

# 核心自我评估理论的指标特征与研究进展

周海波

(南京陆军指挥学院12队, 江苏 南京 210045)

摘 要: 核心自我评估是一个更高阶的代表人们对自身、环境和与环境之间的关系所作出的基本评价。核心自我评估由4个指标来表明: 即自尊、情绪稳定性、控制源和一般自我效能。对核心自我评估理论的指标特征与研究进展进行了综述。

关键词: 核心; 自我评估; 环境

中图分类号: C939

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2007)06-0169-02

## 1 核心自我评估理论的理论探源

核心自我评估理论 (core self-evaluations theory) 源于评价理论 (appraisal theory)。评价理论广泛地被认为是个体下意识地对物体、人和事件的评价以及与他们感知的需求、价值和承诺有关, 这种个体经历的这些下意识的评价形式就是精神活动。Judge et al<sup>[1]</sup>在前人研究的基础上, 认为评价发生在很多不同的层次。在最深的层次上, 对特定环境的评价受“核心评价”或我们所持有的对我们自己、别人和外部环境结论的影响。Judge et al (1997) 认为这些“核心评价”应该被认为是一些稳定并且一贯地由个体所表现出来的思考、感受和行动方式的特性。Judge, Locke, Durham & Kluger (1998) 发现这些关于自身的核心评价与关于世界和他人的核心评价相联系。可以用4个主要指标来衡量这些核心评价, 即自尊 (self-esteem)、一般自我效能 (generalized self-efficacy)、控制源 (locus of control) 和情绪稳定性 (emotional stability/neuroticism)。

## 2 核心自我评估理论及其指标特征

Judge, Bone, Erez & Thoresen (2002) 认为核心自我评估是一个更高阶的代表人们对自身、环境和与环境之间的关系所做出的基本评价。这个概念由4个主要指标来表明: 即自尊、情绪稳定性、控制源和一般自我效能。这些指标符合核心自我评估的3个标准, 这3个标准包括: 评价点 (一个特征能代表评价的程度, 与描述相对)、基础性 (基础性特征在表面特征之下) 和宽度/范围。

自尊、情绪稳定性、一般自我效能和控制源这4个指标的定义, 因为符合上述的3个标准, 所以在理论上是相



附图 核心自我评估的主要指标

关的。自尊的一个有代表性的定义是指一个人对其自身之所以是人所持的总体价值观; 情绪稳定性是指展现其较弱的情绪调节和体验, 如害怕、自我疑惑和情绪低落等负面感觉的趋势; 一般自我效能是一种最普通的自我效能, 它包括了个体对自身能力的判断, 而这些能力包括调动其动机、感知资源和行使其对生活的控制所需的行动路径的能力, 以及成功处理生活挑战的能力; 最后一个指标特征, 控制源是指对一个人行动的产出控制的感知度。Rotter (1966) 依据控制源不同将个体分为两类: 具有内部控制源的个体认为能够控制自己的生活, 而具有外部控制源的个体认为自己是由运气、机会、命运和其它强力等外部因素控制的。Judge et al (2002) 认为尽管这些指标特征在文献中看起来相当显著, 但很少有超过一种指标特征的实证调查。的确, 即使在同一研究中包括两种或两种以上的指标特征时, 通常也被认为是没有关系的变量。有时候这些指标特征在脱离任何理论框架的情况下, 被认为彼此之间有影响。如 Wambach & Panackal (1979) 宣称情绪稳定性对控制源有影响, 然而, Morelli, Krottinger & Moore (1979) 却把控制源作为情绪稳定性的一个原因。Judge et al<sup>[2]</sup>实施了一个包括12个样本、大约15 000名个体的荟萃分析 (meta-analysis) 来调查4个指标特征之间的关系。结果发现4个指标特征之间的估计的真实相关度是相当显著的, 当 Judge et al 完成因子分析之后, 发现指标特征都对一个潜在的因素有很强的负载量。Erez & Judge (2001) 确认了这

一结果,并且发现证据,认为核心自我评估是整合了4个低层次的指标特征之间关系的更高一阶的因素。

### 3 核心自我评估理论研究的进展

自从 Judge et al(1997)的理论成果探讨了核心评价概念的本质后,很多研究发展了对这一概念的认识。学者们提出的最初概念包括对自身、他人和这个世界的核心评价。Judge, Locke et al(1998)评价了对于自身、世界和他人的核心评价,并且还考虑了这些核心评价对于工作和生活满意度的影响。他们发现外部的核心评价(包括那些对世界和他人的评价)没有核心自我评估更能解释工作和生活的满意度变化,并且得出结论:个体对外部世界的看法,实际上是一个如何看待自己的函数。同时,他们发现了核心自我评估既直接又间接地与工作和生活满意度相关。积极的核心自我评估通个体对工作的感知,对工作满意度产生持续的影响,而与工作自身的特征相独立。Judge, Erez et al(1998)还调查了核心自我评估与工作绩效之间的理论关系。他们实施了大约15 000个个体的荟萃分析(meta-analysis),研究4个指标特征之间的关系。为了支持上述前期的工作,他们发现这些指标特征高度相关,并且组成了一个共同的因素。同时,他们展示了一个通过核心自我评估对动机的影响,将积极的核心自我评估与绩效结合起来的逻辑观点。另外,他们还讨论了对一些经过选择的核心自我评估研究的启示,包括法律、测量、申请者的反应和虚假的因素。Judge et al<sup>[3]</sup>重新认为对工作的满意度是基础的因变量(dependent variable)。他们详述了 Judge, Locke et al(1998)的研究,然而与之不同的是,他们在包含两项研究的研究程序中,同时考虑了感知工作特征和客观工作复杂度。第一项研究发现在核心自我评估与感知的工作特征之间、核心自我评估与工作复杂度之间、核心自我评估与工作满意度之间存在着直接的关系。并且,核心自我评估通过真实的工作复杂度对感知的工作特征有间接的影响。这表明有较高的核心自我评估的个体或许追求更复杂的工作;他们或许更可能对目标设定的活动和任务包含度高的工作做出更大的努力;当他们经历失败的时候,他们也不太可能放弃复杂的工作;并且他们有更好的处理机制,这些机制使他们付出更多的努力来获得或者保持相对复杂的工作。在 Judge et al(2000)做的第二项研究中,随着时间的推移,核心自我评估的概念以及其与工作复杂度以及工作满意度之间的稳定关系得到了进一步的验证。在孩童时期和青少年时期测定的核心自我评估与以后生活中工作复杂度和工作满意度是相关的,这表明了核心自我评估在本质上确实存在着倾向性。Erez & Judge(2001)在3个研究中检测了核心自我评估与目标设定、动机和绩效之间的关系。第一个研究是重新印证了4个指标特征都对一个相对高阶的因素有很强的负载量;验证性因子分析(confirmatory factor analysis)支持了这一假设。第二个研究论证了更积极的核心自我评估与更高层次的任务动机和

绩效相关。动机是核心自我评估与绩效之间关系的媒介(或称中间变量)。最后的那项研究则用保险代理的样本复验了以上的发现;并且,在这一研究中,发现核心自我评估对绩效(是由客观的销售量和额定性能来测量的)的影响是以目标设定和工作行为(作业层面—保险代理商如何来销售保险的)作为媒介的。这些研究也同样回答了关于整体概念效度的几个问题。在这项研究中,核心自我评估看起来又不仅仅是责任感(conscientiousness)的内敛效度(incremental validity),这表明核心自我评估或许是工作绩效的一个重要的倾向性预测变量。并且,当这4个指标特征被当作法理上的网络(one nomological network)比起各个单一的特征被孤立使用时,通过调查,证明整体的建构(概念)是一个对工作行为更加一致性的预测变量。所以, Judge & Erez(2000)支持了 Judge et al.(1998)研究中的观点:核心自我评估通过对动机产生影响来影响绩效。Srivastava, Locke & Judge(2002)重新回到了讨论为什么有比较积极核心自我评估的个体,在实验设置(lab setting)里会展现出更高层次的满意度的问题。他们发现核心自我评估影响个体所选择的任务复杂度的水平,依次影响到对任务特征和任务满意度的感知。Srivastava et al(2002)也同样提出核心自我评估或许与实际工作中的可能导致更高满意度的行为群集(即很多行为组成的集合)相关,如主动的表现、要求更多的责任、寻求学习的机会以及担当领导职务等。Durham, Locke & Judge(2002)开始对这一观点以及2001年 Erez & Judge的研究感兴趣,他们检测了核心评价与工作行为之间的关系。通过对核心自我评估会既直接又间接地通过对工作特征的感知来影响工作行为的假设,他们发现更积极的核心自我评估会影响到自我回报的工作行为,如寻求更大的工作挑战、面对挫折表现出的不屈不挠、运用独立的判断、通过询问经理来寻求晋升以及激励下属等。但是,当经理们评价(工作)行为时,核心自我评估并不直接与工作行为相关。由此可以认为这最后一项发现或许是由于经理们并不能在所有时间内都监控着雇员所造成的。所以,雇员或许比经理们更了解自己的行为。而且,所有的经理不可能运用同样的标准来评价所有雇员的行为,这也可能影响结果。Durham et al(2002)发现他们的研究的结果与以前 Erez & Judge<sup>[4]</sup>的研究结果相比较,可以得出一些有趣的结论,因为每一项研究都考虑了在核心自我评估与工作行为之间不同的中间变量。但可以得出的结论是,核心自我评估或许间接地通过一系列的路径或者直接地影响工作行为。并且,核心自我评估也直接或间接地影响(工作)绩效和满意度,这表明这一倾向性特征值得在不同的领域进行更多的探索。

### 4 有关核心自我评估理论的进一步思考

回首整个20世纪,组织管理在100年间发生了巨大的变化。从20世纪初的科学管理,到知识经济时代涌现出的众多管理理论和思想,每一个管理理论和思想的出现都

# 基于人力资源成本 and 价值的薪酬模式设计

张 丹

(武汉工程大学 经济管理学院, 武汉 430073)

摘 要: 对影响传统薪酬体系的因素及其局限性进行了阐述, 分析了建立以人力资源成本和价值为基础的薪酬模式必须具备的条件, 提出了基于人力资源成本和价值补偿的薪酬模式。

关键词: 薪酬模式; 人力资源成本; 价值补偿

中图分类号: F244

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2007)06-0171-03

## 0 前 言

随着以人为本的管理理念不断地深入企业, 人力资源会计信息也越来越受到企业的重视。薪酬作为企业用以影

响人的价值发挥与创造的重要手段, 不仅是人力资源管理的重要内容之一, 而且是企业人才战略管理的核心。因此, 在人力资源会计信息的基础上研究薪酬模式的设计, 对于企业的薪酬决策具有积极的指导意义。

将政府、军队以及企业等组织乃至整个社会的效率推上新的台阶。而近 30 年来人力资源管理思想的出现和推广, 更为 21 世纪新经济时代组织管理理论和实务的发展奠定了良好的基础<sup>[1]</sup>。长期以来, 管理界往往以所谓的“硬指标”来衡量组织的管理效率。而“以人为本”的管理思潮兴起和人力资源管理的出现, 使得对政府、军队以及企业等组织绩效的认识发生了根本的变化, 即由原来以单一的物质指标为绩效依据, 转变为以多重指标作为绩效依据。多重指标既包括了经济、物质方面的“硬指标”, 同时也包括了人力资源效率方面的“软指标”, 如组织成员满意度、组织承诺、工作动机等。知识经济的出现使这些“软指标”变得与“硬指标”同样重要。这是因为, 知识经济本质上可以理解为“人才经济”, 在这种经济模式下, 政府、军队以及企业等组织的生存、发展的根本是组织成员的知识、能力、素质等“人”的因素。因此, 政府、军队以及企业等组织人力资源管理的效率在很大程度上决定了组织的绩效。在此背景下, 核心自我评估问题越来越多地被重视。

## 参考文献:

- [1] Judge, T.A. Locke, E.A. & Durham, C.C. The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core evaluations Approach[J]. *Research in Organizational Behavior*, 1997,(19):151-188.
- [2] Judge, T.A. Locke, E.A. Durham, C.C. & Kluger, A.N. Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1998,(83): 17-34.
- [3] Sivasubramaniam, N. Murry, W.D., Avolio, B.J. & Jung, D.I. A longitudinal Model of the Effects of Team Leadership and Group Potency on Group Performance[J]. *Group and Organization Management*, 2002,(27): 66-97.
- [4] Erez, A. & Judge, T.A. Relationship of Core Self-Evaluations to Goal-Setting, Motivation and Performance [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001,(86):1270-1279.
- [5] 苏新宁. 组织的知识管理 [M]. 北京: 国防工业出版社, 2004.89.

(责任编辑: 赵贤瑶)

## Indicator Traits and Research Progress of Core Self-evaluations

Abstract: Core self-evaluations is a higher order concept representing the fundamental evaluations people make about themselves, their environments, and the relationship between themselves and their environment. The concept is manifested by four indicator traits: self-esteem, emotional stability/neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy.

Key Words: core self-evaluations; environments

收稿日期: 2007-05-08

基金项目: 湖北省高校人文社科重点研究基地—湖北企业竞争力研究中心资助项目(Qyjz12006y003)

作者简介: 张丹(1966-), 女, 湖北蕲春人, 硕士, 武汉工程大学经济管理学院副教授, 研究方向为财务管理。