以所有框架为参照来形成最终的总体核心自我评价。

Bowling, Wang, Tang 和 Kennedy (2010)的研究证实了总体核心自我评价和具体领域核心自我评价对工作行为表现出不同的预测效应,未来可继续关注“框架效应”的作用能否扩展到其他研究领域(学业核心自我评价评价、社交核心自我评价等)以及文化模式在其中的作用等问题。

在上述五个问题中,前三个问题曾得到 Judge (2009) 的关注,我们在深入探讨了这三个问题后,提出了后两个问题。其中,第一和第四个问题涉及核心自我评价的稳定性和可变性的问题,这对于认识核心自我评价水平与稳定性之间的相互关系很有必要。第二个问题关系到过高核心自我评价是好是坏的问题,这有助于警惕把核心自我评价或其他自我概念培养得越高越好的做法,并且把研究视角从以往关注低核心自我评价水平转到关注水平过高的问题。第三个问题为认识核心自我评价的结构提供了一点启示,这个问题的解决有可能修正、完善甚至推翻核心自我评价的理论、测量工具、研究领域以及作用机

制,这是一个重要的基本问题。第五个问题探讨了总体核心自我评价与具体核心自我评价之间的可能关系,这对人们如何形成其总体核心自我评价提供了一个设想。

5 总结与展望

纵观核心自我评价十余年的研究进程,核心自我评价与其他领域的接口逐渐增多,作用机制得到较为深入的探讨。在未来的研究中,我们认为可从以下几方面进行突破:

(1)扩大研究领域。核心自我评价已被应用于心理健康、工作组织、学业行为等方面,但目前尚没有关于核心自我评价在认知领域(如信息加工)、社会行为领域(如自我妨碍、成败归因)和心理治疗(如人本主义和行为主义的治疗模式)等方面的研究,未来的研究可在这些尚未涉及的领域开展。

(2)解决与核心自我评价性质有关的重要问题。我们在前人的基础上深入探讨了“核心自我评价的起源和发展”、“过高核心自我评价是好是坏”、“核心自我评价还应包括和排除哪些因素”三个问题,并提出了“核心自我评价是否只有高低之分”和“参照框架对核心自我评价的影响”两个问题。既往关于核心自我评价的研究多集中于探讨核心自我评价的功能问题,而本文深入探讨和提出的几个问题关注的是核心自我评价的内在性质,这是一些关乎核心自我评价理论的基本问题,解决好这些悬而未决的问题有助于更进一步认识核心自我评价的本质,为更好地开展应用研究提供理论基础。

(3)探索本土化的核心自我评价结构以及测量工具。有学者认为中国人的核心自我评价结构包括善良、才干、处世态度和集体自尊(甘怡群,王纯,胡潇潇,2007)。虽然这个设想仍没有超越Judge所设定的四因素结构,且并不一定完全准确反映中国人的核心自我评价结构,但这对核心自我评价结构的本土化是一项有益的探索。另外,编制适合我国文化的直接测量核心自我评价的量表也是一项必要的工作。还需要注意的是,核心自我评价对工作结果变量、心理健康等具有良好的预测力,但由于文化的差异,中国人的自我评价并非十分积极(Heine, 2003),这是否影响到核心自我评价的预测力度,即核心自我评价的预测力是否存在文化差异?这个问题也应作出

探讨。

致谢:英国 Manchester University 的管理心理学硕士研究生韩璐为本文的文献资料搜集付出了大量的劳动,在此致以感谢。

参考文献

- 陈少华,郑雪.(2005).人格特质对选择性加工偏向的影响. *心理科学*, 28, 1135-1138.
- 崔红,王登峰.(2007).中国人的人格与心理健康. *心理学进展*, 15(2), 234-240.
- 杜建政,张翔,赵燕.(2007).核心自我评价的结构验证及其量表修订.见中国心理学会(编).*第十一届全国心理学学术会议论文摘要集*(pp. 933).北京:中国心理学会.
- 杜卫,张厚粲,朱小妹.(2007).核心自我评价概念的提出及其验证性研究. *心理科学*, 30, 1057-1060.
- 傅小兰,荆其诚.(1994).心理学与经济、科学技术发展的关系. *心理学报*, 26, 209-219.
- 甘怡群,王纯,胡潇潇.(2007).中国人的核心自我评价的理论构想. *心理科学进展*, 15(2), 217-233.
- 甘怡群,奚庄庄,胡月琴,张轶文.(2007).核心自我评价预测学业倦怠的新成分:集体自尊. *北京大学学报(自然科学版)*, 43, 709-715.
- 简磊.(2009).核心自我评价的研究进展. *十堰职业技术学院学报*, 22(2), 29-33.
- 马利军,黎建斌.(2009).大学生核心自我评价、学业倦怠对厌学现象的影响. *心理发展与教育*, 25(3), 101-105.
- 任志洪,叶一舵.(2009).核心自我评价量表的中文修订. *福建师范大学学报(哲学社会科学版)*, 4, 157-164.
- 任志洪.(2007).核心自我评价、班级环境对中学生抑郁影响的多层线性模型研究.硕士学位论文,福建师范大学.
- 汤国杰.(2009).普通高校体育教师职业认同与工作满意度的关系研究. *心理科学*, 32, 475-477.
- 吴超荣,甘怡群.(2005).核心自我评价:一个验证性因素分析. *北京大学学报(自然科学版)*, 41, 622-627.
- 吴琛.(2009).中学生核心自我评价与归因方式及社交焦虑关系研究.硕士学位论文,曲阜师范大学.
- 谢义忠,时勘,宋照礼,牛雄鹰.(2007).就业动机因素与核心自我评价对失业人员心理健康的影响. *中国临床心理学杂志*, 15, 504-508.
- 许思安,杨晓峰.(2009).核心自我评价:教师心理幸福感的重要影响因素. *中国特殊教育*, (3), 90-96.
- 杨晓峰,许思安,郑雪.(2009).大学生社会支持、核心自我评价与主观幸福感的关系研究. *中国特殊教育*, (12), 83-89.
- 游蕾.(2008).组织中员工沉默行为的相关研究.硕士学位论文,江西师范大学.
- 张丽.(2007).基层民警职业倦怠及核心自我评价与其相关的研究.硕士学位论文,南京师范大学.
- 张翔,赵燕.(2009).师范专科生核心自我评价与心理健康状况的关系. *中国学校卫生*, 30(2), 129-130.
- 张翔.(2007).核心自我评价的测量及其对员工工作态度

