

## روی آورد خَلقی رضایت شغلی: هسته ارزشیابی‌های خود در محیط کار

### The dispositional approach to job satisfaction: core self-evaluations at work

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۶/۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۲/۱۶

Nemat-Tavousi M. *PhD*<sup>✉</sup>  
Akbarzade- Hoori Sh. *BA*

محترم نعمت‌طاوسی ✉  
شهناز اکبرزاده‌حوری<sup>۱</sup>

#### Abstract

**Introduction:** The purpose of this study was to predict job satisfaction through four separate traits of core self-evaluations (CSEs) and CSE construct in a direct way in an Iranian population.

**Method:** By stratified sampling, 100 staff with B.A. degree from Islamic Azad University, North Tehran Branch, were chosen. They completed the Rosenberg Self-Esteem Scale; Generalized Self-Efficacy Scale (GSE; Judge); Eysenck Neuroticism Scale; Internality, Powerful Others, and Chance Scale (IPC; Leveson); Core Self-Evaluations Scale (CSES; Judge); and the Overall Job Satisfaction Measure (Brayfield and Rothe).

**Result:** Pearson correlation results revealed that the direct measure of core self-evaluation, self-esteem, and generalized self-efficacy were positively correlated with job satisfaction. Neuroticism had a negative correlation with job satisfaction. Regression analysis indicated that core self-evaluation, neuroticism, and self-esteem could respectively explain 18%, 9.4%, and 5.4% of variance in the job satisfaction.

**Conclusion:** Core self-evaluations influence the cognitive appraisal process leading to job satisfaction and could predict the variation of the job satisfaction.

**Keywords:** Core Self-Evaluation, Generalized Self-Efficacy, Self-Esteem, Neuroticism, Job Satisfaction

#### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق هسته ارزشیابی‌های خود بر اساس چهار رگه مجزا و سازه هسته ارزشیابی خود در شکل مستقیم در یک جمعیت ایرانی صورت پذیرفت.

**روش:** با استفاده از روش نمونه‌برداری نظام‌دار، ۱۰۰ نفر از جامعه کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال با سطح تحصیلات کارشناسی انتخاب شدند و به مقیاس‌های حرمت‌خود روزنبرگ، خودکارآمدی تعمیم‌یافته جاج، مقیاس نوروژگرایی آیزنک و مقیاس درونی‌بودن، افراد قدرتمند و شانس لوینسون، مقیاس هسته ارزشیابی خود جاج در شکل مستقیم و سنجش رضایت شغلی کلی بریفیلد و روث، پاسخ دادند.

**یافته‌ها:** نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان دادند که اندازه مستقیم هسته ارزشیابی خود، حرمت‌خود و خودکارآمدی تعمیم‌یافته با رضایت شغلی همبستگی مثبت معنادار و نوروژگرایی با رضایت شغلی همبستگی منفی معنادار دارد. تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که هسته ارزشیابی خود، نوروژگرایی و حرمت‌خود توانستند به ترتیب ۱۸ درصد، ۹/۴ درصد و ۵/۴ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین کنند.

**نتیجه‌گیری:** هسته ارزشیابی خود بر فرایند ارزیابی شناختی که منجر به رضایت شغلی می‌شود اثر می‌گذارد و می‌تواند تغییرات مربوط به رضایت شغلی را پیش‌بینی کند.

**کلیدواژه‌ها:** هسته ارزشیابی خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، حرمت‌خود، نوروژگرایی، رضایت شغلی

✉ Corresponding Author: Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran  
E-mail: M\_nemattavousi@azad.ac.ir

✉ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران  
۱- دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

## مقدمه

رضایت شغلی به منزله اساسی‌ترین سازه در رفتار سازمانی است که بیش از ۱۰۰۰۰ پژوهش را به خود اختصاص داده است [۱]. در حالی که برخی از پژوهشگران بر پیشایندهای رضایت شغلی مانند ویژگی‌های شغل [۲، ۳]، محدودیت‌های سازمانی [۴]، آثار خلقی [۵، ۶] و متغیرهای مرتبط با نقش مانند ابهام نقش و تعارض نقش [۱، ۴] متمرکز شده‌اند، برخی دیگر با تأکید بر پیامدهای آن نشان داده‌اند که رضایت شغلی بر رفتار شغلی کارکنان و اثربخشی سازمانی تأثیر می‌گذارد. این نکته براساس بررسی‌های مختلف در قلمرو ارتباط بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی [۷]، رضایت از زندگی [۸]، رفتار شهروندی سازمانی [۹]، اثربخشی سازمانی [۱۰]، تمایل به جابه‌جایی [۱۱، ۱۲] و جابه‌جایی [۱۳] تایید شده است.

از نظر تاریخی، سه روی‌آورد اساسی در قلمرو بررسی رضایت شغلی وجود دارد: روی‌آورد تعاملی‌نگر، رضایت شغلی را نتیجه تعامل بین شخصیت و موقعیت می‌داند [۱]، روی‌آورد موقعیتی یا ویژگی‌های شغل، رضایت شغلی را ناشی از ماهیت شغل و شرایط شغل یا محیط کار می‌داند. در این الگو فرض بر آن است که افراد دارای نیازهای یکسان هستند، در نتیجه، از ویژگی‌های شغلی مشابه احساس رضایت می‌کنند [۱۴]. روی‌آورد خلقی بر خصوصیات نسبتاً ثابت فرد (مانند رگه‌ها) تأکید دارد؛ خصوصیتی که مستقل از ویژگی‌های شغل یا موقعیت، بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد [۱، ۱۴].

