

中国人的核心自我评价的理论构想

甘怡群 王 纯 胡潇潇

(北京大学心理学系, 北京 100871)

摘 要 介绍了西方经典核心自我评价的概念的提出、组成和预测能力, 并提出了中国人核心自我评价的理论构想。西方经典核心自我评价包括 4 种核心特质: 自尊、控制点、神经质和一般自我效能。文章对西方经典核心自我评价研究的主要贡献和对我们目前研究的借鉴意义作了分析, 提出中国人的核心自我评价的理论构想包括 4 种核心特质, 即善良、才干、处世态度和集体自尊。

关键词 核心自我评价, 善良, 才干, 处世态度, 集体自尊。

分类号 B848

1 西方经典核心自我评价概念的提出

核心自我评价 (core self-evaluation) 在近些年的人格研究中日益重要, 尤其在与工作满意度和工作绩效相关的研究中受到了极度的关注。核心自我评价属于核心评价的一种, 而核心评价这一概念的提出与评价理论 (Appraisal theory) 密不可分。评价理论认为^[1], 情感是个体根据自身所觉察到的价值、需要或承诺而对客体、个人或者事件进行潜意识评价的一种形态。Parker 认为, 不同的评价处于不同的水平, 那些针对特定情境的评价受到了更深层次的、更为基本的评价所影响, 这些基本的评价叫做“形而上学的评价”或“核心评价”, 它是所有其它评价的基础, 影响着其他的次要评价。Parker 将核心评价定义为“人们潜意识所持有的最基准的评价”, 这些评价可以分为 3 类: 对自己、对他人、对现实。

1997 年, Judge 和他的同事发表了一篇概念性的文章^[2], 把核心自我评价与工作满意度结合起来。通过引用了 8 篇不同领域的文献 (哲学、临床心理学研究、临床心理学实践、工作满意度研究、压力研究、儿童发展理论、人格理论和社会心理学) 来提出“核心评价”的概念, 总结出关于自我评价的共同要义, 把它作为理解工作满意度的个性基础的综合原则。Judge 等人认为核心评价是个体对自己、对世界和对他人基础和基本评价^[2]。核心评价影

响个体潜意识层次上对自己、对世界和对他人的评价。因此, 尽管多数人没有意识到这些深层次的基础的自我评价对他们知觉和行为的影响, 但是个体情境特异性的评价 (例如对个体工作或者同事的评价) 还是被这些自我评价影响着。

Judge 等人重点研究了对自己的核心评价^[2], 即核心自我评价, 并将其定义为“个体对自身所持有的基准的评价”。因此, 核心自我评价是一种相对持久和基础的对自己作为一个个体的评价。如同树干的特性决定着枝叶的发展类型一样, 个体的核心评价影响着其他所有的次级评价。在基本层面上, 高核心自我评价的人的特点是自信, 自我价值感, 认为自己有能力, 远离焦虑, 在不同的情境下总是对自己抱有积极的评价。Judge 等人认为, 核心自我评价是由一些子特质组成的, 这些子特质应当符合 3 个标准: (1) 评价性, 相对于描述性, 即不应该仅仅是对事实的陈述, 还应包括对程度的评价; (2) 基本性, 基本特质处于表面特质之下, 决定了很多表面特质, 例如对自我的评价和对侵略性的评价, 前者更为基本, 而后者可能是自我怀疑和挫折感的反映; (3) 广泛性, 即比其他特质更为全面, 例如对自我的评价在范围上显然比对自己某种能力的评价更为广泛。根据这 3 个标准, Judge 和他的同事确定了 3 个完全符合这些标准的特质: 自尊 (self-esteem)、一般自我效能 (general self-efficacy) 和情绪稳定性或神经质 (neuroticism)。另外, 他们认为心理控制源 (locus of control) 可能同样符合上述

收稿日期: 2006-10-25

通讯作者: 甘怡群, E-mail: ygan@pku.edu.cn

标准。在此之后大部分有关核心自我评价的研究都将重点放在这 4 个核心特质上面。尽管其他特质可能可以被纳入核心自我评价的框架之内, 至今为止的大部分研究所关注的内容是自尊、心理控制源、一般自我效能和情绪稳定性或神经质。

