

هسته ارزشیابی‌های خود و راه‌های مقابله

Core self-evaluations and ways of coping

Mohtaram Nemat Tavousi

Islamic Azad University South Tehran Branch

محترم نعمت طاوسی*

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

Abstract

The aim of this study was to investigate the role of core self evaluations traits in the way of coping of individuals' exposure to stressors. Two hundred and seventeen undergraduate students (81 males, 136 females) from three faculties of Islamic Azad University were selected and completed Core Self-Evaluations Scales included of Rosenberg Self-Esteem Scale, Generalized Self-Efficacy Scale (GSES), Eysenck Personality Inventory Neuroticism Scale, Internality, Powerful others and Chance Scale (IPC), as well as Ways of Coping Questionnaire (WOCQ). The findings indicated that self-esteem, generalized self-efficacy and locus of control were positively correlated with problem-focused coping, and neuroticism with emotion-focused coping. Seeking social support also showed positive correlations with self-esteem, and generalized self-efficacy. Regression analysis demonstrated that self-esteem, generalized self-efficacy, and locus of control significantly predicted problem-focused coping, and neuroticism significantly predicted emotion-focused coping. Furthermore, Regression analysis revealed that self-esteem, and generalized self-efficacy significantly predicted seeking social support coping. Based on the results it be concluded that core self evaluations influences the ways of individuals' appraisals of stressful situations, the frequency of exposure to stressors, and the type of stressors experienced. It does seem plausible that core self evaluations interact in determining coping responses and these traits and coping interact in determining outcomes.

Keywords: personality, core self-evaluation, stress, coping

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود در شیوه مقابله فرد با موقعیت‌های استرس‌زا شکل گرفته است. ۲۱۷ دانشجوی (۸۱ مرد، ۱۳۶ زن) از سه دانشکده دانشگاه آزاد اسلامی انتخاب شدند و به مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود (CSEs) شامل مقیاس‌های حرمت خود روزنبرگ، مقیاس خودکارآمدی تعمیم‌یافته، مقیاس نورزگرایی سیاهه شخصیت آیسنک، مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس و هم‌چنین پرسشنامه راه‌های مقابله (WOCQ) پاسخ دادند. نتایج نشان دادند بین سه رگه حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته و مسند مهارگری با مقابله مساله محور و بین نورزگرایی و مقابله هیجان‌محور همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. جستجوی حمایت اجتماعی نیز با حرمت خود و خودکارآمدی تعمیم‌یافته همبستگی مثبت داشت. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان دادند که حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته و مسند مهارگری، مقابله مساله‌محور و نورزگرایی، مقابله هیجان‌محور را به طور معنادار پیش‌بینی می‌کنند. افزون بر آن، نتایج تحلیل رگرسیون آشکار کردند حرمت خود و خودکارآمدی تعمیم‌یافته، مقابله جستجوی حمایت اجتماعی را به طور معنادار پیش‌بینی می‌کنند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان به این نتیجه دست یافت که شخصیت در مواجهه افراد با عوامل استرس‌زای مختلف، روی ارزیابی‌ها و واکنش‌های آن‌ها نسبت به موقعیت‌های استرس‌زا و اثربخشی کوشش‌های مقابله‌ای تاثیر می‌گذارد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان به این نتیجه دست یافت که هسته ارزشیابی‌های خود بر شیوه‌های ارزیابی فرد از موقعیت استرس‌زا، فراوانی مواجهه با عوامل استرس‌زا و عوامل استرس‌زای تجربه شده اثر می‌گذارد. به نظر می‌رسد هسته ارزشیابی‌های خود در تعیین پاسخ‌های مقابله‌ای، و رگه‌ها و مقابله نیز متقابلاً در تعیین پیامدها اثرگذار هستند.

واژه‌های کلیدی: شخصیت، ارزشیابی خود، استرس، مقابله

*نشانی پستی نویسنده: تهران، بلوار کشاورز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، گروه روانشناسی. پست الکترونیکی: nemattavousi@yahoo.com

مقدمه

هسته ارزشیابی‌های خود^۱ به مثابه یک سازه شخصیتی گسترده و مفهومی مرتبه بالا، منعکس‌کننده ارزیابی‌های بنیادین افراد از خویش است. گستره این سازه از حرمت خود^۲ فراتر است، زیرا این سازه باورهای فرد در مورد قابلیت‌های خود، صلاحیت خویش و حس کلی زندگی را در بر می‌گیرد (جاج، ۲۰۰۹).

هسته ارزشیابی‌های خود یک مفهوم گسترده مکنون است که براساس چهار رگه مشخص شده است: الف) حرمت خود که نمایانگر ارزیابی فرد از خود و ارزش‌های کلی فرد در مورد خویش است، ب) خودکارآمدی تعمیم‌یافته^۳ مبین ارزیابی توانایی‌های بنیادی خود در مقابله با مقتضیات زندگی، عمل کردن و موفق بودن است، ج) مسند مهارگری^۴ نشان‌دهنده باور فرد در مورد توانایی خود در مهار رویدادهای زندگی است و د) نورزگرایی^۵ بیانگر تمایل به سطوح پایین سازش‌یافتگی هیجانی و تجربه عواطف منفی مانند ترس، خصومت و افسردگی است (استامپ، یوت‌هالشرگر، ماک و مایر، ۲۰۰۹؛ بیپ، ۲۰۱۰؛ جاج و کامیر-مولر، ۲۰۰۸، ۲۰۱۲، الف، ۲۰۱۲؛ جاج، کلینگر و سیمون، ۲۰۱۰؛ جاج، ونویانن و دی‌پاتر، ۲۰۰۴؛ جاج، هولین و دلال، ۲۰۰۹). بررسی‌های فراتحلیلی نشان‌دهنده آنست که چهار رگه مذکور با یکدیگر همبسته هستند و سازه مشترک هسته ارزشیابی‌های خود را تشکیل می‌دهند (بونو و جاج، ۲۰۰۳؛ جاج و کامیر-مولر، ۲۰۱۲؛ جاج و همکاران، ۲۰۰۹).

