

The Revision and Revalidation of Core Self-Evaluations Scale Based on Chinese Indigenous Research

Xiangqian Wei^{1,2*}, Hanying Tang², Sanming Liu²

¹Department of Management, Shandong Academy of Governance, Ji'nan

²School of Psychology, Central China Normal University, Wuhan

Email: *weixqian@yahoo.com.cn

Received: Dec. 27th, 2012; revised: Jan. 18th, 2013; accepted: Feb. 3rd, 2013

Abstract: The present paper reviews the research status of core self-evaluations, and the revision status of core self-evaluations scale (CSES) in China, and investigates 2564 samples, consisting of college students and middle school students, by questionnaire in order to validate again the structure stability for use of CSES under the background of China. The finding indicates that 11 items of CSES load in “Positive Factor” and “Negative Factor”, respectively, except for the second item.

Keywords: Core Self-Evaluations Scale; Revision of Scale; Chinese Indigenous Research

中国背景下核心自我评价量表的修订与再验证

魏祥迁^{1,2*}, 唐汉瑛², 刘三明²

¹山东行政学院管理系, 济南

²华中师范大学心理学院, 武汉

Email: *weixqian@yahoo.com.cn

收稿日期: 2012年12月27日; 修回日期: 2013年1月18日; 录用日期: 2013年2月3日

摘要: 总结了目前在中国背景下有关核心自我评价的研究情况和对 Judge 开发的核心自我评价量表 (CSES) 的修订情况, 并通过问卷法调查了中学生及大学生两类群体, 共计 2564 个样本, 以再次验证 CSES 在中国使用的结构稳定性。结果表明: 除删除第 2 题外, CSES 量表中其他的 11 个题目分别负荷在“正向因子”和“负向因子”上。

关键词: 核心自我评价量表; 量表修订; 中国本土化研究

1. 引言

“核心自我评价(Core Self-Evaluations, CSE)”一词起源于工业组织心理学对工作满意度的研究, 是一种潜在的、宽泛的人格结构, 是个体对自我能力和价值所持有的最基本的评价和估计(黎建斌, 聂衍刚, 2010)。Judge、Locke 和 Durham 于 1997 年在综合了哲学、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、人格理论及社会心理学等 8 个

领域的研究成果后, 首次提出了“核心评价(Core Evaluations)”的概念。核心评价包含着面向自我、他人与现实世界的评价, 可分为核心自我评价和外在核心评价(External Core Evaluations, ECE), 核心评价是评价而不是认知, 是包括并影响着所有其他的更加具体评价的基本特质(Judge et al., 1998)。Judge 等(1998)论证了 CSE 与 ECE 是不同的, 前者是由自尊(Self-Esteem)、一般自我效能(Generalized Self-Efficacy)、非神经质(Nonneuroticism)以及控制点(Locus of Control)等四种基本特质构成(Judge et al., 1998)。

*通讯作者。

在早期的研究中, CSE 的测量是间接的(Judge et al., 2003), 即先测量四种基本特质(自尊、控制点、神经质和一般自我效能), 并在此基础上抽取一个单一的、高阶的因子作为一个潜变量, 然后再进行相关的研究。后来 Judge 等人(2003)以上述四种基本特质为依据, 开发了一个可以用来直接测量 CSE 的工具, 即核心自我评价量表(Core Self-Evaluations Scale, 简称 CSES)(Judge et al., 2003)。

2. 中国目前 CSE 的研究现状

最早涉及 CSE 研究的国内研究者是吴超荣和甘怡群(2005)、程卫凯(2005)以及李虹(2005)。例如, 吴超荣和甘怡群(2005)运用二阶验证性因素分析, 证明了在中国文化背景下依然存在着高阶的 CSE, 并且甘怡群、王纯和胡潇潇(2007)认为中国人的 CSE 应该反映中国人的独特性。因此, 他们尝试把对于东方文化非常重要的集体自尊纳入到 CSE 的自尊部分, 提出中国人的 CSE 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。后来王婷等人(2009)证明了集体自尊可以包含在中国文化背景下的 CSE 中, 而陈慧等人(2010)通过实证研究验证了甘怡群、王纯和胡潇潇(2007)提出的理论构想。

