

Efficiency of the Core Self Evaluations Model in Predicting of Subjective Well-Being

کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی

Maryam Sharyati, Mirtaghi Garoosi Farshi, PhD,
Jalil Babapour Kheiroddin, PhD

مریم شریعتی^۱، میرتقی گروسی فرشی^۲،
جلیل باباپور خیرالدین^۳

تاریخ پذیرش نهایی: ۸۹/۱۰/۱۹

تاریخ بازنگری: ۸۹/۱۰/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۷/۱۱

Abstract

The main goal of this study was the investigation of efficiency of core self evaluations model in predicting subjective well-being of employees. Also, the role of occupational and demographic variables was considered sub-goals. To achieve these goals, 229 employees of Kavir Tire Co., located in South Khorasan province, Iran responded to the core self evaluations scale (Judge et al, 2003), life satisfaction scale (Diener et al. (1985) and positive and negative affect scale (Watson & Associates, 1988). In order to analyze the data, stepwise multiple regression analysis was used. The results indicated that the core self evaluations model was positive predictor of life satisfaction and positive affect and negative predictor of negative effect. The role of demographic and occupational variables showed that the core self evaluations model and years of service were the significant predictors for life satisfaction and positive and negative affect. Taken together, the results confirmed the efficacy of the core self evaluations model in predicting subjective well-being.

Keywords

Core self evaluations, subjective well-being, life satisfaction, positive and negative affect

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی کارکنان بود. همچنین به نقش متغیرهای شغلی و دموگرافیک به عنوان اهداف فرعی توجه شد. تعداد ۲۲۹ نفر از کارکنان شرکت کویرتایر استان خراسان جنوبی به مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی (جوچ و همکاران، ۲۰۰۳)، مقیاس رضایت از زندگی داینر و همکاران (۱۹۸۵) و مقیاس عاطفه مثبت و منفی (واتسن و همکاران، ۱۹۸۸) پاسخ دادند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از رگرسیون چند متغیره (گام به گام) استفاده شد. نتایج نشان داد که مدل خودارزشیابی‌های مرکزی، رضایت از زندگی و عواطف مثبت را به صورت مثبت و عواطف منفی را به صورت منفی پیش‌بینی می‌کند. همچنین بررسی نقش متغیرهای دموگرافیک و شغلی نشان داد که مدل خودارزشیابی‌های مرکزی و سابقه‌ی خدمت پیش‌بینی کننده‌های معنی‌داری برای رضایت از زندگی و عواطف مثبت و منفی هستند. در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش، کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی را تأیید نمود.

کلیدواژه‌ها

خودارزشیابی‌های مرکزی - بهزیستی ذهنی - رضایت از زندگی - عواطف مثبت و منفی

۱- (نویسنده مسئول) کارشناس ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه تبریز، msharyati@yahoo.com

۲- استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز.

۳- دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز.



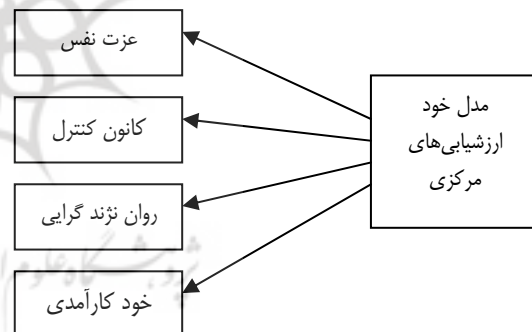
مقدمه

مدل خودارزشیابی‌های مرکزی، یک مدل کلی و یکپارچه از صفات شخصیتی است که در سال ۱۹۹۷ توسط جوج، لوکی و دورهام^۱ معرفی گردید.

خودارزشیابی‌های مرکزی شامل ارزشیابی‌های اساسی هستند که افراد درباره خودشان، جهان و دیگران دارند (دورمن، فای، زاپف و فریسی^۲، ۲۰۰۶). خودارزشیابی‌های مرکزی عقاید شخص درباره توانمندی‌ها (کنترل زندگی) و کفایت‌هایش (عملکرد، فرایند مقابله، موفقیت) را دربر می‌گیرند (بنو^۳ و جوج، ۲۰۰۳).

جوج و همکاران (۱۹۹۷) به منظور طراحی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی، از چهارصفت خاص شامل: عزت نفس،^۴ کانون کنترل،^۵ روان‌نژندگرای^۶ و خودکارآمدی کلی^۷ استفاده نمودند.

ارتباط بین سازه خودارزشیابی‌های مرکزی و چهار صفت زیر بنایی آن در مدل زیر ارائه شده است: (به نقل از دورمن و همکاران، ۲۰۰۶).



شکل ۱- مدل خودارزشیابی‌های مرکزی

مرور تحقیقات انجام شده پیرامون کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی، دو خط سیر تحقیقاتی مجزا را مشخص می‌سازد. در خط سیر تحقیقاتی نخست، پژوهش‌هایی یافت می‌شود که حکایت از کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در پیش‌بینی متغیرهای

صنعتی و سازمانی دارد. در این راستا می‌توان به کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در پیش‌بینی رضایت شغلی (جوج، اریز^۸ و بنو^۹ ۱۹۹۸؛ جوج، اریز، بنو و ثورسن^{۱۰}، ۲۰۰۲؛ بنو و جوج، ۲۰۰۳؛ پیکولو، جوج، تاکاهاشی، واتانابی و لوکی^{۱۱}، ۲۰۰۵؛ جوج، بنو، اریز و لوکی، ۲۰۰۵؛ دورمن و همکاران، ۲۰۰۶)، عملکرد شغلی^{۱۱} (بنو و جوج، ۲۰۰۳)، انگیزش شغلی^{۱۲} (جوج و هارست، ۲۰۰۷)، فرسودگی شغلی^{۱۳} (بست، استاپلی تون و داونی^{۱۴}، ۲۰۰۵)، انتخاب پرسنل^{۱۵} (نیکولاو^{۱۶} و جوج، ۲۰۰۷) و موفقیت شغلی^{۱۷} (جوج و هارست، ۲۰۰۸؛ جوج، ۲۰۰۹) اشاره نمود.

