

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ بشلیده، کیومرث؛ تقی پور، منوچهر؛ نیسی، عبدالکاظم (۱۳۹۰).
بررسی ویژگی های روانسنجی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی. پژوهش های روان شناسی بالینی و مشاوره، ۱،
(۱)، ۹۹-۱۱۸.



بررسی ویژگی های روانسنجی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی

سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی^۱، کیومرث بشلیده^۲، منوچهر تقی پور^۳، عبدالکاظم نیسی^۴
تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۱۱/۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۳/۸

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ویژگی های روانسنجی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی ساخته جاج، ارز، بونو و تئورسن (۲۰۰۳) انجام شد. بدین منظور ۲۱۹ نفر از کارکنان دانشگاه های شهید چمران و علوم پزشکی اهواز به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه های پژوهش را تکمیل کردند. بررسی همسانی درونی سوالات پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ و همبستگی هر سوال با نمره کل آزمون نشان داد این مقیاس از پایایی قابل قبولی برخوردار است. به منظور بررسی اعتبار (روایی) مقیاس خودارزشیابی های مرکزی از چند روش استفاده شد. اول) تحلیل عامل اکتشافی با روش مولفه های اصلی و چرخش واریماکس، مطابق با انتظار نشان داد که چهار صفت عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، جایگاه مهار و عصبيت از یک عامل تحت عنوان خودارزشیابی های مرکزی تشکیل می شوند. دوم) تحلیل عامل تاییدی نشان داد به استثنای یکی از ماده ها، سایر ماده های این مقیاس به طور معنی دار روی یک عامل بار گذاشتند. سوم) نتایج حاصل از بررسی اعتبار همگرا نشان داد مقیاس خودارزشیابی های مرکزی با مقیاس های عزت نفس، جایگاه مهار و خودکارآمدی تعمیم یافته رابطه مثبت و با مقیاس ویژگی شخصیتی عصبيت رابطه منفی داشت. چهارم) نتایج حاصل از اعتبار تجربی نشان داد مقیاس خودارزشیابی های مرکزی با ملاک مهم خشنودی شغلی رابطه دارد. پنجم) نتایج حاصل از اعتبار افزایشی با استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد مقیاس خودارزشیابی های مرکزی و رای اثر عامل خودارزشیابی های مرکزی و چهار صفت مرکزی، خشنودی شغلی را پیش بینی کرد. در مجموع یافته های تحقیق نشان

^۱ استادیار دانشگاه شهید چمران، esmaeil2140@yahoo.com

^۲ استادیار دانشگاه شهید چمران

^۳ عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران

^۴ دانشیار دانشگاه شهید چمران

دادند که مقیاس خود ارزشیابی‌های مرکزی همسان با پژوهش‌های انجام شده در غرب از یک عامل تشکیل شده است و از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار است. در نتیجه از آن می‌توان برای سنجش این سازه در کارکنان ایرانی استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی: مقیاس خود ارزشیابی‌های مرکزی، خشنودی شغلی، عزت نفس، خودکارآمدی، عصبیت، جایگاه مهار

مقدمه

اخیراً پژوهش‌های معتناهایی به بررسی یک ویژگی شخصیتی بزرگ تحت عنوان خود ارزشیابی‌های مرکزی^۱ پرداخته‌اند. این سازه را جاج، لاک و دورهام^۲ (۱۹۹۷) معرفی کردند. به نظر آنها خود ارزشیابی‌های مرکزی یک صفت گسترده، مکنون و مرتبه بالاتری است که در ادبیات شخصیت با چهار صفت شخصیتی مشخص می‌شود. این چهار صفت عبارتند از: الف) عزت نفس، ارزش کلی که فرد برای خود به عنوان یک انسان قابل است؛ ب) خودکارآمدی تعمیم یافته، ارزشیابی که فرد از نحوه عمل خود در موقعیت‌های مختلف به عمل می‌آورد؛ ج) عصبیت، گرایش به سبک شناختی/تیینی منفی گرایانه^۳ و تمرکز بر جنبه‌های منفی خود و د) جایگاه مهار^۴ یا اعتقاداتی که فرد راجع به علت رویدادهای زندگی خود دارد. جایگاه مهار درونی است اگر افراد رویدادها را ناشی از رفتار خود قلمداد کنند. نقطه مشترک این چهار صفت، خود ارزشیابی مرکزی نام دارد که یک ارزیابی بنیادی است که فرد از ارزشمندی، اثر بخشی، و قابلیت خود به عنوان یک فرد به عمل می‌آورد (جاج و همکاران، ۱۹۹۷).

این چهار صفت از صفات بسیار مهم و معروف در روانشناسی هستند. در مجموع در بیش از ۵۰ هزار انتشار علمی که تا سال ۲۰۰۱ صورت گرفته است به این چهار صفت ارجاع داده شده است (جاج، ارز، بونو و تئورسن^۵، ۲۰۰۳). علیرغم اهمیت این صفات و شباهت‌های بسیار زیادی که بین آن‌ها وجود دارد، پژوهشگران آن‌ها را با همدیگر مورد مطالعه قرار نداده‌اند (جاج و بونو، ۲۰۰۱a). حتی در موارد نادری که این صفات در پژوهش‌های حوزه شخصیت با هم بررسی شده‌اند، با آن‌ها به عنوان متغیرهای نامربوط به هم رفتار شده است (به عنوان مثال، آبوزری^۶، ۱۹۹۴؛ حجت^۷، ۱۹۸۳). با وجود این، در برخی از مطالعات جاج و همکارانش

¹ Core self-evaluation

² Judge, Locker, & Durham

³ negativistic cognitive/ explanatory style

⁴ locus of control

⁵ Erez, Bono, & Thoresen

⁶ Abouserie

⁷ Hojat

دریافتند که این چهار صفت روی یک عامل بار می گذارند (ارز و جاج، ۲۰۰۱؛ جاج، بونو و لاک، ۲۰۰۰؛ جاج، ارز و بونو، ۱۹۹۸؛ جاج، لاک، دورهام و کلاگر^۱، ۱۹۹۸)، لذا به نظر می رسد مناسب تر آن باشد که این صفات را به عنوان نشانگرهای یک مفهوم نهفته مرتبه بالاتر قلمداد کرد.