این نکته آشکار شده است که افراد با هسته ارزشیابی‌های خود مثبت همواره خود را در موقعیت‌های مختلف به شیوه مثبت ارزیابی می‌کنند و خود را توانمند، ارزشمند و واجد توانایی مهار زندگی می‌دانند (جاج و همکاران، ۲۰۰۴؛ ناتا، لیو و لی، ۲۰۱۰). در واقع، این افراد برانگیخته‌تر هستند (ارز و جاج، ۲۰۰۱؛ جاج، ارز و بونو، ۱۹۹۸؛ ونگ، بولینگ و اسپلمن، ۲۰۱۰)، کار خود را به‌طور موثرتری انجام می‌دهند

(جاج، ارز، بونو و تورسن، ۲۰۰۳). با جستجوی موقعیت‌های چالش‌انگیز و پاداش‌دهنده از زندگی و شغل خود رضایت بیشتری دارند (ارشدی، نیسی و دادرس، ۱۳۹۱؛ بولینگ، ونگ، تانگ و کندی، ۲۰۱۰؛ بونو و جاج، ۲۰۰۳؛ جاج، ۲۰۰۹؛ جاج، لاک، دورهام و کلاگر، ۱۹۹۸؛ الف؛ جاج، لاک و دورهام، ۱۹۹۷؛ جانسون، روزن و لوی، ۲۰۰۸؛ نعمت‌طاووسی و اکبرزاده‌حوری، ۱۳۹۱). سطوح پایین‌تری از استرس و تعارض را گزارش می‌دهند، به‌طور موثرتر با شکست‌ها کنار می‌آیند و از مزایا و فرصت‌ها بهتر استفاده می‌کنند. در مقابل، افراد با هسته ارزشیابی خود منفی، خود را در مقایسه با دیگران کم‌ارزش می‌دانند، بر شکست‌ها و کاستی‌های خود متمرکز می‌شوند و خود را قربانی محیط خویش می‌دانند (جاج و هرست، ۲۰۰۷، الف، ۲۰۰۷).

هسته ارزشیابی‌های خود برای درک تفاوت‌های افراد در ارزیابی عوامل استرس‌زا و فرایند مقابله، یک چهارچوب سودمند و سازمان‌دهنده ارائه می‌دهد. پژوهشگران دریافته‌اند که باورهای عمیق درباره خود، مهار و پیامدها، بازتابی از مولفه‌های مهم دیدگاه فرد درباره دنیا و توانایی وی برای تحقق عمل است. این باورها به‌ویژه در شکل‌دهی واکنش‌های فرد نسبت به رویدادهای استرس‌زای زندگی یا شیوه مقابله با استرس اهمیت دارد (کوزارلی^۶، ۱۹۹۳؛ به نقل از کامیر-مولر، جاج و اسکات، ۲۰۰۹).

از دیدگاه لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) مقابله یک فرایند پویاست که نه تنها وضعیت کنش‌های شناختی و عاطفی فرد را در مواجهه با عوامل استرس‌زا یا پیامدهای ناشی از آنها نشان می‌دهد بلکه مبین مهار نیازهای درونی و انتظارهای بیرونی خاص است، به ویژه نیازهای فراتر از توان فرد که قابلیت‌های وی را به چالش می‌طلبند. کوشش‌های فراوانی برای ایجاد تمایز بین انواع مقابله به عمل آمده است. برخی از مولفان مقابله مساله‌محور^۷ را در برابر هیجان‌محور^۸ و برخی دیگر مقابله درگیرکننده^۹ را در برابر مقابله طفره‌رونده^{۱۰} قرار داده‌اند و

6. Cozzarelli, C.
7. problem-focused coping
8. emotion-focused coping
9. engagement coping
10. disengagement coping

1. Core Self-Evaluations (CSEs)
2. self-esteem
3. generalized self-efficacy
4. locus of control
5. neuroticism

عوامل استرس‌زا اثر بگذارند (بشارت، ۱۳۸۶؛ بولگر و زاگرم، ۱۹۹۵؛ فوگیت، پراشیا و کینیکی، ۲۰۱۲). برای مثال نورزگرایی می‌تواند مواجهه با استرس بین فردی، گرایش به ارزیابی رویدادها به منزله سطوح بالای تهدید و پایین بودن منابع مقابله را پیش‌بینی کند (الن، گرین‌لیس و جونز، ۲۰۱۱؛ تویتس، ۲۰۱۳؛ سالس و مارتین، ۲۰۰۵؛ گرت و لانگان- فاکس، ۲۰۰۷).

دیدگاه مبتنی بر مهارت در چهارچوب نظریه نگهداری منابع^۶ به این نکته اشاره کرده است که فرایند استرس هنگامی شروع می‌شود که افراد درمی‌یابند که در حال از دست دادن مهار خویش بر منابع ارزشمند هستند (هابفال^۷، ۱۹۸۹؛ به نقل از کامیر- مولر و همکاران، ۲۰۰۹). بنابراین، افراد با هسته ارزشیابی‌های خود مثبت که از نظر خلقی مستعد این احساس هستند که می‌توانند به طور موفقیت‌آمیزی محیط را مهار کنند و به همین دلیل عوامل استرس‌زای کمتری را گزارش می‌کنند. در مقابل، در افراد با سطوح بالای نورزگرایی که حالت‌های عاطفی منفی را بیشتر تجربه می‌کنند (واتسون، ۲۰۰۲)، ادراک عوامل استرس‌زا به طور فزاینده‌ای افزایش می‌یابد (اسپکتور، زپ، چن و فرس، ۲۰۰۰). افزون بر آن، افرادی که دارای سطوح پایین هسته ارزشیابی‌های خود هستند، عوامل استرس‌زا را طاق‌تر ادراک می‌کنند چرا که حس عمل و مهار شخصی از مولفه‌های اصلی هسته ارزشیابی‌های خود است. به عکس، حس مثبت ارزش خود در مواجهه با تهدیدها، به بهبود خلق و اطمینان بیشتر فرد در اعمال مهار بر عوامل استرس‌زای بالقوه می‌انجامد (گرینبرگ^۸ و همکاران، ۱۹۹۲؛ به نقل از کامیر- مولر و همکاران، ۲۰۰۹).

سطوح مثبت هسته ارزشیابی‌های خود افراد را مطمئن می‌سازد که آنها می‌توانند به طور موفقیت‌آمیزی به موقعیت‌های چالش‌انگیز پاسخ دهند. از آنجا که این افراد نسبت به عوامل استرس‌زا، کمتر واکنش‌های هیجانی و رفتاری منفی نشان می‌دهند، به هنگام مواجهه با عوامل استرس‌زا نیز فشار کمتری تجربه می‌کنند (جاج و همکاران، ۲۰۰۴). این نکته

گروهی نیز مقابله انطباقی^۱، مقابله متمرکز بر معنا^۲ و مقابله بیش‌فعال^۳ را مطرح کرده‌اند. اگرچه از دید برخی از پژوهشگران، شیوه‌های مقابله، بسته به این که آیا فرد با یک موقعیت استرس‌زای حاد مواجه است یا یک موقعیت مزمن، تفاوت دارد (عندلر، کوفسکی و ماکرودمیتریس^۴، ۲۰۰۰؛ به نقل از مسعودنیا، ۱۳۸۸)، با وجود این سازماندهی غالب بررسی‌های جدید در مورد روش‌های مقابله براساس تمایز بین مقابله مساله‌محور و هیجان‌محور است (کارور و کانر- اسمیت، ۲۰۱۰).