در خط سیر تحقیقاتی دوم، که با تحقیقات جدیدتر همراه می‌باشد، پژوهش‌هایی یافت می‌شود که بحث گسترش و کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در سایر حوزه‌های روان‌شناسی به ویژه روان‌شناسی سلامت و روان‌شناسی مثبت‌نگر را نوید داده است. در این راستا می‌توان به کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در پیش‌بینی رضایت از زندگی^{۱۸} (جوج و همکاران، ۲۰۰۵؛ پیکولو و همکاران، ۲۰۰۵؛ بوپار و موسلی، ۲۰۰۷)، عواطف مثبت و منفی^{۱۹} (جوج، ثورسن، پوکیک و ولبورنی^{۲۰}، ۱۹۹۹)، فرایند های مقابله^{۲۱} (کامیار - مولر، جوج و اسکات، ۲۰۰۹)، شادکامی^{۲۲} (پیکولو و همکاران، ۲۰۰۵) و بهزیستی ذهنی^{۲۳} (تاسوسیس، نیکولاو، سرداریس و جوج^{۲۴}، ۲۰۰۷) استناد نمود. در میان متغیرهای مذکور، بهزیستی ذهنی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و در سال‌های اخیر، علاقه ویژه‌ای در بین روان‌شناسان

8. Erez

9. Thoresen

10. Piccolo, Takahashi & Watanabe

11. Job performance

12. Job Motivation

13. Burnout

14. Best, Stapleton, Downey

15. Personnel Selection

16. Nikolaou

17. Job Success

18. life Satisfaction

19. Positive and Negative Affect

20. Pucik & Welbourne

21. Coping process

22. Kammeyer - Muller & Scott

23. Happiness

24. Subjective Well - being

25. Tsaousis & Serdaris

1. Judge, Locke & Durham

2. Dorman, Fay, Zapf & Frese

3. Bono

4. Self - Esteem

5. Locus of Control

6. Neuroticism

7. Generalized Self Efficacy



روش

در پژوهش حاضر از روش تحقیق همبستگی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت کویر تاپر استان خراسان جنوبی در سال ۸۹-۱۳۸۸ بودند، که براساس اعلام واحد کارگزینی و امور اداری شرکت مزبور، در مجموع؛ ۴۰۰ نفر را شامل می‌شد. از این جامعه، نمونه‌ای به حجم ۲۵۰ نفر انتخاب شد. ملاک انتخاب حجم نمونه، حداقل حجم نمونه برای تحقیقات همبستگی است که ۱۰۰ نفر می‌باشد (دلاور، ۱۳۸۰). پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و حذف پرسشنامه‌های ناقص، در مجموع ۲۲۹ پرسشنامه انتخاب و حجم نمونه‌ی نهایی ۲۲۹ نفر بود. به منظور نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی (سهمی)، استفاده شد. منطق استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی (سهمی)، بدین شرح بود که از آنجا که جامعه آماری پژوهش حاضر از طبقات مختلف شامل؛ ۱- جنسیت، ۲- سابقه‌ی خدمت، ۳- میزان تحصیلات، ۴- درآمد و ۵- وضعیت شغل (همان متغیرهای دموگرافیک و شغلی)، تشکیل شده بود، لذا بهترین روش نمونه‌گیری، روش طبقه‌ای نسبتی بود (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۸). به منظور استفاده از این روش، ابتدا تعداد و نسبت هر یک از اعضای نمونه به تفکیک طبقات مذکور، در کل جامعه، برآورد گردید، سپس همان نسبت و تعداد در انتخاب تعداد اعضا در نمونه‌ی نهایی لحاظ گردید. البته لازم به یادآوری است که در انتخاب گروه نمونه دو ملاک مدنظر قرار گرفت. اول اینکه به منظور یکسان‌سازی گروه نمونه، اعضای نمونه از کارمندان اداری که مشتمل بر ۲۳ نفر بودند، انتخاب نشد و گروه نمونه صرفاً از کارکنان انتخاب گردید. دوم اینکه در انتخاب گروه نمونه، برخورداری کارکنان از سلامت روانی به عنوان شرط شرکت در پژوهش مدنظر قرار گرفت. در مجموع، تعداد و درصد اعضای نمونه‌ی نهایی با توجه به متغیرهای دموگرافیک و شغلی به صورت زیر بود:

حداقل سن کارکنان، ۲۳ سال و حداکثر سن آنها، ۴۷ سال بود. میانگین سنی کل گروه نمونه ۳۰/۰۳ و انحراف معیار ۵/۶۰، میانگین سنی زنان ۲۹/۶۸ و انحراف معیار ۵/۲۴، و میانگین سنی مردان ۳۰/۶۰ و انحراف معیار ۶/۳۰ بود. حداقل سابقه‌ی خدمت

نسبت به بررسی آن ایجاد شده است (داینر، سوه، لوکاس و اسمیت^۱، ۱۹۹۹).

داینر و همکاران (۱۹۹۹) بهزیستی ذهنی را یک سازه چند بعدی تعریف می‌کنند که همزمان با حضور تجارب عاطفی مثبت و رضایت از زندگی باید فقدان حالت‌های عاطفی منفی را نشان دهد. در همین راستا، کیزی، شموتکین و ریف^۲ (۲۰۰۲) معتقدند که بهزیستی ذهنی به کمک نمره‌های به دست آمده از مقیاس‌های عاطفه مثبت، عاطفه منفی و رضایت از زندگی سنجیده می‌شود (کیزی و همکاران، ۲۰۰۲).

افرادی که بهزیستی ذهنی بالایی دارند، بیشتر علاقمندند در اجتماع نقشی به عهده بگیرند، وقت فراغت پرشورتری برای خود ایجاد می‌کنند و در فعالیت‌های عمومی بیشتر شرکت می‌کنند، دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و عمدتاً دارای هیجانات مثبت‌اند و از ارزیابی مثبت رویدادهای در حال وقوع استقبال می‌کنند، در مقابل افرادی که از بهزیستی ذهنی پایینی برخوردارند، شرایط و رویدادها را نامطلوب ارزیابی کرده و به همین دلیل هیجانات نامطلوب مثل اضطراب، افسردگی و پرخاشگری را بیشتر تجربه می‌کنند (داینر، ۲۰۰۰؛ چیارا^۳، ۲۰۰۲).