由于测量 CSE 关系到研究变量的操作化问题。目前国内的大部分研究依然是采用 Judge 曾经使用的两种重要的 CSE 的测量范式: 直接测量和间接测量。这两种研究测量范式都有其优缺点, 如 Judge 等人认为间接测量范式存在一些局限性: 第一, 间接测量会使 CSE 的概念产生混淆, 无法验证它是一种潜在结构或是一种聚合结构; 第二, 四种分量表集合在一起造成测量题目过多(共有 38 个题目), 这可能会影响到测量的效度, 尤其是在企业环境中更是如此(杜建政, 张翔, 赵燕, 2007a)。尽管杜卫、张厚粲和朱小姝(2007)验证了 CSE 概念的结构效度和增益效度, 认为可以使用 CSE 概念来表示四种人格特质, 而且有利于简化研究的复杂度。但是, 这并不是说这四个人格特质是完全多余的, 因为他们的某些部分可能是独特的, 不为 CSE 所能完全涵盖的(杜卫, 张厚粲, 朱小姝, 2007)。

2.1. 间接测量范式

所谓间接测量是指先测量与 CSE 相关的四个基本特质, 然后再以这四个基本特质作为指标变量来间

接表示 CSE。

1) 直接使用基本特质来代替 CSE

采取这一测量范式进行 CSE 研究的基本思路也是来源于 Judge 关于 CSE 的思想, 即 CSE 包含自尊、控制点、神经质和一般自我效能等 4 种基本特质。但是, 这些研究者在研究中仅把这 4 种基本特质作为 CSE 不同的衡量构面。例如, 程卫凯(2005)研究了这 4 种基本特质分别与与工作满意度的关系; 高彩珠(2006)研究了这 4 种基本特质分别在校长的创业家精神对教职员组织公民行为影响中的调节效应; 陈建文和廖建桥(2007)以自尊、一般自我效能和心理控制源为 CSE 的 3 个子特质成分; 张丽(2007)研究了 4 种基本特质分别与基层民警的职业倦怠的关系; 白新杰、李辉和李芸(2010a, 2010b)则研究了 4 种基本特质分别与主观幸福感的关系。

2) 以潜在的高阶因子作为 CSE

这是比较典型的 CSE 的间接测量方式。采用这种间接测量范式测量 CSE 的研究者们都发现了在四种基本特质上存在一个高阶的 CSE, 并在研究中以 4 种基本特质为指标, 来提取潜在的高阶因子进行相关研究。这种研究往往要借助结构方程来检验相关变量之间的关系。例如吴超荣和甘怡群(2005)、杜卫、张厚粲和朱小姝(2007)、马利军和黎建斌(2009)、甘霖和沈馨琳(2011)、葛伟丽和陈方辉(2011)等分别验证了 CSE 是一个高阶因子。

2.2. 直接测量范式

所谓直接测量就是使用 Judge 等人(2003)编制的 CSES 直接测量“核心自我评价”这一心理变量。我国有些研究者考虑到 Judge 编制的 CSES 量表在中国背景下使用的文化差异性, 在使用 CSES 时先对其进行了修订。

1) 使用直接翻译的 CSES

这种直接测量范式是直接使用翻译的 Judge 编制的 CSES 量表来进行相关研究, 如谢义忠和时勤等人(2007)直接使用翻译的 CSES 研究了 CSE 对经济困难和心理健康之间的调节作用; 杨晓峰和李玮(2009)及杨晓峰、许思安和郑雪(2009)使用翻译的 CSES 研究了 CSE 与主观幸福感的关系。另外, 还有曾红等(2010, 2011)、胡琳丽、于新和刘雪卿(2011)、孙健敏、王震

和胡倩(2011)、黎建斌等(2012)等人以及李杰(2012)的研究均使用了直接翻译的 CSES。

2) 使用修订后的 CSES

对中文版 CSES 修订后使用的情况比较复杂,见表 1。这些修订后的量表,有的已经被后来的研究者们陆续运用在不同的实证研究中。值得一提的是杜建政、张翔和赵燕(2007b)修订的 CSES 更具有中国文化背景,他们是在原 CSES 题目上加入了一些新的题目,最后从 24 个题目中筛选出 10 个题目(详见张翔(2007))。

鉴于前人在量表修订中出现的不一致现象,为了进一步检验 CSES 在中国背景下的结构效度,本文选取了在校的中学生和大学生作为被试,再次检验 CSES 本土化测量是否稳定。

3. 研究方法

3.1. 研究工具

在借鉴张翔(2007)、任志洪(2007)、林振桦(2008)