مقابله مساله‌محور با تمرکز بر عامل استرس‌زا به معنای گریز یا اجتناب از عامل استرس‌زا یا حذف آن در صورت عدم امکان اجتناب از آن است (کارور و کانر- اسمیت، ۲۰۱۰). این نوع مقابله مستلزم تعیین راهبردهای موثر برای کاهش فشار، ایجاد هدف‌های رفتاری خاص و درگیر شدن در رفتاری است که به حل مساله کمک می‌کند (پنگ، ریولی، اسکابروکی و اسپین، ۲۰۱۲). اما هدف مقابله هیجان‌محور، کمینه‌سازی استیصال ناشی از استرس است. این نوع مقابله که فعالیت‌هایی مانند ارزیابی مجدد موقعیت، دریافت اطمینان مجدد از دوستان و تمرکز بر نقاط قوت خویش را در بر می‌گیرد، مستلزم کوشش‌های مستقیم برای کاهش سطح فشار است بدون آنکه بر عوامل استرس‌زای واقعی تاثیر گذارد (کامیر- مولر و همکاران، ۲۰۰۹). به عبارت دیگر، مقابله مساله‌محور با استفاده از راهبردهایی مانند گردآوری اطلاعات و تصمیم‌گیری، مساله را مورد هدف قرار می‌دهد و مقابله هیجان‌محور با کاربرد راهبردهایی مانند کناره‌گیری، جستجوی حمایت هیجانی و گریز- اجتناب، هیجان منفی را نظم می‌دهد (فولکمن، ۲۰۱۰).

اگرچه در مورد مکانیسم اثر هسته ارزشیابی‌های خود بر فرایند مقابله، کوشش یکپارچه‌ای وجود ندارد، اما براساس مدل تبدیلی استرس^۵ (لازاروس و فولکمن، ۱۹۸۴) مشخص شده است که ویژگی‌های شخصیت می‌توانند بر شیوه تجربه فرد از

6. control based perspective

7. conservation of resources theory

8. Hobfoll, S. E.

9. Greenberg, J.

1. accommodative coping

2. meaning focused coping

3. proactive coping

4. Endler, N. S., Kocovski, N. L., & Macrodimitris, S. D.

5. transactional model of stress

براساس شواهد متعددی که نشان می‌دهند هسته ارزشیابی‌های خود بر سطوح عوامل استرس‌زای ادراک شده اثر می‌گذارد، تایید شده است (کامیر- مولر و همکاران، ۲۰۰۹).

با توجه به این امر که ویژگی‌های شخصیت، فرد را برای مقابله به شیوه‌های معین آماده می‌کنند (فولکمن، لازاروس، گروئن و دی‌لانگیس، ۱۹۸۶)، پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود در شیوه مقابله فرد با موقعیت‌های استرس‌زا در یک جمعیت ایرانی شکل گرفته است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: از بین کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب در مقطع کارشناسی که در سال ۱۳۹۱-۱۳۹۰ به تحصیل اشتغال داشتند، نخست سه دانشکده فنی- مهندسی، مدیریت- حسابداری و روانشناسی- علوم تربیتی به تصادف مشخص و سپس، با روش نمونه‌برداری طبقه‌ای به نسبت جمعیت هر دانشکده، ۲۲۰ دانشجو انتخاب شدند و به چهار مقیاس رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود (CSES) و پرسشنامه راه‌های مقابله^۱ (WOCQ؛ فولکمن و لازاروس، ۱۹۸۵) پاسخ دادند. تعداد سه آزمودنی به دلیل پاسخ ناقص به مقیاس‌ها از تحلیل‌های آماری کنار گذاشته شدند و به این ترتیب نمونه پژوهش به ۲۱۷ دانشجو (۱۳۶ دختر و ۸۱ پسر) تقلیل یافت. میانگین سن دانشجویان دختر ۲۱ سال با دامنه ۱۸ تا ۳۲ و انحراف استاندارد ۲/۷۵ و میانگین سن دانشجویان پسر ۲۳ سال با دامنه ۱۸ تا ۲۸ سال و انحراف استاندارد ۲/۵۲ بود.

ابزار سنجش

مقیاس حرمت خود روزنبرگ (RSES): مقیاس حرمت خود روزنبرگ^۲ توسط روزنبرگ (۱۹۶۵) طراحی شده که با ۱۰ ماده به ارزشیابی حرمت خود به معنای ارزش کلی که فرد به خود نسبت می‌دهد، می‌پردازد (هارتر^۳، ۱۹۹۰؛ به نقل از جاج و همکاران، ۱۹۹۸ الف). پژوهش‌های متعددی روایی و پایایی این

مقیاس را مورد تایید قرار دادند (گرینبرگر، چن، دمیتریوا و فراگیا^۴، ۲۰۰۳؛ وایتسایدمنسل و کرویان^۵، ۲۰۰۳؛ به نقل از محمدی، ۱۳۸۴). بلازکوویچ و توماکا^۶ (۱۹۹۱؛ به نقل از اوپلر، ۲۰۰۷) پایایی این مقیاس را بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۸ برآورد کرده‌اند و روایی آن را مورد تایید قرار داده‌اند. محمدی (۱۳۸۴) پایایی این مقیاس را با سه روش آلفای کرونباخ، بازآزمایی و دو نیمه‌کردن به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۸، و ۰/۶۸ و روایی همزمان آن را مناسب گزارش کرده است. در پژوهش دیگری روایی این مقیاس براساس محاسبه همبستگی بین حرمت خود و سخت‌کوشی^۷ برابر با ۰/۴۶ و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۵ به دست آمد (نعمت‌طاوسی و اکبرزاده‌حوری، ۱۳۹۱).