这 4 个特质都是个体对自身整体或者某些方面的评价, 而且满足前文所提到的 3 个标准, 因此 Judge 等人认为在它们背后存在一个单一的、高阶的因素结构, 即核心自我评价。

2 西方经典核心自我评价的组成

具体说来, 在这 4 个相关的人格特质中, 自尊是个体对自身总体情况的积极评价^[3], 是对自己的肯定以及认为自己“有能力、重要、成功和有价值”的程度, 是个体追求自身价值实现的一种内在动力, 是个体内在心理活动的动态系统, 反映的是个体整体的自我接受程度、自我欣赏程度和自我尊敬程度^[4]。心理控制源最初由罗特提出, 是指行为是由特殊情境下的期望和强化价值所决定的。看到自己行为与随后事件之间一致性者为内控者, 这些人认为他们的行为可以决定他们的命运。与之相反, 将行为之后的结果看作是机遇、运气等作用者为外控者, 这些人认为自己无法掌握自己的命运。一般自我效能是在一个跨情境的综合水平上, 个体对自己能够做得多好的判断^[2], 是基本的应对能力、表现能力和成功能力的估计, 因此决定了任务特异的自我效能。情绪稳定性, 即神经质的反面, 是大五人格特质的一个因素^[5], 主要指的是个体情绪的波动情况。情绪稳定性低的个体容易担心、害怕、有压力以及感觉无助, 情绪稳定性高的个体则没有这种倾向^[6]。

尽管这些核心特质基本上被普遍处理为分离的, Judge 等对 127 篇文章进行元分析的结果^[7]表明, 核心自我评价的 4 个维度之间的相关如表 1 所示, 而核心自我评价几个维度间的平均相关系数为 0.60。从表中可以看出, 与控制源有关的相关最低。实际上, 除了控制源, 平均相关系数是 0.70。

表 1 核心自我评价 4 个维度的相关

	自尊	控制源	情绪稳定性
控制源	0.52		
情绪稳定性	0.64	0.40	
一般自我效能	0.85	0.56	0.62

尽管上述证据表明这些特质是高度相关的, 但

是这些证据没有说明这些关联的本质。以往很多在世界不同地区所做的研究都表明, 对 4 个人格特质的得分进行验证性因素分析, 结果表明单因素的模型是成立的, 自尊、控制源、一般自我效能和情绪稳定性属于一个维度, 即核心自我评价。例如, Erez 和 Judge 的研究中因素分析的结果表明^[8], 单因素模型与数据符合的很好。在这一模型中, 自尊的负载最高, 平均载荷为 0.91, 其次是一般自我效能, 平均载荷为 0.81, 控制源和神经质的载荷分别为 -0.73 和 0.74。在多数的因素分析中, 自尊都是在核心自我评价上负载最高的, 这表明这 4 个特质中自尊是核心自我评价的最好指标。

图 1 表示了 4 个核心特质以及核心自我评价之间的关系。

3 西方经典核心自我评价的预测能力

一直以来, 工作绩效和工作满意度是工业与组织心理学领域中研究的重要内容, 特别是近些年来, 有关工作绩效及满意度的预测研究成为研究人员关注的热点问题。核心自我评价的提出对这两个指标有较好的预测作用而受到研究者的日益重视。Judge 等分别考察了 3 个不同的被试群体中核心自我评价的 4 个组成部分和工作满意度的相关^[9], 发现如果以被试自我报告为测量手段则相关达到 0.48, 即使是由重要他人进行评价, 相关也达到了 0.36。Judge 等对 169 个相关的元分析表明核心自我评价的每一个构成要素, 都与工作满意度有着显著的相关, 相关程度为 0.24 (情绪稳定性) 到 0.45 (一般的自我效能)^[10]。当将这 4 个核心特质合并为一个潜变量即核心自我评价, 它与工作满意度之间的相关为 0.41, 对于这个相关的解释, 研究者认为内在的工作特征 (intrinsic job characteristics) (如任务的确定性、技能多样化, 任务的重要性, 自动化和反馈) 可能是一个中介变量: 首先 Judge 等^[9]发现对工作的本质特征的知觉能够解释 37% 的核心自我评价对工作满意度的影响的预测方差, 即那些在核心自我评价上得分较高的被试报告自己的工作更有意义^[9]。