روی‌آورد خلقی از دو فرض اساسی حمایت می‌کند (۱) بازخوردها، ارزش‌ها و نیازهای افراد در طول زمان و موقعیت‌های مختلف پایدار هستند و (۲) الگوی خلقی افراد منحصر به فرد است [برای مثال ۴، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱]. این رگه‌های خلقی بر بازخوردها و رفتار تأثیر می‌گذارند. برخی از مؤلفان [۱، ۶، ۷، ۲۲] بر این باورند که خلق مثبت یا منفی کارکنان در محیط کار، چگونگی تفسیر آنها از موقعیت شغلی و در نهایت، سطح رضایت شغلی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جاج و همکاران [۲۳، ۲۴] با مرور ۳۲ پژوهش در قلمرو رضایت شغلی نشان دادند که اهمیت عوامل خلقی به اندازه عوامل بیرونی شغل است.

برای تبیین رضایت شغلی براساس خلق، جاج و همکاران [۴، ۱۲، ۱۴، ۱۸، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷] سازه چند بُعدی هسته ارزشیابی‌ها (Core Evaluations) را مطرح کردند. این مؤلفان، براساس تعریف پکر [نقل از ۱۴، ۲۲، ۲۶، ۲۸]، «هسته ارزشیابی‌ها را به منزله نتیجه‌گیری‌های بنیادی و ارزشیابی‌های نهایی تعریف کردند که در همه افراد به‌طور

نیمه‌هشیار وجود دارند».

جاج و همکاران [۲۲، ۲۵، ۲۹] دو نوع هسته ارزشیابی‌ها را از یکدیگر متمایز کرده‌اند: (۱) هسته ارزشیابی‌های بیرونی که شامل ارزشیابی‌های افراد از محیط خود (دنیا و دیگران) است [۲۲، ۲۵، ۲۹]. هسته ارزشیابی‌های از دنیا، باور به دنیای خیرخواه، عادل و مهربان را در مقابل باور به دنیای بدخواه، ناعادل و خطرناک قرار می‌دهد. جاج و همکاران [۱، ۱۴، ۲۵] معتقدند افرادی که دنیا را خیرخواه، عادل و مهربان می‌بینند، در مقایسه با افرادی که دنیا را بدخواه، ناعادل و خطرناک می‌نگرند، سطوح بالاتری از رضایت شغلی را تجربه می‌کنند. هسته ارزشیابی‌های از دیگران نیز واجد دو مقوله اعتماد و بدبینی است. اعتمادی که ناشی از وابستگی و احترام متقابل است. در مقابل، بدبینی نتیجه آن است که یک فرد به دیگری نسبت می‌دهد که دلمشغولی اصلی وی رغبت‌های شخصی است. این مؤلفان بر این باورند که اعتماد به دیگران در مقایسه با عدم اعتماد به دیگران، سطوح بالاتری از رضایت شغلی را در پی خواهد داشت.

هسته ارزشیابی‌های درونی مشتمل بر هسته ارزشیابی‌های خود (Core Self-Evaluations; CSEs) است که یک سازه شخصیتی گسترده و مفهومی مرتبه بالاست. این هسته متشکل از چهار رگه است: الف) حرمت‌خود که نمایانگر ارزیابی فرد از خود و ارزش‌های کلی فرد در مورد خویش است، ب) خودکارآمدی تعمیم‌یافته که مبین ارزیابی توانایی‌های بنیادی خود در مقابله با مقتضیات زندگی، عمل کردن و موفق بودن است، ج) مسندمه‌گرایی که نشان‌دهنده باور فرد در مورد توانایی خود در مهار کردن رویدادهای زندگی است و د) نوروگرایی که بیانگر تمایل به سطوح پایین سازش‌یافتگی هیجانی و تجربه عواطف منفی مانند ترس، خصومت و افسردگی است. بررسی‌ها نشان داده‌اند که افراد با سطوح پایین نوروگرایی، از ثبات هیجانی بالا برخوردارند [۵، ۱۰، ۱۷، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳]. بررسی‌های فراتحلیلی در قلمرو ارتباط بین رگه‌ها نیز نشان داده‌اند که چهار رگه با یکدیگر همبسته‌اند و یک سازه مشترک را تشکیل می‌دهند [مانند ۱۸، ۲۳].

این نکته آشکار شده‌است که هسته ارزشیابی‌های خود بر رضایت شغلی، رضایت از زندگی و ادراک از ویژگی‌های شغل آثار معنادار دارد؛ افراد واجد سطوح مثبت هسته ارزشیابی‌های خود، شادی در زندگی و رضایت در کار را بیشتر تجربه می‌کنند چرا که ادراک از ویژگی‌های شغل رابطه بین هسته ارزشیابی‌های خود و رضایت شغلی را تعدیل می‌کند. به عبارت دیگر، افراد با ارزشیابی‌های خود مثبت موقعیت‌هایی را جستجو می‌کنند که برای آنها

شد تا ارتباط آنها با رضایت شغلی در یک جمعیت ایرانی مشخص شود.

### روش

در پژوهش حاضر برای تعیین رابطه بین رضایت شغلی با هسته ارزشیابی خود در شکل مستقیم (CSE) و چهار رگه هسته ارزشیابی های خود (CSEs) یعنی حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم یافته، مسندمهارگری درونی و نوروزگرایی، از روش مقطعی بر مبنای طرح همبستگی استفاده شد.

از بین کلیه کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال در ۵ حوزه معاونت آموزشی، پژوهشی، اداری مالی، فرهنگی و دانشجویی با سطح تحصیلات کارشناسی، ۱۰۰ کارشناس با روش نمونه برداری نظامدار به عنوان نمونه انتخاب شدند.

برای ارزیابی متغیرهای پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد.

