

آزمون روان‌سنجی مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود

تاریخ دریافت مقاله : ۹۲/۸/۲۷

تاریخ پذیرش مقاله : ۹۲/۹/۱۲

دکتر محترم نعمت طاوسی*

شهناز اکبرزاده حوری**

چکیده

پژوهش حاضر با هدف آزمون روان‌سنجی مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود (CSEs) انجام شد. ۲۲۸ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران (۷۱ مرد، ۱۵۷ زن) انتخاب شدند و به چهار مقیاس هسته ارزشیابی‌های خود (مقیاس حرمت خود روزنبرگ، مقیاس خودکارآمدی تعمیم‌یافته، مقیاس نوروزگرایی سیاهه شخصیت آیزنک، مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس)، سنجش رضایت شغلی کلی (بریفیلد و روث، ۱۹۵۱) و مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل (JAWS؛ ون‌کتویک و دیگران، ۲۰۰۰) پاسخ دادند. به منظور تعیین روایی عاملی این مقیاس‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی و برای بررسی اعتبار آنها از ضریب آلفای کرونباخ و بازآزمایی استفاده شد. همچنین، به منظور مطالعه روایی همگرایی این مقیاس‌ها، ضرایب همبستگی بین رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود با رضایت شغلی و بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل گزارش شد. نتایج تحلیل شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی، وجود یک سازه مشترک هسته ارزشیابی‌های خود را تأیید کرد. ضرایب همبستگی بین چهار مقیاس هسته ارزشیابی‌های خود با سنجش رضایت شغلی کلی و مقیاس بهزیستی عاطفی از روایی همگرایی این مقیاس‌ها به طور تجربی حمایت کرد. اعتبار مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود مناسب بودند. در مجموع، نتایج پژوهش حاضر شواهدی را برای دفاع از روایی و اعتبار چهار مقیاس به مثابه ابزار بررسی هسته ارزشیابی‌های خود در افراد شاغل ایرانی فراهم آورد.

واژه‌های کلیدی: هسته ارزشیابی‌های خود، ویژگی‌های روان‌سنجی، روایی، اعتبار

مقدمه

جاج، لاک و دورهام^۲ (۱۹۹۷) با گسترش مفهوم "هسته ارزشیابی‌های خود"^۳ چگونگی ارزیابی‌های بنیادین و اساسی افراد درباره خود و کنش‌وری دنیای خویش را توصیف کرده‌اند و با معرفی چهار رگه شخصیتی، مفهوم این سازه را تصریح کردند: حرمت خود^۴ به منزله گسترده‌ترین و بنیادی‌ترین ارزشیابی از خود، به ارزیابی‌های افراد از ارزش خود اشاره می‌کند. حرمت خود یک مؤلفه ارزیابی‌کننده درباره مفهوم خود است که ارتباط تنگاتنگی با فرایندهای شناختی، عاطفی و رفتاری دارد و بر بازخوردهای شغلی آثار مستقیم و غیرمستقیم دارد (وو، ژانگ و ون^۵، ۲۰۱۰؛ جانسون، روزن و لوی^۶، ۲۰۰۸؛ کرافورد^۷، ۲۰۰۸؛ جاج، بونو، ارز و لاک^۸، ۲۰۰۵؛ جاج، ارز، بونو و تورسن^۹، ۲۰۰۳). خودکارآمدی تعمیم‌یافته^{۱۰} به منزله قضاوت کلی فرد درباره توانایی خود در انجام امور و مقابله موفقیت‌آمیز با موقعیت‌های دشوار، مبین باور فرد در برانگیختن خود در انجام تکلیف به‌طور مطلوب و پیگیری آن است (بند ورا^{۱۱}، ۱۹۸۲ نقل از جاج و دیگران، ۱۹۹۷؛ شی، سیه و لین^{۱۲}، ۲۰۰۹؛ جانسون و دیگران، ۲۰۰۸؛ بیتورت^{۱۳}، ۲۰۰۸؛ جاج و لارسن^{۱۴}، ۲۰۰۱؛ جاج، لاک، دورهام و کلوگر^{۱۵}، ۱۹۹۸). پایداری هیجانی^{۱۶} (در مقابل نوروژگرای^{۱۷}) گرایش به احساس آرامش، امیجت و واکنش‌پذیری کمتر نسبت به رویدادهای زندگی روزمره را منعکس می‌کند. در مقابل، افراد نوروژگرا مستعد ادراک و بخل‌آوری اطلاعات منفی و تجربه ه‌یجان‌های منفی هستند (کامیرمولر، جاج و اسکات^{۱۸}، ۲۰۰۹؛ جاج و دیگران، مسندمهارگری^{۱۹} باور به توانایی خود درباره تأثیر بر محیط است. مسندمهارگری درونی^{۲۰} به عنوان منظومه‌ای از باورها مبین آن است که پیامدها و محیط فرد مهارشدنی است در حالیکه مسندمهارگری بیرونی نمایانگر احساس بیهودگی و درماندگی است (جانسون و دیگران، ۲۰۰۸).

این نکته به اثبات رسیده است که چهار رگه هسته ارزشیابی‌های خود بر تمامی ارزیابی‌های فرد تأثیر دارند چرا که این رگه‌ها بر بخل‌دی، گسترده و زم‌بخل‌ادراک از خویش‌تن را منعکس می‌کنند. افزون بر آن‌که این رگه‌ها از نظر مفهومی دارای وجوه مشترک بسیاری هستند و بر سازه هسته ارزشیابی خود بار عاملی دارند، بررسی‌ها نشان داده‌اند این عامل مرتبه بالاتر بسیاری از رفتارها و پیامدها را بهتر از چهار رگه مجزا پیش‌بینی می‌کند (رادل، جاج و سان^{۲۱}، ۲۰۱۲؛ هیلر و همبریک^{۲۲}، ۲۰۰۵؛ جاج، ون‌وینن و دی‌پیتر^{۲۳}، ۲۰۰۴؛ جاج و بونو، ۲۰۰۱).

