

نقش طرحواره های ناسازگار اولیه در پیش بینی دلبستگی شغلی و شادکامی کارمندان ادارات آموزش و پرورش شهرستان تبریز

علی رضا محمدزاده فاضلی^۱، وحید خدائی مجد^۲، هادی اسمخانی اکبری نژاد^۳

^۱ کارشناس ارشد روان شناسی تربیتی، گروه روان شناسی، موسسه آموزش عالی چرخ نیلوفری آذربایجان، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ عضو هیأت علمی گروه روان شناسی، موسسه آموزش عالی چرخ نیلوفری آذربایجان، تبریز، ایران.

^۳ گروه روان شناسی، موسسه آموزش عالی نبی اکرم (ص)، تبریز، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی ارتباط طرحواره های ناسازگار اولیه با دلبستگی شغلی و شادکامی کارمندان ادارات آموزش و پرورش شهرستان تبریز انجام گرفت. به این ترتیب از روش تحقیق توصیفی- همبستگی استفاده شد. بدین منظور از بین ادارات پنج گانه آموزش و پرورش شهرستان تبریز، دو ناحیه (با تعداد ۲۱۲ نفر کارمند) به صورت تصادفی انتخاب، و کارمندان به پرسشنامه های فرم کوتاه طرحواره یانگ (۲۰۰۵)، دلبستگی شغلی ادواردز و کیل پاتریک (۱۹۸۴) و شادکامی آکسفورد (۱۹۸۹) پاسخ دادند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. آزمون فرضیه های پژوهش نشان داد بین طرحواره های رهاشدگی/ بی ثباتی، انزوای اجتماعی/ بیگانگی و آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری با متغیر دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی دار، و بین طرحواره نقص/ شرم با متغیر دلبستگی شغلی رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. همچنین بین طرحواره های رهاشدگی/ بی ثباتی و گرفتار/ خویشتن تحول نیافته با متغیر شادکامی رابطه مثبت و معنی دار، و بین طرحواره های آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری و بازداری هیجانی با متغیر شادکامی رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. به طور کلی نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که طرحواره های ناسازگار اولیه با متغیرهای دلبستگی شغلی و شادکامی رابطه داشته و قادر به پیش بینی این دو متغیر می باشند.

واژه های کلیدی: طرحواره های ناسازگار اولیه، دلبستگی شغلی، شادکامی، کارمندان

۱. مقدمه

به نظر آدلر^۱ (۱۹۵۳) یکی از تکالیف روانی- اجتماعی زندگی انسان ها کار یا شغل است. به عبارت بهتر افراد چه بخواهند و چه نخواهند بایستی در حوزه شغلی، موضع خاصی اتخاذ کنند (بامبر^۲، ۲۰۰۶). بنابراین اشتغال به عنوان یک ضرورت اجتناب ناپذیر در زندگی فردی و اجتماعی مطرح می شود. بدین معنی که هر انسانی برای گذران زندگی اش باید به اشتغال بپردازد (شفیع آبادی، ۱۳۹۰) و در ماده هفتم قانون استخدام کشوری، تعریف شغل عبارت از مجموع وظائف و مسئولیت های مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده باشد (باباخانی، ۱۳۸۴).

۲. مبانی نظری و پیشینه

یکی از شغل هایی که افراد در جامعه برای خود انتخاب می کنند، شغل کارمندی است. کارمند به شخصی اطلاق می شود که به موجب قانون برای اجرای وظائف و مسئولیت های کاری، در قبال پرداخت حقوق معین، به شغلی منصوب می شود یا اختیارات به او تفویض می گردد. کارمند فردی است که بر اساس ضوابط و مقررات مربوط، به موجب حکم یا قرارداد مقام صلاحیت دار در یک دستگاه اجرایی به خدمت پذیرفته می شود (رونق، ۱۳۸۷).