به رغم حمایت های نظری و پژوهشی که از مفهوم خود ارزشیابی های مرکزی به عمل آمده است، یکی از مسائلی که در پیشینه این موضوع به چشم می خورد، اندازه گیری این سازه است (جاج و همکاران، ۲۰۰۳). تا کنون پژوهشگران خود ارزشیابی های مرکزی را به طور غیر مستقیم و با رجوع به مقیاس صفاتی که تشکیل دهنده این سازه هستند، اندازه گیری می کردند، اما آن گونه که جاج و همکاران (۲۰۰۳) استدلال می کنند، برای اندازه گیری این سازه بهتر است از مقیاس های کوتاه تر و مقیاس هایی که به طور مستقیم این سازه را اندازه گیری می کنند، استفاده کرد. آن ها با مروری بر پیشینه مفهوم خود ارزشیابی های مرکزی، به ساخت ابزاری ۱۲ ماده ای تحت عنوان مقیاس خودارزشیابی های مرکزی^۲ CSES همت گماشتند.

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی ویژگی های روانسنجی مقیاس ۱۲ ماده ای خودارزشیابی های مرکزی در کارکنان دانشگاه های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز است. تقریباً همه پژوهش هایی که در خصوص خودارزشیابی های مرکزی به مثابه یک مفهوم مرتبه بالاتر به عمل آمده است، در ایالات متحده بوده است. البته جاج و همکاران (۱۹۹۸) شواهدی از بررسی این موضوع روی یک نمونه اسرائیلی گزارش داده اند. نتایج این تحقیق بسیار شبیه نتایج پژوهش های انجام شده در ایالات متحده بوده است. جاج و همکاران (۱۹۹۸) اظهار داشتند که علیرغم وجود برخی تفاوت ها بین فرهنگ اسرائیل و ایالات متحده، فرهنگ اسرائیل از جهات بسیاری شبیه فرهنگ غربی است.

در فرهنگ های غیر غربی پژوهش روی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی بسیار محدود بوده است. پیکولو، جاج، تاکاهاشی، واتانابه و لاک^۳ (۲۰۰۵) با بررسی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی روی ۲۷۱ نفر از کارکنان واحد فروش یک شرکت ژاپنی نتایجی شبیه به نتایج پژوهش های انجام شده در ایالات متحده به دست آوردند. به طور اخص آنها دریافتند که چهار صفت مرتبه پایین تر که خودارزشیابی های مرکزی را تشکیل می دهند شامل عزت نفس، خود کارآمدی تعمیم یافته، جایگاه مهار و عصبيت تشکیل یک عامل مرتبه

^۱ Kluger

^۲ Core Self Evaluations Scale

^۳ Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe, & Locke

بالا تر را دادند و این عامل مرتبه بالاتر (یعنی خودارزشیابی‌های مرکزی) با خشنودی شغلی، رضایت از زندگی، و شادمانی^۱ رابطه داشت. هولت و یونگ^۲ (۲۰۰۸) نیز با بررسی مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی روی دو نمونه ۱۸۱ و ۲۸۰ نفری از سربازان کراهی دریافتند که هفت ماده از دوازده ماده این مقیاس به طور معنی‌داری روی یک عامل بار گذاشتند و این عامل با چهار صفت مرکزی (عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، جایگاه مهار و عصبيت) و خشنودی شغلی رابطه داشت. علاوه بر این، ماده‌های این مقیاس از همسانی درونی بالایی برخوردار بودند.

بر اساس آن چه گفته شد به نظر می‌رسد سازه خودارزشیابی‌های مرکزی در فرهنگ‌های مختلف از ساختار یک عاملی برخوردار است و با متغیرهایی مانند خشنودی شغلی، رضایت از زندگی و عواطف رابطه دارد. در حمایت از این ادعا می‌توان اشاره کرد که مک کری و کاستا^۳ (۱۹۹۷)، به نقل از پیکولو و همکاران، (۲۰۰۵) اظهار می‌دارند گرایش‌های اساسی انسان مانند چهار صفت مرکزی، تحت تاثیر فرهنگ قرار نمی‌گیرد، شواهد تجربی نیز باور آنها را مورد حمایت قرار داده است. گرپاده، هرتاپ، و لاکریتز^۴ (۱۹۹۹) دریافتند که مقیاس عزت نفس روزنبرگ^۵ (۱۹۶۵) و مقیاس جایگاه مهار جیمز^۶ (۱۹۵۷) در نمونه‌های آمریکایی و هندی الگوی مشابهی از بارهای عاملی را نشان دادند.

در پژوهش حاضر فرضیه‌های زیر آزمون می‌شوند:

- ۱- پایایی: مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی از همسانی درونی کافی برخوردار است.
- ۲- ساختار عاملی: چهار صفت مرکزی (عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، جایگاه مهار و عصبيت) یک عامل مکنون را تشکیل می‌دهند.
- ۳- ساختار عاملی: ۱۲ ماده مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی روی یک عامل مکنون به طور معنی‌داری بار می‌گذارند.
- ۴- اعتبار همگرا: مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی با مقیاس‌های عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم

^۱ happiness

^۲ Holt & Jung

^۳ McCrae & Costa

^۴ Ghorpade, Hatrup, & Lackritz

^۵ Rosenberg

^۶ James

یافته و جایگاه مهار رابطه مثبت و با مقیاس عصبیت رابطه منفی دارد.

۵- اعتبار تجربی: مقیاس خود ارزشیابی های مرکزی با مقیاس ملاک خوشنودی شغلی رابطه مثبت دارد.

۶- اعتبار افزایشی: واریانس تبیین شده خوشنودی شغلی توسط مقیاس خود ارزشیابی های مرکزی ورای اثر نمره عامل مرکزی، بیشتر از واریانس تبیین شده خوشنودی شغلی توسط نمره عامل مرکزی ورای اثر مقیاس خود ارزشیابی های مرکزی است.

روش پژوهش

جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر را همه کارکنان دانشگاه های شهیدچمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز تشکیل دادند. از این جامعه ۲۱۹ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ۳۸ درصد اعضای نمونه تحقیق مرد و ۶۲ درصد زن؛ ۱۸ درصد مجرد و ۸۲ درصد متأهل؛ با حداقل سابقه کاری ۳ و حداکثر ۳۰ سال بودند. علاوه بر این، میانگین سنی کارکنان نمونه تحقیق ۳۴/۹۵ با انحراف معیار ۷/۵۷ بود.