**مقیاس حرمت خود روزنبرگ:** این مقیاس به ارزشیابی حرمت خود به معنای ارزش کلی که فرد به خود نسبت می دهد، می پردازد [۲۵]. این مقیاس دارای ۱۰ ماده است که برخی از ماده های آن به صورت مستقیم و برخی دیگر به صورت معکوس به ارزیابی حرمت خود می پردازند. بلازکوویچ و توماکا [نقل از ۱] اعتبار این مقیاس را بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۸ برآورد کرده اند و روایی آن را مورد تأیید قرار داده اند. **ویلر [۱]** نیز در نمونه های دانشجویی و کارمندی، ضرایب آلفای کرونباخ این مقیاس را به ترتیب برابر با ۰/۸۸ و ۰/۸۴ گزارش کرده است. در این پژوهش در بررسی مقدماتی در یک نمونه ایرانی برای تعیین روایی این مقیاس، همبستگی بین حرمت خود و سرسختی برابر با ۰/۴۶ و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز برابر با ۰/۷۵ به دست آمد.

**مقیاس خودکارآمدی تعمیم یافته جاج و همکاران (GSSES):** چگونگی ارزیابی فرد از قابلیت های خویش در بسیج انگیزش، منابع شناختی و اعمال مورد نیاز برای مهار کلی بر رویدادهای زندگی را اندازه گیری می کند. این مقیاس دارای ۸ ماده است که برخی از ماده های آن به صورت مستقیم و برخی دیگر به صورت معکوس به ارزشیابی این رگه می پردازند. بررسی هایی که به منظور برآورد اعتبار این مقیاس انجام شده اند، متوسط اعتبار آن را برابر با ۰/۸۵ گزارش کرده اند [۲۰]. ضرایب آلفای کرونباخ در نمونه های دانشجویی و کارمندان نیز به ترتیب برابر با ۰/۸۹ و ۰/۸۸ گزارش شده اند [۱]. در این پژوهش نیز همبستگی بین خودکارآمدی تعمیم یافته با حرمت خود، مسندمهارگری و نوروزگرایی به ترتیب برابر با ۰/۶۲، ۰/۴۸ و ۰/۶۱ معنادار گزارش شد. ضریب آلفای

چالش انگیز و پاداش دهنده هستند. امری که به نوبه خود، رضایت از زندگی را افزایش می دهد [۲۵]. برخی از پژوهشگران نیز ویژگی های شغلی را به عنوان متغیر فرضی رابط در نظر گرفتند [مانند ۲۵]. این مؤلفان نشان دادند که افراد با خودپنداشت مثبت با انتخاب مشاغل چالش انگیز و پیچیده، سطوح بالاتری از رضایت شغلی را تجربه می کنند.

اگرچه این یافته ها گام مهمی در روشن ساختن ارتباط بین هسته ارزشیابی های خود و رضایت شغلی هستند، ممکن است فرایندهای روانشناختی دیگر نیز این رابطه را تحت تأثیر قرار دهند. برای مثال، جاج و همکاران [۱، ۲۳، ۲۶، ۳۴] نشان دادند افرادی که هدف هایی را انتخاب می کنند که با خلق آنها همخوانی بیشتری دارند، سطوح بالاتری از رضایت شغلی و رضایت از زندگی را تجربه می کنند.

بررسی های دیگر نیز ارتباط بین هسته ارزشیابی های خود (CSEs) با رضایت شغلی و متغیرهای حرفه ای دیگر را نشان داده اند [مانند، ۵، ۱۴، ۱۸، ۲۵، ۲۶، ۳۴]. برای مثال پژوهشگران دریافتند که هسته ارزشیابی های خود (CSEs) بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد. چرا که افراد با سطوح بالای هسته ارزشیابی های خود (CSEs)، وظایف شغلی و محیط سازمان خود را کمتر تنیدگی می بینند و در نتیجه فرسودگی و آثار زیانبار آن را تجربه نمی کنند [۳۳].

بررسی ارتباط هسته ارزشیابی های خود (CSEs) با رضایت از زندگی [۸، ۲۵، ۳۴]، عملکرد شغلی [۱۸] و انگیزش [۱۵] نیز این نکته را آشکار کرده است که CSEs می تواند یک متغیر پیش بین معتبر برای پیامدهای عاطفی و عینی باشد؛ افراد با CSEs مثبت، در موقعیت های مختلف همواره خود را به شیوه مثبت ارزشیابی می کنند و خود را لایق، ارزشمند و واجد توانایی مهار زندگی می دانند. در مقابل، افراد با CSEs منفی، خود را در مقایسه با دیگران کم ارزش می دانند، بر شکست ها و کاستی های خود متمرکز می شوند و خود را قربانی محیط خویش می دانند [۳۳، ۳۵].

بنابراین، افراد با سطوح بالای CSEs کارهای خود را بهتر انجام می دهند، در حرفه خود موفق ترند، از شغل و زندگی خود راضی ترند، سطوح پایین تری از تنیدگی و تعارض را گزارش می دهند، به طور مؤثرتری با شکست ها کنار می آیند و از مزایا و فرصت ها بهتر استفاده می کنند [۱۷].

اگرچه جاج و همکاران [۱۹، ۳۱، ۳۳] نخست با معرفی چهار رگه، مفهوم هسته ارزشیابی های خود (CSEs) را تصریح کردند، پژوهش های بعدی نشان دادند که چهار رگه دارای یک مفهوم مشترک هستند چرا که هر رگه با سازه زیربنایی هسته ارزشیابی خود اشباع می شود [۲۰، ۲۵]. در این پژوهش نیز هسته ارزشیابی های خود براساس چهار رگه مجزا (CSEs) و بر مبنای یک سازه مستقل (CSE) ارزیابی

رضایت شغلی، عاطفه مثبت و بهزیستی عاطفی ناشی از شغل برابر با  $0/39$ ،  $0/22$  و  $0/28$ ، معنادار و ضریب آلفای کرونباخ آن برابر  $0/80$  گزارش شد.

