

# 国内核心自我评价研究热点及前沿进展的 可视化分析

朱萌君, 常保瑞

(广西师范大学 教育学部, 广西 桂林 541004)

**摘要:**探讨核心自我评价的研究热点及前沿动态,可以为核心自我评价的研究提供一定的参考价值。使用 CiteSpace 软件,对 CNKI 文献数据库收录的 2005 年至 2020 年间与核心自我评价研究相关的论文进行文献计量学分析。研究表明,核心自我评价相关研究成果数量明显上升,主要涉及心理学、管理学、教育学、社会学、护理学等领域;研究热点包括主观幸福感、工作满意度、工作投入、职业倦怠、心理健康、工作绩效、职业认同等;研究前沿涉及职业探索、心理所有权、影响因素、领悟社会支持主题等。以客观数据和科学知识图谱为依据,对核心自我评价的研究发展进行分析与总结,以期为该领域的后续研究提供参考。

**关键词:**核心自我评价;研究现状;研究热点;研究前沿;可视化

[中图分类号]B849 [文献标识码]A [文章编号]1672-934X(2021)01-0122-11

DOI:10.16573/j.cnki.1672-934x.2021.01.014

## A Visualized Analysis on the Research Hotspots and Frontiers of Core Self-Evaluation in China

ZHU Meng-jun, CHANG Bao-rui

(Department of Education, Guangxi Normal University, Guilin, Guangxi 541004, China)

**Abstract:** Exploring the research hotspots and frontiers of core self-evaluation can provide some valuable references for the research of core self-evaluation. By using the software CiteSpace, bibliometrics analysis has been conducted on papers related to core self-evaluation research from 2005 to 2020 included in CNKI literature database. Studies shows that the number of research achievement related to core self-evaluation has increased obviously, mainly involving in psychology, management, pedagogy, sociology, nursing and so on, that research hotspots include subjective well-being, job satisfaction, job engagement, job burnout, mental health, and job performance, professional identity and so on, and that the frontiers of research involve in career exploration, psychological ownership, influencing factors, and comprehension of social support topics and so on. Based on objective data and scientific knowledge map, the research development of core self-evaluation has been analyzed and summarized to provide references for following researches in this field.

**Key words:** core self-evaluation; research status; research hotspots; research frontiers; visualization

收稿日期:2020-09-18

基金项目:教育部人文社会科学研究规划基金项目(20XJA190001)

作者简介:朱萌君(1993—),女,河南许昌人,硕士研究生,研究方向为心理健康教育;

常保瑞(1973—),女,河南林州人,副教授,博士,主要从事心理学研究。

## 一、引言

近年来,随着工作满意度研究的不断深化,为了寻求能够有效预测工作满意度的人格特质,国外学者逐渐开始关注更深层次的人格特质,经过研究发现核心自我评价可以有效预测工作满意度,是影响工作满意度的重要变量之一。国外学者 Judge 等人在 1997 年首次提出了“核心自我评价”概念,认为其是一种基于个体自身能力和价值体现的基本个体评价方式<sup>[1]</sup>。一般而言,自尊、神经质(情绪稳定性)、控制源和一般自我效能感构成了常见的四种人格特质形式<sup>[2]</sup>。个体对自身能力与人格价值的积极评价称为自尊<sup>[3]</sup>;个体情绪的稳定性与情绪的自我调节能力称为神经质<sup>[4]</sup>;个体对生活中事件的控制程度称为控制源<sup>[5]</sup>;个体对自己是否有能力完成某一行为所进行的推测与判断称之为一般自我效能感<sup>[6]</sup>。核心自我评价将以上四种人格特质有机结合起来,对未来的工作行为具有更强的解释性与导向性。核心自我评价可以影响一个人对自己、他人和世界的评价与估计。不同的评价有不同的水平,作为一种总体自我评价的核心自我评价,会影响其他所有的次级评价。工作满意度的研究从开始只关注情境因素作用逐渐过渡到探讨情境因素和人格特质因素的综合作用,核心自我评价研究逐渐成为工业组织心理学研究的一个新方向,正是由于它所具备的一般性、潜在性和宽泛性特点,从而在心理学、管理学、教育学、社会学、护理学等专业领域,甚至交叉领域相继受到关注。不同时期对核心自我评价有不同的研究视角,初期研究者主要探究其结构和测量方法,此后,随着国家经济水平的不断提高,研究者逐渐在广度和深度方面对核心自我评价的不同方向和专业领域开展研究。

为更深入了解核心自我评价的研究现状与未来研究趋势,挖掘该领域的研究热点,有必要对该领域新产生的知识进行系统化梳理。过往

关于此类研究的文献综述大多建立在对核心自我评价有关文献的挖掘整理基础之上,未能从宏观层面加以概括总结,由此,得出的结论可信度有待进一步验证。本文以 CNKI 中核心自我评价的文献数量为研究基础,对国内核心自我评价领域内的研究现状、热点以及前沿问题展开探究,以期对未来核心自我评价的研究提供必要的借鉴与参考。