^۲. Judge, T. A., Locke, E. A. & Durham, C. C.

^۳. Core self-evaluations

^۴. self-esteem

^۵. Wu, M. L., Zhuang, W. L., & Wen, S. L.

^۶. Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E.

^۷. Crawford, A. M.

^۸. Bono, J. E., & Erez, A.

^۹. Thoresen, C. J.

^{۱۰}. locus of control

^{۱۱}. Bandura, A.

^{۱۲}. Shih, K. H., Hsieh, Y. R., & Lin, B.

^{۱۳}. Betoret, F. D.

^{۱۴}. Larsen, R. J.

^{۱۵}. Kluger, A. N.

^{۱۶}. emotional stability

^{۱۷}. neuroticism

^{۱۸}. Kammeyer-Mueller, J. C., & Scott, B. A.

^{۱۹}. generalized self-efficacy

^{۲۰}. internal locus of control

^{۲۱}. Rodel, J. C., & Sun, J.

^{۲۲}. Hiller, N. J., & Hambrick, D. C.

اما به رغم وجود شباهت‌های مفهومی نیرومند چهار رگه هسته ارزشیابی‌های خود، تحقیقات بسیار اندکی به بررسی وجوه مشترک و همپوشی این رگه‌ها پرداخته‌اند (جاج و هرست^{۲۴}، ۲۰۰۶) و در اغلب بررسی‌ها این رگه‌ها به عنوان متغیرهای مجزا در نظر گرفته شده‌اند (بونو و جاج، ۲۰۰۳). پلای مثال، جاج، ارز، بونو و تورسن (۲۰۰۲) با انجام یک فراتحلیل در مورد رابطه بین رگه‌ها در ۱۲۷ مقاله، همبستگی بین حرمت خود با مسندمهارگری، پایداری هیجانی و خودکارآمدی تعمیم یافته را به ترتیب برابر با ۰/۵۲، ۰/۶۴ و ۰/۸۵، همبستگی بین مسندمهارگری با پایداری هیجانی و خودکارآمدی تعمیم یافته را برابر با ۰/۴۰ و ۰/۵۶ و همبستگی بین پایداری هیجانی و خودکارآمدی تعمیم یافته را ۰/۶۲ گزارش کردند. متوسط همبستگی بین رگه‌ها ۰/۶۴ بود و مسندمهارگری نیز کمترین همبستگی را با رگه‌های دیگر داشت.

با این حال، بررسی‌های اخیر نشان داده‌اند که این رگه‌ها که با سازه زیربنایی هسته ارزشیابی‌های خود اشباع شده‌اند، با یکدیگر همبسته‌اند و با متغیرهای دیگر روابط مشابه دارند. در تایید این دیدگاه، یافته‌های تجربی نیز آشکار کرده‌اند که رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود همبستگی بالایی با یکدیگر دارند، دارای بار عاملی به روی یک عامل مرتبه بالاتر هستند و ارتباط آنها با رضایت شغلی و عملکرد شغلی مشابه است (جاج و بونو، ۲۰۰۱؛ جاج و کامیرمولر، ۲۰۱۲؛ چانگ، فریس، جانسون، روزن و تان^{۲۵}، ۲۰۱۲). در همین راستا، جاج و همکارانش با کاربرد روش‌های مختلف (تحلیل عاملی اکتشافی مقیاس‌ها، تحلیل عاملی تاییدی در سطح مقیاس و تحلیل عاملی مرتبه دوم در سطح ماده) در بررسی‌های مختلف یک عامل واحد را نمایان ساختند که روابط بین سنجش‌ها را توجیه می‌کند. برای مثال ارز و جاج (۲۰۰۱) با انجام سه مدل تحلیل عاملی تاییدی در سه نمونه مستقل دریافتند که مدل یک عاملی با داده‌ها برازش خوبی دارد؛ متوسط بارهای عاملی چهار رگه بر عامل مرتبه بالاتر عبارت بودند از : حرمت خود ۰/۹۱، مسندمهارگری ۰/۷۴، نوروژگرای ۰/۷۳ و خودکارآمدی تعمیم یافته ۰/۸۱. بررسی‌های دیگر نیز نشان داده‌اند که از میان چهار سازه‌ای که نشانگرهای هسته ارزشیابی‌های خود هستند، حرمت خود با هسته ارزشیابی‌های خود واجد بیشترین همبستگی است و در مقایسه با سه رگه دیگر، نیرومندترین بار عاملی را نشان داده است (رادل، و دیگران، ۲۰۱۲؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۵؛ جاج، بونو و لاک، ۲۰۰۰).

هسته ارزشیابی‌های خود به دو شیوه مستقیم و غیرمستقیم مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در شکل غیرمستقیم هسته ارزشیابی‌های خود به منزله یک سازه مرتبه بالاتر براساس چهار رگه شخصیت (مقیاس‌های حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم یافته، مسندمهارگری و نوروژگرای) و در شکل مستقیم به مثابه یک سازه یک بعدی براساس مقیاس هسته ارزشیابی خود (جاج، ارز، بونو و تورسن، ۲۰۰۳) ارزیابی می‌شود. اما در مورد آنکه روایی پیش بین کدام سنجش نسبت به دیگری ارجح است، اتفاق نظر وجود ندارد (چانگ و دیگران، ۲۰۱۲). مزیت اصلی مقیاس هسته ارزشیابی خود کوتاه بودن آن است اما این مقیاس ساخت رگه‌های مرتبه پایین‌تر را حفظ نمی‌کند، در حالیکه سودمندی اصلی سنجش‌های غیرمستقیم حفظ ساختار رگه‌های هسته ارزشیابی خود است. به عبارت دیگر، سنجش هسته ارزشیابی‌های خود براساس چهار رگه پژوهشگران را قادر می‌سازد تا روابط مربوط به واریانس مشترک بین رگه‌ها را مشخص کنند. افزون بر آن، به هنگام بررسی روابط هسته ارزشیابی‌های خود با همبسته‌های جدید و پیامدها، سازه هسته ارزشیابی‌های خود مرتبه بالاتر می‌تواند متغیرهای کانونی و نشانگرهای رگه خود را پیش بینی کند. امری که تحقق آن تنها با کاربرد سنجش‌های غیرمستقیم محقق می‌شود (چانگ و دیگران، ۲۰۱۲).