سنجش رضایت شغلی کلی بریفیلد و روث: دارای ۶ ماده است که برای ارزشیابی‌های درونی مطلوب از شغل از ۵ ماده آن استفاده می‌شود [۲۵]. 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 نمی‌شود.» به صورت معکوس به ارزیابی رضایت شغلی می‌پردازد. جاج و همکاران [۲۵] در پژوهش خود اعتبار سنجش رضایت شغلی کلی بریفیلد و روث را در مورد ۲۲۲ نفر از کارکنان دانشگاه برابر با  $0/88$  گزارش کرده‌اند. در بررسی مقدماتی در نمونه ایرانی نیز محاسبه همبستگی این سنجش و شاخص توصیفی شغل ( $r=0/89$ ) روایی قابل قبول آن را تأیید کرده‌است [۲۵]. در این پژوهش، همبستگی رضایت شغلی با عاطفه مثبت و بهزیستی عاطفی ناشی از شغل برابر با  $0/71$  و  $0/82$  معنادار و ضریب آلفای کرونباخ آن برابر با  $0/82$  به دست آمد.

در این مقیاس‌ها از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود که براساس یک مقیاس لیکرت ۵ نمره‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) به ماده‌ها پاسخ دهند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده‌است.

#### یافته‌ها

نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهند که بین هسته ارزشیابی خود و رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود شامل حرمت‌خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته با رضایت شغلی همبستگی مثبت معنادار وجود دارد (به ترتیب برابر با  $r=0/05$ ،  $P<0/01$ ؛  $r=0/18$ ،  $P<0/01$ ؛  $r=0/18$ ،  $P<0/01$ ؛  $r=0/65$ ،  $P<0/01$ ؛  $r=0/36$ ،  $P<0/01$ ). نوروژگرای نیز با هسته ارزشیابی خود، حرمت‌خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته و رضایت شغلی همبستگی منفی معنادار دارد (به ترتیب برابر با  $r=-0/52$ ،  $r=-0/49$ ،  $r=-0/51$ ،  $r=-0/31$ ).

با توجه به معنادار بودن مقادیر ضرایب همبستگی در جدول ۱، به منظور پیش‌بینی رضایت شغلی براساس متغیر هسته ارزشیابی خود تحلیل رگرسیون اجرا شد. این سازه به عنوان متغیر پیش‌بین و رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک در معادله رگرسیون وارد شدند. نتایج در جدول ۲ منعکس شده‌اند. نتایج تحلیل رگرسیون در جدول ۲ نشان می‌دهند که ۱۸ درصد از واریانس مربوط به رضایت شغلی با سازه هسته ارزشیابی خود تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، هسته ارزشیابی خود می‌تواند تغییرات مربوط به رضایت شغلی نمونه مورد بررسی را با اطمینان ۹۵ درصد پیش‌بینی کند.

کرونباخ این مقیاس برابر با  $0/80$  به دست آمد.

سیاهه شخصیت آیزنک: مقیاس نوروژگرای از سیاهه شخصیت آیزنک گرایش به ابراز سازش‌یافتگی هیجانی ضعیف و تجربه عواطف منفی مانند ترس، خصومت و افسردگی را ارزشیابی می‌کند [۳۶]. این مقیاس دارای ۱۲ ماده است و ماده‌هایی مانند «من یک فرد عصبی هستم.» تا «اغلب خسته و پکر هستم.» را در بر می‌گیرد. بررسی‌هایی که به منظور تعیین اعتبار این مقیاس انجام شده‌اند، متوسط اعتبار آن را برابر با  $0/83$  گزارش کرده‌اند [۳۶]. اویلر [۱] نیز در پژوهش خود ضرایب آلفای کرونباخ در دو نمونه دانشجویی و کارمندان را برابر با  $0/90$  گزارش کرده‌است. در این پژوهش نیز همبستگی بین نوروژگرای با حرمت‌خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، مسندمهارگری و عاطفه مثبت برابر با  $0/44$ ،  $0/61$ ،  $0/33$  و  $0/23$  معنادار گزارش شد. ضریب آلفای کرونباخ آن نیز برابر با  $0/89$  محاسبه شد.

مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس لوینسون (IPC): 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 حالی که افراد با مسندمهارگری برونی باور دارند که زندگی آنها توسط شانس، احتمال، تقدیر یا افراد قدرتمند مهار می‌شود [۲۱]. 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 [۲۵] اعتبار این مقیاس را برابر با  $0/85$  گزارش کرده‌اند. اویلر [۱] نیز ضرایب آلفای این مقیاس را برای نمونه دانشجویان برابر با  $0/70$  و برای نمونه کارمندان برابر با  $0/59$  گزارش کرده‌است. در این پژوهش نیز همبستگی بین مسندمهارگری با حرمت‌خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، نوروژگرای و خلق مثبت برابر با  $0/36$ ،  $0/48$ ،  $0/33$  و  $0/28$  معنادار و ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس برابر با  $0/42$  به دست آمد.

مقیاس هسته ارزشیابی خود جاج و همکاران (CSES): ارزشیابی‌های بنیادی و ارزیابی‌کننده‌ای را که افراد در مورد خود به دست می‌آورند، مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس هسته ارزشیابی خود ۱۲ ماده دارد که برخی از ماده‌های آن به صورت مستقیم و برخی دیگر به صورت معکوس این سازه را ارزیابی می‌کند. جاج و دیگران [۲۰] براساس ۴ پژوهش مختلف، اعتبار این مقیاس را برابر با  $0/83$  به دست آورده‌اند. اویلر [۱] نیز در پژوهش خود ضرایب آلفای کرونباخ را در نمونه‌های دانشجویی و کارمندی به ترتیب برابر با  $0/80$  و  $0/84$  گزارش کرده‌است. در نمونه ایرانی نیز همبستگی هسته ارزشیابی خود در شکل مستقیم با

جدول ۱- میانگین ها، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای مورد بررسی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱. هسته ارزشیابی خود	۴۱/۴۳	۶/۵۸	-				
۲. حرمت خود	۳۸/۳۰	۵/۱۸	۰/۵۹**	-			
۳. خود کارآمدی تعمیم یافته	۳۲/۱۵	۴/۶۱	۰/۶۵**	۰/۷۳**	-		
۴. مسند مهارگری	۲۸/۳۰	۳/۲۵	۰/۳۶**	۰/۳۷**	۰/۴۳**	-	
۵. نورو زگرایی	۳۱/۷۳	۸/۹۹	-۰/۵۲**	-۰/۴۹**	-۰/۵۱**	۰/۱۴	-
۶. رضایت شغلی	۲۱/۴۲	۶/۸۷	۰/۴۲*	۰/۲۳*	۰/۱۷*	۰/۱۳	-۰/۳۱**

\*\*p≤۰/۰۱ \*p≤۰/۰۵

تعمیم یافته در جدول ۳ نشان می دهند که ۹/۴ درصد از واریانس مربوط به رضایت شغلی با متغیر نورو زگرایی تبیین می شود. به عبارت دیگر، نورو زگرایی می تواند تغییرات مربوط به رضایت شغلی نمونه مورد بررسی را با اطمینان ۹۹ درصد پیش بینی کند. افزون بر آن، این نتایج نشان می دهند که ۵/۴ درصد از واریانس مربوط به رضایت شغلی با متغیر حرمت خود با اطمینان ۹۵ درصد تبیین می شود. بنابراین، می توان دریافت که سطوح بالای حرمت خود منجر به افزایش رضایت شغلی در محیط کار خواهد شد. اما، به رغم وجود همبستگی مثبت بین خود کارآمدی تعمیم یافته و رضایت شغلی، متغیر خود کارآمدی تعمیم یافته نمی تواند واریانس متغیر رضایت شغلی را به صورت معنادار تبیین کند (جدول ۳).

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون رضایت شغلی بر حسب متغیر هسته ارزشیابی خود

متغیر	هسته ارزشیابی خود
نسبت F	۳/۳۳۸
درجه آزادی	۱
سطح معناداری	۰/۰۱۱
ضریب b	۰/۱۸۹
خطای استاندارد b	۰/۱۰۴
ضریب رگرسیون Beta	۰/۱۸۲
مقدار t	۱/۸۲۷
سطح معناداری t	۰/۰۱۱
ضریب تبیین	۰/۱۷۷
خطای معیار بر آورد	۶/۷۸۶

نتایج تحلیل رگرسیون به منظور پیش بینی رضایت شغلی بر اساس رگه های نورو زگرایی، حرمت خود و خود کارآمدی

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون رضایت شغلی بر حسب رگه های نورو زگرایی، حرمت خود و خود کارآمدی تعمیم یافته

متغیر	نورو زگرایی	حرمت خود	خود کارآمدی تعمیم یافته
نسبت F	۱۰/۲۲۰	۵/۵۹۱	۲/۹۸۱
سطح معناداری	۰/۰۰۲	۰/۰۲۰	۰/۰۸۷
ضریب b	-۰/۲۳۴	۰/۳۰۸	۰/۲۵۶
خطای استاندارد b	۰/۰۷۳	۰/۱۳۰	۰/۱۴۸
ضریب رگرسیون Beta	-۰/۳۰۷	۰/۲۳۲	۰/۱۷۲
مقدار t	-۳/۱۹۷	۲/۳۶۴	۱/۷۲۷
سطح معناداری t	۰/۰۰۲	۰/۰۲۰	۰/۰۸۷
ضریب تبیین	۰/۰۹۴	۰/۰۵۴	۰/۰۳۰
خطای معیار بر آورد	۶/۵۶۶۵	۶/۷۱۱۶	۶/۷۹۷۸

ارزشیابی های آنها را منعکس می کند، فرض بر آن است که خود-ارزیابی های افراد، بر تفسیر آنها از هرچیز دیگر مانند شغل تأثیر می گذارد [۱۴، ۱۶، ۲۳]. کسانی که دارای سطوح بالای هسته ارزشیابی خود (CSE) هستند، با ارزیابی مثبت موقعیت ها، از انگیزش بیشتری برخوردارند و به توانایی خود در اثر گذاری مثبت بر محیط پیرامون خویش اطمینان بیشتری دارند [۱۴، ۳۷] چرا که این افراد در موقعیت های مختلف خود را توانمند، ارزشمند و دارای مهارت بر زندگی خویش می دانند [۵، ۳۸]. اساسا افراد با سطوح بالای CSE انگیزه بیشتری دارند [۱۵، ۳۸]، کار خود را به طور مؤثرتری

## بحث

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش هسته ارزشیابی های خود در پیش بینی رضایت شغلی بود. همان طور که پیش بینی شده بود بین هسته ارزشیابی خود و رضایت شغلی رابطه مستقیم مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر، هسته ارزشیابی خود بر رضایت شغلی اثر می گذارد و افرادی که دارای سطوح بالای هسته ارزشیابی خود هستند از شغل خود رضایت بیشتری دارند. این یافته با نتایج پژوهش های پیشین همسو است [برای مثال ۷، ۱۶، ۲۲]. از آنجا که ارزشیابی های افراد درباره خود، هسته

احساس اضطراب کمتری در شغل خود تجربه می‌کنند و از مکانیزم‌های دفاعی کمتر استفاده می‌کنند [لوکه نقل از ۱۴]. تحلیل داده‌ها این نکته را نیز آشکار کرد که خودکارآمدی تعمیم‌یافته با رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد. این یافته همسو با پژوهش‌هایی است که نشان داده‌اند خودکارآمدی تعمیم‌یافته به منزله یک مؤلفه مهم حرمت‌خود، با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد [۶، ۲۵، ۴۲].

یک تبیین احتمالی آن است که خودکارآمدی تعمیم‌یافته می‌تواند از طریق تأثیر بر ارزیابی و ارتباط با موفقیت شغلی، بر رضایت اثر بگذارد. به نظر می‌رسد افراد با سطوح بالای خودکارآمدی بهتر می‌توانند با سختی‌های مرتبط با کار و حرفه کنار بیایند [۱۴]. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که خودکارآمدی با تلاش کاری و عملکرد، مداومت، انعطاف‌پذیری در مواجهه با شکست، کارآمدی در حل مسئله و مهارت‌های مرتبط است [۱۴، ۴۳، ۴۴]. این پیامدهای عینی و ارزشمند با رضایت شغلی مرتبط هستند. این احتمال نیز وجود دارد که سطوح بالای خودکارآمدی تعمیم‌یافته یعنی باور نیرومند فرد درباره قابلیت‌های خود به پیشگویی خودکامبخش منتهی شود و موفقیت شغلی نیز به نوبه خود ارزیابی‌های خودکارآمدی را تقویت کند [۱۴].

اما به‌رغم آنکه اغلب پژوهش‌ها [برای مثال ۷، ۱۷، ۱۹، ۴۵] نشان داده‌اند که بین مسندمهارگری درونی و رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد، یافته‌های پژوهش حاضر این نکته را تأیید نکردند. در این راستا، اسپکتور و دیگران [۱۴، ۴۶] نیز دلایلی را مطرح کرده‌اند که ارتباط غیرمستقیم مسندمهارگری با رضایت شغلی را توجیه می‌کنند؛ نخست آنکه، غالباً افراد با مسندمهارگری درونی، در مقابل ناراضی و واکنش‌های متفاوتی (مانند تغییر شغل خود) نشان می‌دهند و در نتیجه، احتمال کمتری وجود دارد که از شغل خود ناراضی باشند. دوم آنکه، افراد دارای مسندمهارگری درونی کارشان را بهتر انجام می‌دهند و با سرعت بیشتری پیشرفت می‌کنند. بنابراین، از مزایای عملکرد بالا و پیشرفت حرفه‌ای برخوردار می‌شوند [۱۶، ۴۵]. در نهایت، اسپکتور [۴۶] این نکته را خاطر نشان ساخته است که براساس «نظریه هماهنگی شناختی پیش‌بینی می‌شود که افراد دارای مهارت شخصی ادراک‌شده در مورد ماندن یا نماندن در یک موقعیت، برای حفظ هماهنگی بین بازخوردها و رفتارهای خود، موقعیت را به شکل مطلوب از نو ارزیابی می‌کنند».

شاید بتوان نبود همبستگی معنادار بین مسندمهارگری و رضایت شغلی در این پژوهش را به عدم کاربرد مقیاس مسندمهارگری کاری نیز نسبت داد. در این راستا، جاج و دیگران [۲۰] این نکته را تصریح کرده‌اند که همبستگی

انجام می‌دهند [۲۰، ۳۸] و از زندگی و شغل خود رضایت بیشتری دارند [۱۸، ۲۵، ۳۸].

این نکته نیز مشخص شده‌است که افراد دارای سطوح مثبت CSE اطلاعاتی را در محیط کار خود جستجو می‌کنند که آنها را به پیامدهای مثبت کاری هدایت می‌کنند اما افراد با CSE منفی به جنبه‌های منفی توجه دارند [۲۵]. افزون‌بر آن، شواهد نشان داده‌اند که ادراک از ویژگی‌های شغل رابطه بین CSE و رضایت شغلی را تعدیل می‌کند؛ افراد با CSE مثبت در جستجوی موقعیت‌های چالش‌انگیز و پاداش‌دهنده هستند که شادی و رضایت از زندگی را در آنها افزایش می‌دهند [برای مثال ۱، ۲۳، ۲۶، ۳۴].

همچنین یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین که نشان‌دادند حرمت‌خود با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد، همسو هستند [به عنوان مثال ۵، ۶، ۱۴، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۳، ۲۶، ۲۷، ۳۱، ۳۹، ۴۰، ۴۱]. برای مثال تارنو [نقل از ۱۴، ۲۴] نشان داده‌است که افراد با سطوح پایین حرمت‌خود بیش از افراد با حرمت‌خود بالا اضطراب، افسردگی و رفتارهای نوروتیک نشان می‌دهند و به هنگام تنیدگی و شکست کارآمدی کمتری دارند. در این افراد مهارت‌های اجتماعی ضعیف‌تر، مردم‌آمیزی کمتر و تلقین‌پذیری و همنوایی بیشتر مشاهده می‌شود و به دلیل فقدان ابتکار و ابرازورزی، اشتیاق و امید کمتری برای موفقیت دارند.

یک تبیین احتمالی آن است که خود ارزیابی‌های افراد بر انتخاب‌های حرفه‌ای آنها مؤثر است و این امر به نوبه خود بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد؛ افراد با سطوح بالای حرمت‌خود شغل خود را همسو با توانایی‌ها، شخصیت و رگه‌های خود ادراک شده انتخاب می‌کنند [۱۴، ۳۰]. درحالی که تصمیم درباره انتخاب حرفه در افراد با سطوح پایین حرمت‌خود به دلیل تأثیرپذیری از دیگران، بیشتر تغییر می‌کند [۱۴، ۳۴]. بنابراین، افراد با حرمت‌خود پایین با احتمال بیشتری از شغل خود ناراضی هستند زیرا شغل آنها متناسب با آنها نیست.

همچنین شواهد نشان داده‌اند که ارزشیابی‌های فرد از خود بر آنچه وی برای لذت در کار جستجو می‌کند و چگونگی تأثیر موقعیت‌ها و تجربه‌های شغلی مختلف بر او اثر می‌گذارد؛ افراد با سطوح بالای حرمت‌خود در مقایسه با افراد با سطوح پایین حرمت‌خود ارزش بیشتری برای تکالیف چالش‌انگیز قایل می‌شوند، به هنگام پیشرفت احساس رضایت بیشتری می‌کنند، تمایل بیشتری به مسئولیت‌پذیری و ترفیع براساس عدالت دارند و برای شهرت، تأیید و ترغیب‌های کلامی به عنوان منبع اطمینان به خویشتن کمتر ارزش قایل هستند. این افراد از نظر هیجانی کمتر تحت تأثیر انتقاد قرار می‌گیرند، تعارض و

#### منابع

- 1- Oyler JD. Core self-evaluations and job satisfaction: The role of organizational and community embeddedness. [Dissertation]. Virginia Polytechnic Institute and State University. 2007.
- 2- Simon LS, Judge TA, Halvorsen-Ganepola MDK. In good company?: A multi-study, multi-level investigation of the effects of coworker relationships on employee well-being. *J Vocat Behav.* 2010; 76:534-46.
- 3- Kittinger JD, Walker AG, Cope JG, Wuensch KL. The relationship between core self-evaluations and affective commitment. *J Behav Appl Manage.* 2009; 11:68-92.
- 4- Hoepf MR. Domain-specific core self-evaluations and stressors as predictors of stairns. [Dissertation]. Bowling Green State University. 2008.
- 5- Judge TA, Van Vianen AEM, De Pater IE. Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Hum Perform.* 2004; 17: 325-46.
- 6- Heilman T, Jonas K. Validation of a German-language core self evaluations scale. *Soc Behav Personal.* 2010; 38(2): 209-26.
- 7- Crawford AM. Empowerment and organizational climate: An investigation of mediating effects on the core self-evaluation, job satisfaction, and organizational commitment relationship. [Dissertation]. Faculty of Auburn University. 2008.
- 8- Jhe-yu L. Impact of core self-evaluation, Job satisfaction and life satisfaction of workers in information software industry. 2007; Available from: [http://thesis.lib.ncu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/view\\_etd?URN=944203045](http://thesis.lib.ncu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/view_etd?URN=944203045).
- 9- Van Dyne L, Pierce JL. Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *J Orga Behav.* 2004; 25:439-59.
- 10- Judge TA, Klinger R. Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M.Eid & R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being*. New York: Guilford Publications; 2007.
- 11- Thomas WHNG, Sorensen KL, Eby LT. Locus of control at work: A meta-analysis. *J Organ Behav.* 2006; 27:1057-87.
- 12- Harris KJ, Harvey P, Kacmar KM. Do social stressors impact everyone equally? An examination of the moderating impact of core self-evaluations. *J Bus Psychol.* 2009; 24:153-54.
- 13- Judge TA, Klinger R. Promote job satisfaction through mental challenge. In E.A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior*. Chichester, UK: John Wiley & Sons; 2009.
- 14- Judge TA, Locke EA, Durham CC. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Res Organ Behav.* 1997; 19: 151-88.
- 15- Erez A, Judge TA. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *J Appl Psychol.* 2001; 86:1270-79.
- 16- Bono JE, Judge TA. Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *Eur J Pers.* 2003; 17:55-518.
- 17- Judge TA. Core self-evaluations and work success. *Curr Dir Psychol Sci.* 2009; 18:58-62.
- 18- Judge TA, Bono JE. 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. *J Appl Psychol.* 2003; 86:80-92.
- 19- Judge TA, Heller D, Klinger R. The dispositional

مسندمهارگری کاری با رگه‌های دیگر هسته ارزشیابی‌های خود بیشتر است.

نتایج پژوهش حاضر ارتباط منفی معنادار نوروزگرایی با رضایت شغلی را نیز تأیید کردند. این یافته همسو با پژوهش‌هایی است که نشان داده‌اند نوروزگرایی با رضایت شغلی به‌طور منفی همبسته است [۴۵، ۱۴]. این یافته را بر این اساس می‌توان تبیین کرد که نوروزگرایی یا پایداری هیجانی یکی از رگه‌های پنج عامل بزرگ شخصیت است [۴۷، ۳۳، ۱۴] و اساساً به عنوان نقطه مقابل حرمت‌خود در نظر گرفته می‌شود. افراد دارای سطوح پایین حرمت‌خود، نگرانی، احساس تردید به خود، افسردگی، عصبی‌بودن و بی‌خوابی را گزارش می‌دهند. این نشانه‌ها نمایانگر افرادی است که در بالای مقیاس نوروزگرایی قرار دارند.

#### نتیجه‌گیری

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت که هسته ارزشیابی‌ها می‌تواند از طریق فرایند تعمیم هیجان به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی اثر گذارد؛ ارزشیابی‌های افراد می‌تواند فرایند ارزیابی شغل را تحت تأثیر قرار دهند. برای مثال فردی که باور دارد اساساً خوب نیست یا بی‌ارزش است با افزایش حقوق و ارتقا احتمالاً نتیجه می‌گیرد که واقعاً شایسته این پاداش‌ها نیست و فرد ارتقایافته «خود واقعی او نیست». حد رضایتی که چنین فردی در پاسخ به افزایش حقوق و ارتقا تجربه می‌کند، به‌طور قابل ملاحظه‌ای کمتر از فردی است که در همان موقعیت، خود را اساساً فرد خوبی می‌داند. در همین راستا، پژوهش کورمن [نقل از ۱۴] نیز نشان داده‌است که موفقیت در تکلیف و رضایت به‌طور معناداری با سطوح بالای حرمت‌خود مرتبط است.

پژوهش حاضر محدود به کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال است. بنابراین، نمی‌توان نتایج آن را به کارکنان دیگر تعمیم داد. از آنجا که این پژوهش براساس یک طرح مقطعی از نوع همبستگی انجام شده است، نمی‌توان به یک رابطه علی بین هسته ارزشیابی‌های خود و رضایت شغلی دست‌یافت. برای دستیابی به یک رابطه علی باید از یک طرح طولی سود جست [۱]. به رغم آنکه روایی و اعتبار آزمون‌های به کار برده شده در این پژوهش تأیید شدند، این آزمون‌ها از نوع خودگزارش‌دهی و واجد انتقاد هستند.

با سازماندهی پژوهش‌هایی در سازمان‌های دیگر، امکان تعمیم نتایج به کارکنان دیگر میسر خواهد شد. سازماندهی یک طرح طولی نیز امکان دستیابی به یک رابطه علی بین هسته ارزشیابی‌های خود و رضایت شغلی را فراهم می‌کند. هنجاریابی مقیاس هسته ارزشیابی خود در یک فرهنگ شرقی نیز میزان کارآمدی این مقیاس را افزایش خواهد داد.

- 34- Judge TA, Bono JE, Erez A, Locke EA. Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *J Appl Psychol.* 2005; 90(2):257-68.
- 35- Judge TA, Hurst C. Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations. *J Appl Psychol.* 2007; 92(5):1212-27.
- 36- Caruso JC, Witkiewitz K, Belcourt-Dittloff A, Gottlieb JD. Reliability of scores from the Eysenck personality questionnaire: A reliability generalization study. *Educ Psychol Measur.* 2001; 61(4):675-89.
- 37- Judge TA, Kammeyer-Mueller JD. Personality and career success. In HP. Gunz & MA. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 2007.
- 38- Kammeyer-Mueller JD, Judge TA, Scott BA. The role of core self-evaluations in the coping process: Testing an integrative model. *J Appl Psychol.* 2009; 94:177-95.
- 39- Ferris DL. Core self-evaluations and the hierarchical model of approach/avoidance motivation [Dissertation]. University of Waterloo; 2008.
- 40- Kacmar KM, Collins BJ, Harris KJ, Judge TA. Core self-evaluations and Job performance: The role of the perceived work environment. *J Appl Psychol.* 2009; 6(94):1572-80.
- 41- Kammeyer-Mueller JD, Judge TA, Piccolo RF. Self-esteem and extrinsic career success: Test of a dynamic model. *Appl Psychol Int Rev.* 2007; 57(2):204-24.
- 42- Chen G, Gully SM, Eden D. General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *J Organ Behav.* 2004; 25:375-95.
- 43- Monsen E, Urbig D. Perceptions of efficacy, control and risk: A theory of mixed control. In A. Carsrud & M. Brännback (Eds.), *Understanding the entrepreneurial mind: Opening the black box* (pp. forthcoming). New York: Springer; 2009.
- 44- Nauta MM, Liu C, Li C. A cross-national examination of self-efficacy as a moderator of autonomy/Job strain relationships. *Appl Psychol Int Rev.* 2010; 59(1):159-79.
- 45- Wu ML, Zhunag WL, Wen SL. Core self-evaluations in the military context: Relative effects on job satisfaction and organizational commitment. *J US-China Publ Adm.* 2010; 1(7):24-33.
- 46- Spector PE, Cooper CL, Aguilar-Vafaie ME. A comparative study of perceived job stressor sources and job strain in American and Iranian managers. *Appl Psychol Int Rev.* 2002; 51(3):446-57.
- 47- Judge TA, Heller D, Mount MK. Five-factor model of personality and job satisfaction: A Meta-analysis. *J Appl Psychol.* 2002; 87(3):530-41.
- sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology: Appl Psychol-Int Rev.* 2008; 57(3):361-72.
- 20- Judge TA, Erez A, Bono JE, Thoresen CJ. The core self-evaluations scale (CSES): Development of a measure. *Pers Psychol.* 2003; 56(2):303-31.
- 21- Judge TA, Larsen RJ. Dispositional source of job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organ Behav Hum Dec.* 2001; 86:67-98.
- 22- Stumpp T, Ute R, Hu'lsheger R, Muck PM, Maier GW. Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitudes. *Eur J Work Organ Psychiat.* 2009; 8(2):148-66.
- 23- Judge TA, Hulin CL, Dalaal RS. Job satisfaction and job affect. In SWJ. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* New York: Oxford University Press; 2009.
- 24- Judge TA, Kammeyer-Mueller JD. Affect, satisfaction, and performance. In NM. Ashkanasy & CL. Cooper (Eds.), *Research companion to emotion in organizations.* Cheltenham, UK: Edward Elgar Press; 2008.
- 25- Judge TA, Locke EA, Durham CC, Kluger AN. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *J Appl Psychol.* 1998; 83:17-34.
- 26- Johnson RE, Rosen CC, Levy PE. Getting to the core of core self-evaluation: A review and recommendations. *J Organ Behav.* 2008; 29:391-413.
- 27- Soveren HS. Examining the relationships among core self-evaluations, pay preferences, and job satisfaction in an occupational environment [Dissertation]. Kansas State university; 2008.
- 28- Nemat-Tavousi M. Getting to the core of the core self-evaluations: a review and recommendations. *Dev Psychol: J Iran Psycho.* 2010; 25(7):95-97. [Persian]
- 29- Quigley NR. The relationship between leader core self-evaluations, team feedback, leader efficacy, transformational leadership, team efficacy, team goals, team action and transition processes, and team performance [Dissertation]. University of Maryland; 2003.
- 30- Scott BA, Judge TA. The popularity contest at work: Who wins, why, and what do they receive? *J Appl Psychol.* 2009; 94(1):20-33.
- 31- Bipp T. What do people want from their Jobs? The big five, core self-evaluations and work motivation. *Int J Select Assess.* 2010; 1(18):28-39.
- 32- Judge TA, Klinger RL, Simon LS. Time is on my side: Time, general mental ability, human capital, and extrinsic career success. *J Appl Psychol.* 2010; 95(1):92-107.
- 33- Judge TA, Hurst C. The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: A review and agenda for future research. To appear in D. Nelson & C.L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior.* London, UK: Sage Publications; 2007.