یافته‌های مذکور به خوبی اهمیت بهزیستی ذهنی و تأثیرات آن در جنبه‌های متعدد زندگی افراد را آشکار می‌سازد. علی‌رغم گستره وسیعی از تحقیقاتی که به بررسی ابعاد گوناگون بهزیستی ذهنی پرداخته‌اند، بررسی رابطه بین بهزیستی ذهنی و خودارزشیابی‌های مرکزی، به تازگی مورد توجه محققان واقع شده است (تاسوسیس و همکاران، ۲۰۰۷). براین اساس، با توجه به اهمیت بهزیستی ذهنی از یکسو و روزآمد بودن مدل خودارزشیابی‌های مرکزی از سوی دیگر و همچنین به دلیل اینکه بر اساس جستجوهای انجام شده، در ایران نیز تاکنون پژوهشی که واجد چنین خصوصیاتی باشد، در دسترس نبوده است، لذا بررسی کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی کارکنان، کانون هدف این مطالعه قرار گرفت. همچنین به نقش متغیرهای شغلی و دموگرافیک نیز به عنوان اهداف فرعی توجه شد.

¹. Diener, Suh, Lucas & Smith

². Keyes, Shmotkin & Ryff

³. Chiara



پایایی مقیاس از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و اجرای مقیاس بر روی ۴ گروه نمونه متفاوت، ۰/۸۰ برآورد گردید.

نیکولائو و جوج (۲۰۰۷) در پژوهشی که به منظور بررسی کاربرد مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی در یونان انجام شد، پایایی مقیاس را از طریق محاسبه آلفای کرونباخ، ۰/۸۰ محاسبه نمودند.

جوج و هارست (۲۰۰۷) در پژوهش خود پایایی مقیاس را با استفاده از ضریب پایایی متخصصان مطلوب به دست آوردند، همچنین ضریب آلفای کرونباخ مقیاس از طریق اجرا بر روی ۴ گروه مجزا بین ۰/۸۰ تا ۰/۸۴ به دست آمد.

در ایران، روایی و پایایی مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی در پژوهش شریعتی، گروسی و باباپور (۲۰۱۰) با اجرا بر روی ۲۰۰ کارمند و با روش‌های روایی صوری، تحلیل عوامل و ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۴) مطلوب به دست آمد.

۲- مقیاس‌های بهزیستی ذهنی: در پژوهش

حاضر، از مقیاس رضایت از زندگی به منظور سنجش "بعد شناختی" و مقیاس عاطفه مثبت و منفی برای اندازه‌گیری "بعد عاطفی" بهزیستی ذهنی استفاده شد. لازم به یادآوری است که مفهوم سازی مذکور از بهزیستی ذهنی (یعنی؛ ابعاد شناختی و عاطفی بهزیستی ذهنی) علاوه بر پژوهش‌های خارجی، از حمایت پژوهش‌های داخلی نیز برخوردار می‌باشد (برای مثال مراجعه شود به: پازنده، شرقی صومعه، کرمی نوری و علوی مجد، ۱۳۸۳؛ غضنفری، ۱۳۸۵؛ شکری، کدیور و دانشورپور، ۱۳۸۶؛ رفیعی نیا و اصغری، ۱۳۸۶؛ قائدی و یعقوبی، ۱۳۸۷؛ علی نیا، دوستی، دهشیری و حیدری، ۱۳۸۷).

۱-۲- مقیاس رضایت از زندگی: این مقیاس برای اندازه‌گیری رضایت از زندگی، توسط داینر، ایمونز، لارسن و گریفین (۱۹۸۵) طراحی شده است. این مقیاس دارای پنج سؤال است که به طور کلی رضایت فرد از زندگی را بررسی می‌کند.

داینر و همکاران (۱۹۸۵) روایی و پایایی مقیاس رضایت از زندگی را با استفاده از نمونه‌ای شامل ۱۷۶ دانشجوی دوره کارشناسی بررسی کردند، در این راستا پایایی مقیاس با استفاده از روش‌های بازآزمایی ۰/۸۲ و

اعضای گروه نمونه ۷ ماه، و حداکثر ۱۴ سال بود. میانگین سابقه‌ی خدمت گروه نمونه ۷/۸۲ و انحراف معیار ۳/۹۷ بود. حداقل میزان تحصیلات گروه نمونه ۵ سال و حداکثر آن ۱۷ سال بود. همچنین میانگین تحصیلات گروه نمونه ۱۱/۲۹ و انحراف معیار ۳/۹۵ بود. علاوه بر این، ۶۱/۶ درصد کارکنان شرکت را مردان و ۳۸/۴ درصد را زنان تشکیل می‌دادند. به لحاظ وضعیت استخدام، کارکنان شرکت در سه وضعیت استخدامی شامل؛ قراردادی (۴۵/۴ درصد)، پیمانی (۳۵/۸ درصد) و رسمی (۱۸/۸ درصد) مشغول به کار بودند. به لحاظ وضعیت حقوق و درآمد نیز؛ حقوق و درآمد کارکنان از کمتر از ۱۵۰ هزار تومان تا بیشتر از ۶۵۰ هزار تومان متغیر بود. در مجموع بررسی خصوصیات گروه نمونه حکایت از آن داشت که اعضای گروه نمونه طبقات مختلف جامعه آماری را دربرمی‌گیرند و بدین لحاظ می‌توان پیش‌بینی نمود که گروه نمونه، معرف و نماینده^۱ مناسبی از کل جامعه آماری باشد.

ابزار

در پژوهش حاضر از سه مقیاس؛ یک مقیاس برای سنجش خودارزشیابی‌های مرکزی و دو مقیاس برای سنجش بهزیستی ذهنی استفاده شد.

۱- مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی: این

مقیاس در سال ۲۰۰۳ به منظور عملیاتی کردن مدل خودارزشیابی‌های مرکزی طراحی شده و مشتمل بر ۱۲ سؤال می‌باشد. نمره‌گذاری مقیاس در طیف لیکرت ۵ درجه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم صورت می‌گیرد و نمره‌ی بیشتر حکایت از خودارزشیابی‌های مرکزی بالاتر دارد. در این مقیاس، سؤالات ۲، ۴، ۶، ۸، ۱۰ و ۱۲، به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند (جوج، اریز، بنو و ثورسن، ۲۰۰۳).

روایی و پایایی مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی در پژوهش‌های متعدد بررسی شده است. برای مثال جوج و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهش خود، روایی مقیاس را با استفاده از روش‌های تحلیل عوامل اکتشافی و تأییدی بررسی کردند، نتایج حکایت از وجود یک عامل عمومی بزرگتر از ۱ داشت. در این پژوهش همچنین

¹. Representative



احدی، نریمانی، ابوالقاسمی و آسیایی (۱۳۸۸)، ۰/۸۱؛ برآورد شده است.