مقیاس خودکارآمدی تعمیم‌یافته (GSES): مقیاس خودکارآمدی تعمیم‌یافته^۸ (جاج و همکاران، ۱۹۹۸ الف) چگونگی ارزیابی فرد را از قابلیت‌های خویش در بسیج انگیزش، منابع شناختی و اعمال مورد نظر برای مهار کلی بر رویدادهای زندگی، اندازه‌گیری می‌کند. این مقیاس دارای ۸ ماده است که برخی از ماده‌های آن به صورت مستقیم و برخی دیگر به صورت معکوس به ارزشیابی این رگه می‌پردازند. بررسی‌هایی که به منظور برآورد پایایی این مقیاس انجام شده‌اند، متوسط پایایی آن را برابر با ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند (جاج و همکاران، ۲۰۰۳). ضرایب آلفای کرونباخ در نمونه‌های دانشجویی و کارمندان نیز به ترتیب برابر با ۰/۸۹ و ۰/۸۸ گزارش شده‌اند (اوپلر، ۲۰۰۷). جاج و همکاران (۱۹۹۸ الف) روایی این مقیاس را قابل قبول گزارش کرده‌اند. در یک نمونه ایرانی نیز همبستگی بین خودکارآمدی تعمیم‌یافته با حرمت خود، مسند مهارگری و نورزگرایی به ترتیب برابر با ۰/۶۲، ۰/۴۸ و ۰/۶۱ معنادار گزارش شد. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس نیز برابر با ۰/۸۰ به دست آمد (نعمت‌طاوسی و اکبرزاده‌حوری، ۱۳۹۱). مقیاس نورزگرایی سیاهه شخصیت آیسنک (EPINS):

4. Greenberger, E., Chen, C., Dmitrieva, J., & Farruggia, S. P.
5. Whiteside-Mensell, L., & Corwyn, R. F.
6. Blascovich, J., & Tomaka, J.
7. hardiness
8. Generalized Self-Efficacy Scale (GSES)

1. Ways of Coping Questionnaire (WOCQ)
2. Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES)
3. Harter, S.

برابر با ۰/۳۶، ۰/۴۸، ۰/۳۳ و ۰/۲۸ معنادار و ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس برابر با ۰/۴۲ به دست آمد (نعمت‌طاوسی و اکبرزاده حوری، ۱۳۹۱). بررسی‌های متعددی همبستگی بین چهار رگه را نشان داده‌اند، در فراتحلیل جاج و همکاران (۲۰۰۲)؛ به نقل از جاج و کامیر- مولر، ۲۰۱۲ (ب) متوسط همبستگی بین رگه‌ها ۰/۶۴ گزارش شده است. افزون بر آن، نتایج تحلیل عاملی نشان دادند چهار رگه دارای یک بار عاملی مشترک بودند و هر یک از رگه‌ها نیز با ملاک‌های دیگر مانند رضایت شغلی و عملکرد شغلی همبستگی مشابه داشتند (جاج و بونو، ۲۰۰۱؛ جاج و کامیر- مولر، ۲۰۱۲). در این مقیاس‌ها، هر ماده براساس یک مقیاس لیکرت ۵ امتیازی از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) نمره‌گذاری می‌شود.

پرسشنامه راه‌های مقابله (WOCQ). فولکمن و لازاروس (۱۹۸۵) در این پرسشنامه با ۶۶ ماده، به توصیف هشت نوع راهبرد مقابله‌ای پرداخته‌اند که عبارتند از: (۱) مقابله رویارویی^۴، کوشش‌های پرخاشگرانه برای تغییر موقعیت، خصومت و مخاطره‌جویی؛ (۲) دوری‌جویی یا حفظ فاصله^۵، کوشش‌های شناختی برای جدا کردن خود از منبع استرس و کمینه‌سازی اهمیت موقعیت؛ (۳) خودمهارگری^۶، نظم‌دهی به احساس‌ها و اعمال؛ (۴) جستجوی حمایت اجتماعی^۷، دستیابی به حمایت اطلاعاتی، ملموس و هیجانی؛ (۵) پذیرش مسوولیت^۸، نقش فرد در ایجاد مشکل همراه با تلاش‌های مداوم در اصلاح موقعیت موجود؛ (۶) گریز- اجتناب^۹، تفکر آرزومندانه و کوشش‌های رفتاری برای گریز یا اجتناب از مشکل؛ (۷) حل مساله برنامه‌ریزی شده^{۱۰}، مجموعه افکار و کوشش‌های سنجیده برای تغییر موقعیت همراه با یک روی‌آورد تحلیلی حل مساله؛ (۸) ارزیابی مجدد مثبت^{۱۱}، ایجاد معنای مثبت از طریق تمرکز بر رشد فردی و بعد مذهبی را توصیف می‌کنند (فولکمن، لازاروس، دانکل- شتر، دی‌لانگیس و گروئن، ۱۹۸۶ الف).

مقیاس نورزگرایی سیاهه شخصیت آیسنک^۱ (آیسنک و آیسنک، ۱۹۶۸) گرایش به ابراز سازش‌یافتگی هیجانی ضعیف و تجربه عواطف منفی مانند ترس، خصومت و افسردگی را ارزشیابی می‌کند. 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 پایایی این مقیاس انجام شده‌اند، متوسط پایایی آن را برابر با ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند (کاروسو، ویتکیوویتز، بلکورت- دیتلوف و گوتتلیب، ۲۰۰۱). اوایلر (۲۰۰۷) نیز در پژوهش خود ضرایب آلفای کرونباخ را در دو نمونه دانشجویی و کارمندان برابر با ۰/۹۰ گزارش کرده است. در یک نمونه ایرانی نیز همبستگی بین نورزگرایی با حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، مسند مهارگری و عاطفه مثبت برابر با ۰/۴۴، ۰/۶۱، ۰/۳۳ و ۰/۲۳ معنادار گزارش شد. ضریب آلفای کرونباخ آن نیز برابر با ۰/۸۹ محاسبه شد (نعمت‌طاوسی و اکبرزاده حوری، ۱۳۹۱).

مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس (IPC): لوینسون (۱۹۸۱) در مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس^۲ به ارزشیابی مسند مهارگری یعنی حد ادراک مهار زندگی و اطمینان به توانمندی در مهار پیامدها می‌پردازد. افراد با مسند مهارگری درونی اعتقاد دارند که رفتارشان زندگی آنها را مهار می‌کند، در حالی که افراد با مسند مهارگری برونی باور دارند که زندگی آنها توسط شانس و احتمال و توسط افراد قدرتمند مهار می‌شود (راتر^۳، ۱۹۶۶)؛ به نقل از جاج و لارسن، ۲۰۰۱). این مقیاس دارای ۸ ماده است که برخی از ماده‌های آن به صورت معکوس و برخی دیگر به صورت مستقیم مسند مهارگری را ارزشیابی می‌کنند. جاج و همکاران (۱۹۹۸ الف) پایایی این مقیاس را برابر با ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. اوایلر (۲۰۰۷) نیز ضرایب آلفای کرونباخ این مقیاس را برای نمونه دانشجویان ۰/۷۰ و برای نمونه کارمندان ۰/۵۹ گزارش کرده است. در نمونه ایرانی نیز همبستگی بین مسند مهارگری با حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، نورزگرایی و خلق مثبت

4. confrontive coping
5. distancing
6. self-controlling
7. seeking social support
8. accepting responsibility
9. escape-avoidance
10. planful problem-solving
11. positive reappraisal

1. Eysenck Personality Inventory Neuroticism Scale (EPINS)
2. Internality, Powerful others and Chance Scale (IPC)
3. Rotter, J. B.

راهبردهای پرسشنامه راه‌های مقابله دو مقوله شیوه‌های

مقابله مساله‌محور (روپارویی و حل‌مساله برنامه‌ریزی شده) و مقابله هیجان‌محور (دوری‌جویی، خودمهارگری، پذیرش مسوولیت، ارزیابی مجدد و گریز-اجتناب) را متمایز می‌سازند. جستجوی حمایت اجتماعی نیز کنش ترکیبی دارد. فولکمن و همکاران (۱۹۸۶الف) در پژوهش خود ضرایب آلفای کرونباخ این مقیاس‌ها را از ۰/۶۱ تا ۰/۷۹ گزارش کردند. در این پژوهش نیز برای تعیین پایایی این مقیاس‌ها ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقادیر آنها از ۰/۴۵ تا ۰/۸۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل

رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهند که بین چهار رگه هسته ارزشیابی‌های خود همبستگی معنادار وجود دارد. بین سه رگه حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته و مسند مهارگری با مقابله مساله‌محور و بین نوززگرای و مقابله هیجان‌محور همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. جستجوی حمایت اجتماعی نیز با حرمت خود و خودکارآمدی تعمیم‌یافته همبستگی مثبت معنادار دارد.

جدول ۱

میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی بین متغیرهای مورد بررسی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. حرمت خود	۳۵/۸۲	۵/۹۱۵	۱					
۲. خودکارآمدی تعمیم‌یافته	۳۰/۶۹	۵/۰۷۶	۰/۶۷۹**	۱				
۳. مسند مهارگری	۲۸/۱۱	۳/۴۱۶	۰/۳۴۳**	۰/۵۲۲**	۱			
۴. نوززگرای	۳۴/۵۹	۹/۶۵۹	-۰/۶۰۶**	-۰/۶۲۹**	-۰/۲۷۲**	۱		
۵. مقابله مساله‌محور	۱۰/۰۵	۴/۴۱۵	۰/۱۹۱**	۰/۱۴۱*	۰/۲۱۳**	۰/۰۹۳	۱	
۶. مقابله هیجان‌محور	۴۶/۸۰	۹/۲۵۴	۰/۰۹۰	۰/۰۸۱	۰/۱۱۴	۰/۱۳۰*	۰/۵۴۶**	۱
۷. جستجوی حمایت اجتماعی	۹/۲۹	۳/۷۵۷	۰/۲۵۴**	۰/۱۶۸*	۰/۱۱۶	-۰/۰۶۰	۰/۴۳۲**	۰/۲۹۴**

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

برای تعیین سهم هریک از این رگه‌ها در تبیین واریانس راه‌های مقابله، رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود به عنوان متغیرهای پیش‌بین و مقابله‌های مساله‌محور، هیجان‌محور و جستجوی حمایت اجتماعی به عنوان متغیرهای ملاک در معادله رگرسیون تحلیل شدند. نتایج تحلیل رگرسیون بین میانگین نمره‌های مقیاس‌های حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته و مسند مهارگری با مقابله مساله‌محور در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲

خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی مقابله مساله‌محور بر اساس حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته و مسند مهارگری

متغیر	F	R	R ²	SE	B	t
حرمت خود	۸/۱۵	۰/۱۹	۰/۰۴	۴/۴۴	۰/۱۹**	۲/۸۵
خودکارآمدی تعمیم‌یافته	۴/۳۷	۰/۱۴	۰/۰۲	۴/۴۸	۰/۱۴*	۲/۰۹
مسند مهارگری	۱۰/۲۶	۰/۲۱	۰/۰۵	۴/۴۲	۰/۲۱**	۳/۲۰

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

می‌شود. ضریب رگرسیون ($\beta = 0/130$, $t = 1/996$) نشان داد که نورزگرایی می‌تواند مقابله هیجان‌محور را به طور معنادار تبیین کند.

نتایج تحلیل رگرسیون بین میانگین نمره‌های حرمت خود با مقابله جستجوی حمایت اجتماعی در جدول ۳ نشان دادند که F مشاهده شده معنادار است ($p < 0/01$) و ۶ درصد واریانس مربوط به مقابله جستجوی حمایت اجتماعی به وسیله حرمت خود به طور معنادار تبیین می‌شود ($\beta = 0/245$, $t = 3/696$). هم‌چنین نتایج مربوط به خودکارآمدی تعمیم‌یافته نشان دادند که F مشاهده شده معنادار است ($p < 0/05$) و ۲/۸ درصد واریانس مربوط به مقابله جستجوی حمایت اجتماعی به وسیله خودکارآمدی تعمیم‌یافته به طور معنادار تبیین می‌شود ($\beta = 0/168$, $t = 2/491$).

با توجه به معنادار بودن مقادیر F در جدول ۲، مشخص شد که رگه‌های حرمت‌خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته و مسند مهارگری می‌توانند واریانس مربوط به مقابله مساله‌محور را به طور معنادار تبیین کنند. این نتایج نشان دادند که ۳/۷ درصد واریانس مربوط به مقابله مساله‌محور به وسیله حرمت‌خود ($\beta = 0/191$, $t = 2/854$)، ۲ درصد واریانس مربوط به مقابله مساله‌محور به وسیله خودکارآمدی تعمیم‌یافته ($\beta = 0/141$, $t = 2/091$) و ۴/۶ درصد واریانس مربوط به مقابله مساله‌محور به وسیله مسند مهارگری ($\beta = 0/213$, $t = 3/203$) به‌طور معنادار تبیین می‌شوند.