在工作绩效方面, Judge 等的元分析结果表明, 个人核心特质所表现出来的效度与个人人格特质中的责任性 (Conscientiousness) 很相似^[10]。具体来说, 就是 4 个核心特质在预测工作绩效方面平均效度为 0.23^[11], 与责任性的平均预测效度相近^[5]。但是, 这个预测能力是如何作用的呢? 有研究表

明, 动机可能作为一个中介变量, 即动机部分中介核心自我评价以及工作绩效之间的相关, 因此核心

自我评价可以认为是动机水平的特质, 由此可以解释它对工作绩效的预测作用。

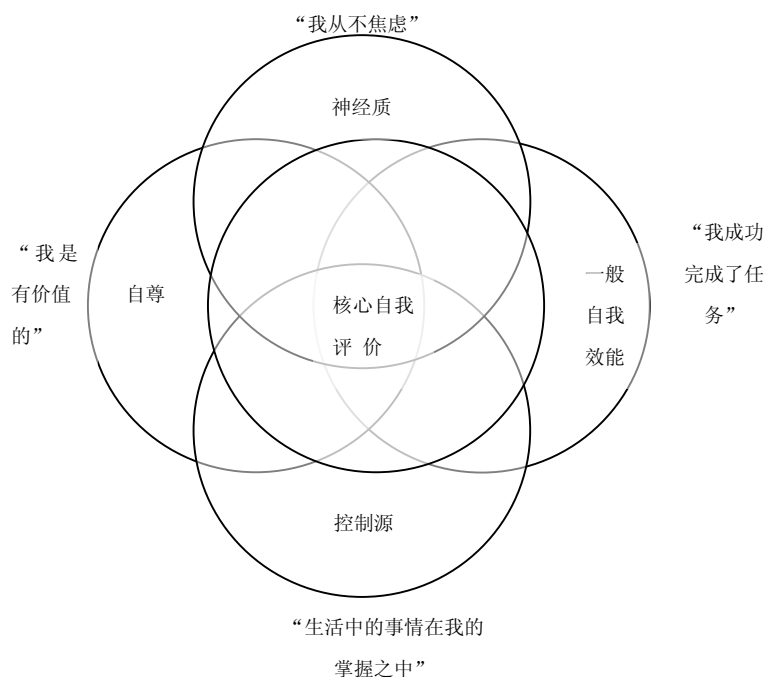


图 1 四个西方经典核心特质以及核心自我评价之间的关系

虽然对核心自我评价的研究主要集中在组织管理的领域, 以工作满意度和工作绩效为因变量, 但是仍然有少量研究考察了其对其他工作和生活变量的预测作用。Judge 等考察了核心自我评价和生活满意度, 快乐感 (Happiness), 压力 (自我评价工作上的压力), 紧张 (strain: 生理症状) 之间的相关, 发现 4 者之间的相关分别是 0.25, 0.56, 0.23 和 0.24^[7]。Judge 还发现了核心自我评价和工资, 组织投入之间呈显著的正相关, 而和事业高原现象 (career plateauing) 呈显著的负相关^[12]。

所以, 在人格与工作满意度、生活满意度、工作绩效、目标设定和员工激励等等的关系上, 核心自我评价扮演着较为重要的角色。这个概念的出现为了解人格与这些相关心理概念的作用过程提供了另外的一条道路, 因此, 核心自我评价将会受到越来越多的关注^[29]。

4 中国文化背景下的核心自我评价

对于 Judge 等人提出的核心自我评价概念, 国内仅有少数研究有所涉及, 但是大都只限于分别单独考察核心自我评价中的某个部分特质。过去的研究

表明, 大学生较高水平的自信、自尊以及自我效能感有助于个体调控自己的行为 and 心境, 减少面对挫折时的躯体化倾向、神经症状及精神病反应等^[13]。也有研究表明, 自我效能感高的被试不容易产生焦虑^[14]。