## 二、对象与方法

### (一)数据来源

本文检索文献来源于中国知网,设定主题词或题目为检索条件,检索目标为“核心自我评价”,期刊来源类别设置为全部期刊,检索时间为 2020 年 8 月 16 日,检索时间段为 2005—2020 年。笔者将报纸、评论及与主题无关的文献剔除后共得到有效文献 640 篇,以上文献基本涵盖近十五年我国在核心自我评价方面的研究成果。根据研究需要,本文采用 Refworks 格式将下载的文献分类保存,题录内容囊括了文章题目、作者、机构、摘要、关键词等主要信息。

### (二)研究工具

选取 Excel 和 CiteSpace 5.7.R1 分别进行统计数据和绘制知识图谱。陈超美教授开发的 CiteSpace 软件是一款应用广泛的可视化知识图谱分析软件,基于共引分析理论,能够对某一特定研究领域的研究现状、热点以及未来趋势进行系统的计量分析整理<sup>[7]</sup>。将视觉思维、数学思维与哲学思维综合起来,基于知识单元离散理论、社会网络分析理论等,采集或处理数据,选择参数功能,将数据进行可视化处理,并最终解读所绘图谱<sup>[8]</sup>。

### (三)研究方法

本课题采用定量与定性相结合的研究方法。这里的定量研究是指采用计量学研究方法对有关文献进行作者合作分析、发文机构分析、关键词共现分析及关键词聚类分析,这些分析可以清晰直观地展示该研究领域的作者、机构

情况以及他们之间的合作关系、研究热点以及前沿主题内容的演进变化等。具体来说,就是将全纪录纯文本信息导入 CiteSpace 5.7.R1,设置参数:Time Span(时间跨度)为 2005 年 1 月至 2020 年 8 月,时间切片长度选择为“1”,主题词来源默认全选,阈值维持系统默认,并用关键路径法简化路径。

### 三、时空知识图谱分析

#### (一)研究的时间分布

某一研究领域发展态势是根据发文数量的时间变化作为衡量的重要指标。为了解核心自我评价的研究成果,以发文量作为纵坐标,年份作为横坐标可以清晰呈现出 2005—2020 年国内核心自我评价发文量的情况。如图 1 所示,国内对核心自我评价的研究相对较晚,首篇文章在 2005 年发表,早期的研究者主要提出中国人核心自我评价的理论构想,验证核心自我评价的结构效度。由图 1 可知,2005—2009 年数量上总体呈现出渐进式上涨趋势,如 2005 年吴超荣发表的《核心自我评价:一个验证性因素分析》一文,对核心自我评价的跨文化一致性展开了较为深入地探讨;2007 年甘怡群等人提出了包括才干、善良、集体自尊和处事态度四位一体的核心自我评价体系结构。2010—2013 年处于快速增长状态,并且在 2013 年达到年限内发文量的最高值,与黎建斌和聂衍刚在 2010 年发表的《核心自我评价研究的反思与展望》一文有一定的关系,此阶段学位论文的发文量显著增加。2014—2020 年处于波动上升状态。2005—2009 年共发文 45 篇,占总发文量 6.5%,其中 2005 年发文 3 篇,是年限最小值;2010—2013 年共发文 159 篇,占总发文量 22.9%,以年均 15.7%的速度递增,2013 年达到峰值 59 篇;2014—2020 年呈现波动增长,共发文 489 篇,占总发文量 70.6%。从发文量随时间的变化趋势看,核心自我评价研究数量持续增加,尤其