بدیهی است که کارمندان نیز مانند سایر شاغلان بخش های مختلف، از آینده کاری خود، سیستم بازنشستگی و بیمه و حتی مسائلی چون سال خوردگی، نگرانی هایی داشته باشند اما واقعیت این است که آنچه رنج امروز کارمندان به حساب می آید، موضوعاتی است که در ظاهر دیده نمی شوند اما در باطن، آینده شغلی و فردی آن ها را تهدید می کنند. مسائلی چون آموزش، مشکلات جسمی و مشکلات روحی- روانی که از مهم ترین موضوعات رودرروی کارمندان می باشند. آموزش و بهسازی نیروی انسانی، بینش و بصیرت عمیق تر، دانش و شناخت بالاتر و استطاعت و مهارت بیشتر کارکنان را در سازمان باعث می شود. به اعتراف بسیاری از صاحب نظران، یادگیری کارکنان، کارآموزی و ابتکارات بهبود عملکرد، باید با نیازسنجی آغاز شود. از طرفی، نیازهای آموزشی کارکنان نیز باید متناسب با مختصات و الزامات ساختاری و وظیفه ای هر شغل و در ارتباط با کل سازمان شناسایی و تعیین شوند. یک نیاز واقعی آموزشی به شکاف موجود میان رفتار ها و وظایف شغلی خاص و مهم (برای سازمان) و مهارت و توانایی کارکنان در انجام آنها اشاره دارد (محمدی زنجیرانی و همکاران، ۱۳۹۱). در مورد مشکلات جسمی کارمندان نیز بیان این نکته لازم است که گرچه توسعه روزافزون فناوری و دانش های نوین در زندگی انسان سبب افزایش سرعت کارها و بالارفتن میزان تولید و بهره وری شده، اما از سوئی عوارضی مانند بی تحرکی، خستگی، افزایش اختلالات اسکلتی و عضلانی را نیز به انسان تحمیل کرده است (یکتائی لاهیجی مستقیم، ۱۳۹۱). سلامت روان کارمندان نیز از جمله مسائل مهمی است که باید به آن توجه شود و مدیران باید به نیروی انسانی و تأمین امکانات رفاهی، خواسته ها و نیازهای آنان به عنوان عاملی برای افزایش کارایی و سطح بهره وری توجه کنند. توجه به این نکته لازم است که سلامتی، نه فقط فقدان بیماری یا معلولیت، بلکه رفاه کامل جسمانی، روانی و اجتماعی است (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۰۱). سازمان بین المللی کار، اختلالات روانی- اجتماعی را یکی از دلایل عمده بیماری، غیبت از کار و مرگ در محیط کار، در سراسر جهان اعلام کرده است. مشکلات سلامت روان در محیط کار، ممکن است از طریق افزایش خطاهای شغلی، تصمیم گیری ضعیف، تنش و تعارضات با همکاران، از دست رفتن انگیزه، دل بستگی و تعهد کاری باشد که باعث کاهش کارایی کارکنان می شود (هارنویس و گابریل^۵).

1. Adler

2. Bamber

3. employee

4. world health organization

5. Harnois & Gabriel

۲۰۰۰). تاکنون مطالعات مختلفی در زمینه انواع مشکلات کارمندان چون استرس (شعیب^۶ و همکاران، ۲۰۱۹)؛ ویژگی‌هایی چون میزان عزت نفس، نقش شخصیت، باورهای اصلی، خودپنداره، روابط با دیگران، مهارت‌های مدیریت‌زمان (فردجور^۷ و همکاران، ۲۰۱۹)؛ درک مسئولیت اجتماعی، تعهد و رضایت شغلی، نقش سطح درآمد (کویرالا و کاروئن سوکمانکول^۸، ۲۰۲۰)؛ تاثیر مدیریت دانش، رهبری دانش محور، تعهد عاطفی، خودکارآمدی خلاق، درگیری شغلی (شمیم^۹ و همکاران، ۲۰۱۷) و ... انجام پذیرفته است. سازمان‌ها برای دستیابی به موفقیت لازم است به چگونگی وفادارنمودن نیروی انسانی خود به سازمان و ایجاد "دلبستگی شغلی" در آنان توجه نمایند، زیرا همکاری و همراهی کارکنان نقش بسیار مهمی در موفقیت سازمان‌ها دارد. همچنین سازمان‌ها باید در شناسایی کارکنان خود دقت نمایند. چون کارکنان به‌عنوان مهم‌ترین عامل تحول محسوب‌شده و می‌توانند عامل برتری و خلاقیت در سازمان باشند (سونی^{۱۱}، ۲۰۱۳). به‌نظر رایینز و کوتر^{۱۲} (۱۹۹۹) دلبستگی شغلی عبارت است از مقدار همانندسازی که یک کارمند با کارش داشته و به شکل کوشا در انجام شغلش فعالیت نموده و به عملکرد شغلیش به مثابه چیز بااهمیتی جهت ارزش به خود قائل‌شدن توجه می‌نماید. این علاقمندی و نگرش مثبت به شغل، سبب تلاش و کوشش کاری بیش‌تر می‌شود. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار بالایی داشته و برای انجام مسئولیت‌های شغلی خود از شور و شوق کافی برخوردار می‌باشند (رحیم نیا و هوشمند، ۱۳۹۵). دلبستگی شغلی نقش قابل‌توجهی در کسب مزایای رقابتی، دستیابی به بهره‌وری بیش‌تر و اطمینان‌دهی در پائین‌آمدن میزان غیبت و ترک خدمت دارا می‌باشد (هارونا و مارساندان^{۱۳}، ۲۰۱۷). بدین سبب این اصطلاح به واژه‌ای پرکاربرد در موضوع مدیریت بدل گشته و از نظر تاثیر مثبت بر دیدگاه‌های کاری و خروجی‌های سازمانی، توجه نظری و عملی وسیعی را به‌خود اختصاص داده است (موهسین^{۱۴}، ۲۰۱۵)؛ رنگریز و همکاران، ۱۳۹۷).