到目前为止只有两篇中文论文系统地考察了核心自我评价的概念。吴超荣, 甘怡群 (2005) 的研究表明, 西方经典核心自我评价也可以预测员工的工作满意度, 然而这并不足够, 集体自尊对预测中国员工的满意度有着特别重要的意义^[15]。甘怡群, 奚庄庄 (2006) 在中国大学生中的研究表明, 与大学生学业倦怠有中度相关的人格因素并非包括西方经典核心自我评价的全部成分。比如内外控这个因素, 在大学生学业倦怠中不起作用, 反映其可能在核心自我评价中不扮演重要角色*。

需要指出的是, 中国人的核心自我评价结构可能完全不同于西方, 了解中国人的核心自我评价结

* 甘怡群, 奚庄庄. 核心自我评价与中国大学生学业倦怠的关系. 审稿中。

构需要从中国人的人格中寻找。根据对中文人格特质形容词的系统收集和评定,王登峰将中国人的人格结构确定为由 7 个大的维度构成,分别为外向性、善良、行事风格、才干、情绪性、人际关系和处世态度,区别于西方的“大五”人格^[16]。正是因为中国人的人格有着独特的特点,所以我们认为中

国人的核心自我评价应该从大七人格维度出发,才能反映中国人核心自我评价的独特性。具体说来,通过对中国人人格结构与核心自我评价的理论分析,我们拟从以下 4 个方面去研究中国人的核心自我评价(见图 2)。

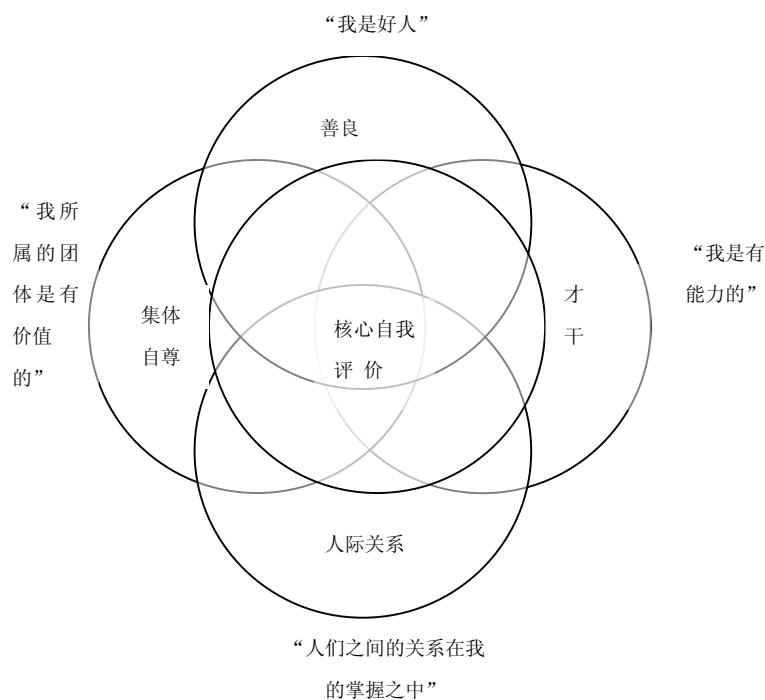


图2 中国人核心特质的构想以及假设的核心自我评价之间的关系

4.1 善良

西方经典核心自我评价中的神经质是一个相当重要的维度,可以说是核心的核心。它是在描述一个个体情绪稳定性的信息,即表示“我从不焦虑”的因素。在西方经典核心自我评价中,它与工作绩效有最高,最稳定的相关。然而,研究显示中国人并没有独立的神经质因素,它散在于中国人人格的不同维度中^[17]。那么,中国人人格中哪个能够取代神经质的位置呢?