是学位论文的增加,对于该研究的不断持续发展起到了良好地助推作用。

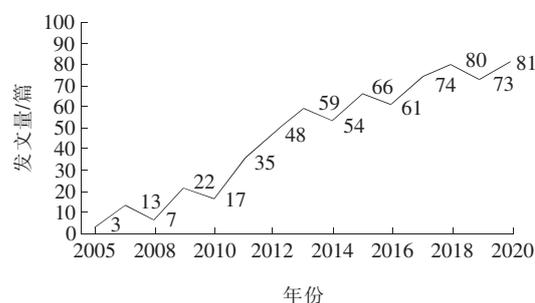


图 1 2005—2020 年核心自我评价发文量变化趋势

#### (二)研究的空间分布

##### 1.作者合作分布

对作者共现分析,既能发现核心自我评价研究的主要代表性学者,也能反映出该领域作者之间的合作情况,从而能够更快地深入了解核心自我评价研究学者的相关信息。选取“Author”为研究分析目标,可视化软件处理后得到 347 个网络节点,节点间连线数量为 201 条,网络密度为 0.003 3(如图 2 所示)。每个节点均代表特定的作者,节点的大小代表了作者发文量的多少。节点之间有连线代表相关作者之间有合作,反之亦然。而连线的粗细情况反映的是作者间合作的整体概况,连线越粗说明作者间彼此合作就越多。可以从图 2 中发现,较大的节点有 8 个,分别是以张翔、孙健敏、杨亚琦、王力、杨晓峰、甘怡群、任志洪、张丽为中心的作者群。其中所对应的节点中心颜色更深的作者有甘怡群、杨亚琦和王力。表明三位学者在我国较早开始研究核心自我评价,为该领域的发展作出了基础性的学术贡献。同时在核心作者的周围也出现了若干小合作团队,每个节点之间只有一条连线,其合作网络并没有展开,因而只局限于两人合作,合作力度不大。也有一些比较孤立的点,且各团体间的网络节点联结比较少,说明核心自我评价领域作者间的学术合作十分不足,核心自我评价的研究还处于比较离散的状态。

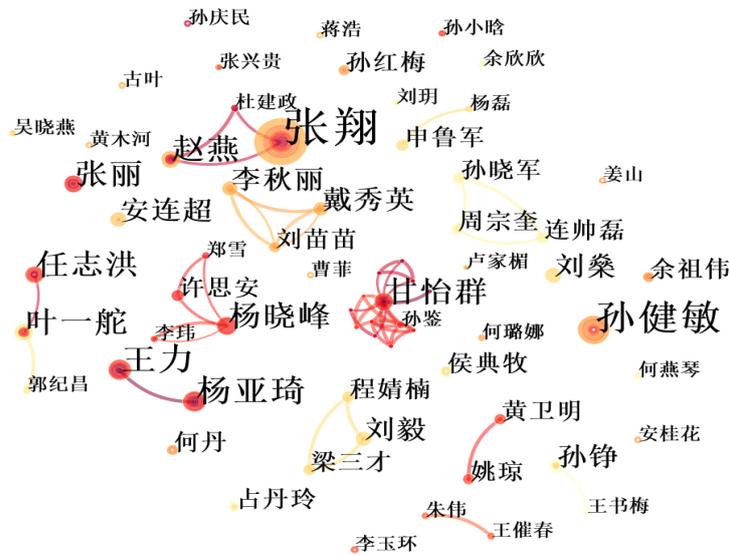


图2 2005—2020年核心自我评价研究作者合作图谱

由普赖斯定律可知,核心作者计算公式为  $M=0.749(N_{max})^{1/2}$ ,其中  $M$  表示论文发表总量,  $N_{max}$  是对应年份中最高产作者的发文量,累计发文总量达到  $M$  篇的作者称之为核心作者<sup>[9]</sup>。经统计分析,最高产作者为张翔,发文13篇,代入公式经计算  $M \approx 3$ ,即将发文3篇以上的作者定为核心作者,对数据进行统计分析可得发文量大于3篇的作者有31人,总共发文132篇,占总论文数的20.63%。普赖斯定律表明只有当所有核心作者所刊发的论文数量达到本领域研究文献数量的一半及其以上,才能表明核心作者群已形成。但由上述统计可知,发文量超过3篇的作者的总发文量仍不及该领域内所发文章总量的一半,因此可认为核心自我评价研究领域尚未形成核心作者群。但部分作者间存在良好的合作关系,如杨晓峰、许思安、张翔、赵燕都进行过两次及以上合作(如图2所示)。表1显示的是发文数量为3篇及以上的作者。

2. 机构合作分布

通过使用 CiteSpace 软件制作而成的机构合作知识图谱能清楚显现出该研究领域内的重要研究机构与研究团队。本文选择“Institution”作为分析对象进行可视化分析,最终得到

$N=267$ (网络节点数量)、 $E=118$ (节点连线数量)、 $Density=0.0033$ (网络密度)的机构合作图谱(如图3所示)。节点代表研究机构,节点越大代表该研究机构发文量越多;连线的粗细代表机构合作次数的多少;节点颜色的不同表示机构的发文时间不同,节点的颜色是冷色调表明发文时间相对较早。每个节点之间的连线比较少,表明机构之间合作研究较为不足。从图3可明显看出中国人民大学、天津师范大学等高校是我国核心自我评价研究方面的重要机构。

表1 2005—2020年发文3篇以上的作者 (单位:篇)

作者	发文量	作者	发文量	作者	发文量
张翔	13	刘毅	4	余祖伟	3
孙健敏	8	孙铮	4	许思安	3
王力	6	李秋丽	4	黄卫明	3
杨亚琦	6	戴秀英	4	姚琼	3
杨晓峰	5	安连超	4	孙晓军	3
赵燕	5	占丹玲	3	连帅磊	3
张丽	5	侯典牧	3	周宗奎	3
任志洪	5	程婧楠	3	梁三才	3
叶一舵	5	刘苗苗	3	申鲁军	3
甘怡群	5	孙红梅	3		
刘燊	4	何丹	3		