ابزارهای اندازه گیری

مقیاس خودارزشیابی های مرکزی: این مقیاس را جاج و همکاران (۲۰۰۳) ساختند. به منظور ساخت این مقیاس، آن ها ابتدا بر اساس بازنگری هایی که بر ادبیات مربوط به اندازه گیری هر یک از صفات مرکزی (مانند چن، گالی و ادن^۱، ۲۰۰۱) به عمل آوردند، ۶۵ ماده ایجاد کردند. این ماده ها به نحوی تولید شدند که کلیه صفات خود ارزشیابی مرکزی را پوشش دهند و به نحوی نوشته شدند که ارزشیابی از خود ارزشمندی، کنترل بر محیط، برخورداری از قابلیت و شایستگی برای کسب موفقیت و سازگاری هیجانی را در برگیرند. برای انتخاب ماده های مناسب بر اساس چهار ملاک شامل محتوای مناسب هر ماده؛ همبستگی بین ماده ها؛ همبستگی هر ماده با خوشنودی شغلی، خوشنودی از زندگی و عملکرد شغلی؛ و کوتاه بودن آزمون عمل شد. این مقیاس مقدماتی روی نمونه اول اجرا شد و بدین طریق ۱۲ ماده باقی ماند که در مقیاس نهایی برای اندازه گیری

¹ Chen, Gully, & Eden

خود ارزشیابی‌های مرکزی استفاده شدند. تحلیل پایایی نشان داد این مقیاس از همسانی درونی بالایی برخوردار است. بررسی‌های مربوط به اعتبار نشان داد این مقیاس ساختار تک عاملی دارد و همه ماده‌ها روی این عامل به طور معنی‌داری بار گذاشتند. افزون بر این، این مقیاس با مقیاس‌های عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم یافته، عصیبت، جایگاه مهار، وظیفه‌شناسی، توافق جویی، بازبودن، خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و رضایت از زندگی رابطه داشت. این مقیاس توسط مولف اول به زبان فارسی برگردانده شد و روانی و سلاست برگردان آن توسط مولفان دیگر تایید شد. در قسمت نتایج به ویژگی‌های روانسنجی آن اشاره می‌شود.

مقیاس عصیبت. برای اندازه‌گیری عصیبت از مقیاس ۱۲ ماده‌ای عصیبت سیاهه شخصیتی نئو^۱ استفاده شد. این پرسشنامه توسط مک کری و کاستا (۱۹۸۵؛ به نقل از مک کری و کاستا، ۱۹۸۷) ساخته شده است. این مقیاس در پژوهش‌های مختلف ایرانی از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار بوده است (به هاشمی شیخ شبانی، شکرکن، نیسی، شهنی ییلاق و حقیقی، ۱۳۸۷ رجوع شود). مک کری و کاستا (۲۰۰۴؛ به نقل از حسینی لرگانی، ۱۳۸۶) پایایی این مقیاس را با روش بازآزمایی ۰/۸۳ به دست آوردند. هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۸۷) نیز پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ گزارش دادند. به عنوان ضریب روایی، مک کری و کاستا (۲۰۰۴) و کیامهر، ۱۳۸۱؛ به نقل از حسینی لرگانی، ۱۳۸۶) ضریب همبستگی این مقیاس را با مقیاس ۲۴۰ سؤالی نئو به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۵ گزارش دادند که در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار بودند و حاکی از روایی قابل قبول آن است.

مقیاس عزت نفس. برای اندازه‌گیری عزت نفس از مقیاس ۱۰ ماده‌ای روزنبرگ (۱۹۶۵) استفاده شد. این مقیاس رایج‌ترین مقیاس اندازه‌گیری عزت نفس است و تحقیقات معتابهی اعتبار و پایایی آن را مورد حمایت قرار داده‌اند (بلاسکوویچ و توماسکا، ۱۹۹۱؛ به نقل از جاج و همکاران، ۲۰۰۳). جاج و همکاران (۲۰۰۳) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ روی چهار نمونه ۰/۸۲، ۰/۸۰، ۰/۸۸ و ۰/۸۹ گزارش دادند. در تحقیق حاضر پایایی این مقیاس با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۶ به دست آمد. جهت بررسی روایی این مقیاس، نمرات آن با نمره‌های مقیاس‌های خودکارآمدی (لاک و همکاران، ۱۹۹۸) و خشنودی شغلی (بریفیلد و روث، ۱۹۵۱) همسته شدند. نتایج نشان داد که همبستگی بین مقیاس عزت

^۱ NEO Personality Inventory

^۲ Blascovich & Tomaka

نفس با دو مقیاس خودکارآمدی و خشنودی شغلی به ترتیب ۰/۶۴ و ۰/۲۷ است که هر دو در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنی دارند.

خودکارآمدی تعمیم یافته. برای اندازه گیری این متغیر از مقیاس جاج، لاک و همکاران (۱۹۹۸) استفاده شد. این مقیاس متشکل از ۸ ماده است و میزان کارآمدی فرد برای رویارویی با موقعیت های جدید و از پیش رو برداشتن مشکلات را اندازه گیری می کند. جاج و همکاران (۲۰۰۳) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ روی چهار نمونه ۰/۸۵، ۰/۸۰، ۰/۸۴ و ۰/۸۹ گزارش دادند. در تحقیق حاضر پایایی این مقیاس با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۵ به دست آمد. جهت بررسی روایی این مقیاس، نمرات آن با نمره های مقیاس های عزت نفس (روزنبرگ، ۱۹۶۵) و خشنودی شغلی (بریفیلد و روث، ۱۹۵۱) همبسته شدند. نتایج نشان داد که همبستگی بین مقیاس خودکارآمدی تعمیم یافته با دو مقیاس عزت نفس و خشنودی شغلی به ترتیب ۰/۶۴ و ۰/۲۹ است که هر دو در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنی دارند.