理论和初步实证给出的答案是大七中的善良人格维度,它反映的是中国文化中“好人”的总体特点,它表达个体待人处事的内部价值观和法则,包括对人真诚、宽容、关心他人以及诚信、正直和重视感情生活等内在品质。高分者的特点是对人真

诚、友好、顾及他人、诚信和重情感;低分者的特点是对人虚假、欺骗以及利益为先、不择手段的特点。包括利他、诚信和重感情 3 个小因素^[18]。其中利他反映的是个体友好和关注他人的特点,高分者对人宽容、友好和顾及他人;低分者容易迁怒、自私和为达目的不择手段的特点。诚信反映的是个体的信用特点,高分者诚实、言行一致和表里如一,低分者在人际交往中往往虚假和欺骗。重感情反映的是对情感联系或利益关系的看重程度,高分者重感情、情感丰富和正直,低分者注重目的和利益导向。

善良作为稳定的人格维度,目前已有的研究已经初步揭示了其与相关心理特点的关系。善良是心理健康的“促进者”^{*}。在组织变革的情境中,员工

的善良人格特质对工作满意度,工作中的烦恼有最高的相关,善良人格特质高的员工工作满意度更高,工作中的烦恼更少^[19]。对大学生人格与主观幸福感(SWB)的相关研究也发现善良与SWB的各因素(包括掌控因素、活力因素、被接纳因素以及放松因素)都有显著的正相关^[20]。

4.2 才干

西方经典核心自我评价中的一般自我效能维度就是表述“我成功完成了任务”的因素,我们建议用大七中的才干来取代其位置,表述上稍有不同,变为“我是有能力的”。

才干反映的是个体的能力和对待工作任务的态度。才干是心理健康的“促进-抑制者”^{*}。已有研究表明才干与个体的成就动机、主观幸福感及心理健康水平存在显著的相关^[21]。高中生的才干分数与成就动机中的“成绩目标”和“回避失败倾向”呈显著负相关;大学生的才干分数与主观幸福感(SWB)的各因素都有显著的正相关;才干与行为抑制也存在显著的正相关;与自我和谐中的自我与经验的不和谐、自我刻板性及自我灵活性均显著正相关,即才干分数高的个体在体验较高的自我与经验的不和谐的同时,还表现为较高的自我灵活性^[20]。

从才干的内涵来看,高分者表现出的坚韧、果敢、投入和灵活等特点,既是个体能力的体现,也是反映了个体对所关注的问题的高度投入、义无反顾的倾向。才干的这种双重含义一方面会极大提高个体获得事业成功的几率,从这一点上来说,才干应该和工作绩效中的任务绩效呈正相关;但同时也使个体遭遇人际困扰的几率增加,因为过多的对事业和工作的投入本身就会减少人际沟通,而决断、坚韧的风格又会加剧人际沟通的困境,所以可以预测才干和关系绩效呈负相关。同时,才干内涵的双重含义必然会使才干与工作满意度的关系出现矛盾现象。才干分数高与高自尊、处理问题能力强、果敢坚定有关,因此有利于提高个体的工作满意度。同时,才干分数高也会增加个体内心需求及人际间的不和谐,因而也会存在出现满意度的降低。所以,才干对工作绩效以及工作满意度的预测并不如一般自我效能般简单的线性关系。

4.3 处世态度

如前文所述,西方经典核心自我评价中拿到中国的文化背景中来,最可质疑的也许就是内外控了。在经典核心自我评价中,它是表示对事物和情境的态度:“生活中的事情在我的掌握之中”。而中国人对事物的控制不仅仅是这样直截了当反映的。处世态度更能表示出“生活中的事情在我的掌握之中”。

处世态度是对人生和事业的基本态度。包括自信和淡泊两个小因素。自信指反映对理想、事业的追求。高分反映对生活 and 未来坚定而充满信心,工作积极进取;低分反映无所追求、懒散和不喜欢动脑筋。淡泊指对成就和成功的态度。高分反映无所追求、安于现状、退缩平庸;低分反映永不满足、不断追求卓越和渴望成功^[22]。

处世态度是心理健康的“促进者”^{*}。对处世态度这个维度的研究表明,它的淡泊小因素与自我不和谐有很高的正相关。自我和谐反映的是个体自我和经验之间的一致与和谐,是心理健康的重要标志。另有对党政领导干部的研究表明在处世态度维度上领导干部的自信得分显著高于对照组,淡泊得分显著低于对照组,说明该维度能够预测干部的工作绩效^[23]。