نتایج تحلیل رگرسیون بین میانگین نمره‌های مقیاس نورزگرایی با مقابله هیجان‌محور نیز نشان دادند که F مشاهده شده معنادار است ($F = 3/71$, $p < 0/05$) و ۱۳ درصد واریانس مربوط به مقابله هیجان‌محور به وسیله نورزگرایی تبیین

جدول ۳

نتیجه رگرسیون جستجوی حمایت اجتماعی براساس حرمت خود و خودکارآمدی تعمیم‌یافته

متغیر	F	R	R ²	SE	B	T
حرمت خود	۱۳/۶۶	۰/۲۴	۰/۰۶	۳/۶۵	۰/۲۴**	۳/۷۰
خودکارآمدی تعمیم‌یافته	۶/۲۰	۰/۱۷	۰/۰۳	۳/۷۱	۰/۱۷*	۲/۴۹

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که هسته ارزشیابی‌های خود با شیوه‌های مقابله همبستگی معنادار دارند. حرمت‌خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته و مسند مهارگری با مقابله مساله‌محور و نورزگرایی با مقابله هیجان‌محور همبستگی مثبت معنادار دارند. افزون بر آن، ارتباط مثبت معنادار حرمت خود و خودکارآمدی تعمیم‌یافته با جستجوی حمایت اجتماعی نیز تایید شد. تحلیل این نتایج نیز نشان دادند که رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود می‌توانند تغییرات مربوط به راه‌های مقابله را پیش‌بینی کنند. این نتایج همسو با پژوهش‌هایی که در قلمرو رگه‌های سطح پایین‌تر انجام شده‌اند، رابطه بین هسته ارزشیابی‌های خود و مقابله را تایید کردند (تویتس، ۲۰۱۳؛

جاج و همکاران، ۲۰۰۹؛ جکس و بلیس^۱، ۱۹۹۹؛ به نقل از هوپ، ۲۰۱۰؛ گانستر و شبرونک، ۱۹۹۵؛ مک‌ماهن و همکاران، ۲۰۱۳).

یک تبیین احتمالی آن است که ویژگی‌های شخصیتی، فرد را برای مقابله به شیوه‌های معین آماده می‌کنند، شیوه‌هایی که آسیب‌دیدگی یا تسهیل وضعیت سازش‌یافته را در پی دارند (فولکمن و همکاران، ۱۹۸۶ ب). ویتون^۲ (۱۹۸۳؛ به نقل از فولکمن و همکاران، ۱۹۸۶ ب) با تاکید بر سرنوشت^۳ و انعطاف‌ناپذیری^۴، و کوباسا^۵ (۱۹۷۹؛ به نقل از فولکمن و

1. Jex, S., & Bliese, P.
2. Wheaton, B.
3. fatalism
4. inflexibility
5. Kobasa, S. C.

خودکارآمدی نیز بر شیوه مقابله افراد با عوامل استرس‌زای زندگی اثر دارد (هوپ، ۲۰۱۰). پژوهش‌ها نشان می‌دهند افراد با سطوح بالای خودکارآمدی، بهتر می‌توانند با موقعیت‌های دشوار کنار بیایند (اسکات و جاج، ۲۰۰۹؛ جاج و همکاران، ۱۹۹۷؛ هیلر و همبریک، ۲۰۰۵)، موقعیت‌های استرس‌زا را به عنوان یک موقعیت چالش‌انگیز ادراک می‌کنند (لازینسکا، گاتیرز-دونا و شوارزر^۵، ۲۰۰۵؛ لگانگر و کرافت^۶، ۲۰۰۳؛ به نقل از ابسترپ، اپلوف، پیسینگر و چورگنسن، ۲۰۱۱)، در مواجهه با شکست انعطاف‌پذیری^۷ بیشتری دارند، پاسخ‌های سازش‌یافته‌تری به عوامل استرس‌زا می‌دهند و از راهبردهای کارآمد مقابله مساله‌محور استفاده می‌کنند (بندورا^۸، ۱۹۸۶؛ به نقل از جاج و همکاران، ۱۹۹۷؛ مونسن و اربینگ، ۲۰۰۹؛ ناتا و همکاران، ۲۰۱۰؛ هوپ، ۲۰۱۰).

مسند مهارگری درونی نیز با تجربه‌های اجتماعی مثبت و انگیزش بیشتر ارتباط مثبت دارد (ان‌جی، سورنن و ابی، ۲۰۰۶؛ ونگ و همکاران، ۲۰۱۰). واکنش افراد درونی به هنگام مواجهه با عوامل استرس‌زا، مثبت است و از شیوه‌های حل مساله کارآمد سود می‌جویند (استورمز و اسپکتور^۹، ۱۹۸۷؛ به نقل از هوپ، ۲۰۱۰). در همین راستا لیتوفسکی و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند مسند مهارگری درونی و خوش‌بینی با ارزیابی شناختی و راهبردهایی که به طور مستقیم موقعیت را مطرح می‌کنند (حل مساله)، همبسته است.

نتایج پژوهش حاضر نیز همسو با پژوهش‌های دیگر (ابسترپ و همکاران، ۲۰۱۱؛ اسکات و جاج، ۲۰۰۹؛ ان‌جی و همکاران، ۲۰۰۶؛ تویتس، ۲۰۱۳؛ جاج و همکاران، ۱۹۹۷، ۲۰۰۹؛ لیتوفسکی و همکاران، ۲۰۱۳؛ مونسن و اربینگ، ۲۰۰۹؛ ناتا و همکاران، ۲۰۱۰؛ ونگ و همکاران، ۲۰۱۰؛ هوپ، ۲۰۱۰؛ هیلر و همبریک، ۲۰۰۵) این نکته را آشکار کردند که رگه‌های حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته و مسند مهارگری با مقابله مساله‌محور رابطه مثبت معنادار دارند.

همکاران، ۱۹۸۶ب) با در نظر گرفتن سخت‌کوشی بر ویژگی‌های شخصیتی متمرکز شدند که پیشایندهای مقابله هستند. تفسیر رویدادها به عنوان فرصت‌ها به جای تهدیدها و گرایش به دیدن دنیای قابل مهار از جمله گرایش‌هایی هستند که منجر به سطوح پایین فشار نسبت به یک موقعیت معین می‌شوند. در تایید این یافته‌ها، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که افراد با ارزشیابی‌های خود مثبت سطوح کمتری از فشار روانشناختی را تجربه می‌کنند (جاج و کامیر-مولر، ۲۰۱۱) چرا که آنها کمتر محیط خود را به عنوان تهدید تفسیر می‌کنند، تهدیدها را به عنوان فرصت‌ها می‌بینند و از راهبردهای مقابله‌ای کارآمدتری سود می‌جویند (بست، استپلتون و دونی^۱، ۲۰۰۵؛ به نقل از جاج و کامیر-مولر، ۲۰۱۱).