جایگاه مهار. برای اندازه گیری این متغیر از خرده مقیاس درونی بودن^۱ مقیاس لونسون^۲ (۱۹۸۱) تحت عنوان درونی، دیگران قدرتمند و شانس (IPC)^۳ استفاده شد. این مقیاس از پایایی متوسطی برخوردار است و روی نمونه های متعددی بررسی شده است. این مقیاس متشکل از ۸ ماده است و میزان جایگاه مهار درونی یا انتساب علل رویدادها به عوامل درونی توسط فرد را اندازه گیری می کند. جاج و همکاران (۲۰۰۳) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ روی چهار نمونه ۰/۵۷، ۰/۷۰، ۰/۶۹ و ۰/۶۰ گزارش دادند. در تحقیق حاضر پایایی این مقیاس با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۵۰ و ۰/۴۰ به دست آمد. در تحقیق حاضر جهت بررسی روایی این مقیاس، نمرات آن با نمره های مقیاس های عزت نفس (روزنبرگ، ۱۹۶۵) و خودکارآمدی تعمیم یافته (جاج، لاک و همکاران؛ ۱۹۹۸) همبسته شدند. نتایج نشان داد که همبستگی بین مقیاس جایگاه مهار با دو مقیاس عزت نفس و خودکارآمدی به ترتیب ۰/۳۸ و ۰/۵۷ است که هر دو در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنی دارند.

مقیاس خشنودی شغلی. در پژوهش حاضر برای سنجش خشنودی شغلی از مقیاس خشنودی شغلی استفاده شد. این مقیاس ۵ ماده ای را بریفیلد و روث (۱۹۵۱) ساخته اند و اعتبار و پایایی آن را در حد قابل قبولی

¹ - internality

² - Levenson

³ - Internal, Powerful Others, and Chance (IPC)

گزارش دادند. جاج و همکاران (۲۰۰۳) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ روی چهار نمونه ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ گزارش دادند. در تحقیق حاضر پایایی این مقیاس با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۳ به دست آمد. آبرونسون، اسمیت، برانیک، گیسون، و پل^۱ (۱۹۸۹) گزارش دادند که همبستگی این مقیاس با مقیاس شغل به طور کلی^۲ (JIG) ۰/۸ می باشد. هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۸۷) اعتبار سازه این مقیاس را از طریق همبسته کردن آن با مقیاس شغل به طور کلی، ۰/۷۰ گزارش دادند.

یافته ها

جدول شماره ۱ شاخص های آماری و ضرایب همبستگی ماده های مقیاس خودارزشیابی های مرکزی با نمره کل را نشان می دهد.

جدول ۱. شاخص های آماری و ضرایب همبستگی ماده های مقیاس خودارزشیابی های مرکزی با نمره کل (n=۲۱۹)

$\hat{\rho}_{ij}$	ماده	انحراف معیار \pm میانگین	T_{it}
۱	مطمئنم در زندگی به موفقیتی که سزاوار آن هستم دست پیدا می کنم.	۳/۸۵ \pm ۱/۱۱	۰/۳۵°
۲	گاهی اوقات احساس افسردگی می کنم.	۳/۶۱ \pm ۱/۰۷	-۰/۵۶°
۳	وقتی تلاش می کنم، معمولاً موفق می شوم.	۴/۴۱ \pm ۰/۶۹	۰/۳۸°
۴	گاهی اوقات وقتی شکست میخورم احساس بی ارزشی می کنم.	۲/۸۳ \pm ۱/۱۲	-۰/۶۱°
۵	وظایفم را به نحو رضایت بخشی انجام می دهم.	۴/۴۳ \pm ۰/۶۴	۰/۴۵°
۶	برخی اوقات احساس می کنم بر کارم کنترل ندارم.	۲/۷۶ \pm ۱/۱۴	-۰/۵۳°
۷	به طور کلی از خودم راضی ام.	۳/۶۶ \pm ۰/۹۸	۰/۴۹°
۸	به لیاقت و شایستگی خود شک دارم.	۲/۰۱ \pm ۰/۹۱	-۰/۵۴°
۹	خودم را عامل آنچه در زندگی ام اتفاق می افتد می دانم.	۳/۵۹ \pm ۱/۰۷	۰/۲۵°
۱۰	تصور میکنم موفقیت شغلی ام در کنترل نیست.	۲/۵۵ \pm ۱/۱۴	-۰/۵۴°
۱۱	می توانم بسیاری از مشکلاتم را خودم حل کنم.	۴/۱۱ \pm ۰/۷۹	۰/۴۰°
۱۲	گاهی اوقات همه چیز به نظرم غمگین می رسد و احساس ناامیدی می کنم.	۳/۱۷ \pm ۱/۶۸	-۰/۲۶°
	کل پرسشنامه	۴۳/۲۹ \pm ۵/۹۳	
	ضریب آلفای کرونباخ کل	۰/۷۱	

^۱ Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul

^۲ Job-in General

همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می شود، کارکنان بالاترین میانگین ها را در ماده های ۳ (۴/۴۱) و ۱۱ (۴/۱۱) و کمترین میانگین در ماده ۸ (۲/۰۱) کسب کرده اند. همچنین میانگین، انحراف معیار و همسانی درونی کل مقیاس به ترتیب ۴۳/۲۹، ۵/۹۳ و ۰/۷۰ می باشد، که ضریب آلفای کرونباخ مقیاس خود ارزشیابی های مرکزی در حد قابل قبول است. این نتیجه در راستای تایید فرضیه اول تحقیق می باشد. افزون بر این، همبستگی هر یک از ماده های مقیاس ذکر شده با نمره کل مقیاس نیز محاسبه شد، که همبستگی همه سوال ها با نمره کل مقیاس در سطح معناداری $p < 0/001$ معنادار بود. دامنه این ضرایب از ۰/۲۵ تا ۰/۶۱ در نوسان بوده است. به عبارت دیگر، همه ی پرسش های مقیاس خودارزشیابی های مرکزی از همسانی لازم برخوردارند.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱	خودارزشیابی های مرکزی	۴۳/۲۹	۸/۹۳	—				
۲	عزت نفس	۳۷/۴۴	۵/۴۴	۰/۵۶۵°	—			
۳	جایگاه مهار	۲۹/۸۵	۳/۲۵	۰/۴۴۷°	۰/۳۷۱°	—		
۴	خودکارآمدی تعمیم یافته	۳۱/۵۳	۴/۷۵	۰/۶۶۷°	۰/۶۳۷°	۰/۵۱۲°	—	
۵	عصیت	۳۳/۴۸	۹/۷۵	-۰/۵۴°	-۰/۴۵°	-۰/۲۶۸°	-۰/۵۶۴°	—
۶	خشنودی شغلی	۱۷/۷۱	۴/۳۸	۰/۳۲۵°	۰/۲۵۷°	۰/۲۰۵°	۰/۲۸۸°	-۰/۲۷۴°