4.4 集体自尊

对于经典核心自我评价中的自尊维度,初步的理论考量认为,自尊是一个带有明显个人主义文化色彩的变量。有研究者曾提议,由于东方人强调集体主义文化,不同于西方推崇的个人主义文化,因此对于集体主义文化中的自我概念,许多学者有着与西方人不同的见解。比如,中国人的自我边界是不清楚的,在集体主义文化中,仅仅用个人自尊来测量个体的自尊概念是不够完全的,因为集体主义文化中自我边界性的延展,自尊应当同时包含个人自尊和集体自尊两个部分^[28]。

由此,我们尝试到大七模型之外去找其中国本地化的相应成分,即“集体自尊”。这个替换,把“我是有价值的”变成了“我所属的团体是有价值的”。集体自尊的概念源于社会认同理论(social identity theory),这一理论认为,人们是部分的根据自己所属的社会群体或群体种类来定义自我的,因此,人的自我知觉、自我评价、自尊等都受到所属群体的影响。所谓集体自尊,即个体对自己所属群体的评价性程度^[25]。有研究者对运动员生活满意感

* 王登峰,崔红. 人格维度、自我和谐及行为抑制与身心症状的关系. 审稿中

的研究表明,对于预测运动员一般生活满意感和训练比赛满意感,集体自尊可以单独解释后者总方差的 13%,优势分析的结果也表明,集体自尊对于预测最为重要,在控制了人口统计学变量后,可以贡献已解释方差的 67%^[26]。可见,对于中国文化下的被试的行为,集体自尊的确有着举足轻重的作用。

5 小结

西方经典核心自我评价研究的一个重要贡献就是将几个分散的人格特质进行了综合。大量的研究主要集中在核心自我评价的 4 个分特质上:心理控制源,自尊,情绪稳定性和一般自我效能。这 4 个分特质之间存在很强的相关性,而且和其他变量表现出相同的相关模式,所以将这些分散的特质进行综合是很有必要的。在核心自我评价的研究中发现,在对工作满意度进行预测时,任何一个单独特质的解释方差相对核心自我评价的解释方差而言并没有增益,但是对抑郁进行预测时,当控制了核心自我评价的得分,情绪稳定性仍然能够解释 10% 的方差。因此,在前者中,一个潜在的构念即核心自我评价已经足够,但是在后者中,单独的特质却能够提供额外的信息。Judge 等由此编制了直接用于测量核心自我评价的工具——核心自我评价量表(CSES)^[27]。该量表共包括 12 个项目,内部一致性信度 α 为 0.84,重测信度为 0.81(间隔 3 个月),因素分析的结果表明 12 个项目负荷在一个单一维度的结构上。在预测效度方面,CSES 量表比 4 种核心特质的集合量表更能有效的预测工作行为(工作满意度和工作绩效)。

西方经典核心自我评价的另外一个重要贡献就是它被用于考察和预测工作中的态度和行为。Judge 等的元分析结果显示核心自我评价能够比大五人格更好的预测工作绩效^[10]。而且这方面的研究也不仅仅局限于相关,而是考察了相关存在的原因,即内在的心理过程,从而确定核心自我评价是一个动机特质。

尽快修订一个在中国文化下的核心自我评价量表是个亟待解决的问题。考虑到中西方文化的差异,发展出一个类似经典核心自我评价量表(CSES)的适应性的量表是十分重要的,从而避免概念含混和项目过多的问题,提高核心自我评价的测量效率和效度。下一步则可以开展一些实证研究,验证中国文化下的核心自我评价的构想。