۲-۲- مقیاس عاطفه مثبت و منفی: مقیاس عاطفه مثبت و منفی به منظور سنجش "بعد عاطفی" بهزیستی ذهنی استفاده شد. این مقیاس توسط واتسن، کلارک و تلگن، (۱۹۸۸) طراحی شده است. این مقیاس شامل ۲۰ آیتم است که برای هر بعد عاطفی مثبت و منفی ۱۰ لغت، در نظر گرفته شده است (بخشی پور و دژکام، ۱۳۸۴).

ویژگی‌های روان سنجی مقیاس در پژوهش واتسن و همکاران (۱۹۸۸) از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای عاطفه مثبت از ۰/۸۶ تا ۰/۹۰ و برای عاطفه منفی از ۰/۸۴ تا ۰/۸۷ رتبه بندی شده است (واتسون و همکاران، ۱۹۸۸).

در ایران، تحلیل عاملی تأییدی مقیاس عاطفه مثبت و منفی، توسط بخشی پور و دژکام (۱۳۸۴) مطلوب احراز شده است. علاوه بر این، ضریب آلفای کرونباخ هر دو مقیاس (عاطفه مثبت و منفی) ۰/۸۵ به دست آمد. همچنین مقیاس توانست به خوبی بیماران مبتلا به افسردگی و اضطراب را از یکدیگر جدا نماید.

در پژوهش ابوالقاسمی (۱۳۸۲) ضرایب همبستگی درونی مؤلفه‌ها و کل مقیاس عاطفه مثبت و منفی، از ۰/۷۴ تا ۰/۹۴ محاسبه شد. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ کلی مقیاس ۰/۸۵ به دست آمد.

علاوه بر این، ضرایب آلفای کرونباخ مقیاس عاطفه مثبت و منفی؛ در پژوهش کاویانی، سلیمانی، سجادی و نظری (۱۳۸۲)، از ۰/۸۴ تا ۰/۹۷، در پژوهش غضنفری (۱۳۸۵)، برای عاطفه مثبت ۰/۸۹ و عاطفه منفی ۰/۸۷، در پژوهش گل پرور و جوادی (۱۳۸۵)، برای عاطفه مثبت ۰/۸۹ و عاطفه منفی ۰/۹۰، و در پژوهش رفیعی نیا و اصغری (۱۳۸۶) برای عاطفه مثبت، ۰/۸۲ و عاطفه منفی، ۰/۸۰ محاسبه شد.

روش اجرا

روش اجرای آزمون‌ها به صورت گروهی بود و باتوجه به تعداد کم گویه‌های آزمون‌ها، اجرای آزمون‌ها در یک جلسه انجام شد. مدت زمان لازم برای پاسخگویی به آزمون‌ها، حداکثر ۱۰ دقیقه برآورد گردید. اجرای آزمون‌ها در سالن اجتماعات شرکت و توسط محقق و یکی از کارکنان انجام گرفت. در ضمن

آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ به دست آمد. بلیس، والرند، پلتیر و برابیر (۱۹۸۹) برای این آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و ضریب بازآزمایی ۰/۶۴ را با فاصله دو ماه گزارش نمودند. پاتوت، داینر، کالوین و ساندویک^۲ (۱۹۹۱) اعتبار قابل قبولی با بهره‌گیری از مقیاس‌های خودگزارشی و ملاک‌های خارجی نظیر درجه بندی همسالان و مقیاس‌های حافظه، برای مقیاس رضایت از زندگی به دست آورده‌اند. در پژوهشی دیگر که توسط اسچیمک^۳ و همکاران (۲۰۰۲) انجام گردید، پایایی مقیاس رضایت از زندگی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای ملیت‌های آمریکایی، آلمانی، ژاپنی، مکزیکی و چینی، به ترتیب، ۰/۹۰، ۰/۸۲، ۰/۷۹، ۰/۷۶ و ۰/۶۱ محاسبه شد.

در ایران، بیانی، محمدکوچکی و گودرزی (۱۳۸۶) در پژوهشی که بر روی ۱۰۹ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد انجام دادند، ضرایب پایایی مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و با روش بازآزمایی ۰/۶۹ به دست آوردند. روایی مقیاس نیز از طریق اجرای همزمان با پرسشنامه افسردگی بک و پرسشنامه شادکامی آکسفورد به ترتیب ۰/۵۹- و ۰/۷۹ برآورد گردید. در پژوهش مظفری (۱۳۸۲) نیز ضریب آلفای کرونباخ مقیاس ۰/۸۵ و ضریب پایایی بازآزمایی مقیاس بعد از ۶ هفته ۰/۸۴ برآورد گردید. علاوه بر این روایی مقیاس از طریق اجرای همزمان مقیاس با پرسشنامه عواطف مثبت و منفی (واتسون، کلارک و تلگن، ۱۹۸۸)، مورد تأیید قرار گرفت. همچنین تحلیل عاملی مقیاس رضایت از زندگی، در پژوهش (جوکار، ۱۳۸۵؛ نصیری و جوکار، ۱۳۸۷) مطلوب برآورد گردید و گویای وجود یک عامل کلی در مقیاس بود.

علاوه بر این، ضرایب پایایی مقیاس رضایت از زندگی با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش معتمدی شلمزاری، اژه‌ای، آزادفلاح و کیامنش (۱۳۸۱)، ۰/۸۴؛ ابوالقاسمی (۱۳۸۲)، ۰/۷۹؛ گل پرور و جوادی (۱۳۸۵)، ۰/۸۲؛ غضنفری (۱۳۸۵)، ۰/۸۶، رفیعی و اصغری (۱۳۸۶)، ۰/۸۸؛ سامانی، جوکار و صحراگرد (۱۳۸۶)، ۰/۸۰؛ علی‌نیا و همکاران (۱۳۸۷)، ۰/۸۷ و

1. Blais, Vallerand, Pelltier & Briere

2. Colvin & Sandvik

3. Schimmack



جدول ۱- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
رضایت از زندگی	۱			
عواطف مثبت	۰/۷۱	۱		
عواطف منفی	-۰/۵۷	-۰/۴۶	۱	
خودارزشیابی‌های مرکزی	۰/۸۳	۰/۷۷	-۰/۶۶	۱

*کلیه ضرایب در سطح $p < 0/01$ معنی دار می باشند.

اجرا به آزمودنی‌ها یادآوری شد که نیازی به درج نام و نام خانوادگی نمی‌باشد.