در همین راستا، یک تبیین احتمالی دیگر آن است که پیش از فرایند مقابله، هسته ارزشیابی‌های خود نه تنها بر شیوه ارزیابی فرد از موقعیت استرس‌زا و فشار ناشی از آن بلکه، بر فراوانی مواجهه با عوامل استرس‌زا و عوامل استرس‌زای تجربه شده اثر می‌گذارد (فوگیت و همکاران، ۲۰۱۲؛ ولراس، ۲۰۰۱). براساس مدل تبدالی استرس (لازاروس و فولکمن، ۱۹۸۴)، استرس نتیجه تعامل بین فرد و محیط وی است. شواهد متعددی این نکته را تایید کرده‌اند برخی از رگه‌های شخصیت حمایت‌کننده هستند و فرد را در برابر تجربه استرس مقاوم‌تر می‌سازند. پژوهشگران به آثار ضربه‌گیر^۲ حرمت خود و حس کلی صلاحیت^۳ ناشی از آن دست یافته‌اند؛ افرادی که ادراک مثبتی از خود دارند، از یک سو آثار زیان‌بار عوامل استرس‌زا را کمتر تجربه می‌کنند و از سوی دیگر، تمایل بیشتری دارند که از شیوه‌های مقابله فعال استفاده کنند (کینیکی و لاتک^۴، ۱۹۹۰؛ به نقل از هوپ، ۲۰۱۰). این افراد با احتمال بیشتری راهبردهای مقابله‌ای متمرکز بر مساله را به کار می‌برند. راهبردهایی که به هنگام قابل مهار بودن موقعیت‌ها، در کاهش استیصال موثر هستند (تویتس، ۲۰۱۳؛ مک‌ماهن و همکاران، ۲۰۱۳).

5. Luszczynska, A., Gutierrez-Dona, B., & Schwarzer, R.
6. Leganger, A., & Kraft, P.
7. resilience
8. Bandura, A.
9. Storms, P., & Spector, P. E.

1. Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G.
2. buffer effects
3. general sense of competence
4. Kinicki, A., & Latack, J.

مساله خاصی که موجب استیصال شده، کمک کند (پنگ و همکاران، ۲۰۱۲؛ فولکمن و موسکوویتز، ۲۰۰۴). در یک جمع‌بندی کلی نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که هسته ارزشیابی‌های خود، تغییرات مربوط به راه‌های مقابله را پیش‌بینی می‌کند. این یافته‌ها در سطح نظری می‌توانند پرسش‌ها و فرضیه‌های جدیدی را در مورد رابطه سبک‌های مقابله با رگه‌های نسبتاً پایدار شخصیت مطرح سازند. در سطح عملی نیز می‌توانند با شناسایی راهبردهای غالب به منظور اتخاذ شیوه‌های مداخله‌گری مناسب و سوق دادن افراد به سوی راهبردهای سازش‌یافته سودمند باشند. با این حال، به دلیل آنکه این پژوهش برای نخستین بار در فرهنگ ایرانی انجام شده است، نیازمند تکرار در نمونه‌های مختلف و تاییدهای تجربی بیشتر است. بنابراین، یافته‌های پژوهش باید با احتیاط تفسیر شوند. افزون بر آن، پرسشنامه راه‌های مقابله امکان تمایز بین مقابله هیجان‌محور مثبت و منفی را میسر نمی‌سازد. محدود بودن نمونه به دانشجویان و نوع پژوهش (همبستگی) نیز محدودیت‌هایی را در زمینه تعمیم یافته‌ها و تفسیر نتایج مطرح می‌سازد. تکرار و تجدید پژوهش‌های مشابه با رگه‌های شخصیتی دیگر که در شیوه ارزشیابی فرد از موقعیت استرس‌زا مشارکت دارند و آزمون‌های راهبردهای مقابله‌ای دیگر، پیشنهاد می‌شود.

محمدی، ن. (۱۳۸۴). بررسی مقدماتی اعتبار و قابلیت اعتماد مقیاس حرمت‌خود روزنبرگ. *فصلنامه روانشناسان ایرانی*، ۱، ۳۲۰-۳۱۳.

مسعودنیا، ا. (۱۳۸۸). شدت استرس ادراک شده و راهبردهای مقابله با استرس. *دوفصلنامه روانشناسی معاصر*، ۸، ۸۰-۷۱.

نعمت‌طاوسی، م. و اکبرزاده حوری، ش. (۱۳۹۱). روی‌آورد خلقی رضایت‌شغلی: هسته ارزشیابی‌های خود در محیط کار. *فصلنامه علوم رفتاری*، ۶، ۱۱۸-۱۱۱.

References

Allen, M. S., Greenlees, I., & Jones, M. (2011). An investigation of the five-factor model of personality and coping behaviour in sport. *Journal of Sports Sciences*, 29, 841-850.

هم‌چنین بررسی‌ها این نکته را برجسته ساخته‌اند که نوزگرایی مواجهه با استرس بین فردی، گرایش‌های به ارزیابی رویدادها به منزله سطوح بالای تهدید، پایین‌بودن منابع مقابله، تجربه هیجان منفی و درماندگی را پیش‌بینی می‌کند (بولگر و زاگرم، ۱۹۹۵؛ سالس و مارتین، ۲۰۰۵؛ گرنر و لانگان-فاکس، ۲۰۰۷). نوزگرایی امکان استفاده از مقابله‌های سازش‌یافته (مقابله مساله‌محور) و جستجوی حمایت‌های عاطفی و اجتماعی به منظور تنظیم و تعدیل درماندگی هیجانی یا کاهش شدت دشواری موقعیت استرس‌زا از نظر شناختی را مسدود می‌سازد (بشارت، ۱۳۸۶). نتایج این پژوهش نیز با تحقیقاتی که نشان می‌دهند سطوح بالای نوزگرایی با مقابله هیجان‌محور همبسته هستند (الن و همکاران، ۲۰۱۱)، همسو است.