致谢: 本文承蒙王登峰教授的指教,特此致谢。

参考文献

- [1] Lazarus R S, Folkman S. Stress, appraisal and coping. New York: Springer, 1984
- [2] Judge T A, Locke E A, Durham C C. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 1997, 19: 151~188
- [3] Helle L A, Clouser R. Susceptibility to attitude change as a function of internal-external control. *Psychological Record*, 1970, 20: 305~310
- [4] Harter S. Causes, correlates, and the functional role of global self-worth: a life-span perspective. In: Sternberg R J, Kolligan J (eds). *Competence Considered*. Yale University Press: New Haven, 1990. 67~97
- [5] Barrick M R, Mount M K. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 1991, 44: 1~26
- [6] Costa P T, McCrae R R. Revised NEO Personality Inventory (NEO PI - R) and NEO Five - Factor Inventory (NEO - FFI). Psychological Assessment Resources, 1989
- [7] Judge T A, Erez A, Bono J E, Thoresen C J. Do the traits self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicate a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, 83: 693~710
- [8] Eraz A, Judge T A. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86: 1270~1279
- [9] Judge T A, Locke E A, Durham C C, Kluger A. N. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83: 17~34
- [10] Judge T A, Bono J E. 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*, 2001, 86: 80~92
- [11] Judge T A, Bono J E. Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? In: B W Roberts, R Hogan (Eds.), *Personality psychology in the workplace*. Washington, DC: American Psychological Association, 2001. 93~118
- [12] Judge T A, Thoresen C J, Pucik V, Welbourne T M. Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84: 107~122
- [13] 答会明. 父母教养方式与孩子的自信、自尊、自我效能及心理健康水平的相关研究. *中国健康教育*, 2002, 18: 483~486
- [14] 王才康, 刘勇. 一般自我效能感与特质焦虑、状态焦虑和考试焦虑的相关研究. *中国临床心理学杂志*, 2000, 8: 229

- ~230
- [15] 吴超荣, 甘怡群. 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), 2005, 41(4): 622~627
- [16] 王登峰, 崔红. 中国人人格量表(QZPS)的编制过程与初步结果. 心理学报, 2003, 35(1): 127~136
- [17] 王登峰, 崔红. 中国人有没有独立的“神经质”人格维度? 西南师范大学学报(人文社会科学版), 2005, 31(3): 25~31
- [18] 王登峰, 崔红. 中西方人格结构的理论和实证比较. 北京大学学报(哲学社会科学版), 2003, 40(5): 109~110
- [19] 段鸿欣. 影响组织变革接受性的因素分析. 北京大学心理学系硕士论文, 北京大学心理学系, 2005
- [20] 田林. 大学生的主观幸福感研究. 硕士论文, 北京大学心理学系, 2004
- [21] 崔红, 王登峰. 人格维度与自我和谐的相关研究. 中国心理卫生杂志, 2005, 19: 370~372
- [22] 王登峰, 崔红. 中国人人格量表的信度与效度. 心理学报, 2004, 36(3): 347~358
- [23] 王登峰, 崔红. 基层党政领导干部的人格特点与行为类型. 应用心理学, 2005, 11(3): 195~201
- [24] 杨中芳. “自我概念”研究的“以偏概全”. 见: 杨中芳. 如何研究中国人·心理学本土化论文(修订版). 台北市: 桂冠图书股份有限公司, 1997. 281~302
- [25] uhtanen R, Crocker J A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. Personality and Social Psychology Bulletin, 1992, 75: 302~318
- [26] 张力为, 梁展鹏. 运动员的生活满意度: 个人自尊和集体自尊的贡献. 心理学报, 2002, 34(2): 160~167
- [27] Judge T, Erez A, Bono J E, Thoresen C J. The core self-evaluations scale: Development of a measure. Personnel Psychology, 2003, 56(2): 303~331
- [28] De Cremer D, Oosterwegel A. Collective self-esteem, personal self-esteem, and collective efficacy in in-group and outgroup evaluations. Current Psychology, 1999, 18(4): 326~340
- [29] 杜建政, 张翔, 赵燕. 核心自我评价: 人格倾向研究的新取向. 心理科学进展, 2007, 15(1): 116~121

The Theoretical Construct of Chinese Core Self-evaluation

Gan Yiqun, Wang Chun, Hu Xiaoxiao

(Department of Psychology, Peking University, Beijing 100875, China)

Abstract: The paper introduced the concept, elements and predictive value of Western classic core self-evaluation, which consists of four central traits: Self-Esteem, Locus of Control, Neuroticism, and General Self-Efficacy. The present article analyzed the main contributions of the Western classic core self-evaluation and its implication to our current study, and proposed the theoretical construct of Chinese core self-evaluation. The proposed construct consisted four traits: Kindness, Talents, Ways of Life, and Collective Self-esteem.

Key words: core self-evaluation, kindness, talents, ways of life, collective self-esteem.