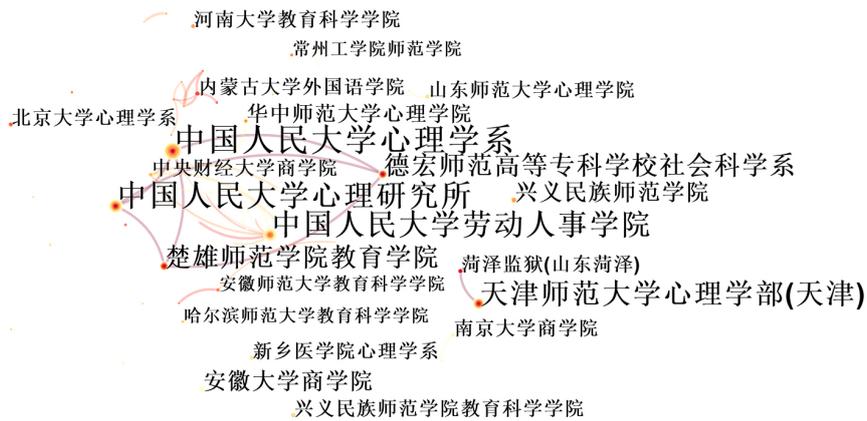


图 3 2005—2020 年核心自我评价研究机构合作图谱

由上文的普赖斯定律验算可得  $N_{max}$  数值为 20,  $M$  数值为 3.35, 表明发文量在 4 篇以上的机构才是核心自我评价研究的关键所在。对上述数据统计整理后发现, 发文量超过 4 篇的研究机构共有 21 个, 这些机构共发文 161 篇, 占该领域发文总量的 1/4。需要注意的是, 安徽大学商学院和内蒙古大学外国语学院两个机构的突发主题值分别为 3.313 4 和 2.871 1, 可见, 两所机

构更为重视核心自我评价研究(如表 2 所示)。由于核心机构撰写的论文未超过该领域发表论文总量的 50%, 因此没有形成“核心自我评价”研究的核心机构群。为更加清楚显示出各单位及机构部门的发文情况, 表 3 对发文总量在 5 篇以上的机构进行相关统计梳理, 共得到相关研究机构 18 个, 这些机构累积发文量共 149 篇, 约占发文总量的 23.28%。

表 2 2005—2020 年核心自我评价研究机构突显图谱

Institutions	Year	Strength	Begin	End	2005-2020
内蒙古大学外国语学院	2005	2.871 1	2009	2010	
安徽大学商学院	2005	3.313 4	2018	2020	

表 3 2005—2020 年发文量 5 篇以上的机构 (单位: 篇)

机构	发文量	机构	发文量
中国人民大学心理学系	20	北京大学心理学系	5
中国人民大学心理研究所	16	菏泽监狱	5
中国人民大学劳动人事学院	15	南京大学商学院	5
天津师范大学心理学部	13	内蒙古大学外国语学院	5
德宏师范高等专科学校社会科学系	10	兴义民族师范学院教育科学学院	5
楚雄师范学院教育学院	10	中央财经大学商学院	5
安徽大学商学院	7	新乡医学院心理学系	5
兴义民族师范学院	7	河南大学教育科学学院	5
华中师范大学心理学院	6	山东师范大学心理学院	5

### 3. 来源期刊分布

对考察核心自我评价主题的论文在期刊上发表的情况进行可视化分析, 能够了解我国核

心自我评价的研究水平和分布领域。使用 Excel 对发文期刊进行统计分析, 绘制出图 4。从发文的期刊特点分布来看, 核心自我评价为主



心性为 0,表示该关键词是孤立的节点,不能当作重要节点<sup>[10]</sup>。节点间连线数量越多就越能表明彼此相关关键词之间的共线关系越强,连线的粗细程度表示关键词共线的强度大小。每一节点内的颜色均表示不同的时间年份,色环的厚度正向促进关键词显现的频率高低。若节点外环颜色显示为紫色,则说明该研究主题的中心性程度较高,同时说明该节点与其余节点间存在密切关系,它可以连接起不同研究领域<sup>[11]</sup>。

使用 Excel 对核心自我评价研究中高频关键词以及高中介中心性关键词进行统计排序,制作出表 4 和表 5。表 4 中关键词呈现出的频次为 926 次,占关键词总频次的 57.48%。排除研究对象作为关键词,如大学生、初中生、中学生、学生、高中生等,排名前十的热点词汇为核心自我评价、大学生、社会支持、主观幸福感、工作满意度、工作投入、中介作用、生活满意度、工作倦怠、心理健康。表 5 中“中介作用”的中介中心性为 0.55,位居首位。其后的关键词依次是工作满意度、大学生、工作倦怠、职业认同、工作绩效、工作家庭冲突、调节作用、职业承诺、中学生等。

表 4 2005—2020 年核心自我评价研究的关键词频次数据(频次 $\geq 10$ )

关键词	频次	关键词	频次
核心自我评价	497	初中生	17
大学生	63	抑郁	16
社会支持	37	领悟社会支持	15
主观幸福感	33	中介效应	13
工作满意度	30	学业倦怠	12
工作投入	29	中学生	12
中介作用	26	工作绩效	12
生活满意度	21	自我评价	10
工作倦怠	18	学生	10
心理健康	18	高中生	10
学习倦怠	17	职业认同	10

表 5 2005—2020 年核心自我评价研究的关键词中心性数据(中心性 $\geq 0.1$ )

关键词	中心性	关键词	中心性
中介作用	0.55	心理健康	0.19
工作满意度	0.39	工作投入	0.16
大学生	0.36	抑郁	0.16
工作倦怠	0.36	大学教师	0.15
职业认同	0.25	学业倦怠	0.14
工作绩效	0.24	职业倦怠	0.13
工作家庭冲突	0.24	主观幸福感	0.12
调节作用	0.24	团体辅导	0.12
职业承诺	0.24	目标自我和谐	0.12
中学生	0.22	生活满意度	0.11
班级环境	0.22	核心自我评价	0.10
工作压力	0.21	学生	0.10

结合表 4、表 5 信息可知,关键词频次高低不一定正向影响中心性程度高低。如节点“核心自我评价”的频次为 497,其频次最高,但其中心性是 0.10,排名 23 位。节点“中介作用”的中心性最高,为 0.55,频次为 26。因此,需要将关键词的频次和中介中心性综合起来判断核心自我评价研究热点。结合图 5、表 4 和表 5 来看,剔除不具有明显的针对性和倾向性、无效表征信息的关键词。所以,除了所设置的主题词“核心自我评价”之外,主观幸福感、工作满意度、工作投入、生活满意度、工作倦怠、心理健康、抑郁、工作绩效、学业倦怠、职业认同等频次和中心性同时高,基本上反映出近 15 年核心自我评价研究领域的热点。

## (二)关键词共现网络图谱的聚类分析

为了进一步探索该领域的研究热点,对关键词共现网络图谱进行聚类分析,本文选取 LLR 算法(Log-Likelihood Ratio),生成自动聚类标签图谱,形成了包含 170 个节点、441 条连线、聚类数量为 16 的知识图谱(如图 6 所示)。模块值(Q 值)与平均轮廓值(S 值)是经常用来衡量聚类图谱绘制效果好坏的两个重要指标,

Q 值在 0.3 及其以上说明聚类效果良好,S 值在 0.5 及其以上表明聚类结果合理性较高。本文研究目标的 Q 值为 0.887 5,远大于标准值 0.3,表明聚类效果很显著。S 值为 0.513 5,略大于 0.5,总体而言聚类信度检验结果良好。表 6 为网络聚类的具体信息,聚类号(Cluster ID)表示聚类后的编号,节点数(Size)表示聚类

包含的文献的数量,聚类标签的编号越小,节点数量就越多,表明该研究越集中,热度越高。为更好地区分聚类结果中相关文献出现时间早晚的问题,本文引入平均年份加以衡量。本研究选取节点数排名前十的聚类(如表 6 所示),学者对核心自我评价的相关研究主要集中在三个方面。

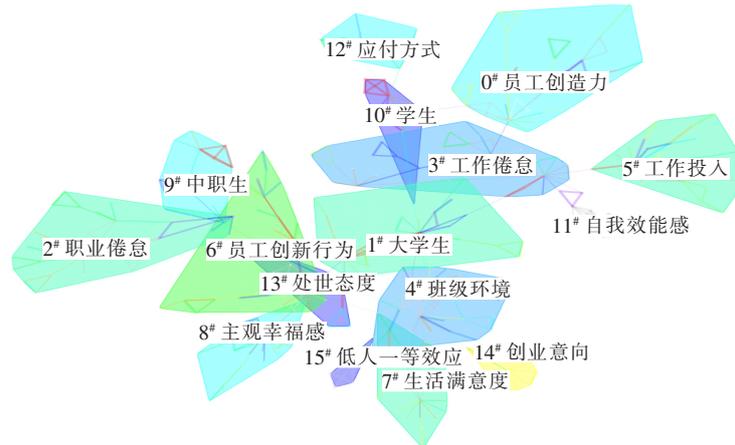


图 6 2005—2020 年核心自我评价研究关键词聚类网络图谱

表 6 2005—2020 年核心自我评价研究的关键词重要聚类及聚类标识词

聚类号 Cluster ID	节点数 Size	轮廓值 Silhouette	平均年份 Mean(Year)	聚类标识词 Label (LLR)
0	33	1.000	2013	员工创造力
1	33	0.970	2015	大学生
2	31	1.000	2012	职业倦怠
3	31	0.964	2012	工作倦怠
4	31	0.987	2012	班级环境
5	26	0.975	2014	工作投入
6	26	0.993	2014	员工创新行为
7	20	0.943	2014	工作满意度
8	20	0.970	2014	主观幸福感
9	15	0.945	2013	中职生

1.关于核心自我评价与工作行为的研究

核心自我评价最初是用来评估个体人格特征对其工作满意度的影响关系,国内学者程卫凯首先研究了核心自我评价与工作满意度之间的关系,认为根据基层党政干部核心自我评价能大致推算出工作满意度状况<sup>[12]</sup>。汤国杰通

过核心自我评价模型构建出教师职业认同的假设模型,认为核心自我评价对教师职业认同有一定的影响,进而会影响工作倦怠<sup>[13]</sup>。甘霖等人研究了核心自我评价对职业倦怠的影响关系,发现四种人格特质相比于工作压力来说对教师职业倦怠的影响效应关系更大<sup>[14]</sup>。张翔等人采用交叉验证的方法研究核心自我评价对员工的工作满意度和工作绩效的影响,结果发现,核心自我评价对工作满意度、任务绩效、工作倦怠、工作奉献等有着显著的影响<sup>[15]</sup>。王震等人的研究表明,企业管理者的核心自我评价程度越高,就越能提高下级组织机构的行为表现能力,领导者行为在其中发挥了中介调节作用<sup>[16]</sup>。张琳琳等人选取新生代企业职工为研究群体,研究表明员工的核心自我评价越高就越能提高其投入工作时的热情,由此可促进企业加快发展步伐<sup>[17]</sup>。

2.关于核心自我评价与心理健康的研究

核心自我评价的重要性逐渐凸显,目前更多将其运用在心理学研究领域,这与国家宏观

政策有一定关联,群体的健康生活逐渐受到广泛关注。高核心自我评价的大学生,更少出现抑郁<sup>[18]</sup>和社交焦虑<sup>[19]</sup>等心理问题,能够体验到更多的积极情感<sup>[20]</sup>。谢义忠等人的研究表明,核心自我评价可以调节失业人员的就业动机与心理健康的关系<sup>[21]</sup>。孙配贞等人探究了小学教师核心自我评价、应对方式与工作倦怠的关系,结果表明,核心自我评价低的小学教师,其情绪耗竭、人格解体与成就感同步也降低,反之亦然<sup>[22]</sup>。李积念等人通过研究发现,具备更多社会支持的大学生群体,由于其核心自我评价积极程度更高,因此在处理学习生活中各种棘手问题时能够游刃有余,同时有效减轻了压力水平<sup>[23]</sup>。王玉洁等人的研究表明,青少年的核心自我评价能正向促进表达积极情绪效能感和提升管理消极情绪效能感,降低了焦虑与抑郁程度。此外,核心自我评价负向影响青少年群体的抑郁程度,同时显著正向预测青少年表达积极情绪与管理消极情绪效能感<sup>[24]</sup>。近年来,随着教育方式方法与课程内容的深化改革,更强调学生要学会自主学习,无论是教师还是学生的身心健康发展都受到更多关注。学生良好的自我意识很难在较短时期内形成,核心自我评价作为“自我”主观能动性的核心评价指标,将其从心理健康教育领域进一步拓展延伸研究,具有较强的理论与现实意义。

### 3. 关于核心自我评价与学业行为的研究

马利军等人通过对大学生厌学现象深入研究后发现,核心自我评价会负向影响厌学情绪与厌学行为,学业倦怠在其中起中介作用<sup>[25]</sup>。原凌虹的研究表明,高核心自我评价水平的学

生,他们会有更强的自律性及更高的学习主动性<sup>[26]</sup>。高玉霞等人通过研究发现,在大学本科中不同的核心自我评价水平的学生在学习适应行为上的得分有显著差异,两者呈正相关<sup>[27]</sup>。申鲁军等人的研究发现,核心自我评价与学习倦怠具有负相关关系,即核心自我评价水平越高,就越容易降低学习倦怠程度。同时与学习投入具有较为明显的负相关关系<sup>[28]</sup>。当前,核心自我评价与学业行为关系的研究视角越来越广泛,研究对象不再局限于高校学生,而是逐渐开始关注基础教育阶段的学生。

## 五、研究前沿分析

关键词的突现可以作为相关领域研究前沿的一个判断标准。一般而言,突现的关键词代表该领域新的研究动态方向。核心自我评价研究的突现词随时间变化而变化,加粗线段表示该突现词成为热点的阶段(如表 7 所示)。2005—2012 年突现的关键词是工作满意度、工作绩效、工作倦怠;2013—2016 年突现的关键词是自我评价;2016—2018 年突现的关键词是高中生;2018—2020 年突现的关键词是领悟社会支持、初中生。

在关键词共现聚类网络图谱基础上,按时间片段统计前沿关键词时序图谱,如图 7 所示。核心自我评价、社会支持、工作满意度、中介作用、工作投入、心理健康、领悟社会支持等关键词连接着时区内许多小节点,这些关键词是整个时区的基础和支撑。以下将 2005—2020 年分为三个阶段进行分析:(1)2005—2009 年,该时期主要关注社会支持、工作满意、主观幸福

表 7 2005—2020 年核心自我评价研究关键词突现知识图谱

Keywords	Year	Strength	Begin	End	2005-2020
工作满意度	2005	3.991 3	2005	2012	
工作绩效	2005	4.590 7	2007	2012	
工作倦怠	2005	3.899 7	2009	2012	
自我评价	2005	3.475 0	2013	2016	
高中生	2005	3.738 0	2016	2018	
领悟社会支持	2005	3.529 0	2018	2020	
初中生	2005	3.677 9	2018	2020	

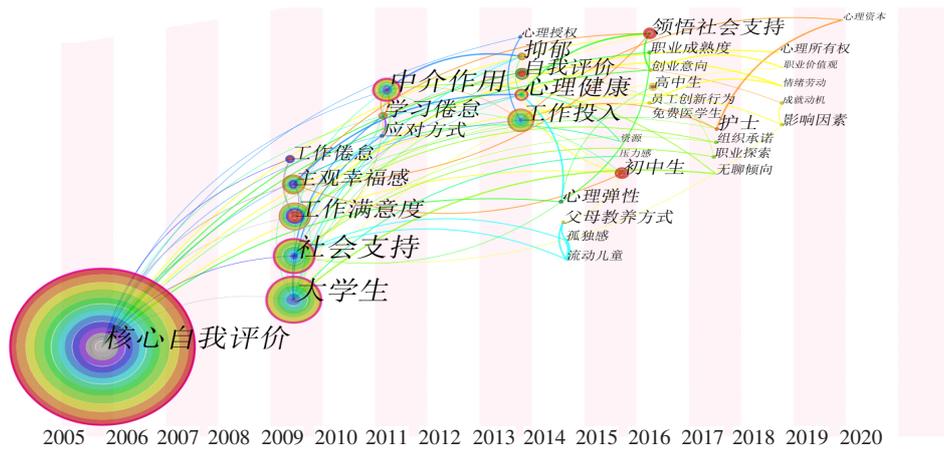


图7 2005—2020年核心自我评价研究关键词时区图谱

感、工作倦怠;(2)2010—2016年,该时期的研究分布比较广泛,围绕核心自我评价的中介作用、与工作投入的关系、对心理健康的影响进行了充分研究;(3)2017—2020年,此阶段的职业探索、心理所有权、影响因素、心理资本等关键词在核心自我评价研究领域受到关注。

### 六、结论与启示

本研究在 CiteSpace 和 Excel 的基础上对 CNKI 中核心自我评价研究的相关文献进行了可视化分析。阐述关于核心自我评价研究在时空分布、热点、前沿三方面的演进过程,结论及建议如下。

从时空分布来看,当前核心自我评价的研究整体处于上升趋势,2005年以来,核心自我评价在心理学中的应用逐渐丰富,越来越多的作者、机构、期刊等涉足该领域,大部分研究者之间的合作比较零散,只有少部分研究者之间有密切的合作关系,研究机构主要集中在师范院校,但没有形成核心机构群,研究的期刊主要分布在心理学核心期刊上,大学综合性学报和综合类期刊接受度不高。说明我国核心自我评价研究主要集中在心理学领域,同时也启示我们:管理学和教育学领域要加强核心自我评价的应用研究,重视多学科的合作研究,并进行不同方式的研究创新探索。

从研究热点来看,热点词汇为主观幸福感、工作满意度、工作投入、生活满意度、工作倦怠、心理健康、抑郁、工作绩效、学业倦怠、职业认同等。通过对关键词热点的聚类,可获得的聚类标识词有:员工创造力、大学生、倦怠、班级环境、工作投入、员工创新行为、工作满意度、主观幸福感等,由此可以看出,目前国内关于核心自我评价研究主要集中的研究方向。在工作行为方面,国内首先在工作满意度方面开展研究,逐渐在职业认同、工作倦怠、工作绩效等方面开展深入研究,促进了组织心理学的发展;在心理健康方面,主要关注核心自我评价与抑郁、焦虑、情绪等的研究;在学业行为方面,相关研究发现核心自我评价影响学生学习倦怠、学习适应行为、学习投入等。由此带给我们的启示是:要加强心理学和教育学的学科专业融合,培养更多从事心理健康工作的人才,为着力提高全社会心理健康素养,促进社会更加安定和谐而努力。

从研究前沿来看,国内2005年开始对核心自我评价进行研究,到2009年,研究重点主要是探讨核心自我评价水平对工作满意度、工作倦怠、主观幸福感等方面的影响。2010年至2016年间,研究者开始深入探讨核心自我评价的中介作用及对心理健康存在的影响。2017年至2020年间,研究主要集中在职业探索、心理所有权和心理资本等方面。目前,国内核心

自我评价研究不断向多个群体、多种研究方法发展,针对中学生群体的核心自我评价研究可能成为未来研究的重要方向之一。

### [参考文献]

- [1] Judge T A, Locke E A, Durham C C. The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach[J]. *Research in Organizational Behavior*, 1997(19):151-188.
- [2] Judge T A, Locke E A, Durham C C, et al. Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(1):17-34.
- [3] Hatter S. Causes, Correlates, and the Functional Role of Global Self-Worth: A Life-Span Perspective[M]. New Haven: Yale University Press, 1990:67-97.
- [4] Bandura A. Self-Efficacy Mechanism in Human Agency[J]. *American Psychologist*, 1982(37):122-147.
- [5] Goldberg L R. An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990(59):1216-1229.
- [6] Rotter, Julian B. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement[J]. *Psychological Monographs*, 1966, 80(1):1-28.
- [7] 李杰, 陈超美. CiteSpace: 科技文本挖掘及可视化[M]. 北京: 首都经济贸易大学出版社, 2016:3.
- [8] 陈悦, 陈超美, 刘则渊, 等. CiteSpace 知识图谱的方法论功能[J]. *科学学研究*, 2015(2):242-253.
- [9] [美]D·普赖斯. 洛特卡定律与普赖斯定律[J]. 张季娅, 译. *科学学与科学技术管理*, 1984(9):17-22.
- [10] 王国华, 俞树煜, 黄慧芳, 等. 中国远程教育研究的可视化分析——核心文献、热点、前沿与趋势[J]. *远程教育杂志*, 2015(1):57-65.
- [11] 陈悦, 陈超美, 胡志刚, 等. 引文空间分析原理与应用: CiteSpace 实用指南[M]. 北京: 科学出版社, 2014:137.
- [12] 程卫凯. 基层党政干部核心自我评价与工作满意度关系研究[D]. 江苏: 苏州大学, 2005.
- [13] 汤国杰. 普通高校体育教师职业认同与工作满意度的关系研究[J]. *心理科学*, 2009(2):475-477.
- [14] 甘霖, 沈馨琳. 中小学教师核心自我评价、工作压力与职业倦怠关系的实证研究[J]. *教育学术月刊*, 2011(7):42-45.
- [15] 张翔, 杜建政. 核心自我评价对员工心理与行为影响的实证研究[J]. *心理研究*, 2011(1):44-48.
- [16] 王震, 孙健敏, 张瑞娟. 管理者核心自我评价对下属组织公民行为的影响: 道德式领导和集体主义导向的作用[J]. *心理学报*, 2012(9):1231-1243.
- [17] 张琳琳, David M DeJoy, 李楠. 新生代员工核心自我评价与工作投入的关系: 有调节的中介模型[J]. *软科学*, 2013(4):111-115.
- [18] 任志洪, 江光荣, 叶一舵. 班级环境与青少年抑郁的关系: 核心自我评价的中介与调节作用[J]. *心理科学*, 2011(5):1106-1112.
- [19] 李秀, 孟迎芳. 大学生核心自我评价与社交焦虑的关系——自我分化的中介作用[J]. *福建医科大学学报(哲学社会科学版)*, 2018(1):29-32.
- [20] 杨晓峰, 许思安, 郑雪. 大学生社会支持、核心自我评价与主观幸福感的关系研究[J]. *中国特殊教育*, 2009(12):83-89.
- [21] 谢义忠, 时勤, 宋照礼, 等. 就业动机因素与核心自我评价对失业人员心理健康的影响[J]. *中国临床心理学杂志*, 2007(5):504-507.
- [22] 孙配贞, 郑雪, 许庆平, 等. 小学教师核心自我评价、应对方式与工作倦怠的关系[J]. *心理发展与教育*, 2011(2):188-194.
- [23] 李积念, 柳建兴. 高校学生压力和社会支持: 核心自我评价的中介作用[J]. *社会心理科学*, 2013(1):51-55, 65.
- [24] 王玉洁, 龚凯, 刘毅, 等. 青少年核心自我评价与内化问题行为的关系[J]. *中国学校卫生*, 2015(3):368-371.
- [25] 马利军, 黎建斌. 大学生核心自我评价、学业倦怠对厌学现象的影响[J]. *心理发展与教育*, 2009(3):101-106.
- [26] 原凌虹. 中学生核心自我评价、时间管理倾向及学业情绪的关系研究[D]. 山东: 曲阜师范大学, 2012.
- [27] 高玉霞, 胡海霞, 韩今华. 长春市某大学本科护生学业自我效能感、学习适应性与核心自我评价的关系研究[J]. *医学与社会*, 2013(2):76-78.
- [28] 申鲁军, 杨磊, 王淑燕. 学习投入、核心自我评价对免费医学生学业倦怠的影响[J]. *中国卫生事业管理*, 2016(7):547-549.