^{۲۳}. Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E.

^{۲۴}. Hurst, C.

^{۲۵}. Chang, C., & Tan, J. A.

با وجود آنکه نتایج بررسی‌های مختلف (مانند هیلر و همبریک، ۲۰۰۵؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۳؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۲؛ جاج و لارسن، ۲۰۰۱؛ جاج و بونو، ۲۰۰۱؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۰؛ جاج و دیگران، ۱۹۹۸) از روایی مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود به منزله یک سازه مکنون به طور تجربی حمایت کرده‌اند، فقدان شواهد تجربی درباره مشخصه‌های روان‌سنجی نسخه فارسی مقیاس‌های چهار رگه سبب شد که در مطالعه حاضر، آزمون ویژگی‌های فنی این مقیاس‌ها در کانون توجه محققان قرار گیرد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: جامعه آماری این پژوهش مشتمل بر کلیه کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران در ۵ حوزه معاونت آموزشی، پژوهشی، اداری مالی، فرهنگی و دانشجویی با سطح تحصیلات کارشناسی بود. نخست براساس روش نمونه برداری تصادفی ساده سه واحد دانشگاهی انتخاب و سپس، با روش نمونه برداری طبقه‌ای به نسبت جمعیت هر واحد، ۲۴۰ نفر انتخاب شدند و به مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود (CSES؛ مقیاس حرمت خود روزنبرگ^{۲۶}، مقیاس خودکارآمدی تعمیم یافته^{۲۷}، مقیاس نوروزگرایی سیاهه شخصیت آیزنک^{۲۸}، مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس^{۲۹})، سنجش رضایت شغلی کلی^{۳۰} و مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل^{۳۱} (JAWS) پاسخ دادند. تعداد ۱۲ آزمودنی به دلیل پاسخ ناقص به مقیاس‌ها از تحلیل‌های آماری کنار گذاشته شدند و بدین ترتیب نمونه پژوهش به ۲۲۸ نفر (۷۱ مرد، ۱۵۷ زن) تقلیل یافت. میانگین سن کارشناسان مرد ۲۷ سال با دامنه ۲۴ تا ۳۲ و انحراف استاندارد ۲/۷۵ و میانگین سن کارشناسان زن ۲۶ سال با دامنه ۲۳ تا ۲۸ سال و انحراف استاندارد ۲/۵۲ بود.

ابزارهای سنجش

مقیاس حرمت خود روزنبرگ (۱۹۶۵): این مقیاس با ۱۰ ماده به ارزشیابی حرمت خود به معنای ارزش کلی که فرد به خود نسبت می‌دهد، می‌پردازد (هارتر^{۳۲}، ۱۹۹۰ نقل از جاج و دیگران، ۱۹۹۸). پژوهش‌های متعددی روایی و اعتبار این مقیاس را مورد تأیید قرار دادند (برای مثال گرینبرگر، چن، دمیتریوا و فراگیا^{۳۳}، ۲۰۰۳، وایت‌ساید - منسل و کرویان^{۳۴}، ۲۰۰۳ نقل از محمدی، ۱۳۸۴). بلازکوویچ و توماکا^{۳۵} (۱۹۹۱ نقل از اوایلر^{۳۶}، ۲۰۰۷) اعتبار این مقیاس را بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۸ برآورد کرده‌اند و روایی آن را مورد تأیید قرار داده‌اند. محمدی (۱۳۸۴) اعتبار این مقیاس را با سه روش آلفای کرونباخ، بازآزمایی و دو نیمه کردن به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۸، و ۰/۶۸ و روایی همزمان آن را مناسب گزارش کرده است. در پژوهش دیگری روایی این مقیاس براساس محاسبه همبستگی بین حرمت خود و سرسختی^{۳۷}

^{۲۶}. Rosenberg Self-Esteem Scale

^{۲۷}. Generalized Self-Efficacy Scale (GSES)

^{۲۸}. Eysenck Personality Inventory Neuroticism Scale

^{۲۹}. Internality, Powerful others and Chance Scale (IPC)

^{۳۰}. Overall job satisfaction

^{۳۱}. Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)

^{۳۲}. Harter, S.

^{۳۳}. Greenberger, E., Chen, C., Dmitrieva, J., & Farruggia, S. P.

^{۳۴}. Whiteside-Mensell, L., & Corwyn, R. F.

^{۳۵}. Blascovich, J., & Tomaka, J.

^{۳۶}. Oyler, J. D.

^{۳۷}. hardiness

برابر با ۰/۴۶ و اعتبار آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۵ به دست آمد (نعمت طاوسی و اکبرزاده حوری، ۱۳۹۱).

مقیاس خودکارآمدی تعمیم یافته (GSES؛ جاج و دیگران، ۱۹۹۸): این مقیاس چگونگی ارزیابی فرد از قابلیت‌های خویش در بسیج انگیزش، منابع شناختی و اعمال مورد نیاز برای مهار کلی بر رویدادهای زندگی را اندازه‌گیری می‌کند. این مقیاس دارای ۸ ماده است که برخی از ماده‌های آن به صورت مستقیم و برخی دیگر به صورت معکوس به ارزشیابی این رگه می‌پردازند. بررسی‌هایی که به منظور برآورد اعتبار این مقیاس انجام شده‌اند، متوسط اعتبار آن را برابر با ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند (جاج و دیگران، ۲۰۰۳). ضرایب آلفای کرونباخ در نمونه‌های دانشجویی و کارمندان نیز به ترتیب برابر با ۰/۸۹ و ۰/۸۸ گزارش شده‌اند (اوایلر، ۲۰۰۷). جاج و دیگران (۱۹۹۸) روایی این مقیاس را قابل قبول گزارش کرده‌اند. در یک نمونه ایرانی نیز همبستگی بین خودکارآمدی تعمیم یافته با حرمت خود، مسندمهارگری و نوروژگرای به ترتیب برابر با ۰/۶۲، ۰/۴۸ و ۰/۶۱ معنادار گزارش شد. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس نیز برابر با ۰/۸۰ به دست آمد (نعمت طاوسی و اکبرزاده حوری، ۱۳۹۱).