رابطه مثبت معنادار حرمت خود و خودکارآمدی تعمیم‌یافته با مقابله جستجوی حمایت اجتماعی را نیز می‌توان به رابطه منفی مقابله متمرکز بر مساله و جستجوی حمایت اجتماعی با استیصال نسبت داد. افراد با سطوح بالای حرمت خود و خودکارآمدی تعمیم‌یافته با جستجوی حمایت اجتماعی در راه مدیریت عوامل استرس‌زا، با استرس به طور موثرتری مقابله می‌کنند چرا که جستجوی اجتماعی ابزاری می‌تواند به حل

مراجع

ارشدی، ن.، نیسی، ع. و دادرس، م. (۱۳۹۱). اثر مستقیم و غیرمستقیم خود ارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی. *دوفصلنامه روانشناسی معاصر*، ۷، ۶۰-۴۹.

بشارت، م. ع. (۱۳۸۶). شخصیت و سبک‌های مقابله با استرس. *فصلنامه روان‌شناسی دانشگاه تبریز*، ۲، ۵۴-۳۰.

Bipp, T. (2010). What do people want from their Jobs? The Big Five, core self-evaluations and work motivation. *International Journal of Selection and Assessment*, 1, 28-39.

- Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 890–902.
- 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. Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/per.481
- Bowling, N. A., Wang, Q., Tang, H. Y., & Kennedy, K. D. (2010). A comparison of general and work-specific measures of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 559-566.
- Caruso, J. C., Witkiewitz, K., Belcourt-Dittloff, A., & Gottlieb, J. D. (2001). Reliability of scores from the Eysenck Personality Questionnaire: A reliability generalization study. *Educational And Psychological Measurement, 61*, 675-689.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology, 61*, 679-704.
- Ebstrup, J. F., Eplov, L. F., Pisinger, C., & Jørgensen, T. (2011). Association between the Five Factor personality traits and perceived stress: Is the effect mediated by general self-efficacy? *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal, 2*, 407-419.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1270-1279.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. G. (1968). *Manual for the Eysenck Personality Inventory*. San Diego: Educational and Industrial Testing Service.
- Folkman, S. (2010). Stress, coping, and hope. *Psycho-Oncology, 19*, 901–908
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology, 48*, 150-170.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology, 55*, 745-774.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986a). Dynamics of a Stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology, 50*, 992-1003.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986b). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology, 50*, 571-579.
- Fugate, M., Prussia, G. E., & Kinicki, A. J. (2012). Managing employee withdrawal during organizational change: The role of threat appraisal. *Appraisal Journal of Management, 38*, 890-914.
- Ganster, D., & Schaubroeck, J. (1995). The moderating effects of self-esteem on the work stress-employee health relationship. In R. Crandall & P. Perrewe (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (pp. 167–177). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2007). Personality and the occupational stressor-strain relationship: The role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 20-33.
- Hiller, N., & Hambrick, D. C. (2005). Conceptualizing executive hubris: The role of (hyper-) core self-evaluations in strategic decision making. *Strategic Management Journal, 26*, 297–319.
- Hoepf, M. R. (2010). Domain-specific core self-evaluations and stressors as predictors of strains. Retrieved April 2013 from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&q=Hoepf%2C+M.+R>.
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). Getting to the core of core self-evaluation: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 391–413.
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science, 18*, 58-62.
- 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., & 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 Publications.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2007b). Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1212-1227.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2008). Affect, satisfaction, and performance. In N. M. Ashkanasy & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to emotion in organizations* (pp. 136-151). Cheltenham, UK: Edward Elgar Press.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2011). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human Resource Management Review*, 21, 331-341.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012a). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012b). General and specific measures in organizational behavior research: Considerations, examples, and recommendations for researchers. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 161-174.
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional source of job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 67-98.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998b). The power of being positive: The relationship between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167-187.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalaal, R. S. (2009). Job satisfaction and job affect. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: Oxford University Press.
- 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. (1998a). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325-346.
- Judge, T. A., Klinger, R. L., & Simon, L. S. (2010). Time is on my side: Time, general mental ability, human capital, and extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology*, 95, 92-107.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluation in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94, 177-195.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. In H. M. Lefcourt (Ed.), *Research with the locus of control construct* (pp. 15-63). New York: Academic Press.
- Litovsky, A. R., Friedman-Wheeler, D. G., Pederson, J. E., & Rizzo-Busack, H., Haaga, D. A. F. (2013). Measuring Expectancies for Specific Coping Strategies: The Coping Expectancies Scale (CES). *Annual Meeting of the Eastern Psychological Association*, 1.
- McMahon, E. M., Corcoran, P., McAuliffe, C., Keeley, H. S., Perry, I. J., Arensman, E. (2013). Mediating effects of coping style on associations between psychological factors and self-harm among adolescents. Retrieved 20 May 2013 From <http://psycontent.metapress.com/content/0227-5910>.
- Monsen, E., & Urbig, D. (2009). 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.

- Nauta, M. M., & Liu, C., & Li, C.(2010). A cross-national examination of self-efficacy as a moderator of autonomy/job strain relationships. *Applied Psychology, 59*, 159–179.
- Ng, T., Sorenen, K., & Eby, L. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 1057-1087.
- Oyler, J. D. (2007). Core self-evaluations and job satisfaction: The role of organizational and community embeddedness. Retrieved May 2013 from <http://scholar.google.com/scholar?q=Oyler%2>
- Peng, A. C., Riolli, L. T., Schaubroeck, J., & Spain, E. S. P. (2012). Moderated mediation test of personality, coping, and health among deployed soldiers. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 512–530.
- Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Scott, B. A., & Judge, T. A. (2009). The popularity contest at work: Who wins, why, and what do they receive? *Journal of Applied Psychology, 94*, 20-33.
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P., & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw the baby out with the bath water. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 79–95.
- Stumpp, T., Ute.Hu'lsheger, R., Muck, P. M., & Maier, G. W.(2009). Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*, 148–166.
- Suls, J., & Martin, R. (2005). The daily life of the garden-variety neurotic: Reactivity, stressor exposure, mood spillover, and maladaptive coping. *Journal of Personality, 73*, 1485–1510.
- Thoits, P. A.(2013). Self, identity, stress, and mental health. In C. S. Aneshensel, Handbooks of sociology and social research (pp 357-377). New York: Springer.
- Vollrath, M. (2001). Personality and stress. *Scandinavian Journal of Psychology, 42*, 335_347.
- Wang, Q., Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology, 95*, 761-768.
- Watson, D. (2002). Positive affectivity: The disposition to experience pleasurable emotional states. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 106–119). New York: Oxford University Press.