یافته‌ها

هدف پژوهش حاضر بررسی کارایی و همچنین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در ارتباط با بهزیستی ذهنی بود. بدین منظور ابتدا ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش تشکیل شد. نتایج این تحلیل در جدول ۱ ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی بین خودارزشیابی‌های مرکزی و متغیرهای پژوهش از ۰/۶۶ تا ۰/۸۳ متغیر می‌باشند و بیشترین ضریب همبستگی بین خودارزشیابی‌های مرکزی و رضایت از زندگی (۰/۸۳) است. علاوه بر این، ضریب همبستگی بین خودارزشیابی‌های مرکزی و عواطف منفی، به صورت منفی (-۰/۶۶) و معنی‌دار می‌باشد (جدول ۱). به منظور بررسی دقیق تر روابط مذکور و همچنین بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی و متغیرهای شغلی و دموگرافیک، درباره‌ی بهزیستی ذهنی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردید. نتایج این تحلیل در جدول ۲ ارائه شده است. جدول ۲ نشان می‌دهد که در خصوص پیش‌بینی

عاطفه مثبت (مولفه عاطفی بهزیستی ذهنی)، در اولین گام متغیر خودارزشیابی‌های مرکزی وارد معادله رگرسیون شده است. در این راستا نسبت F برابر ۳۳۴/۱۲ برآورد شده است که در سطح $(P < ۰/۰۰۰۱)$ معنی‌دار می‌باشد. علاوه بر این، براساس ضریب تعیین (R^2) مشخص می‌شود که متغیر خودارزشیابی‌های مرکزی، ۵۹ درصد از واریانس عاطفه مثبت را پیش‌بینی می‌کند. در گام دوم، متغیر سابقه خدمت وارد تحلیل شده است و دقت پیش‌بینی را به صورت معنی‌داری افزایش داده است $(P < ۰/۰۰۱)$. در این مرحله ترکیب متغیرهای خودارزشیابی‌های مرکزی و سابقه خدمت توانسته‌اند ۶۱ درصد از واریانس متغیر وابسته (عاطفه مثبت) را تبیین نمایند. علاوه بر این، جهت ضرایب بتا نشان می‌دهد که خودارزشیابی‌های مرکزی و سابقه خدمت عاطفه مثبت را به صورت مثبت پیش‌بینی می‌کنند.

همچنین براساس نتایج جدول ۲ مشخص می‌شود که در خصوص پیش‌بینی عاطفه منفی (مولفه عاطفی بهزیستی ذهنی)، در اولین گام متغیر خودارزشیابی‌های مرکزی وارد معادله رگرسیون شده است. در این راستا نسبت F برابر ۱۴۳/۲۲ برآورد شده است که در سطح $(P < ۰/۰۰۰۱)$ معنی‌دار می‌باشد. علاوه بر این، براساس ضریب تعیین (R^2) مشخص می‌شود که متغیر خودارزشیابی‌های مرکزی، ۳۸ درصد از واریانس عاطفه منفی را پیش‌بینی می‌کند. در گام دوم، متغیر سابقه خدمت وارد تحلیل شده است و دقت پیش‌بینی را به صورت معنی‌داری افزایش داده است $(P < ۰/۰۰۳)$. در این مرحله ترکیب متغیرهای خودارزشیابی‌های مرکزی و سابقه خدمت توانسته‌اند ۳۹ درصد از واریانس متغیر

جدول ۲- نتایج رگرسیون گام به گام خودارزشیابی‌های مرکزی و متغیرهای شغلی و دموگرافیک برای پیش‌بینی مولفه‌های بهزیستی ذهنی

متغیرها	R^2	B	Beta	t	P<	مراحل
$P < ۰/۰۰۰۱, F = ۳۳۴/۱۲, R2 = ۰/۶۱$						
عاطفه مثبت						
گام اول	۰/۵۹	۰/۷۱	۰/۷۷	۱۸/۲۷	۰/۰۰۰۱	خودارزشیابی‌های مرکزی
گام دوم	۰/۰۲	۰/۴۹	۰/۱۳	۳/۳۰	۰/۰۰۱	سابقه خدمت
$P < ۰/۰۰۰۱, F = ۱۴۳/۲۲, R2 = ۰/۳۸$						
عاطفه منفی						
گام اول	۰/۳۸	-۰/۴۱	-۰/۶۲	-۱۱/۹۶	۰/۰۰۰۱	خودارزشیابی‌های مرکزی
گام دوم	۰/۰۱	-۰/۲۸	-۰/۱۱	-۲/۱۴	۰/۰۰۳	سابقه خدمت
$P < ۰/۰۰۰۱, F = ۵۳۳/۴۲, R2 = ۷۱/۶$						
رضایت از زندگی						
گام اول	۰/۷۰	۰/۴۴	۰/۸۳	۲۳/۰۹	۰/۰۰۰۱	خودارزشیابی‌های مرکزی
گام دوم	۱/۶	۰/۲۵	۰/۱۲	۳/۳۸	۰/۰۰۱	سابقه خدمت



واریانس عاطفه مثبت و ۳۸ درصد از واریانس عاطفه منفی را پیش بینی می‌نماید. از بین متغیرهای دموگرافیک و شغلی نیز صرفاً متغیر سابقه خدمت وارد تحلیل شد و دقت پیش بینی را به صورت معنی داری افزایش داد و سایر متغیرهای شغلی و دموگرافیک نقش معنی داری در پیش بینی شاخص‌های بهزیستی ذهنی (شناختی و عاطفی) نداشتند. علاوه بر این، جهت ضرایب بتا نشان داد که خودارزشیابی‌های مرکزی و سابقه خدمت، رضایت از زندگی و عاطفه مثبت را به صورت مثبت و عاطفه منفی را به صورت منفی پیش بینی می‌کنند. به عبارت دیگر، کارکنان با خودارزشیابی‌های مثبت (بالا) و سابقه خدمت بیشتر، رضایت از زندگی و عاطفه مثبت بیشتر و عاطفه منفی کمتری داشته‌اند.

این یافته‌ها گویای آنست که آن دسته از کارکنانی که خودارزشیابی‌های مرکزی مثبت (بالایی) دارند از زندگی خود راضی‌ترند (رضایتمندی از زندگی) و عواطف مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند یعنی آنکه شادترند، علاقه‌مندترند، احساس نیرومندی بیشتری می‌کنند و شور و شوق بیشتری دارند (صفات مرتبط با عاطفه مثبت). همچنین با توجه به وجود رابطه‌ی منفی بین خودارزشیابی‌های مرکزی و عاطفه‌ی منفی مشخص شد کارکنانی که خودارزشیابی‌های مرکزی مثبت (بالایی) دارند؛ کمتر دچار زودرنجی می‌شوند، کمتر بی‌قراری می‌کنند، احساس شرمساری و گناه کمتری را تجربه می‌کنند و کمتر عصبی و هراسان هستند (صفات مرتبط با عاطفه منفی).