مقیاس نوروژگرای سیاهه شخصیت آیزنک (آیزنک و آیزنک، ۱۹۶۸): این مقیاس گرایش ابراز سازش‌یافتگی هیجانی ضعیف و تجربه عواطف منفی مانند ترس، خصومت و افسردگی را ارزشیابی می‌کند. این مقیاس دارای ۱۲ ماده است و ماده‌هایی مانند "من یک فرد عصبی هستم" تا "اغلب خسته و پکر هستم" را دربر می‌گیرد. بررسی‌هایی که به منظور تعیین اعتبار این مقیاس انجام شده‌اند، متوسط اعتبار آن را ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند (کاروسو، ویتکیوویتز، بلکورت - دیتلوف و گوتلیب^{۳۸}، ۲۰۰۱). اوایلر (۲۰۰۷) نیز در پژوهش خود ضرایب آلفای کرونباخ در دو نمونه دانشجویی و کارمندان را برابر با ۰/۹۰ گزارش کرده‌است. در پژوهش نعمت طاوسی و اکبرزاده حوری (۱۳۹۱) نیز همبستگی بین نوروژگرای با حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم یافته، مسندمهارگری و عاطفه مثبت برابر با ۰/۴۴، ۰/۶۱، ۰/۳۳ و ۰/۲۳ معنادار و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۸۹ گزارش شد.

مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس (IPC؛ لوینسون^{۳۹}، ۱۹۸۱): این مقیاس به ارزشیابی مسندمهارگری یعنی حد ادراک مهار زندگی و اطمینان به توانمندی در مهار پیامدها می‌پردازد. افراد با مسندمهارگری درونی اعتقاد دارند که رفتارشان زندگی آنها را مهار می‌کند، در حالیکه افراد با مسندمهارگری برونی باور دارند که زندگی آنها توسط شانس، احتمال، تقدیر یا افراد قدرتمند مهار می‌شود (راتر^{۴۰}، ۱۹۶۶ نقل از جاج و لارسن، ۲۰۰۱). این مقیاس دارای ۸ ماده است که برخی از ماده‌های آن به صورت معکوس و برخی دیگر به صورت مستقیم مسندمهارگری را ارزشیابی می‌کنند. جاج و دیگران (۱۹۹۸) اعتبار این مقیاس را برابر با ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. اوایلر (۲۰۰۷) نیز ضرایب آلفای کرونباخ این مقیاس را برای نمونه دانشجویان ۰/۷۰ و برای نمونه کارمندان ۰/۵۹ گزارش کرده‌است. در نمونه ایرانی نیز همبستگی بین مسندمهارگری با حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم یافته، نوروژگرای و خلق مثبت برابر با ۰/۳۶، ۰/۴۸، ۰/۳۳ و ۰/۲۸ معنادار و ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس برابر با ۰/۴۲ به دست آمد (نعمت طاوسی و اکبرزاده حوری، ۱۳۹۱).

در این مقیاس‌ها، هر ماده براساس یک مقیاس لیکرت ۵ امتیازی از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) نمره‌گذاری می‌شود. در این پژوهش نسخه انگلیسی چهار مقیاس مذکور به زبان فارسی ترجمه شد. با هدف حفظ هم‌ارزی زبانی و مفهومی، نسخه فارسی به کمک یک فرد دو زبانه دیگر به انگلیسی برگردانده شد. در ادامه، دو

^{۳۸}. Caruso, J. C., Witkiewitz, K., Belcourt-Dittloff, A., & Gottlieb, J. D.

^{۳۹}. Leveson, H.

^{۴۰}. Rotter, J. B.

مترجم درباره تفاوت موجود بین نسخه‌های انگلیسی بحث کردند و از طریق «فرایند مرور مکرر»^{۴۱} این تفاوت‌ها به حداقل ممکن کاهش یافت. بر این اساس، ترادف معنایی نسخه ترجمه شده با نسخه اصلی به دقت بررسی شد. در نهایت، چند نفر از اعضای محترم هیئت علمی دانشگاه روایی محتوا و تطابق فرهنگی این مقیاس را تأیید کردند.

سنجش رضایت شغلی کلی^{۴۲} (بریفیلد و روث^{۴۳}، ۱۹۵۱). این سنجش دارای ۶ ماده است که ۵ ماده آن برای ارزشیابی‌های درونی مطلوب از شغل به کار می‌رود. برخی از ماده‌های آن مانند "اغلب روزها نسبت به کار اشتیاق دارم." به صورت مستقیم و برخی دیگر مانند "به نظر می‌رسد روزهای کاری هرگز تمام نمی‌شوند." به صورت معکوس به ارزیابی رضایت شغلی می‌پردازد. جاج و دیگران (۱۹۹۸) اعتبار سنجش رضایت شغلی کلی بریفیلد و روث را در مورد ۲۲۲ نفر از کارکنان دانشگاه برابر با ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند و با محاسبه همبستگی این سنجش و شاخص توصیفی شغل^{۴۴} ($r=0/89$)، روایی آن را تأیید کرده‌اند. افزون بر آن، جاج و دیگران (۲۰۰۳) نیز در پژوهش خود اعتبار و روایی این سنجش را قابل قبول گزارش کرده‌اند.