- 和工作绩效的影响。硕士学位论文, 河南大学。
- 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*, 441-453.
- Bono, J. E., & Colbert, A. E. (2005). Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations. *Personnel Psychology, 58*, 171-203.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality, 17*, 5-18.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 601-626.
- 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*, 559-566.
- Boyar, S. L., & Mosley Jr, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 265-281.
- Brown, J. D. 著, 陈浩莺等译. (2004). *自我*. 北京: 人民邮电出版社, 85-86.
- Cantor, N. (1990). From thought to behavior: "having" and "doing" in the study of personality and cognition. *American Psychologist, 45*, 735-750.
- Chamorro-Premuzic, T., & Arceche, A. (2008). Intellectual competence and academic performance: Preliminary validation of a model. *Intelligence, 36*, 564-573.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2004). A possible model for understanding the personality-intelligence interface. *British Journal of Psychology, 95*, 249-264.
- Chamorro-Premuzic, T., Ahmetoglu, G., & Furnham, A. (2008). Little more than personality: Dispositional determinants of test anxiety (the Big Five, core self-evaluations, and self-assessed intelligence). *Learning and Individual Differences, 18*, 258-263.
- Creed, P. A., Lehmann, K., & Hood, M. (2009). The relationship between core self-evaluations, employment commitment and well-being in the unemployed. *Personality and Individual Differences, 47*, 310-315.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1270-1279.
- Heine, S. J. (2003). Making sense of East Asian self-enhancement. *Journal of Cross-cultural Psychology, 34*, 569-602.
- Heller, D., Ferris, D. L., Brown, D., & Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: Incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality, 77*, 1051-1084.
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science, 18*, 58-62.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 80-92.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1212-1227.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology, 93*, 849-863.
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional source of job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Process, 86*, 67-98.
- 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*, 237-249.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology, 56*, 301-331.
- 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*, 257-268.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance, 11*, 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*, 693-710.
- Judge, T. A., Hurst, C., & Simon, L. S. (2009). Does it pay to be smart, attractive, or confident (or all three)? Relationships among general mental ability, physical attractiveness, core self-evaluations, and income. *Journal of Applied Psychology, 94*, 742-755.
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self- and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 91*, 762-776.
- 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., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17–34.
- 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, 1572–1580.
- 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, 177–195.
- Kernis, M. H., Grannemann, B. D., & Mathis, L. C. (1991). Stability of self-esteem as a moderator of the relation between level of self-esteem and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 80–84.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2007). The stability of personality: Observations and evaluations. In C. C. Morf, & O. Ayduk (Eds.). *Current Directions in Personality Psychology* (pp. 7–13). Beijing, China: Beijing Normal University Press.
- Mischel, W., Shoda, Y., & Mendoza, R. (2007). Situation-behavior profile as a locus of consistency in personality. In C. C. Morf, & O. Ayduk (Eds.). *Current Directions in Personality Psychology* (pp. 15–23). Beijing, China: Beijing Normal University Press.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). Idiosyncratic deals and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 419–427.
- Resick, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M., & Hiller, N. (2009). The bright-side and the dark-side of CEO personality: Examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1365–1381.
- Rosopa, P. J., & Schroeder, A. N. (2009). Core self-evaluations interact with cognitive ability to predict academic achievement. *Personality and Individual Differences*, 47, 1003–1006.
- Scott, B. A., & Judge, T. A. (2009). The popularity contest at work: Who wins, why, and what do they receive? *Journal of Applied Psychology*, 94, 20–33.
- Swann, Jr., W. B. (2007). Seeking "truth", finding despair: Some unhappy consequences of a negative self-concept. In C. C. Morf, & O. Ayduk (Eds.). *Current Directions in Personality Psychology* (pp. 136–144). Beijing, China: Beijing Normal University Press.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relations between subject well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences*, 42, 1441–1452.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song Z. L., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411–430.
- Wang, Q., Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology*, 95, 761–768.

Reflection and Prospect on Core Self-Evaluations

LI Jian-Bin; NIE Yan-Gang

(Department of Psychology, School of Education, Guangzhou University, Guangzhou 510006, China)

Abstract: Characterized as a latent and broad personality construct, Core self-evaluations (CSE) is the baseline appraisal on self-worth, competence and capabilities one makes about him- or herself. Over the past decade, the key research fields of CSE have shifted from confirmation and measurement of construct, discussing its functions on various occupational outcomes to explore how CSE affects mental health and academic area. In addition, the predicting and moderating effect of CSE can be explained in the frameworks of motive, schema, ability, coping and capitalizing, and self-verifying. At present, it should be paid attention to some issues of CSE as follows: where does CSE originate, whether extremely high CSE is good or bad, what factors should be included or excluded on CSE construct, whether stability is another nature of CSE and how “frame of reference” influence the predictive effect of CSE. Future study should keep broadening study fields of CSE, solve questions about natures of CSE and indigenize the concept and measurement of CSE.

Key words: core self-evaluations; study fields; psychological mechanism