آماره های توصیفی و ضرایب همبستگی میان متغیرها در جدول ۲ ارائه شده اند. نکته قابل توجه در مندرجات جدول، ضرایب همبستگی نسبتاً قوی بین چهار صفت مرتبه پایین (عزت نفس، جایگاه مهار، خودکارآمدی تعمیم یافته و عصیت) است. با توجه به ضرایب همبستگی بالا میان چهار صفت مرتبه پایین، به منظور بررسی بعدمندی این چهار صفت، ابتدا یک تحلیل عامل اکتشافی با روش مولفه های اصلی روی چهار مقیاس این چهار صفت انجام شد. از تحلیل عامل مقیاس های این چهار صفت، یک عامل تحت عنوان خودارزشیابی های مرکزی استخراج شد. مقدار ویژه این عامل بزرگتر از یک بود (۲/۴۲) و ۶۰/۶۱ درصد واریانس این مقیاس ها را تبیین کرد. نتایج این تحلیل نشان می دهد که چهار صفت مرکزی تشکیل یک سازه واحد را می دهند. این یافته ها فرضیه دوم تحقیق را تایید می کنند.

علاوه بر تحلیل عامل اکتشافی، به منظور بررسی ساختار زیربنایی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی که

نوعی از اعتبار سازه است از تحلیل عامل تاییدی نیز استفاده شد. تحلیل عامل تاییدی با استفاده از نرم افزار AMOS16 روی ماده‌های این مقیاس انجام شد. برای انجام این تحلیل از برآورد حداکثر درست‌نمایی^۱ استفاده شد و ۱۲ ماده مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی به عنوان یک عامل لحاظ شدند. آماره‌های برازش مربوط به این مدل در جدول ۳ نشان داده شده‌اند. مجذورخی شاخص برازندگی مطلق مدل است و میزان انطباق کوواریانس‌هایی که ساختار عاملی دلالت ضمنی بر آن‌ها دارد را با کوواریانس‌های مشاهده شده نشان می‌دهد. هر چه مقدار مجذورخی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذورخی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذورخی، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌شود. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذورخی را نسبت به درجه آزادی آن (مجذورخی نسبی)^۲ مورد بررسی قرار می‌دهند و معمولاً نسبت ۲ را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می‌کنند (آربوکل^۳، ۱۹۹۷؛ به نقل از کالکوئیت ۲۰۰۱). در جدول ۳ شاخص برازش افزایشی^۴ (IFI) و شاخص برازش تطبیقی^۵ (CFI) نیز درج شده‌اند. این‌ها دو شاخص برازندگی هستند که برازش یک مدل معین را با مدل پایه که قابل به وجود کوواریانس میان متغیرها نیست، مقایسه می‌کنند (بنتلر^۶، ۱۹۹۰).

جدول ۳. ساختار عاملی مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی

فاصله اطمینان RMSEA	RMSEA	CFI	IFI	مجدورخی نسبی	درجه آزادی	مقدار مجذورخی	شاخص برازش ساختار
(۰/۰۴۹-۰/۰۸۶)	۰/۰۶۷	۰/۸۲۶	۰/۸۳۳	۱/۹۹۳	۵۳	۱۰۵/۶۲۹	یک عاملی

^۱ maximum likelihood^۲ relative chi- square^۳ Arbuckle^۴ incremental fit index^۵ comparative fit index^۶ Bentler

هرچه مقدار این دو شاخص به ۱ نزدیکتر باشد، برازش بهتری را نشان می دهد و مقدار ۰/۹ به عنوان یک ملاک سرانگشتی نیکویی برازش تعیین شده است. شاخص دیگر، تقریب ریشه میانگین مربعات خطا^۱ (RMSEA) است. اگر چه RMSEA صفر نشان دهنده برازش کامل است، اما براون و کودک^۲ (۱۹۹۳)، به نقل از کالکوئیت، (۲۰۰۱) اظهار می دارند که به دست آوردن چنین مقداری غیر واقعی است. آن ها استدلال می کنند که مقادیر بزرگتر از ۰/۱ برازش ضعیف، مقادیر بین ۰/۰۸ و ۰/۱ برازش متوسط، مقادیر بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ برازش معقول^۳ و مقادیر کمتر از ۰/۰۵ برازش خوب را نشان می دهند.

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می دهند که مدل یک عاملی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی به خوبی با داده ها برازش دارد. همان طور که ملاحظه می شود مقادیر CFI، IFI و RMSEA در این مدل به ملاک های برازندگی که قبلا اشاره شد، نزدیکند. مقدار مجذورخی نسبی ۱/۹۶ است که از ملاک قراردادی ۲ نیز کوچکتر است. شکل ۱. ساختار عاملی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی را نشان می دهد. همان طور که از شکل ۱ دریافت می شود، ماده شماره ۹ «خودم را عامل آنچه در زندگی ام اتفاق می افتد می دانم»، از ماده ها حذف شده است؛ علت آن بار عاملی پایین و غیر معنی دار (۰/۰۵) این ماده بود. غیر از ماده شماره ۹، کلیه ماده های مربوط به مقیاس خودارزشیابی های مرکزی روی یک عاملی به طور معنی داری بار گذاشته اند. بزرگترین بار عاملی به ماده شماره ۶ یعنی «برخی اوقات احساس می کنم بر کارم کنترل ندارم» با بار عاملی ۰/۵۶ مربوط است و کوچکترین بار عاملی، به ماده شماره ۱ یعنی «مطمئنم در زندگی به موفقیتی که سزاوار آن هستم دست پیدا می کنم» با بار عاملی ۰/۲۱ مربوط است. لازم به ذکر است تحلیل های بعدی با احتساب ۱۱ ماده باقیمانده این مقیاس انجام شد. در مجموع این یافته ها فرضیه سوم تحقیق را تایید می کنند.