در این مقیاس هر ماده براساس یک مقیاس درجه‌بندی لیکرت ۵ نمره‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) نمره‌گذاری می‌شود. بنابراین، دامنه نمره‌ها از ۵ تا ۲۵ در نوسان است. وزن ماده‌ها برای دستیابی به نمره کل رضایت شغلی برابرند. نمره‌های بالا نشان‌دهنده سطوح بالای رضایت شغلی بالا و نمره‌های پایین مبین سطوح پایین رضایت شغلی است.

مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل^{۴۵} (JAWS؛ ون‌کتویک، فاکس، اسپکتور و کلووی^{۴۶}، ۲۰۰۰). این مقیاس که برای ارزشیابی واکنش‌های عاطفی فرد نسبت به شغل خود طراحی شده است، دارای یک فرم بلند با ۳۰ ماده و یک فرم کوتاه با ۲۰ ماده است. این ماده‌ها هیجان‌های مختلف یک شغل را توصیف می‌کنند. در این پژوهش از فرم بلند ۳۰ ماده‌ای استفاده شد. ضرایب اعتبار فرم‌های مختلف مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل (JAWS) در مشاغل متفاوت مطلوب گزارش شده است (بروکلی^{۴۷} و اسپکتور، ۲۰۰۶؛ اسپکتور، فاکس، گو و برایورسما^{۴۸}، ۲۰۰۳؛ ون‌کتویک و دیگران، ۲۰۰۰). همسانی درونی فرم ۳۰ ماده‌ای آن حدود ۰/۹۵ و برای هیجان‌های منفی و مثبت به ترتیب برابر ۰/۹۲ و ۰/۹۴ گزارش شده‌اند (ون‌کتویک و دیگران، ۲۰۰۰). در یک پژوهش ایرانی نیز ضرایب اعتبار مقیاس بهزیستی عاطفی از نوع همسانی درونی و روش دو نیمه کردن گاتمن به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۰ به دست آمد. ضرایب همبستگی این مقیاس با تعارض بین فردی و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۳۳- و ۰/۸۲+ محاسبه شد. معنادار بودن مقادیر ضرایب همبستگی JAWS با عاطفه منفی و عاطفه مثبت معنادار (به ترتیب برابر با $r=-0/81$ و $r=0/92$) نیز مبین روایی همگرایی قابل قبول این مقیاس بود (نعمت طاوسی، ۱۳۸۹).

در این پژوهش، اعتبار مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود از طریق روش همسانی درونی و بازآزمایی (با فاصله چهار تا شش هفته)، و روایی همگرایی مقیاس‌ها از طریق محاسبه همبستگی بین این مقیاس‌ها با سنجش

^{۴۱}. iterative review process

^{۴۲}. Overall Job Satisfaction

^{۴۳}. Brayfield, A. H., & Rothe, H. F.

^{۴۴}. Job Descriptive Index

^{۴۵}. Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)

^{۴۶}. Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. & Kelloway, E. K.

^{۴۷}. Bruk-Lee, V.

^{۴۸}. Goh, A. P. S. & Bruursema, K.

رضایت شغلی و مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل مشخص شد. برای تعیین روایی سازه این مقیاس ها نیز از تحلیل عاملی تأییدی با روش حداکثر احتمال^{۴۹} برای برآورد الگو استفاده شد.

یافته‌ها

همسانی درونی. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهند مقیاس‌های چهار رگه هسته ارزشیابی‌های خود از اعتبار بالایی برخوردارند. بیشترین مقدار ضریب همسانی به نوروگرایی و کمترین مقدار به مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس (مسندمهارگری) اختصاص یافته است. این نکته نیز قابل ذکر است در ابتدا ضریب آلفای کرونباخ مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس ۰/۴۰ به دست آمد که پس از حذف ماده‌های ۳ و ۴، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس مذکور افزایش یافت (۰/۶۸).

جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود

مقیاس	تعداد ماده	آلفای کرونباخ
حرمت خود	۱۰	۰/۸۰
خودکارآمدی تعمیم یافته	۸	۰/۸۲
درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس	۶	۰/۶۸
نوروگرایی	۱۲	۰/۹۰

اعتبار بازآزمایی. ضرایب همبستگی بین نمره‌های ۱۰۰ نفر از آزمودنی‌ها در دو نوبت با فاصله چهار تا شش هفته برای سنجش اعتبار بازآزمایی مقیاس‌های حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم یافته، مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس، و نوروگرایی محاسبه شد. این ضرایب برای مقیاس حرمت خود $r=0/89$ ، مقیاس خودکارآمدی تعمیم یافته $r=0/86$ ، مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس $r=0/82$ ، و مقیاس نوروگرایی $r=0/91$ به دست آمد که در سطح $P<0/001$ معنادار بودند. این ضرایب نشان دهنده اعتبار بازآزمایی رضایت بخش ۳۸ ماده رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود هستند (جدول ۲).

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین نمره‌های آزمودنی‌ها در چهار مقیاس هسته ارزشیابی‌های خود برای محاسبه اعتبار بازآزمایی ($n=100$)

مقیاس	نوبت اول		نوبت دوم	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
حرمت خود	۳۸/۲۲	۵/۱۲۴	۳۸/۸۱	۶/۲۰۰
خودکارآمدی تعمیم	۳۲/۱۵	۴/۶۳۳	۳۲/۸۵	۴/۷۶۳

^{۴۹}. Maximum Likelihood Method

					یافته
۰/۸۲	۳/۰۷۷	۲۹/۱۲	۳/۲۶۲	۲۸/۲۷	مسندمهارگری
۰/۹۱	۹/۴۰۷	۲۹/۴۷	۹/۰۲۶	۳۱/۹۱	نوروزگرایی

روایی همگرا. به منظور تعیین روایی همگرای مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود، همبستگی بین چهار رگه با سنجش رضایت شغلی و مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل محاسبه شد. همانطور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهند رگه‌های حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، مسندمهارگری و نوروزگرایی با یکدیگر همبستگی معنادار دارند. افزون بر آن، رضایت شغلی و بهزیستی عاطفی با حرمت خود و خودکارآمدی تعمیم یافته همبستگی مثبت معنادار (به ترتیب برابر با $r=0/264$, $r=0/270$, $r=0/276$, $r=0/292$) و با نوروزگرایی همبستگی منفی معنادار ($r=-0/377$, $r=-0/241$) دارند.