نتایج فوق به خوبی اهمیت این یافته‌ی پژوهش را نشان می‌دهد چراکه در یک محیط صنعتی، کارکنانی که عواطف مثبت و رضایت از زندگی بیشتر و عواطف منفی کمتری را تجربه نمایند، می‌توانند بسیار مؤثرتر و مفیدتر از کارکنانی باشند که این ویژگی‌ها را ندارند. یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص نقش پیش بینی‌کنندگی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی درباره بهزیستی ذهنی، با نتایج پژوهش‌های (شریعتی، گروسی و باباپور، ۱۳۸۸؛ جوج و همکاران، ۱۹۹۹؛ ۲۰۰۲؛ پیکولو و همکاران، ۲۰۰۵؛ بویار و موسلی، ۲۰۰۷؛ تاسوسیس و همکاران، ۲۰۰۷) در خصوص ارتباط بین مدل خودارزشیابی‌های مرکزی با بهزیستی ذهنی و مؤلفه‌های آن همسو است.

وابسته را تبیین نمایند. علاوه بر این، جهت ضرایب بتا نشان می‌دهد که خودارزشیابی‌های مرکزی و سابقه خدمت عاطفه منفی را به صورت منفی پیش بینی می‌کنند.

همچنین براساس نتایج جدول ۲ مشخص می‌شود که در خصوص پیش بینی رضایت از زندگی (مؤلفه شناختی بهزیستی ذهنی)، در اولین گام متغیر خودارزشیابی‌های مرکزی وارد معادله رگرسیون شده است. در این راستا نسبت F برابر $۵۳۳/۴۲$ برآورد شده است که در سطح $(P < ۰/۰۰۰۱)$ معنی‌دار می‌باشد. علاوه بر این، براساس ضریب تعیین (R^2) مشخص می‌شود که متغیر خودارزشیابی‌های مرکزی، ۷۰ درصد از واریانس رضایت از زندگی را پیش بینی می‌کند. در گام دوم، متغیر سابقه خدمت وارد تحلیل شده است و دقت پیش بینی را به صورت معنی داری افزایش داده است $(P < ۰/۰۰۰۱)$. در این مرحله ترکیب متغیرهای خودارزشیابی‌های مرکزی و سابقه خدمت توانسته‌اند ۷۱/۶ درصد از واریانس متغیر مستقل را تبیین نمایند. علاوه بر این، جهت ضرایب بتا نشان می‌دهد که خودارزشیابی‌های مرکزی و سابقه خدمت رضایت از زندگی را به صورت مثبت پیش بینی می‌کنند.

بحث

هدف از پژوهش حاضر بررسی کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در پیش بینی بهزیستی ذهنی کارکنان بود. علاوه بر این با توجه به اینکه مرور ادبیات تحقیق حکایت از رابطه‌ی متغیرهای شغلی و دموگرافیک با بهزیستی ذهنی داشت، به نقش متغیرهای مزبور نیز به عنوان هدف فرعی توجه شد. پژوهش حاضر به منظور پاسخگویی به این نیاز پژوهشی؛ که آیا مدل خودارزشیابی‌های مرکزی از کارایی لازم در یک فرهنگ غیر غربی نیز برخوردار است؟ (جوج، ۲۰۰۹) طراحی شده بود. در این راستا یافته‌ها نشان داد که مدل خودارزشیابی‌های مرکزی می‌تواند بهزیستی ذهنی و ابعاد شناختی (رضایت از زندگی) و عاطفی آن (عواطف مثبت و منفی) را پیش‌بینی نموده و قدرت این پیش‌بینی نیز قابل ملاحظه و بالا می‌باشد. در این راستا مشخص شد که مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در گام اول و به تنهایی ۷۰ درصد از واریانس رضایت از زندگی، ۵۹ درصد از



کنندگی سابقه‌ی خدمت در خصوص بهزیستی ذهنی کارکنان بود. در تبیین این یافته می‌توان احتمالات زیر را مدنظر قرار داد.

در وهله‌ی اول می‌توان به ارتباط بین سابقه‌ی خدمت و میزان درآمد اشاره نمود، به نظر می‌رسد که افزایش سابقه‌ی خدمت کارکنان با افزایش میزان حقوق و درآمد آنها رابطه‌ی مستقیم داشته باشد. از سوی دیگر رابطه‌ی بین درآمد و شاخص‌های بهزیستی ذهنی موضوعی است که مورد تأیید پژوهش‌های متعدد می‌باشد. برای مثال؛ در پژوهش آستین، کورن و ریگز^۱ (۱۹۹۳) مشخص شد که درآمد و وضعیت اقتصادی مناسب، نقش اول را در احساس رضایتمندی دانشجویان ایفا می‌کند.

لیوبومیرسکی^۲ و همکاران (۲۰۰۵) نیز در پژوهش خود دریافتند که بین درآمد و بهزیستی ذهنی رابطه وجود دارد. در رابطه بین پول و بهزیستی چنین فرض شده است که پول از طریق تأمین مایحتاج اولیه زندگی و رفع نیازهای اساسی فرد از قبیل غذا، مسکن و بهداشت و همچنین افزایش منزلت اجتماعی شخص موجب افزایش شادی فرد می‌گردد (لیوبومیرسکی و همکاران، ۲۰۰۵).

در وهله‌ی دوم، رابطه‌ی بین سابقه‌ی خدمت و امنیت شغلی قابل تأمل است؛ به نظر می‌رسد که کارکنان با سابقه‌ی خدمت بالا (۱۰ تا ۱۴ سال)، بیش از کارکنان با سابقه‌ی خدمت پایین (۱ تا ۴ سال)، وضعیت استخدامی رسمی و پیمانی را دارا باشند و این امنیت و ثبات شغلی، به افزایش رضایت آنها کمک نموده است.

صرف نظر از موارد فوق، برخی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، تعمیم نتایج آن را با احتیاط مواجه می‌سازد. پژوهش حاضر بر روی کارکنان یک شرکت صنعتی لاستیک سازی در استان خراسان جنوبی انجام گردید، لذا تعمیم نتایج پژوهش به سایر استان‌ها و مناطق کشور و همچنین شرکت‌هایی با ماهیت غیرصنعتی، بایستی با احتیاط صورت پذیرد.