اعتبار همگرا

یکی از روش های بررسی اعتبار یک مقیاس جدید، اعتبار همگرا است. این امر را می توان از طریق بررسی الگوی همبستگی های بین مقیاس سازه مورد نظر با مقیاس سازه های دیگری که در گزاره های نظریه آمده است بررسی کرد (کمپل، تاپنل، هین، کاتز، لاولی و لهما^۴، ۱۹۹۶). از این رو، در تحقیق حاضر مقیاس

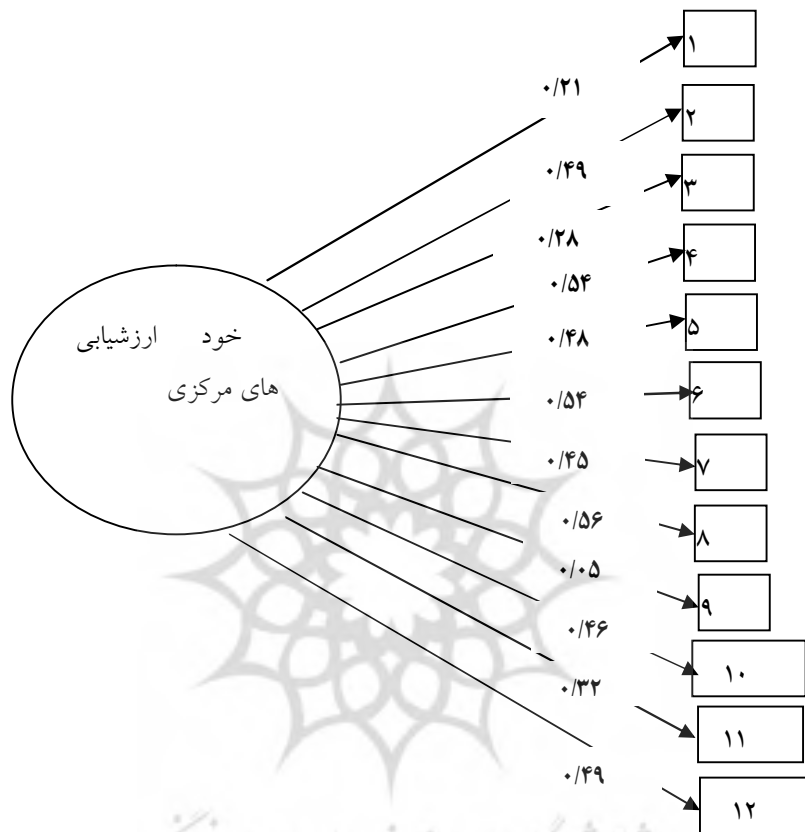
^۱ Root-Mean-Square-Error of Approximation

^۲ Browne & Cudeck

^۳ reasonable fit

^۴ Campbell, Trapnell, Heine, Katz, Levalle, & Lehman

خودارزشیابی های مرکزی را با مقیاس های دیگر همبسته کردیم تا از طریق بررسی انطباق آنها با پیش بینی های نظری در خصوص اعتبار سازه آن استنباط به عمل آوریم.



شکل ۱. ساختار عاملی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی

جدول شماره ۴ ضریب همبستگی بین مقیاس خود ارزشیابی های مرکزی و چهار صفت مرکزی (عزت نفس، جایگاه مهار، خودکارآمدی تعمیم یافته و عصیت) را نشان می دهد.

جدول ۴. ضرایب همبستگی بین مقیاس های چهار صفت مرکزی با مقیاس خودارزشیابی های مرکزی

n	P	R	شاخص آماری متغیر
۲۱۹	۰/۰۰۰۱	۰/۵۷ ^{°°}	عزت نفس
۲۱۹	۰/۰۰۰۱	۰/۴۵ ^{°°}	جایگاه مهار
۲۱۹	۰/۰۰۰۱	۰/۶۷ ^{°°}	خودکارآمدی تعمیم یافته
۲۱۹	۰/۰۰۰۱	-۰/۵۴ ^{°°}	عصیت

از آنجایی که ادعا می شود خودارزشیابی های مرکزی سازه مرتبه بالاتری است که هر چهار صفت عزت نفس، جایگاه مهار، خودکارآمدی تعمیم یافته و عصیت را در خود دارد، لذا انتظار داشتیم که خود ارزشیابی های مرکزی با این چهار صفت همبستگی بالایی داشته باشد. همان طور که از مندرجات جدول ۴ دریافت می شود، خودارزشیابی های مرکزی همبستگی نسبتاً بالایی با خودکارآمدی تعمیم یافته ($r = 0/67$) و عزت نفس ($r = 0/57$)، عصیت ($r = -0/54$) دارند. جایگاه مهار نسبت به سه صفت دیگر همبستگی پایین تری با مقیاس خودارزشیابی های مرکزی ($r = 0/45$) دارد. با این وجود، مقیاس خودارزشیابی های مرکزی همگرایی معنی داری با چهار صفت مرکزی نشان داد. بنابراین، فرضیه چهارم تحقیق تایید می شود.

اعتبار تجربی و افزایشی

اعتبار تجربی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی را با استفاده از یک متغیر ملاک (خشنودی شغلی) که بر اساس نظریه ها و تحقیقات قبلی با سازه خودارزشیابی های مرکزی رابطه دارند (ارز و جاج ۲۰۰۱، جاج و بونو ۲۰۱۱b، جاج و همکاران ۲۰۰۰، جاج، لاک و همکاران ۲۰۰۸) آزمون کردیم. ضریب همبستگی بین مقیاس خودارزشیابی های مرکزی و متغیر ملاک خشنودی شغلی ۰/۳۳ با سطح معنی داری $p < 0/0001$ به دست آمد. این نتایج حاکی از آن است که مقیاس خودارزشیابی های مرکزی از اعتبار تجربی برخوردار است و فرضیه پنجم تحقیق را تایید می کنند. با وجود این، برای اعتبار یک مقیاس جدید تنها داشتن همبستگی معنی دار با متغیرهای ملاک کافی نیست بلکه باید از اعتبار افزایشی^۱ نیز برخوردار باشد. یعنی باید ورا اثر مقیاس های موجود، از اعتبار بیشتری برخوردار باشد. به منظور آزمون اعتبار افزایشی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی، تحلیل سودمندی^۲ انجام شد (دارلینگتون^۳، ۱۹۹۰). از این رو، ما به پیروی از جاج و همکاران (۲۰۰۳) دو تحلیل