جدول ۳: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای مورد بررسی

متغیرها	<u>M</u>	<u>SD</u>	۱	۲	۳	۴	۵
۱. حرمت خود	۳۸/۳۰۰	۵/۶۸					
۲. خودکارآمدی تعمیم‌یافته	۳۲/۱۵	۴/۷۰	** ۰/۷۲۵				
۳. مسندمهارگری	۲۸/۳۰	۳/۱۹	** ۰/۳۷۰	** ۰/۴۹۹			
۴. نوروزگرایی	۳۱/۷۴	۹/۲۸	** -۰/۴۸۹	** -۰/۵۹۰	** -۰/۲۴۱		
۵. رضایت شغلی	۳/۵۰	۱/۱۲	** ۰/۲۶۴	** ۰/۲۷۰	۰/۰۹۲	** -۰/۳۷۷	
۶. بهزیستی عاطفی	۹۸/۳۱	۲۱/۱۵	** ۰/۲۷۶	** ۰/۲۹۲	* ۰/۰۴۶	** -۰/۲۴۱	** ۰/۲۴۱

** $P < 0/01$ * $P < 0/05$

تحلیل عاملی تاییدی

با توجه به این امر که سازه اصلی هسته ارزشیابی‌های خود دارای چهار رگه است، برای درک این موضوع که آیا متغیرهای نسبت داده شده به هر عامل آن را اندازه‌گیری می‌کنند، در این پژوهش روایی سازه هسته ارزشیابی‌های خود با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول برآورد شد. در تحلیل عاملی تاییدی داده‌ها با مدل‌های اندازه‌گیری طرح شده مقایسه می‌شود. برای بررسی تطابق داده‌ها با مدل شاخص‌های آماری زیادی وجود دارد. برای مثال، پژوهشگران نسبت خبی دو به درجه آزادی کمتر از ۳ (کلاین^{۵۰}، ۲۰۱۰)، شاخص براز ندگی تطبیقی^{۵۱} (CFI)، شاخص براز ندگی^{۵۲} (GFI) و شاخص براز ندگی تعدیل یافته^{۵۳} (AGFI) بزرگتر یا مساوی ۰/۹۰ (براون و کادک^{۵۴}، ۱۹۹۳؛ براون، ۲۰۰۱)، ریشه دوم واریانس خطای تقریب^{۵۵} (RMSEA) کمتر از ۰/۰۸ و شاخص براز ندگی غیر تطبیقی^{۵۶} (NNFI) بزرگتر از ۰/۹۰ (هیو و بنتلر^{۵۷}، ۱۹۹۹) را از نشانه‌های برازش مناسب و از شاخص‌های

^{۵۰}. Kline, R. B.

^{۵۱}. Comparative Fit Index (CFI)

^{۵۲}. Goodness of Fit Index

^{۵۳}. Adjusted Goodness of Fit Index

^{۵۴}. Browne, M. W., & Cudeck, R.

^{۵۵}. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

^{۵۶}. Non-normed Fit Index (NNFI)

^{۵۷}. Hu, L. & Bentler, P. M.

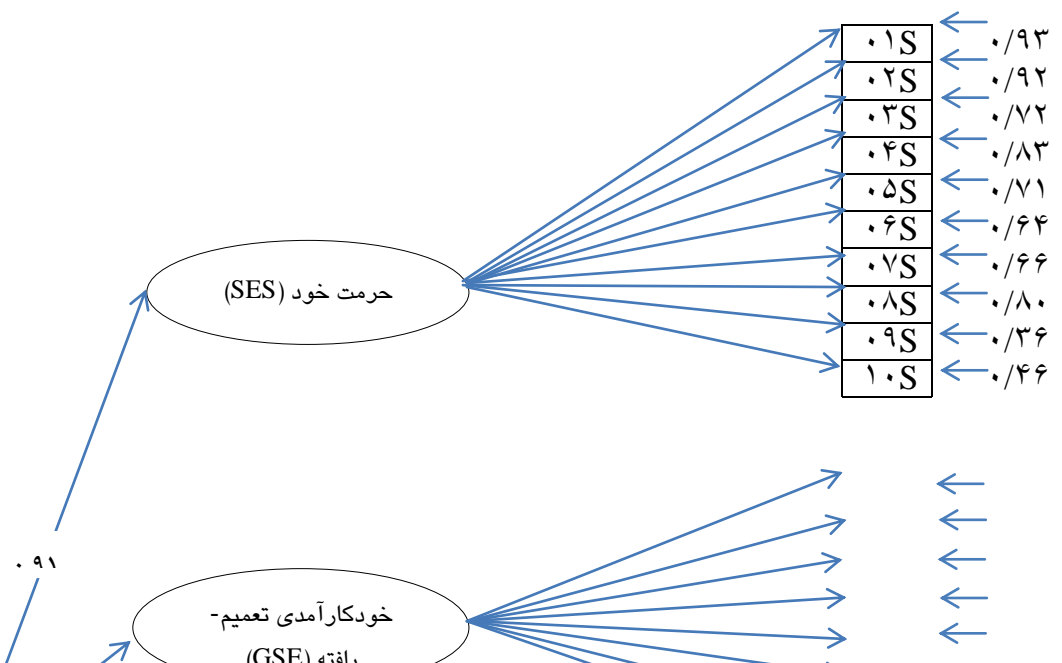
مطلوب برای ارزیابی مدل می‌دانند. مشخصه‌های برازندگی، نمودار و ضرایب استاندارد مسیر آنها به ترتیب در جدول ۴ و شکل ۱ نشان داده شده است.