در پژوهش حاضر به منظور سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های مدادی-کاغذی استفاده شد و با توجه به محدودیت ابزارهایی نظیر پرسشنامه در

از سوی دیگر، در تبیین اینکه مدل خودارزشیابی‌های مرکزی چگونه و با چه سازوکاری بهزیستی ذهنی (رضایت از زندگی و عواطف مثبت و منفی) را پیش بینی می‌نماید؟ می‌توان به نتایج پژوهش‌های جوج و همکاران (b1۹۹۸)، بنو و جوج (۲۰۰۳)، جوج و هارست (۲۰۰۸) و کامیار-مولر و همکاران (۲۰۰۹) استناد نمود.

جوج و همکاران (b1۹۹۸)، معتقدند که افراد با خودارزشیابی‌های مرکزی مثبت، از راهبردهای حل مسأله مناسب تری استفاده می‌کنند و بدین دلیل به گونه‌ای مؤثرتر با مشکلات و مسائل مقابله نموده و از سلامت و بهزیستی ذهنی بالاتری برخوردار می‌باشند. بنو و جوج (۲۰۰۳) خاطر نشان می‌کنند که خودارزشیابی‌های مرکزی از نوع ارزشیابی‌های عمیق و اساسی بوده و لذا کلیه ارزشیابی‌های افراد از خودشان در موقعیت‌های خاص (نظیر ارزشیابی از زندگی، ارزشیابی از شغل، ارزشیابی از ارتباط با یک دوست و غیره) را تحت شعاع قرار می‌دهد (بنو و جوج، ۲۰۰۳).

جوج و هارست (۲۰۰۸) نیز در پژوهشی با عنوان "چطور افراد ثروتمند و شاد، ثروتمندتر و شادتر می‌شوند" به تبیین سازوکارهای زیربنایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی پرداختند. نتایج نشان داد که افراد با خودارزشیابی‌های مرکزی مثبت (بالا)، در دستیابی به اهداف خویش موفق‌ترند، هدف‌گذاری را براساس دلایل باثبات و ارزشمند انجام می‌دهند و در برخورد با چالش‌های بیرونی به جای احساس یأس و اجبار، احساس انگیزش و اشتیاق را نشان می‌دهند، لذا مجموع این عوامل به افزایش شادمانی و بهزیستی ذهنی آنها منجر می‌شود (جوج و هارست، ۲۰۰۸).

کامیار-مولر و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند که خودارزشیابی‌های مرکزی به عنوان یک صفت انگیزشی عمل می‌کنند. در این راستا افراد با خودارزشیابی‌های مرکزی مثبت، فرایند هدف‌گذاری را بهتر انجام می‌دهند، انتظار دارند تکالیف دشوار را بهتر مدیریت کنند و باور دارند که عملکرد موفقیت‌آمیز آنها می‌تواند به عنوان ابزاری در جهت پیشبرد زندگی‌شان به کار آید. لذا در مجموع رضایتمندی بالاتری از زندگی خویش پیدا می‌کند.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر؛ نقش پیش‌بینی

^۱. Astin, Korn & Riggs

^۲. Lyubomirsky



علوی مجد، حمید. (۱۳۸۳). بررسی رابطه ناباروری با بهزیستی و رضایتمندی از ازدواج. فصلنامه پژوهنده، ۹ (۴۲)، ۳۶۰-۳۵۵.
جوکار، بهرام. (۱۳۸۵). هوش عاطفی، هوش شناختی، تاب آوری و رضایت از زندگی. گزارش طرح پژوهشی دانشگاه شیراز. دلاور، علی. (۱۳۸۱). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر ویرایش.

رفیعی نیا، پروین، و اصغری، آرزو. (۱۳۸۶). رابطه بین انواع عشق و بهزیستی ذهنی در دانشجویان متأهل. فصلنامه خانواده پژوهی، ۳ (۹)، ۴۹۱-۵۰۱.

سامانی، سیامک، جوکار، بهرام، صحراگرد، نرگس. (۱۳۸۶). تاب آوری، سلامت روانی و رضایت از زندگی. فصلنامه اندیشه و رفتار، ۱۳ (۳)، ۲۹۰-۲۹۵.

سرمذ، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه. (۱۳۷۸). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.

شریعتی، مریم، گروسی فرشی، میرتقی، باباپور خیرالدین، جلیل. (۱۳۸۸). معرفی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در تبیین شادکامی و بهزیستی ذهنی. مقاله ارائه شده در اولین همایش سراسری شادکامی. دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان.

شکری، امید، کدیور، پروین، دانشورپور، زهره. (۱۳۸۶). تفاوت‌های جنسیتی در بهزیستی ذهنی: نقش ویژگی‌های شخصیت. فصلنامه اندیشه و رفتار، ۱۳ (۳)، ۲۸۰-۲۸۹.

علی نیا، رستم، دوستی، یارعلی، دهشیری، غلامرضا، حیدری، محمدحسن. (۱۳۸۷). بررسی رابطه سبک‌های شوخ طبعی، بهزیستی فاعلی و هوش هیجانی در دانشجویان. فصلنامه روانشناسان ایرانی، ۵ (۱۸)، ۱۵۹-۱۶۹.

غضنفری، فیروزه. (۱۳۸۵). بررسی مقایسه‌ای بهزیستی دانشجویان دختر و پسر بر حسب ارزیابی از هویت اجتماعی و هویت فردی. فصلنامه اصول بهداشت روانی، ۸ (۳۱ و ۳۲)، ۱۲۳-۱۳۰.

قائدی، غلامحسین، و یعقوبی، حمید. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ابعاد حمایت اجتماعی ادراک شده و بهزیستی ذهنی در بین دانشجویان دختر و پسر. مجله ارمغان دانش، ۱۳ (۲)، ۶۹-۸۱.

کاوینی، حسین، سلیمانی، لیلی، سجادی، سحر، نظری، علی. (۱۳۸۲). پدیدارشناسی حافظه سرگذشتی واقعی و خیالی در افراد سالم و افسرده. تازه‌های علوم شناختی، ۵ (۲)، ۱-۱۵.

گل پرور، محسن، و جوادی، سارا. (۱۳۸۵). الگوی ارتباطی بین باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران با شاخص‌های بهداشت روانی: الگوی معادلات ساختاری. فصلنامه اصول بهداشت روانی، ۸ (۳۱ و ۳۲)، ۱۰۹-۱۲۲.

مظفری، شهباز. (۱۳۸۲). همبسته‌های شخصیتی شادمانی

بررسی دقیق موضوعات رفتاری، پژوهش حاضر با محدودیت مواجه می‌باشد.