及许思安和杨晓峰(2009)等人翻译的 CSES 的基础上,并参考英文原文而整理成初始的中文版《核心自我评价原始问卷》。原始问卷共计 12 个题目,其中偶数项题目是对自己的消极评价,需要反向计分。然后对 12 个题目的得分加总后求均值作为 CSE 的得分。分数越高表示 CSE 就越高。

3.2. 研究对象

三个研究中共涉及 2564 个被试,具体情况见表 2。

3.3. 统计工具

使用了 SPSS20.0 和 AMOS20.0 两个统计软件分别对问卷进行了项目分析、探索性因素分析和验证性因素分析。

4. 研究程序与结果

由于大陆研究者多是以 Likert 5 点记分的方式来

Table 1. The compares of core self-evaluation (CSES) scale revision under the background of China
表 1. 中国背景下核心自我评价(CSES)量表的修订对照

研究者	时间	研究样本	记分方式	修订结果(删除题号)	被下列研究者引用
李昌林等	2007	大学生	5 点	保留 12 个题目, 负荷在 1 个因子上	王婷等(2009)
杜建政等	2007b	企业员工	5 点	在 CSES 的基础上, 加入了新的题目, 修订后保留 10 个题目, 负荷在 1 个因子上	郭泽芳(2009); 吴琛(2009); 张翔等(2009, 2010, 2011); 胡桂春等(2010); 孙小晗(2010); 王骞(2011); 冯如(2011); 赵燕(2011)
陈恒盼	2008	企事业员工	5 点	保留 12 个题目, 负荷在 1 个因子上	董秀成等(2010); 王梓臻(2012)
林振桦	2008	企业员工	6 点	保留 12 个题目, 负荷在 2 个因子上。正向题因子: 1、3、5、7、9、11; 负向题因子: 2、4、6、8、10、12	
任志洪等	2009	中学生	5 点	保留 8 个题目(1、3、5、9), 负荷在 1 个因子上	滕修攀等(2010); 任志洪等(2011); 路红等(2011)
张丽华	2009	高中	5 点	保留 8 个题目(2、4、6、12), 负荷在 1 个因子上	
许思安等	2009	中小学教师	5 点	保留 11 个题目(9), 负荷在 3 个因子上。积极因子: 1、3、5、7、11; 消极因子: 2、4、6、12; 现实—宿命因子: 8、10	孙配贞等(2011)
姚琼等	2010	大学生	5 点	保留 11 个题目, 负荷在 2 个因子上: 正向评价、负向评价	

Table 2. Descriptive analysis of the samples
表 2. 被试基本情况一览表

研究项目	样本来源	样本量	平均年龄	最小年龄	最大年龄	男	女
研究 1: 5 点记分	大学生	1105	20.12 ± 1.26	17	25	338	767
研究 2: 7 点记分	大学生	335	20.03 ± 1.25	17	25	114	221
研究 3: 7 点记分	中学生	1124	15.57 ± 1.73	11	20	463	661

使用 CSES, 而台湾则用了 6 点记分的 CSES, 而本文尝试对 7 点记分的 CSES 进行结构验证。因此, 本文分别验证了 5 点和 7 点两种 Likert 记分方式下的 CSES 在中国背景下结构效度。

4.1. 研究一: Likert 5 点记分的 CSES 的验证分析

4.1.1. 研究被试

以武汉某高校在校大学生为被试, 共发放问卷 1400 份, 回收 1265 份, 回收率 90.4%; 其中有效问卷 1105 份, 有效率 87.4%。根据被试的编号进行排序, 然后利用 SPSS20.0 的程序随机选取一半被试(558 人)的数据用于探索性因素分析, 另一半被试(547 人)的数据用于验证性因素分析。

4.1.2. 研究工具

以 Likert 5 点记分的中文版《核心自我评价原始问卷》为研究工具, 其中 1~5 分别代表从“非常不符合”到“非常符合”。研究 1 使用的 CSES 的内部一致性系数是 0.808。

4.1.3. 探索性因素分析

1) 项目分析

首先, 求决断值。以 27% 的高低分组法, 计算每个项目的临界比。结果发现 12 个题目在高低分组上差异显著($p < 0.001$), 最小的 t 值是 6.34。故保留原量表中的 12 个题目。

其次, 信度分析。整个量表的信度系数是 0.828, 除了第 2 题外, 其余 11 个题的删除该题后的信度系数都低于 0.828, 而第 2 题的结果是 0.832。故可剔除第 2 题。然后再计算信度, 这时信度系数是 0.832, 且删除该题后的信度系数都低于 0.832(介于 0.809~0.831)。所以可保留除第 2 题之外的其余 11 个题目。

2) 探索性因素分析

首先进行 KMO 和 Bartlett 球形检验, KMO 值为

0.890, Bartlett 球形检验的值为 1627.952, $df = 55$, 显著性水平为 0.000, 说明该样本数据适合用以探索性因素分析。然后, 采用主成分分析和最大方差法, 以特征值大于 1 为标准, 可以得到比较清晰的两个因子, 两因子的累积解释率是 50.65%。如果取因子负荷值 0.4 作为取舍标准, 11 个题目都没有出现双重负荷的情况, 且题目 3、5、1、9、11、7 等 6 个题目负荷在第一个因子上, 称为“正向因子”, 负荷值介于 0.611~0.712。而 4、6、12、8、10 等 5 个题目负荷在第二个因子上, 称为“负向因子”, 负荷值介于 0.619~0.732。但是两个因子间存在着中等高相关($r = 0.514, p < 0.001$)。

4.1.4. 验证性因素分析

利用随机选取的另一半被试(547 人)的数据进行验证性因素分析, 结果如表 3 所示。模型 1 是单因子模型, 即 11 个题目都负荷在一个因子上, 模型 2 是两因子模型, 即探因结果的两个因子。根据林振桦(2008)的思想, 两个因子间具有中等高相关, 11 个题目量表的内部一致性系数是 0.811, 两个因子间可能存在一个高阶因子, 于是做了模型 3 高阶因子的验证分析。

对表 3 中的三个模型进行比较, χ^2 值越小越好, 而 df 值越大越好; χ^2/df 在 2.0 到 5.0 之间时, 可以接受模型, 若 χ^2/df 小于 2, 则可以认为模型拟合较好; $RMSEA$ 在 0.08 以下, 越小越好, 低于 0.1 表示好的拟合, 低于 0.05 表示非常好的拟合, 低于 0.01 表示非常出色的拟合; $TLI(NNFI)$ 、 CFI 和 GFI 的取值 0~1 之间, $NNFI$ 超过 0.9 认为模型可以接受; CFI 在 0.9 及其以上的取值表示模型拟合程度较好; GFI 与 CFI 类似, 大于 0.9 时, 则认为模型拟合观测数据(侯杰泰, 温忠麟, 成子娟, 2004)。从表 3 的结果来看, 高阶因子模型的拟合指标都较好, 且优于模型 1 和模型 2 的拟合指标。故可选择高阶因子模型 3。

Table 3. Study one: confirmatory factor analysis of college students' CSES
表 3. 研究一: 大学生群体的 CSES 验证性因素分析

	χ^2	df	χ^2/df	$RMSEA$	TLI	CFI	GFI
模型 1: 单个因子	223.508	44	5.508	0.086	0.803	0.843	0.921
模型 2: 两个因子	281.672	44	6.402	0.099	0.740	0.792	0.922
模型 3: 高阶因子	124.266	43	2.890	0.059	0.909	0.929	0.960

4.2. Likert 7 点记分的 CSES 的验证分析

4.2.1. 研究被试

以武汉某三所高校在校大学生和湖北武汉、广西南宁、广东中山三市的中学生(初中和高中)为被试。发放问卷 2000 份,回收 1732 份,回收率 86.6%;有效问卷 1459 份,有效率 84.2%。分别对大学生和中学生被试随机选取一半被试的数据用于探索性因素分析,另一半被试的数据用于验证性因素分析。

4.2.2. 研究工具

以 Likert 7 点记分的中文版《核心自我评价原始问卷》为研究工具,其中 1~7 分别代表从“非常不符合”到“非常符合”。以大学生为被试的 CSES 的内部一致性系数是 0.790,以中学生为被试的 CSES 的内部一致性系数是 0.798。

4.2.3. 研究二:大学生样本的探因和验因的结果

利用 4.1.3.的判断标准,临界比的分析结果是保留 12 个题目,而信度分析的结果是删除第 2 题。因此,删除第 2 题,保留 11 个题目用于探因。

首先进行 KMO 和 Bartlett 球形检验, KMO 值为 0.840, Bartlett 球形检验的值为 613.481, $df = 55$, 显著性水平为 0.000,说明该样本数据适合用以探索性因素分析。探因的结果是得到两个因子,可累积解释 54.84%的变异。如果取因子负荷值 0.4 作为取舍标准,11 个题目都没有出现双重负荷的情况。第 11、9、7、5、3 等 6 题负荷在第一个因子上,称为“正向因子”,负荷值介于 0.652~0.769;第 10、8、6、12、4 等 5 题

负荷在第二个因子上,称为“负向因子”,负荷值介于 0.712~0.813。

利用 4.1.4.的方式进行验因,其结果如表 4 所示。由表 4 的结果显示高阶因子模型 3 的数据拟合指标比较理想。

4.2.4. 研究三:中学生样本的探因和验因的结果

利用 4.1.3.的判断标准,临界比的分析结果是保留 12 个题目,而信度分析的结果是删除第 2 题。因此,删除第 2 题,保留 11 个题目用于探因。

首先进行 KMO 和 Bartlett 球形检验, KMO 值为 0.849, Bartlett 球形检验的值为 1663.182, $df = 55$, 显著性水平为 0.000,说明该样本数据适合用以探索性因素分析。探因的结果是得到两个因子,可累积解释 52.11%的变异。如果取因子负荷值 0.4 作为取舍标准,11 个题目都没有出现双重负荷的情况。第 1、3、11、9、5、7 等 6 题负荷在第一个因子上,称为“正向因子”,负荷值介于 0.644~0.777;第 4、12、6、8、10 等 5 题负荷在第二个因子上,称为“负向因子”,负荷值介于 0.658~0.772。

利用 4.1.4.的方式进行验因,其结果如表 5 所示。由表 5 的结果显示高阶因子模型 3 的数据拟合指标比较理想。

5. 分析与讨论

综合上述三个研究,不管是 5 点记分还是 7 点记分的中文版《核心自我评价原始问卷》的最后修订的结果都是删除第 2 题,而保留其余 11 个题目。这 11

Table 4. Study two: confirmatory factor analysis of college students' CSES
表 4. 研究二:大学生群体的 CSES 验证性因素分析

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI
模型 1: 单个因子	182.221	44	4.141	0.141	0.593	0.674	0.795
模型 2: 两个因子	134.247	44	3.051	0.114	0.734	0.787	0.869
模型 3: 高阶因子	102.163	43	2.376	0.093	0.822	0.861	0.894

Table 5. Study three: confirmatory factor analysis of middle school students' CSES
表 5. 研究三:中学生群体的 CSES 验证性因素分析

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI
模型 1: 单个因子	479.225	44	10.891	0.132	0.629	0.703	0.815
模型 2: 两个因子	201.272	44	4.574	0.080	0.866	0.893	0.943
模型 3: 高阶因子	123.176	43	2.865	0.057	0.930	0.945	0.962

个题目分别负荷在“正向因子”和“负向因子”上，且有一个共同的高阶因子，即 CSE。虽然第二个研究的高阶因子模型 3 的拟合指标不是很理想，这可能与样本量少有关系。但是第二个研究中模型 3 的拟合指标还是要好于模型 1 和模型 2 的各项拟合指标，可以接受研究二的模型 3。总之，从本研究的三个研究的结果来看，在未来的研究中可以采用 11 个题目之和的平均值作为 CSE 的测量指标。

纵观目前中国研究者已修订 CSES 的结果来看，本文的修订结果除了删除了第 2 题外，基本与林振桦(2008)的修订结果是一致的。林振桦(2008)把 CSES 中的 12 题中的 6 个正向题目与 6 个负向题目分别落在不同的因素上，故可将两因素命名为“正向因子”与“负向因子”。尽管姚琼、黄卫明、马庆玲(2010)及许思安和杨晓峰(2009)等两个研究团队也是保留 11 个题目，但是，由于姚琼等人的文献中没有具体说明 11 个题目在“正向评价”与“负向评价”两个纬度上的具体分布，而许思安等的结果是 11 个题目分属三个不同的因子，且删除的是第 9 题。而其他的研究者修订的结果不管保留多少题目都是负荷在一个因子上。