جدول ۴: شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول رگه‌های هسته‌های ارزشیابی خود

رگه	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	NNFI
حرمت خود	۱/۶۷	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۰۵۸	۰/۹۶
خودکارآیی تعمیم یافته	۱/۴۳	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۰۴۷	۰/۹۹
مسندمهارگری	۰/۹۲	۱	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۰۰	۱
نوروزگرایی	۲/۳۳	۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۸۶	۰/۰۸	۰/۹۷

با توجه به نتایج جدول مشاهده می‌شود که تمامی شاخص‌های برازندگی به دست آمده از مطلوبیت بالایی برخوردارند که نشانگر برازش مناسب داده با مدل‌های فرضی چهار رگه حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم یافته، مسندمهارگری و نوروزگرایی است. افزون بر آن، اجرای تحلیل عاملی تاییدی منجر به حذف یکپساز ماده‌های چهار رگه‌شد. در وهله بعد پاسخ به این پرسش که آیا این رگه‌ها زیر یک سازه کلی قرار می‌گیرند، از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج مربوط به شاخص‌های برازش الگو در نمونه ایرانی برای هر یک از شاخص‌های پیشنهادی هیو و بتلر (۱۹۹۹) شامل شاخص مجذور خی دو بر درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI) و شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI) و ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA) و شاخص برازندگی غیرتطبیقی (NNFI) به ترتیب برابر با ۲/۱۵، ۰/۹۸، ۰/۹۴، ۰/۹۰، ۰/۰۷ و ۰/۹۷ به دست آمد.

شاخص‌های برازش گزارش شده حاکی از آن است که چهار رگه حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم یافته، مسندمهارگری و نوروزگرایی به خوبی و زیر یک چتر و سازه بزرگتر تحت عنوان هسته ارزشیابی های خود قرار می‌گیرند. به عبارت دیگر، شاخص‌های برازندگی مدل هسته ارزشیابی‌های خود از برازش مناسب و خوبی با داده‌ها برخوردار است نمودار و ضرایب استاندارد مسیر هسته ارزشیابی‌های خود در شکل ۱ نشان داده شده است همانطور که در شکل ۱ نشان داده شده است، چهار متغیر با یکدیگر مرتبط هستند و هر یک از آنها بر سازه هسته ارزشیابی خود دارای بار عاملی هستند. به عبارت دیگر، چهار رگه همپوشی قابل ملاحظه‌ای دارند و هسته ارزشیابی خود در مرکز همپوشی آنها قرار دارد



۰.۱G	۰./۷۲
۰.۲G	۰./۵۲
۰.۳G	۰./۶۲
۰.۴G	۰./۴۴
۰.۵G	۰./۶۵
۰.۶G	۰./۸۳
۰.۷G	۰./۴۳
۰.۸G	۰./۶۶

۰.۱L	۰./۶۵
۰.۲L	۰./۶۲
۰.۵L	۰./۸۷
۰.۶L	۰./۵۸
۰.۷L	۰./۷۷
۰.۸L	۰./۸۳

۰.۱N	۰./۷۳
۰.۲N	۰./۵۷
۰.۳N	۰./۴۴
۰.۴N	۰./۵۸
۰.۵N	۰./۶۳
۰.۶N	۰./۵۶
۰.۷N	۰./۶۴
۰.۸N	۰./۴۷
۰.۹N	۰./۵۰
۱.۰N	۰./۴۲
۱.۱N	۰./۵۱
۱.۲N	۰./۶۹

شکل ۱. نمودار و ضرایب استاندارد شده مسیر هسته ارزشیابی‌های خود

بحث

در این پژوهش برای اولین بار مشخصه‌های روان‌سنجی روایی و اعتبار نسخه انگلیسی چهار مقیاس هسته ارزشیابی‌های خود (جاج و دیگران، ۱۹۹۷) در بین گروهی از کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی آزمون شد. همسو با نتایج مطالعات جاج و دیگران (۱۹۹۸)، جاج و دیگران (۲۰۰۰)، جاج و لارسن (۲۰۰۱)، جاج و بونو (۲۰۰۱)، ارز و جاج (۲۰۰۱)، جاج و دیگران (۲۰۰۲)، بونو و جاج (۲۰۰۳)، جاج و دیگران (۲۰۰۳)، جاج و دیگران (۲۰۰۵)، هیلر و کمبریک (۲۰۰۵) و جاج و کامیر-مولر (۲۰۱۲) یافته‌های حاصل از روش تحلیل عاملی تأییدی در نمونه کارشناسان ایرانی از یک سازه مشترک به طور تجربی حمایت کرد و نشان دادند که چهار رگه هسته ارزشیابی‌های خود بر یک عامل مشترک بار دارند. افزون بر آن، الگوی همبستگی‌های معنادار بین چهار مقیاس هسته ارزشیابی‌های خود با سنجش رضایت شغلی و بهزیستی عاطفی، روایی همگرای هسته ارزشیابی‌های خود را تایید کرد. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های دیگر (برای مثال جاج و دیگران، ۲۰۰۲؛ بونو و جاج، ۲۰۰۳؛ کامیر-مولر و دیگران، ۲۰۰۹؛ جاج، ۲۰۰۹) این نکته را برجسته ساختند که چهار رگه هسته با یکدیگر به طور اساسی همبسته‌اند اگرچه همبستگی مسندهارگری با رگه‌های دیگر کمتر از سایر رگه هاست.