نتیجه‌گیری

در مجموع، نتایج حاصل از این پژوهش حکایت از کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی کارکنان داشت و در این راستا شواهدی در جهت روایی بین فرهنگی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی فراهم گردید.

همچنین یافته‌های این پژوهش، باردیگر، اهمیت و ضرورت توجه به سازه‌های شخصیتی در محیط‌های صنعتی و سازمانی را به تصویر کشاند.

تعیین کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در تبیین بهزیستی ذهنی در صورت کنترل متغیرهای تأثیرگذار؛ نظیر ویژگی‌های شخصیتی و بررسی کارایی مدل در سایر موقعیت‌های پژوهشی و با نمونه‌های متفاوت (مدیران اجرایی، اعضای هیئت علمی، پرستاران، پزشکان، دانشجویان، معلمان و غیره)، از جمله پیشنهادهای است که در سایه تلاش پژوهشگران آتی محقق خواهد شد.

منابع

ابوالقاسمی، فریبا. (۱۳۸۲). اعتبار یابی و هنجار یابی مقیاس عاطفه مثبت و منفی (PANAS). پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

احدی، بتول، نریمانی، محمد، ابوالقاسمی، عباس، آسیایی، مریم. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط هوش هیجانی، سبک اسناد و خودکارآمدی با رضایت از زندگی زنان شاغل. فصلنامه مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۱۰ (۱)، ۱۱۷-۱۲۷.

بخشی پور، عباس، و دژکام، محمود. (۱۳۸۴). تحلیل عاملی تأییدی مقیاس عاطفه مثبت و منفی. مجله روانشناسی، ۹ (۴)، ۳۶۵-۳۵۱.

بیانی، علی اصغر، محمد کوچکی، عاشور، گودرزی، حسنیه. (۱۳۸۶). اعتبار و روایی مقیاس رضایت از زندگی (SWLS). فصلنامه روانشناسان ایرانی، ۳ (۱۱)، ۲۶۵-۲۵۹.

پازنده، فرزانه، شرقی صومعه، نرگس، کرمی نوری، رضا،



satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257–268.

Judge, T.A., Erez, A. & Bono, J.E. (1998a) 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: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.

Judge, T. A., & Hurst, C. (2007a). 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.

Judge, T. A., & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 849–863.

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., Locke, E.A., Durham, C.C., & Kluger, A.N. (1998b). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17–34.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: a dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84, 107–122.

Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B.A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process . *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177–195.

Keyes, C. L.M., Shmotkin, D., & Ryff , C.D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022.

Lyubomirsky, S . , King , L . , Diener , E. (2005) . The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803 – 855 .

Nikolaou, I., & Judge, T.A . (2007). Fairness Reactions to Personnel Selection Techniques in Greece: The role of core self-evaluations . *International Journal of Selection and Assessment*, 15(2), 206-219.

Pavot, W., Diener, E. D., Colvin, C. R., &

ذهنی براساس الگوی پنج عاملی در میان دانشجویان دانشگاه شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی بالینی، دانشگاه شیراز.

معتمدی شلمزاری، عبدالله، اژه ای، جواد، آزادفلاح، پرویز، و کیامنش، علیرضا. (۱۳۸۱). بررسی نقش حمایت اجتماعی در رضایتمندی از زندگی، سلامت عمومی و احساس تنهایی در سالمندان بالاتر از ۶۰ سال. *مجله روانشناسی*، ۶(۲)، ۱۱۵–۱۳۳. نصیری، حبیب اله، و جوکار، بهرام. (۱۳۸۷). معناداری زندگی، امید، رضایت از زندگی و سلامت روان در زنان. *فصلنامه پژوهش زنان*، ۶(۲)، ۱۵۷–۱۷۶.

References

Astin, A.W., Korn, W.S., & Riggs, E.R. (1993). *The American freshman*. University of Higher Education Research. USA.

Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: the test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 441–451.

Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Briere, N. M. (1989). French satisfaction with life scale. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 21, 710-223.

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, 5–18.

Boyar, S.L., & Mosley, D.C., J.R. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265–281.

Chiara, M.A. (2002). Multi-dimensional optimism and well-being: A Prospective study of multiple consents of optimism as protective factor following high stress. PhD [dissertation]. Temple University Philadelphia , USA.

Diener, E.D. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55(1), 33-43.

Diener, E. D., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 1, 71-75.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.

Dorman, C., Fay, D., Zapf, D., & Frese, M. (2006). A state – trait analysis of job satisfaction : On the effect of core- self evaluations. *Applied Psychology: An International Review*, 55(1), 27-51.

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

Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self evaluations and job and life



Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction With Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57, 149-161.

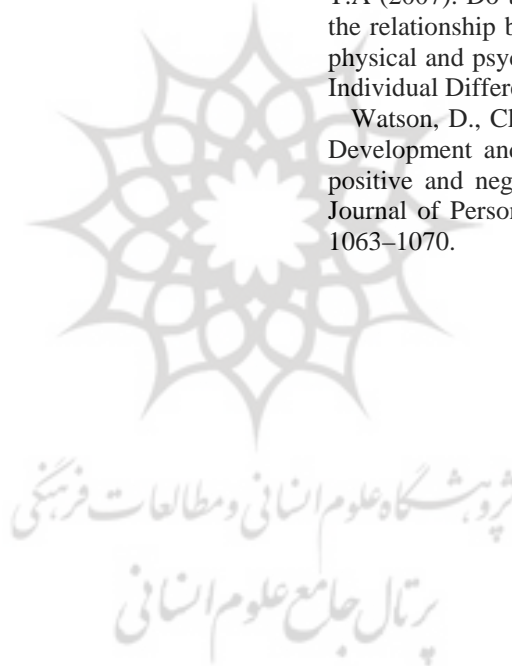
Piccolo, R.F., Judge, T.A., Takahashi, K., Watanabe, N. & Locke, E.A. (2005). Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965-84.

Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S. H., Dzokoto, V., & Ahadi, S. (2002). Culture, personality, and subjective well-being : Integrating process models of life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 582-593.

Sharyati, M., Garoosi, M.T., & Babapour, J. (2010). psychometric properties of the Iranian version of the Core Self Evaluations Scale (I-CSES). Paper presented in 27th International Congress of Applied Psychology, (11-16 July, Melbourne, Australia).

Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T.A (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences*, 42, 1441-1452.

Watson, D., Clark, L.A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS-Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی