

# Primær selvevaluering

Primær selvevaluering brukes mest innen arbeids- og organisasjonspsykologi, både i forskningssammenheng og i ansettelsesprosesser.

## TEKST

**Geir Scott Brunborg**

**PUBLISERT 5. mai 2010**

---

Primær selvevaluering («core self-evaluations») er et relativt nytt personlighetsbegrep som blir brukt i forskning innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi. Judge, Locke, og Durham (1997) definerer primær selvevaluering som en grunnleggende vurdering av ens egenverdi, effektivitet og kompetanse som person. Slike, ofte ubevisste, selvverdier antas å påvirke vurderinger av egen arbeidsinnsats og kvaliteten på arbeidet man utfører.

## Bakgrunn

Begrepet primær selvevaluering er basert på at etablerte personlighetsbegreper som har blitt brukt i forbindelse med jobbtildfredshetsstudier, har vist seg å samvariere. Erez og Judge fant at mål på generalisert selveffektivitetsforventning (generalized self-efficacy) (Bandura, 1997), kontrollplassering (locus of control) (Rotter, 1966), nevrotisisme (neuroticism) (Costa & McCrae, 1992) og selvtillit (self-esteem) (Coopersmith, 1967) ladet på en enkelt faktor, noe som antydte at disse kunne ses på som mål på et felles underliggende konsept (Erez & Judge, 2001). Faktorladningene var .81 for generalisert selveffektivitetsforventning, .73 for kontrollplassering, -.74 for nevrotisisme, og .91 for selvtillit (Erez & Judge, 2001). Senere studier viste også at denne enfaktorstrukturen ble funnet i et ikke-vestlig utvalg (Japan) (Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe & Locke, 2005).

Mål på disse personlighetsbegrepene virket også på samme måte i jobbtildfredshetsstudier. I en studie korrelerte generalisert selveffektivitetsforventning, kontrollplassering og lav selvtillit negativt med jobbtildfredshet, mens nevrotisisme korrelerte positivt med jobbtildfredshet (Judge & Bono, 2001).

«Primær selvevaluering  
defineres som en  
grunnleggende vurdering av  
ens egenverdi, effektivitet og  
kompetanse som person»

Primær selvevaluering ble tidligere målt ved å kombinere etablerte skalaer for generalisert selveffektivitetsforventning, kontrollplassering, nevrotisme og selvtillit. Judge et al. (2003) ønsket imidlertid en skala som direkte målte primær selvevaluering. Arbeidet med primær selvevaluering-skalaen (core self-evaluations scale) startet med at 65 nye testledd ble utviklet etter en gjennomgang av skalaer som måler generalisert selveffektivitetsforventning, kontrollplassering, nevrotisme, og selvtillit, samt litteraturen rundt begrepet «self-concept» (f.eks. Baumeister, 1997). De 65 testleddene inneholdt vurdering av egenverdi, vurdering av kontroll over omverdenen, vurdering av egne evner og kompetanse for å kunne lykkes, og vurdering av emosjonell tilpasning. Deretter ble testledd valgt ut etter tre kriterier: i) testleddene måtte korrelere med hverandre, ii) testledd som hadde uventede eller svake korrelasjoner med jobbtillfredshet, livstillfredshet og jobbprestasjon, ble valgt bort, og iii) skalaen måtte være kort nok til at den var brukervennlig. Resultatet ble 12 testledd, der 6 var negativt ladet (reverseres under skåring) og 6 var positivt ladet. Disse skåres på en fempunkts Likert-skala fra *svært uenig* til *svært enig*.

## Reliabilitet

I amerikanske studier har skalaen vist indre konsistens (Cronbachs alpha) på .83 og .85 med to ulike deltakergrupper, mens test–retest-reliabilitet med én måneds mellomrom var .81. Intraklassekorrelasjonen mellom egen skåre og skåren gitt av en nær venn eller et familiemedlem var .43 (Judge et al., 2003).

Norsk oversettelse av skalaen ble brukt i en studie med et norsk utvalg av 212 arbeidstakere fra 12 arbeidsplasser i Sør-Norge (se Brunborg, 2008 for mer utførlig beskrivelse av utvalget). Intern konsistens var .75.

## Validitet

Studier har vist at skalaen korrelerer positivt med jobbtillfredshet (fra  $r = .41$  til  $.59$ ) (Bono & Judge, 2003; Judge, Bono & Locke, 2000). Forklaringen kan være at personer som skårer høyt på skalaen, tenderer til å nekte for, eller se bort fra, frustrasjoner, skuffelser og problemer, mens personer med lav skåre dveler ved frustrasjoner og derfor opplever arbeidsplassen sin på en mer negativ måte. Dette underbygges av at forholdet mellom primær selvevaluering og jobbtillfredshet var det samme uavhengig av jobbtype. Skalaen korrelerer også med negativ ( $r = -.48$ ) og positiv affektivitet og ( $r = .45$ ) (Beal, Trougakos, Weiss & Green, 2006), og med livstillfredshet (fra  $r = .45$  til  $.66$ ) (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Disse sammenhengene forklares blant annet med at personer som har høy primær selvevaluering, velger mål som gir dem gode odds for at de skal bli lykkelige både med livet generelt og i arbeidslivet spesielt (Judge, Bono, Erez & Locke, 2005).

Primær selvevaluering var sterkt negativt korrelert med jobbstress ( $r = -.41$ ) i et norsk utvalg (Brunborg, 2008). Skalaen forklarte også mer av variansen i jobbstress enn mål på krav-kontroll-støttemodellen (Karasek & Theorell, 1990).

For skalaens validitet er det viktig at den ikke bare korrelerer med andre subjektive begreper. Den korrelerer også positivt med ytre produktivetsmål som jobbprestasjoner ( $r = .23 - .27$ , målt med vurderinger fra ansattes sjefer) (Judge et al., 2003) og oppgaveløsning ( $r = .35$ ) (Erez & Judge, 2001).

### **Norsk utgave og normer**

Den engelske versjonen av skalaen er publisert i Judge et al. (2003). Den er ikke opphavsrettsbeskyttet, og er fritt tilgjengelig. Skalaen har blitt oversatt til norsk i forbindelse med en studie av primær selvevaluering og jobbstress (Brunborg, 2008). Oversettelsen ble gjort ved at to forskere med norsk morsmål oversatte leddene fra engelsk til norsk hver for seg, og deretter kom til enighet om den beste oversettelsen. Deretter ble den tilbakeoversatt til engelsk av en person med engelsk som morsmål, og videre språklige justeringer ble gjort før den endelige versjonen forelå. Skalaen kan fås tilsendt ved å kontakte forfatteren.

### **Anvendelsesområder**

Skalaen brukes først og fremst i studier innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi. Den kan være nyttig i studier der jobbtilfredshet er en variabel, og i studier med andre arbeidsmiljøvariabler, for eksempel utbrenthet, jobbrelaterte helseplager, produktivitet, samarbeid og jobbstress. Den kan også ha anvendt nytteverdi i ansettelsesprosesser. Dette gjelder spesielt når personer skal rekrutteres til stillinger som innebærer eksponering for langvarig jobbstress, der man selekterer ut fra ønske om å ansette personer som sannsynligvis vil trives på jobb, og som er motstandsdyktige for jobbstress.

Geir Scott Brunborg

Psykologisk fakultet, Universitetet i Bergen

Christesgate 12, 5020 Bergen

E-post: [geir.brunborg@psysp.uib.no](mailto:geir.brunborg@psysp.uib.no)

Telefon: 55 58 32 90

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 47, nummer 5, 2010, side 424-425*

#### **TEKST**

**Geir Scott Brunborg**

**+ Vis referanser**

#### **Referanser**

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Baumeister, R. F. (1997). Identity, self-concept, and self-esteem: The self lost and found. I R. Hogan, J. A. Johnson, & S. Briggs (Red.). Handbook of Personality Psychology (pp. 681-710). Sand Diego,

CA: Academic Press.

Beal, D. J., Trougakos, J. P., Weiss, H. M., & Green, S. G. (2006). Episodic processes in emotional labor: Perceptions of affective delivery and regulation strategies. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1053-1065.

Brayfield, A. H., Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*, 307,311.

Brunborg, G. S. (2008). Core self-evaluations: A predictor variable for job stress. *European Psychologist, 13*, 96-102.

Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.

Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R. Professional manual*. Odessa, FL: PAR.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.

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

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). 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., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*, 257-268.

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. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19*, 151-188.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

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.

Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs 81*, 609-620.