در حالیکه در اغلب تحلیل‌های عاملی انجام شده مشخص شده است که حرمت خود با بالاترین بار عاملی بر مفهوم مکنون هسته ارزشیابی‌های خود، بهترین نشانگر هسته ارزشیابی‌های خود است (مانند رادل و دیگران، ۲۰۱۲؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۵؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۰)، یافته‌های پژوهش حاضر نشان دادند که از میان چهار سازه ای که نشانگرهای هسته ارزشیابی‌های خود هستند، خودکارآمدی تعمیم‌یافته با هسته ارزشیابی‌های خود واجد بیشترین همبستگی است و در مقایسه با سه رگه دیگر، نیرومندترین بار عاملی را نشان داد.

در مجموع نتایج این پژوهش همسو با بررسی‌های دیگر (برای مثال جاج و بونو، ۲۰۰۱؛ بونو و جاج، ۲۰۰۳؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۴؛ هیلر و کمبریک، ۲۰۰۵؛ رادل و دیگران، ۲۰۱۲) نشان دادند حرمت خود، مسندهارگری، نوروگرایی و خودکارآمدی تعمیم‌یافته از شباهت‌های مفهومی زیادی برخوردارند؛ روابط تجربی بین این رگه ها نیرومند هستند؛ هر رگه با سازه ز ی‌بنایی هسته ارزشیابی‌های خود اشباع می شود؛ چهار رگه یک عامل مرتبه بالاتر را نشان می‌دهند.

با این وجود، یافته‌های پژوهش حاضر از محدودیت‌هایی نیز برخوردار است. اول آنکه، نمونه پژوهشی حاضر فقط شامل کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی بود. بنابراین، ظرفیت تعمیم‌پذیری یافته‌های این پژوهش به گروه های دیگر، نیازمند مطالعات بیشتری است. دوم آنکه، در این پژوهش آزمون روان‌سنجی چهار مقیاس هسته ارزشیابی خود بر یافته‌های حاصل از روایی سازه و روایی همگرا مبتنی بود. بنابراین در پژوهش‌های بعدی آزمون روایی واگرایی چهار مقیاس هسته ارزشیابی خود ضرورت دارد. در پایان پیشنهاد می‌شود که در مطالعات بعدی به منظور سنجش جامع مشخصه‌های روان‌سنجی چهار مقیاس، از مقیاس هسته ارزشیابی خود ۱۲ ماده‌ای نیز استفاده شود.

منابع

- نعمت طاوسی، م. (۱۳۸۹). فشار شغلی و بهزیستی عاطفی در محیط کار. فصلنامه روان شناسی تحولی : روان شناسان ایرانی، ۶ (۲۳)، ۲۱۵-۲۲۶.
- نعمت طاوسی، م. و اکبرزاده حوری، ش. (۱۳۹۱). روی آورد خلقی رضایت شغلی: هسته ارزشیابی های خود در محیط کار. فصلنامه علوم رفتاری، ۶ (۲)، ۱۱۱-۱۱۸.
- محمدی، ن. (۱۳۸۴). بررسی مقدماتی اعتبار و قابلیت اعتماد مقیاس حرمت خود روزنبرگ. فصلنامه روان شناسان ایرانی، ۱ (۴)، ۳۱۳-۳۲۰.

-Betoret, F. D. (2008). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: A structural equation approach. *Educational Psychology*, 1 (29), 45-68.

-Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.

-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, S5-S18.

-Brown, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In: Bollen, K. A. & Long, J. S. (Eds.) *Testing structural equation models*. pp. 136-162. Beverly Hills, CA: Sage.

-Browne, M. W. (2001). An overview of analytic rotation in exploratory factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 36, 111-150.

-Bruk-Lee, V., & Spector, P. E. (2006). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 145-156.

-Caruso, J.C., Witkiewitz, K., Belcourt-Dittloff, A., & Gottlieb, J. D. (2001). Reliability of scores from the Eysenck Personality Questionnaire: A Reliability Generalization Study. *Educational And Psychological Measurement*, 61, 675-689.

-Chang, C., Ferris, D. L. Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core Self-Evaluations: A review evaluation of the literature. *Journal of management*, 38(1), 81-128.

-Crawford, A. M. (2008). Empowerment and organizational climate: An investigation of mediating effects on the core-self evaluation, job satisfaction, and organizational commitment relationship. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, Faculty of Auburn University.

-Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270-1279.

-Hiller, N. J., & Hambrick, D. C. (2005). Conceptualizing executive hubris: The role of (hyper-) core self-evaluations in strategic decision-making. *Strategic Management Journal*, 26, 297-319.

-Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

-Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). Getting to the core of core self-evaluation: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 391-413.

-Judge, T. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 1, 58-62.

-Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability- to job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.

-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., Bono, J. E., Erez, A., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a scale. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.

-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., Erez, A. & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance', *Human Performance*, 11, 167-88.

-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., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.

-Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: A review and agenda for future research. In D. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 159-174). London, UK: Sage Publications.

-Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). General and specific measures in organizational behavior research: Considerations, examples, and recommendations for researchers. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 161-174.

-Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional source of job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 67- 98.

-Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. In B. B. Staw & L. L. Cunnings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 19, pp. 189-239), Greenwich, CT: JAI Press.

-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.

-Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325-346.

-Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process: Testing an integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 94, 177-195.

-Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.

-Levine, T. R. (2005). Confirmatory factor analysis and scale validation in communication research. *Communication Research Reports*, 22(4), 335-338.

-Oyler, J. D. (2007). Core self-evaluations and job satisfaction: The role of

organizational and community embeddedness. Dissertation for the doctor of philosophy in management. Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University.

-Rode1, J. C., Judge, T. A., & Sun, J. (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.

-Shih. K. H., Hsieh. Y. R., & Lin, B. (2009). Moderator effects to internal audits' self-efficacy and job involvement. *International Journal of Accounting and Information Management*, 2 (17), 151-165.

-Spector, P. E., Fox, S., Goh, A. P. S., & Bruursema, K. (2003). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposites? Paper presented at the meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, April 11-13.

-Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230.

-Wu, M. L., Zhunag, W. L., & Wen, S. L. (2010). Core self-evaluations in the military context: Relative effects on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of US-China Public Administration*, 1 (7), 24-33.