鉴于目前中国研究者对 CSES 的修订结果的不一致性来看，可能存在以下几方面的原因：

1) 东西文化差异

这一问题与 CSE 理论以及 CSES 的跨文化研究有关。已有研究初步表明中国人也存在 CSE 的高阶结构(杜卫, 张厚粲, 朱小姝, 2007; 马利军, 黎建斌, 2009; 王婷, 等, 2009), 也确实发现了中国背景下 CSE 结构的独特性(甘怡群, 王纯, 胡潇潇, 2007)。Heine 和 Lehman 等人认为东西方两种文化下的自我评价是不同的, 西方文化(以美国为代表)趋向于追求积极的自我评价, 而东方文化(以日本为代表)则存在一种自我批评的倾向(杜建政, 张翔, 赵燕, 2007a)。因此, 研究 CSE 的本土化理论和 CSES 测量跨文化的适用性可作为跨文化研究的下一议题。

2) 量表修订问题

这一问题既可能与东西方文化对同一题目含义的理解上存在差异, 也可能在研究中对原始问卷的翻译或表述上存在差异造成的。这就要求研究者应该采用科学的态度, 按照规范的问卷翻译和修订程序来进

行相关研究工作, 不能为研究而研究, 更不能为修订而修订。如有可能, 应该成立全国相关机构来统一管理和修订相关量表, 把测量量表的修订放在一个更大的更广泛的中国被试群体中做相关研究, 以改变目前小而零散的量表修订和研究工作范式。而这种小而散的研究范式, 由于采用的测量工具的不统一, 其获得的研究结果也不利于未来的研究比较。

3) 施测过程问题

施测过程的不标准是任何一个成熟的测量量表在使用中经常遇到的问题, 也是很难避免的问题。这就要求研究者在使用量表时, 应加强施测过程的管理, 按照标准化的程序来进行施测, 以避免污染测量结果。

参考文献 (References)

- 白新杰, 李辉, 李芸(2010a). 研究生核心自我评价的现状调查. *中国健康心理学杂志*, 7 期, 878-880.
- 白新杰, 李辉, 李芸(2010b). 研究生核心自我评价与主观幸福感的关系研究. *现代生物医学进展*, 15 期, 2964-2967+2973.
- 陈慧, 甘怡群, 温瑶, 刘鑫, 孙莹(2010). 中国人核心自我评价概念的实证研究. *北京大学学报(自然科学版)*, 1 期, 141-146.
- 陈建文, 廖建桥(2007). 核心自我评价与风险倾向. *管理学报*, 5 期, 610-613.
- 陈恒盼(2008). *核心自我评价与员工满意感、离职意向的关系研究*. 浙江大学硕士论文, 杭州.
- 程卫凯(2005). *基层党政干部核心自我评价与工作满意度关系研究*. 苏州大学硕士论文, 苏州.
- 董秀成, 吴明证(2010). 普通高校辅导员的职业认同与工作满意度的关系. *心理科学*, 1 期, 241-243+231.
- 杜建政, 张翔, 赵燕(2007a). 核心自我评价: 人格倾向研究的新取向. *心理科学进展*, 1 期, 116-121.
- 杜建政, 张翔, 赵燕(2007b). *核心自我评价的结构验证及其量表修订*. 开封: 第十一届全国心理学学术会议论文.
- 杜卫, 张厚粲, 朱小姝(2007). 核心自我评价概念的提出及其验证性研究. *心理科学*, 5 期, 1057-1060.
- 冯如(2011). *用核心自我评价矫正大学生网络依赖的团辅干预研究*. 漳州师范学院硕士论文, 漳州.
- 甘霖, 沈馨琳(2011). 中小学教师核心自我评价、工作压力与职业倦怠关系的实证研究. *教育学术月刊*, 7 期, 42-45.
- 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*, 2 期, 217-223.
- 高彩珠(2006). *校长的创业家精神与教职员的组织公民行为关联性之研究: 以台湾区国民中学之学校组织经营为例*. 台湾国立成功大学硕士论文, 台南.
- 葛伟丽, 陈方辉(2011). 五年制高职学生学习倦怠与核心自我评价的相关关系研究. *学理论*, 33 期, 176-177.
- 郭泽芳(2009). *中学教师核心自我评价、成就动机与工作满意度的关系研究*. 河北师范大学硕士论文, 石家庄.
- 侯杰泰, 温忠麟, 成子娟(2004). *结构方程模型及其应用*. 北京: 教育科学出版社.
- 胡桂春, 李莎莎, 周郁秋, 纪橡梓(2010). 护士核心自我评价对其工作投入状态的影响. *护理学杂志*, 20 期, 56-58.
- 胡琳丽, 于新, 刘雪卿(2011). 大学生领悟社会支持、核心自我评价