¹ - incremental validity
² - usefulness analysis
³ -Darlington

انجام دادیم. اول) اثر مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی را ورای اثر پیش‌بینی عامل خودارزشیابی‌های مرکزی آزمون کردیم. بر اساس تحقیقات قبلی (ارز و جاج، ۲۰۰۱؛ جاج و همکاران، ۱۹۹۸)، عامل خودارزشیابی‌های مرکزی از طریق ذخیره نمرات عاملی تحلیل عامل مولفه‌های اصلی روی تمام ماده‌های چهار مقیاس عزت نفس، جایگاه مهار، خودکارآمدی تعمیم یافته و عصبيت برآورد شد. هدف از تحلیل سودمندی این بود که بررسی کنیم آیا اندازه‌گیری خودارزشیابی‌های مرکزی به طور مستقیم از طریق مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی بهتر است یا به طور غیر مستقیم از طریق مقیاس‌های مربوط به چهار صفت مرکزی. در اولین تحلیل با استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی، عامل خودارزشیابی‌های مرکزی ابتدا وارد معادله شد تا متغیر ملاک خوشنودی شغلی را پیش‌بینی کند، سپس، مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی به معادله اضافه شد تا میزان افزایش در همبستگی چندگانه مشخص شود. سپس این نتایج با نتایج حاصل از تحلیلی که در آن ابتدا مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی و در مرحله بعد عامل خودارزشیابی‌های مرکزی وارد معادله شدند، مقایسه شد. نتایج حاصل از این تحلیل‌ها در جدول ۵ درج شده‌اند.



جدول ۵. نتایج حاصل از تحلیل های سودمندی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی در مقایسه با عامل خودارزشیابی های مرکزی و

چهار صفت مرکزی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	ΔR^2
خشنودی شغلی	۱- عامل خودارزشیابی های مرکزی (۱)	۰/۱ ^{oo}
	۲- مقیاس خودارزشیابی های مرکزی (۱)	۰/۰۲۱ ^o
	۱- مقیاس خودارزشیابی های مرکزی (۱)	۰/۱۰۶ ^{oo}
	۲- عامل خودارزشیابی های مرکزی (۱)	۰/۰۱۵
خشنودی شغلی	۱- چهار صفت مرکزی (۴)	۰/۱۱ ^{oo}
	۲- مقیاس خودارزشیابی های مرکزی (۱)	۰/۰۱۶ ^o
	۱- مقیاس خودارزشیابی های مرکزی (۱)	۰/۱۱ ^{oo}
	۲- چهار صفت مرکزی (۴)	۰/۰۲۱

نکته: تعداد متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون داخل پراتنز درج شده است. اعدادی که مقابل مراحل دوم هر تحلیل رگرسیون درج شده است میزان تغییر در R^2 را نشان می دهد. $P < ۰/۰۵$ ؛ $P < ۰/۰۱$

نتایج تحلیل سودمندی مندرج در جدول ۵ نشان می دهند که در خصوص تبیین واریانس خشنودی شغلی، مقیاس خودارزشیابی های مرکزی و رای اثر عامل خودارزشیابی های مرکزی، مقدار واریانس تبیین شده را به میزان ۰/۰۲۱ که در سطح $p < ۰/۰۱$ معنی دار است، افزایش داده است، اما عامل خودارزشیابی های مرکزی و رای اثر مقیاس خودارزشیابی های مرکزی نتوانسته است واریانس خشنودی شغلی را بطور معنی داری افزایش دهد. بنابراین، می توان اظهار داشت مقیاس خودارزشیابی های مرکزی از اعتبار افزایشی برخوردار است.

دوم) به پیروی از جاج و همکاران (۲۰۰۳) بررسی کردیم که با استفاده از مقیاس خودارزشیابی های مرکزی به جای چهار صفت اصلی، چقدر از اطلاعات از دست می رود. در این تحلیل، با استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی، چهار صفت مرکزی ابتدا به عنوان یک بلوک برای پیش بینی متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون گردید، سپس مقیاس خودارزشیابی های مرکزی به معادله افزوده شد و مقدار افزایش در همبستگی چندگانه بررسی شد. سپس این نتایج با وضعیت معکوس که مقیاس خودارزشیابی های مرکزی ابتدا و چهار صفت مرکزی بعدا وارد معادله شدند، مقایسه گردید. نتایج تحلیل ها در قسمت پایین جدول ۵ درج شده اند. نتایج حاصل از این تحلیل نیز نشان می دهد که مقیاس خودارزشیابی های مرکزی و رای اثر چهار صفت اصلی، میزان

واریانس تبیین شده خشنودی شغلی را به میزان ۰/۰۱۶ در سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۵$ افزایش می‌دهد، اما چهار صفت اصلی ورای اثر مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی، واریانس خشنودی شغلی را افزایش نداده‌اند. بنابراین، اعتبار مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی بر اساس شواهد بیشتری تایید می‌شود. این یافته‌ها فرضیه ششم تحقیق را تایید می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام تحقیق حاضر، بررسی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی بود. در پژوهش‌های قبلی، جهت اندازه‌گیری سازه خودارزشیابی‌های مرکزی معمولاً از مقیاس‌های غیرمستقیم شامل مقیاس‌های عزت‌نفس، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، عصیبت و جایگاه مهار استفاده می‌شد (جاج و بونو، ۲۰۱۱a). اخیراً جاج و همکاران (۲۰۰۳) استدلال کرده‌اند که استفاده از مقیاس‌های مستقیم برای اندازه‌گیری خودارزشیابی‌های مرکزی بهتر از مقیاس‌های غیرمستقیم است. بر این اساس آنها به ساخت یک مقیاس مستقیم تحت عنوان مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی جهت اندازه‌گیری این سازه همت گماشتند. در پژوهش حاضر به بررسی اعتبار و پایایی این مقیاس پرداخته شد. نتایج نشان داد که مقیاس ۱۲ ماده‌ای خودارزشیابی‌های مرکزی از همسانی درونی قابل‌قبولی برخوردار است.

علاوه بر پایایی، اعتبار این مقیاس نیز به چند روش تایید شد. نخست، این مقیاس با مقیاس‌های چهار صفت مرکزی شامل عزت‌نفس، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، عصیبت و جایگاه مهار همبستگی داشت که حاکی از اعتبار همگرایی این مقیاس است. دوم، مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی به طور معنی‌داری با یکی از متغیرهای ملاک روانشناسی صنعتی و سازمانی یعنی خشنودی شغلی، طور معنی‌داری همبستگی داشت. سوم، مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی اعتبار افزایشی مناسبی داشت. به طور اخص، پس از کنترل عامل خودارزشیابی‌های مرکزی و چهار صفت مرکزی، مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی به طور معنی‌داری خشنودی شغلی را پیش‌بینی کرد.

سوالی که ممکن است مطرح شود این است که چرا مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی بهتر از چهار مقیاس عزت‌نفس، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، عصیبت و جایگاه مهار؛ خشنودی شغلی را پیش‌بینی کرد؟ اگر مقیاس‌های چهار صفت مرکزی و مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی یک سازه، یعنی خودارزشیابی‌های مرکزی را

اندازه گیری می کنند، چرا مقیاس خودارزشیابی های مرکزی بهتر این کار را انجام می دهد؟ یک تبیین این است که مقیاس خودارزشیابی های مرکزی چیزی بیش از خودارزشیابی های مرکزی را اندازه گیری می کند. تبیین محتمل تر دیگر آن است که مقیاس خودارزشیابی های مرکزی به طور مستقیم خودارزشیابی های مرکزی را اندازه گیری می کند ولی مقیاس های چهار صفت مرکزی به طور غیر مستقیم آن را اندازه گیری می کنند. ماده های مقیاس خودارزشیابی های مرکزی قسمت مشترک چهار صفت مرکزی را اندازه گیری می کنند، نه قسمت های انحصاری مربوط به هر یک از این چهار صفت را.

نکته قابل توجه دیگر در نتایج حاصل از تحقیق حاضر حذف ماده شماره ۹ «خودم را عامل آنچه در زندگی ام اتفاق می افتد می دانم» به دلیل پایین بودن بار عاملی آن بود. همان طور که مشهود است این ماده مربوط به اندازه گیری جایگاه مهار است. به طور کلی پژوهش ها نشان داده اند که مقیاس های مربوط به اندازه گیری اسناد و جایگاه مهار از پایایی و اعتبار بالایی برخوردار نیستند و این مساله همواره یکی از مباحث مهم در پیشینه مربوط به خودارزشیابی های مرکزی بوده است. به عنوان مثال، جاج و بونو (۲۰۰۱b) بار عاملی ۰/۶۲ را برای جایگاه مهار روی سازه مکنون خودارزشیابی های مرکزی گزارش دادند که در مقایسه با متوسط بار عاملی سه صفت مرکزی دیگر (۰/۹) بسیار پایین تر بود. لفقورت^۱ (۱۹۸۱)؛ به نقل از جاج و همکاران، (۲۰۰۳) نیز اظهار می دارد که مقیاس های جایگاه مهار به طور کلی از پایایی لازم برخوردار نیستند. در حمایت از این نتایج می توان اشاره کرد که در تحقیق حاضر نیز جایگاه مهار نسبت به سه صفت مرکزی دیگر همبستگی کمتری با خودارزشیابی های مرکزی داشت.

به طور خلاصه نتایج حاصل از تحقیق حاضر نشان داد که مقیاس خودارزشیابی های مرکزی از اعتبار و پایایی لازم برخوردار است و می توان از آن برای سنجش این سازه در کارکنان ایرانی استفاده کرد. این مقیاس می تواند کاربردهای فراوانی در پژوهش های روانشناختی، به ویژه تحقیقات روانشناسی صنعتی و سازمانی داشته باشد. از آنجا که در تحقیق حاضر مشاهده شد مقیاس خودارزشیابی های مرکزی از توان بیشتری نسبت به هریک از مقیاس های چهار صفت مرکزی دارد، پیشنهاد می شود در تحقیقات بعدی به جای استفاده از مقیاس های چهار صفت اصلی از این مقیاس استفاده کنند.

یکی از کاستی هایی که در خصوص مطالعه خودارزشیابی های مرکزی به چشم می خورد، عدم بررسی

¹ Lefcourt

عوامل تعیین کننده این سازه است. پیشنهاد می‌شود تحقیقات بعدی این مساله را بررسی نمایند. به ویژه بررسی اینکه چقدر این سازه پایه و اساس ژنتیکی دارد یا محیطی از اهمیت بسیار برخوردار است. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های اعتبار یابی بیشتری روی مقیاس خودارزشیابی های مرکزی صورت گیرد. لازم است این مقیاس در محیط های مختلف و روی جوامع مختلف اعتبار یابی شود تا بتوان از آن به نحو مطمئن تری استفاده نمود.

منابع

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ شکرکن، حسین؛ نیسی، عبدالکاسم؛ شهنی ییلاق، منیجه؛ و حقیقی، جمال (۱۳۸۷). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران. دوره سوم، سال پانزدهم، شماره ۱، صص ۸۰-۵۳.

حسینی لرگانی، فاطمه (۱۳۸۶). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با نگرش های سه گانه شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

Abouserie R. (1994). Sources and levels of stress in relation to locus of control and self-esteem in university students. *Educational Psychology, 14*, 323-330.

Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin, 107*, 238-246

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

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new generalized self-efficacy scale. *Organizational Research Methods, 4*, 62-83.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*, 386-400.

Darlington, R. B. (1990). *Regression and linear models*. New York: McGraw-Hill.

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

Ghorpade, J., Hattrup, K., & Lackritz, J. R. (1999). The use of personality measures in cross-cultural research: a test of three personality scales across two countries. *Journal of Applied Psychology*, 84, 670-679.

Hojat M. (1983). Comparison of transitory and chronic loners on selected personality variables. *British Journal of Psychology*, 74, 199-202

Holt, D. T., & Jung, H. H. (2008). Development of a Korean version of a core self-evaluations scale. *Psychological Report*, 103(2), 415-25.

Horner, K. L. (1996). Locus of control, Neuroticism, and stressors: Combined influences on reported physical illness. *Personality and Individual Differences*, 21, 195-204.

Ironson G. H., Smith P. C., Brannick M. T., Gibson W. M., & Paul K. B. (1989). Construction of a Job in General Scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.

James, W. H. (1957). Internal vs. external control of reinforcement as a basic variable of learning. **Unpublished doctoral dissertation**, Ohio State University.

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., 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. & Bono J. E. (2001a). A rose by any other name: Are self-esteem, generalized self efficacy, Neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? In Roberts BW, Hogan R (Eds.), *Personality psychology in the workplace* (pp. 93-118). Washington, DC: American Psychological Association.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001b). 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., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relationship between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167-187.

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*, 83, 17-34.

Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. In Lefcourt HM (Ed.), *Research with the locus of control construct* (pp. 15-63). New York: Academic Press.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1987). Validation of the five-factor model across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.

Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965–984.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