- 与主观幸福感的关系. *青岛大学师范学院学报*, 3期, 40-43.
- 李昌林, 孙庆民(2007). 大学生核心自我评价与主观幸福感关系研究. *社会心理科学*, 22期, 49-51.
- 李虹(2005). *领导者核心自我评价特质对组织绩效的影响作用研究*. 上海: 第十届全国心理学学术大会.
- 李杰(2012). 核心自我评价对工作家庭冲突和负性情绪的调节作用. *社会心理科学*, 4期, 66-72+76.
- 黎建斌, 马利军, 陶惠斯, 池思晓(2012). 成败反馈对大学生核心自我评价的影响: 任务重要性、外向性的调节作用. *心理科学*, 2期, 364-368.
- 黎建斌, 聂衍刚(2010). 核心自我评价研究的反思与展望. *心理学进展*, 12期, 1848-1857.
- 李玉环(2010). *大学生核心自我评价的理论构想及其相关研究*. 漳州师范学院硕士论文, 漳州.
- 林振桦(2008). *核心自我评价、核心他人评价与员工态度的关系*. 台湾东吴大学硕士论文, 台北.
- 路红, 郑志豪(2011). 大学生网络成瘾与主观幸福感核心自我评价的关系. *中国学校卫生*, 8期, 951-952.
- 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*, 3期, 101-106.
- 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*. 福建师范大学硕士论文, 福州.
- 任志洪, 江光荣, 叶一舵(2011). 班级环境与青少年抑郁的关系: 核心自我评价的中介与调节作用. *心理科学*, 5期, 1106-1112.
- 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期, 157-163+172.
- 孙健敏, 王震, 胡倩(2011). 核心自我评价与个体创新行为: 集体主义导向的调节作用. *商业经济与管理*, 4期, 27-33.
- 孙配贞, 郑雪, 许庆平, 余祖伟(2011). 小学教师核心自我评价、应对方式与工作倦怠的关系. *心理发展与教育*, 21期, 188-194.
- 孙小晗(2010). *核心自我评价与工作倦怠的关系研究*. 河南大学硕士论文, 开封.
- 滕修攀, 马丽(2010). 中学生核心自我评价、生活满意度和人际信任的关系研究. *社会心理科学*, 7期, 34-38+44.
- 王骞(2011). *用核心自我评价矫正自考生学习倦怠的干预研究*. 漳州师范学院硕士论文, 漳州.
- 王婷, 高博, 刘君, 孙鉴, 甘怡群(2009). 科研技术人员核心自我评价与工作倦怠、工作投入的结构方程分析. *应用心理学*, 2期, 148-154.
- 王梓臻(2012). *中国情境下核心自我评价与工作满意度的关系研究*. 华东理工大学硕士论文, 上海.
- 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)*, 4期, 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*. 曲阜师范大学硕士论文, 曲阜.
- 谢义忠, 时勤, 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*, 5期, 504-507.
- 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期, 90-96.
- 杨晓峰, 李玮(2009). 内蒙古大学生核心自我评价与主观幸福感关系分析. *中国学校卫生*, 6期, 537-539.
- 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期, 83-89.
- 姚琼, 黄卫明, 马庆玲(2010). 大学生核心自我评价与专业承诺、学习满意度的关系研究. *安徽理工大学学报(社会科学版)*, 1期, 88-91.
- 曾红, 黎光明, 温海英, 黄文庚(2011). 大学生隐性逃课与人格特征及核心自我评价的关系. *中国学校卫生*, 7期, 793-794+799.
- 曾红, 李玮, 杨晓峰, 黎光明(2010). 内蒙古大学生核心自我评价与学习倦怠的关系. *中国学校卫生*, 9期, 1073-1075.
- 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*. 南京师范大学硕士论文, 南京.
- 张丽华(2009). *青岛市高中生核心自我评价与主观幸福感的关系研究*. 吉林大学硕士论文, 长春.
- 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*. 河南大学硕士论文, 开封.
- 张翔, 杜建政(2011). 核心自我评价对员工心理与行为影响的实证研究. *心理研究*, 1期, 44-48.
- 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*, 2期, 129-130.
- 张翔, 赵燕(2010). 核心自我评价与员工工作态度的关系研究. *石家庄学院学报*, 3期, 89-92.
- 赵燕(2011). 企业员工核心自我评价与工作绩效的关系研究. *重庆交通大学学报(社会科学版)*, 3期, 71-73.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- 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*, 8, 17-34.