موارد بسیاری می‌تواند بر دلبستگی شغل کارمندان تاثیرگذار باشد. از امکانات محل کار گرفته تا میزان حقوق دریافتی، منزلت شغل، به‌دست آوردن موفقیت‌های شغلی، ارتقاء شغلی، دریافت آموزش‌های تخصصی حرفه‌ای در رابطه با شغل موردنظر، روابط با کارکنان همکار، شرائط شغلی و موقعیت شغلی (انتصار فومنی، ۱۳۹۴). همچنین محققان میان دلبستگی شغلی و عوامل دیگری مانند سرزندگی، تعمیم‌یافته کارکنان، هیجان شغلی کارکنان، رضایت، تعهد کاری، نحوه کارکرد و رعایت مقررات سازمانی و ... رابطه معنادار گزارش کرده‌اند (یارمحمدزاده و فیضی، ۱۳۹۴). همچنین مطالعات نشان داده است که شرائط شغلی، رضایت شغلی، عملکرد هدفمند و استفاده از مهارت‌ها، همه با "شادکامی"^{۱۵} و بهزیستی روانی ارتباط دارند (کار^{۱۶}، ۲۰۰۴).

۶. Shoaib

7. Fordjour

8. Koirala & Charoensukmongkol

۹. Shamim

10. job involvement

11. Soni

12. Robbins & Couter

13. Haruna & Marthandan

14. Mohsin

15. happiness

16. Carr

شادکامی از زمان پیدایش بشر از مفاهیم اصلی و پایه‌ای بوده است و نظام‌های فلسفی و ادیان همیشه در پی پاسخ‌یافتن برای این سوال بوده‌اند که از چه طریقی می‌توان به شادکامی و آرامش درونی دست پیدا کرد (نجفی و همکاران، ۱۳۹۴). شادکامی یا شادکام‌بودن نوعی حالت عاطفی مثبت می‌باشد که با شادی، لذت، خوشنودی و خرسندی مشخص می‌شود. این حالت دارای صفات و نشانه‌هایی چون داشتن باورهای مثبت در مورد زندگی، وجود هیجانات مثبت و نبود هیجانات منفی است. به عبارت دیگر شادکامی داشتن نوعی آرامش فکری است که پیامدهای مطلوبی را برای زندگی به همراه دارد (ابراهیم زاده خامنه و صمدی، ۱۳۹۶). به نظر آرجیل مارتین و لو^{۱۷} (۱۹۹۰) سه عامل اساسی شادکامی عبارت‌اند از: انگیزش مثبت، راضی بودن از زندگی، و نبود هیجانات منفی به ویژه افسردگی و اضطراب. او و همکارانش به این نتایج رسیدند که ارتباط مثبت با سایرین، زندگی باهدف‌داشتن، ارتقاء و رشد شخصی، برقراری روابط دوستانه با هموعان و طبیعت، از اجزای شادکامی می‌باشند. سلیگمن^{۱۸} (۲۰۱۲) اعتقاد دارد شادکامی می‌تواند به سه عنصر متفاوت شامل هیجان مثبت، مجذوبیت و معنا تقسیم گردد که هریک از این عناصر و اجزا بهتر از شادکامی، قابل تعریف و اندازه‌گیری هستند. اولین مورد، هیجان مثبت است. یعنی آن‌چه احساس می‌کنیم مانند لذت، شغف، سرمستی، گرما، راحتی و مانند این‌ها. در مجموع می‌توان زندگی‌ای را که با موفقیت حول این محور می‌چرخد یک زندگی لذت‌بخش نامید. عنصر دوم یعنی مجذوبیت، به معنای سیلان است مانند یکی‌بودن با موسیقی، توقف زمان و ازدست‌دادن خودآگاهی در طول انجام یک فعالیت جذاب. عنصر سوم و شناخته‌شده دیگر از شادکامی، معنا نام دارد. سلیگمن و همکاران (۲۰۰۵) براین باورند که شادکامی، عامل پدیدآورنده منفی به مراتب، بیش‌تر از صرف احساس خوب داشتن است. به‌طوری که افراد شادکام، سالم‌تر و بسیار موفق‌ترند و پیوستگی و تعهد اجتماعی بیشتری دارند (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۵). رابینز^{۱۹} (۱۹۹۱) در ارتباط با شادکامی و رضایت شغلی بیان کرده که اشخاص شاد توانمندی‌هایشان را به شکل وسیعی سنجش نموده و رویدادهای مثبت را بیش از رویدادهای منفی به‌خاطر می‌سپارند و ضمن تبادل انرژی مثبت با محیط و اطرافیان، ارتباطات خود با آن‌ها را بهتر می‌کنند که این مسائل در مجموع، موجب خوشنودی بیش‌تر از محیط کار و همکاران شده و در نتیجه رضایت کاری و دلبستگی شغلی افزایش می‌یابد. همچنین کار مناسب، قادر است انگیزش لازم و مضاعفی را در شخص به‌وجود آورده و امکان ارضای نیاز به کنجکاوی و توسعه مهارت‌ها و شبکه حمایت اجتماعی و حس خودباوری و هدفمندی را که درنهایت منجر به شادی و رضایت خاطر می‌شود را به‌ارمغان بیاورد (علی پور و اعراب شیبانی، ۱۳۹۰). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رضایت شغلی (داودآبادی فراهانی، ۱۳۹۵) و شادکامی (ابراهیم زاده خامنه و صمدی، ۱۳۹۶)، با "طرحواره‌های ناسازگار اولیه"^{۲۰} رابطه دارند.

یانگ^{۲۱} (۱۹۹۰، ۱۹۹۹) دسته‌ای از طرحواره‌ها را تعیین کرده و آن‌ها را طرحواره‌های ناسازگار اولیه نام نهاده است. به نظر او طرحواره‌های ناسازگار اولیه، الگوهای هیجانی و شناختی خود – آسیب‌رسانی می‌باشند که در آغاز رشد و تحول در ذهن شکل یافته‌اند و در سیر زندگی تکرار می‌شوند. یانگ و کلوکو و ویسار^{۲۲} (۲۰۰۳)، هجده طرحواره ناسازگار را در پنج حوزه معرفی کردند. این حوزه‌ها عبارت‌اند از: بریدگی و طرد^{۲۳}، خودگردانی و عملکرد مختل^{۲۴}، محدودیت‌های مختل^{۲۵}

17. Argyle Martin & Lu

18. Seligman

19. Robbins

20. early maladaptive schemas

21. Young

22. Klosko & Weisaar

23. disconnection and rejection

24. impaired autonomy and performance

25. impaired limits

دیگرجهت‌مندی^{۲۴} و گوش به زنگی بیش از حد و بازداری^{۲۵} (حسامی و همکاران، ۱۳۹۷). طرحواره‌های اولیه باورهای هستند که افراد درباره خود، دیگران و محیط دارند و به‌طور معمول از ارضاء‌نشدن نیازهای اولیه به‌خصوص نیازهای هیجانی در دوران کودکی سرچشمه می‌گیرند (ژانگ و هه^{۲۸}؛ ۲۰۱۰). یانگ و همکارانش (۲۰۰۳) نیز معتقدند طرحواره‌های ناسازگار اولیه وقتی فعال می‌شوند که فرد با محیط‌هایی مواجه می‌شود که یادآور محیط ناگوار دوران کودکی باشند. به هنگام بروز چنین رویدادی، فرد دستخوش عواطف منفی شدید و اغلب طاقت‌فرسائی می‌شود. مجموعه فزاینده‌ای از شرایط وجود دارد که از وجود طرحواره‌های ناسازگار اولیه حمایت می‌کنند. عواملی مانند شدت تجربه‌های ناگوار اولیه، فراوانی مواجهه با محرک ناگوار، طول مدت مواجهه، مرحله تحولی کودک و تجربه‌های تعدیل‌کننده، همه و همه در شکل‌گیری طرحواره‌های ناسازگار اولیه نقش به‌سزائی دارند. (یانگ و همکاران، ۲۰۰۳).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی و (حاجی‌محمدرضائی، ۱۳۹۱) و (زارعی و همکاران، ۱۳۹۸) و (سیمپسون و همکاران^{۲۹}؛ ۲۰۱۹)؛ بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و تنظیم هیجانی و فرسودگی شغلی (حسامی و همکاران، ۱۳۹۷)؛ بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و استرس شغلی و هوش هیجانی (قنبری و همکاران، ۱۳۹۷)؛ بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی (داودآبادی فراهانی، ۱۳۹۵)؛ بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و شادکامی (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با شادکامی زندگی و امید به زندگی (ابراهیم‌زاده خامنه و صمدی، ۱۳۹۶)؛ بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و علائم افسردگی (بیرد^{۳۰}؛ ۲۰۱۸)؛ و بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با متغیرهای فرسودگی تحصیلی و افسردگی و اضطراب (گلوریا دسوزا^{۳۱}؛ ۲۰۱۹) رابطه وجود دارد.

پرداختن به موضوع شغل و شادکامی کارمندان ادارات آموزش و پرورش، به‌دلیل افزایش میزان راندمان و اثربخشی کاری آنان مهم می‌نماید، زیرا رضایت و دلبستگی به شغل سبب افزایش شادکامی و درنهایت رضایت از زندگی می‌شود. اما تاکنون پژوهشی ارتباط طرحواره‌های ناسازگار اولیه با دلبستگی شغلی و شادکامی کارمندان ادارات آموزش و پرورش را موردبررسی قرار نداده است. از این‌رو پژوهش حاضر برآن است که این موضوع را موردبررسی قرار داده و به پاسخ‌دهی سوال اساسی پژوهش حاضر بپردازد که: آیا طرحواره‌های ناسازگار اولیه می‌توانند دلبستگی شغلی و شادکامی کارمندان ادارات آموزش و پرورش شهرستان تبریز را پیش‌بینی کنند؟

۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش آن توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارمندان ادارات نواحی پنجگانه آموزش و پرورش شهرستان تبریز تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۴۷۰ نفر (۳۵۶ نفر مرد و ۱۱۴ نفر زن) بود. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر تصادفی خوشه‌ای می‌باشد. به‌طوری‌که از بین ادارات نواحی آموزش و پرورش شهرستان تبریز دو ناحیه به‌صورت تصادفی انتخاب و سپس پرسشنامه‌ها به‌صورت تصادفی در بین کلیه کارمندان توزیع شد. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان^{۳۲} (۱۹۷۰)، ۲۱۲ نفر تعیین گردید. پس از حذف پرسشنامه‌های مخدوش و ناقص از بین ۲۱۲

26. other directedness

27. over-vigilance and inhibition

28. Zhang & He

29. Simpson

30. Beard

31. Gloria D'Souza

32. Krejcie & Morgan

پرسشنامه، تعداد ۱۵۶ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل نتایج استفاده گردید. در جدول ۱ اطلاعات مربوط به شرکت کنندگان در پژوهش آمده است.

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان در پژوهش

متغیر	گروه	تعداد	درصد
سن تقویمی	۲۵-۲۰ سال	۱۲	۷/۷
	۳۰-۲۶ سال	۹	۵/۸
	۳۵-۳۱ سال	۲۷	۱۷/۳
	۳۵ سال به بالا	۱۰۸	۶۹/۲
	جمع	۱۵۶	۱۰۰
میزان تحصیلات	دیپلم و پائینتر	۶	۸/۳
	فوق دیپلم	۰	۰
	لیسانس	۵۱	۳۲/۷
	بالتر از لیسانس	۹۹	۶۳/۵
	جمع	۱۵۶	۱۰۰
سابقه خدمت	۵ سال و کمتر	۹	۵/۸
	۶-۱۰ سال	۳۶	۲۳/۱
	۱۱-۱۵ سال	۳۹	۲۵/۰
	بیشتر از ۱۵ سال	۷۲	۴۶/۲
	جمع	۱۵۶	۱۰۰
جنسیت	زن	۶۰	۳۸/۵
	مرد	۹۶	۶۱/۵
	جمع	۱۵۶	۱۰۰

پرسشنامه طرحواره های ناسازگار اولیه یانگ: این پرسشنامه ۷۵ سوالی - فرم کوتاه توسط یانگ (۲۰۰۵) برای ارزیابی ۱۵ طرحواره ناسازگار اولیه ساخته شده است. هر سوال در یک مقیاس ۶ درجه ای نمره گذاری می شود (۱ برای کاملاً غلط، تا ۶ برای کاملاً درست). در این پرسشنامه هر پنج سوال یک طرحواره را می سنجد. چنانچه میانگین هر خرده مقیاس بالاتر از ۲۵ باشد آن طرحواره ناکارآمد است. پایائی و روائی این ابزار در پژوهش های متعددی به اثبات رسیده است (بارانف و تیان ، ۲۰۰۷). هنجاریابی این پرسشنامه در ایران توسط آهی (۱۳۸۴) انجام گرفته و همسانی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ در جمعیت مونث ۰/۹۷ و در جمعیت مذکر ۰/۹۸ به دست آمده است.

پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کیلپاتریک: این پرسشنامه توسط ادواردز و کیلپاتریک (۱۹۸۴) ساخته شده و بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده و دارای ۲۰ سوال می باشد. هر سوال در یک مقیاس ۵ درجه ای نمره گذاری می شود (۱ برای کاملاً مخالفم، تا ۵ برای کاملاً موافقم). در این پرسشنامه پائین ترین حد نمرات ۲۰ و بالاترین حد نمرات ۱۰۰ می باشد. در پژوهش اسدی (۱۳۹۳)، روایی پرسشنامه به شیوه اعتبار صوری و با مراجعه و تبادل نظر با افراد متخصص و صاحب نظر تضمین گردید. بدین منظور، پرسشنامه طراحی شده به همراه چارچوب نظری و فرضیات پژوهش در اختیار اساتید و متخصصین قرار داده شد و نقطه نظرات آنها در تدوین نهایی پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. همچنین برای سنجش پایایی ابزار اندازه گیری، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. روش آلفای کرونباخ برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار سنجش از جمله

پرسشنامه یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند، به کار می‌رود. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر پژوهش در سطح قابل قبول و برابر با ۰/۷۶ می‌باشد که نشان می‌دهد مقیاس مذکور برای سنجش دلبستگی شغلی از پایایی بالایی برخوردار است.

پرسشنامه شادکامی آکسفورد: آرجیل و لو در سال ۱۹۸۹ پرسشنامه ارزیابی شادکامی را تهیه کردند که شامل ۲۹ ماده و ۵ حیطه است. مقیاس این پرسشنامه به صورت لیکرت و در دو مقیاس ۴ یا ۵ درجه‌ای تهیه شده است که نمره‌های زیاد در این پرسشنامه بیانگر شادکامی بیشتر و نمره‌های کم، نشان‌دهنده شادکامی کمتر است. به منظور بررسی مقدماتی پایایی و روایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد، ۱۰۱ دانشجوی کارشناسی دانشگاه‌های علامه طباطبائی و شاهد (۶۲ زن و ۳۹ مرد) با میانگین سنی ۲۲/۵ (با دامنه ۳۹-۱۹ سال) مورد بررسی قرار گرفتند. بررسی همسانی درونی پرسشنامه نشان داد که تمام مواد ۲۹ گانه آن با نمره کل همبستگی بالایی دارند. آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و پایایی دونیمه کردن آزمون ۰/۹۲ بود. همچنین پایایی بازآزمایی پرسشنامه پس از ۳ هفته ۰/۷۹ بود. برای بررسی روایی صوری پرسشنامه از ۱۰ کارشناس نظرخواهی شد که همگی توان سنجش شادکامی را توسط این آزمون تایید کردند (علی پور و نوربالا، ۱۳۷۸).

۴. یافته‌ها

قبل از پرداختن به تجزیه و تحلیل داده‌ها، در ابتدا پیش‌فرض‌های رگرسیون، اعم از آزمون کالموگروف-اسمیرنف، آزمون دوربین-واتسون و آزمون (Tolerance) و (VIF) اجرا شد. آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی پیش‌فرض نرمال بودن متغیرهای طرحواره‌های ناسازگار اولیه، دلبستگی شغلی و شادکامی به کار گرفته شد و نتایج حاصل از آزمون سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ را نشان داد که مبنی بر نرمال بودن داده‌ها می‌باشد. همچنین پیش‌فرض استقلال منابع خطای متغیرهای دلبستگی شغلی و شادکامی در ارتباط با فرضیه‌های پژوهش محقق شده است، چرا که آماره محاسبه شده برای آزمون دوربین-واتسون در محدوده مطلوب (۲/۵ - ۱/۵) قرار دارد. پیش‌فرض هم‌خطی چندگانه در فرضیه‌های پژوهش نیز محقق شده است، چونکه مقادیر Tolerance در همه متغیرهای فوق بین اعداد (۱-۰) بوده و نیز مقادیر مربوط به VIF در اکثر متغیرها، از حد بحرانی (۱۰) فاصله داشته و کمتر است. بنابراین با توجه به تحقق پیش‌فرض‌های روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تحلیل رگرسیون چندگانه، می‌توان جهت تحلیل داده‌ها از این روش‌ها استفاده نمود.

جدول ۲. تحلیل رگرسیون چندگانه روابط طرحواره‌های ناسازگار اولیه با دلبستگی شغلی

شاخص	R	R ²	R ² اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین-واتسون
۱	۰/۶۰۸	۰/۳۷۰	۰/۳۰۲	۵/۷۳۱۷۵	۲/۰۰۳

جدول ۳. نتایج جدول تحلیل واریانس متغیرهای طرحواره‌های ناسازگار اولیه و دلبستگی شغلی

شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۲۶۹۹/۳۶۰	۱۵	۱۷۹/۹۵۷	۵/۴۷۸	۰/۰۰۰
درون گروهی	۴۵۹۹/۴۰۹	۱۴۰	۳۲/۸۵۳		
کل	۷۲۹۸/۷۶۹	۱۵۵			

متغیر پیش‌بین: طرحواره‌های ناسازگار اولیه

متغیر ملاک: دلبستگی شغلی

بر اساس نتایج جداول ۲ و ۳، نسبت F و سطح معناداری آن بیانگر اثر معنادار متغیرها در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون $F = ۵/۴۷۸$ به دست آمد که در سطح ۰/۰۰۰ با درجه آزادی (۱۴۰ و ۱۵) معنادار می‌باشد و R^2 اصلاح شده بر

اساس این مولفه ها ۰/۳۰۲ است. یعنی این ۱۵ متغیر (شامل متغیرهای محرومیت هیجانی، رهاشدگی/بی ثباتی، بی اعتمادی/بدرفتاری، انزوای اجتماعی/بیگانگی، نقص/شرم، شکست، وابستگی/بی کفایتی، آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری، گرفتار/خویش تن تحول نیافته، اطاعت، ایثار، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه، استحقاق/بزرگ منشی و خویش تن داری/خود انضباطی ناکافی) با هم ۳۰/۲ درصد از واریانس متغیر دلبستگی شغلی را تبیین می کنند. در جدول ۴، ضرائب استاندارد و استاندارد نشده متغیرهای طرحواره های ناسازگار اولیه با متغیر دلبستگی شغلی به شرح زیر آمده است:

جدول ۴. ضرائب استاندارد و استاندارد نشده متغیرهای طرحواره های ناسازگار اولیه و دلبستگی شغلی

مدل	ضرائب	ضرائب استاندارد نشده	ضرائب استاندارد شده	t	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد	Beta		
ثابت	۵۵/۰۱۳	۲/۱۸۶		۲۵/۱۶۸	۰/۰۰۰
محرومیت هیجانی	۰/۱۲۶	۰/۱۴۴	۰/۰۹۰	۰/۸۷۱	۰/۳۸۵
رهاشدگی/بی ثباتی	۰/۷۳۰	۰/۱۲۵	۰/۵۹۸	۵/۸۳۳	۰/۰۰۰
بی اعتمادی/بدرفتاری	- ۰/۳۲۶	۰/۱۹۷	- ۰/۲۳۳	- ۱/۶۵۶	۰/۱۰۰
انزوای اجتماعی/بیگانگی	۰/۶۴۴	۰/۳۱۲	۰/۴۲۶	۲/۰۶۷	۰/۰۴۱
نقص/شرم	- ۰/۸۰۱	۰/۳۹۹	- ۰/۵۱۸	- ۲/۰۰۷	۰/۰۴۷
شکست	۰/۲۵۰	۰/۳۵۳	۰/۱۷۷	۰/۷۰۷	۰/۴۸۱
وابستگی/بی کفایتی	- ۰/۲۳۲	۰/۴۴۱	- ۰/۱۴۴	- ۰/۵۲۷	۰/۵۹۹
آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری	۰/۵۵۸	۰/۲۱۵	۰/۳۶۶	۲/۶۰۲	۰/۰۱۰
گرفتار/خویش تن تحول نیافته	- ۰/۰۹۱	۰/۲۳۳	- ۰/۰۶۰	- ۰/۳۹۱	۰/۶۹۶
اطاعت	- ۰/۲۱۶	۰/۲۵۴	- ۰/۱۲۸	- ۰/۸۵۱	۰/۳۹۶
ایثار	۰/۰۰۷	۰/۱۲۴	۰/۰۰۶	۰/۰۵۵	۰/۹۵۶
بازداری هیجانی	۰/۱۷۸	۰/۱۷۱	۰/۱۲۶	۱/۰۴۶	۰/۲۹۸
معیارهای سرسختانه	۰/۰۶۹	۰/۱۶۳	۰/۰۶۳	۰/۴۲۵	۰/۶۷۱
استحقاق/بزرگ منشی	- ۰/۳۲۱	۰/۱۹۲	۰/۲۳۴	- ۱/۶۷۶	۰/۰۹۶
خویش تن داری/خود انضباطی ناکافی	۰/۱۴۳	۰/۱۷۳	- ۰/۰۹۸	۰/۸۲۲	۰/۴۱۲

مندرجات جدول ۴ نشان می دهد که:

الف) میزان تاثیر طرحواره رهاشدگی/بی ثباتی بر دلبستگی شغلی ۰/۵۹ (Beta=۰/۵۹۸) بوده و طرحواره رهاشدگی/بی ثباتی قادر است به میزان ۰/۵۹ از واریانس (تغییرات) دلبستگی شغلی را به صورت مثبت و معنی دار پیش بینی کند.

ب) طرحواره انزوای اجتماعی/بیگانگی قادر است در واحد استاندارد ۰/۴۲ (Beta=۰/۴۲۶) از واریانس دلبستگی شغلی را به صورت مثبت و معنی دار پیش بینی کند.

ج) طرحواره نقص/شرم قادر است در واحد استاندارد ۰/۵۱ (Beta=-۰/۵۱۸) از واریانس دلبستگی شغلی را به صورت منفی و معنی دار پیش بینی کند.

د) طرحواره آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری قادر است در واحد استاندارد ۰/۳۶ (Beta=۰/۳۶۶) از واریانس دلبستگی شغلی را به صورت مثبت و معنی دار پیش بینی کند.

جدول ۵. تحلیل رگرسیون چندگانه روابط طرحواره های ناسازگار اولیه با شادکامی

شاخص	R	R ²	R ² اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین-واتسون
۱	۰/۵۱۲	۰/۲۶۲	۰/۱۸۳	۱۶/۴۰۴	۱/۶۶۲

جدول ۶. نتایج جدول تحلیل واریانس متغیرهای طرحواره های ناسازگار اولیه و شادکامی

شاخص	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱۳۳۸۹/۷۳۹	۱۵	۸۹۲/۶۴۹	۳/۳۱۷	۰/۰۰۰
درون گروهی	۳۷۶۷۱/۸۱۹	۱۴۰	۲۶۹/۰۸۴		
کل	۵۱۰۶۱/۵۵۸	۱۵۵			

متغیر پیش بین: طرحواره های ناسازگار اولیه

متغیر ملاک: شادکامی

بر اساس نتایج جداول ۵ و ۶، نسبت F و سطح معناداری آن بیانگر اثر معنادار متغیرها در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون $F = ۳/۳۱۷$ به دست آمد که در سطح $۰/۰۰۰$ با درجه آزادی (۱۵ و ۱۴۰) معنادار می باشد و R^2 اصلاح شده بر اساس این مولفه ها $۰/۱۸۳$ است. یعنی این ۱۵ متغیر (شامل متغیرهای محرومیت هیجانی، رهاشدگی/بی ثباتی، بی اعتمادی/بدرفتاری، انزوای اجتماعی/بیگانگی، نقص/شرم، شکست، وابستگی/بی کفایتی، آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری، گرفتار/خویشتر تحول نیافته، اطاعت، ایثار، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه، استحقاق/بزرگ منشی و خویشتر داری/خودانضباطی ناکافی) با هم $۱۸/۳$ درصد از واریانس متغیر دلبستگی شغلی را تبیین می کنند. در جدول ۷، ضرائب استاندارد و استاندارد نشده متغیرهای طرحواره های ناسازگار اولیه با متغیر شادکامی آمده است.

جدول ۷. ضرائب استاندارد و استاندارد نشده متغیرهای طرحواره های ناسازگار اولیه و شادکامی

مدل	ضرائب استاندارد نشده	خطای استاندارد	Beta	t	سطح معنی داری
ثابت	۱۰۳/۵۶۰	۶/۲۵۶		۱۶/۵۵۴	۰/۰۰۰
محرومیت هیجانی	۰/۰۸۹	۰/۴۱۳	۰/۰۲۴	۰/۲۱۶	۰/۸۳۰
رهاشدگی/بی ثباتی	۰/۸۶۵	۰/۳۵۶	۰/۲۶۸	۲/۴۱۵	۰/۰۱۷
بی اعتمادی/بدرفتاری	- ۰/۸۹۱	۰/۵۶۳	- ۰/۲۴۱	- ۱/۵۸۳	۰/۱۱۶
انزوای اجتماعی/بیگانگی	۰/۵۳۴	۰/۸۹۲	۰/۱۳۴	۰/۵۹۸	۰/۵۵۱
نقص/شرم	- ۱/۲۵۶	۱/۱۴۳	- ۰/۳۰۷	- ۱/۰۹۹	۰/۲۷۳
شکست	۰/۶۸۶	۱/۰۱۰	۰/۱۸۴	۰/۶۷۹	۰/۴۹۸
وابستگی/بی کفایتی	- ۰/۵۰۷	۱/۲۶۲	- ۰/۱۱۸	- ۰/۴۰۱	۰/۶۸۹
آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری	- ۱/۹۰۰	۰/۶۱۴	- ۰/۴۷۱	- ۳/۰۹۳	۰/۰۰۲
گرفتار/خویشتر تحول نیافته	۱/۶۶۱	۰/۶۶۷	۰/۴۱۳	۲/۴۹۰	۰/۰۱۴
اطاعت	۰/۶۲۱	۰/۷۲۶	۰/۱۳۹	۰/۸۵۶	۰/۳۹۴
ایثار	- ۰/۶۷۴	۰/۳۵۴	- ۰/۲۲۱	- ۱/۹۰۳	۰/۰۵۹

بازداری هیجانی	۱/۰۳۴ -	۰/۴۸۸	۰/۲۷۷ -	۲/۱۲۰ -	۰/۰۳۶
معیارهای سرسختانه	۰/۸۹۷	۰/۴۶۶	۰/۳۰۶	۱/۹۲۳	۰/۰۵۷
استحقاق/ بزرگ منشی	۰/۴۵۲ -	۰/۵۴۹	۰/۱۲۴ -	۰/۸۲۴ -	۰/۴۱۱
خویشترداری/ خودانضباطی ناکافی	۰/۴۷۳	۰/۴۹۶	۰/۱۲۲	۰/۹۵۳	۰/۳۴۲

پس جدول ۷ نشان می دهد که :

(الف) میزان تاثیر طرحواره رهاشدگی/ بی ثباتی بر شادکامی $۰/۲۶$ ، $Beta=۰/۲۶۸$ بوده و طرحواره رهاشدگی/بی ثباتی قادر است به میزان $۰/۲۶$ از واریانس (تغییرات) شادکامی را به صورت مثبت و معنی دار پیش بینی Beta کند.

(ب) طرحواره گرفتار/خویشتر تحول نیافته قادر است در واحد استاندارد $۰/۴۱$ ، $Beta=۰/۴۱۳$ از واریانس شادکامی را به صورت مثبت و معنی دار پیش بینی کند.

(ج) طرحواره آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری قادر است در واحد استاندارد $۰/۴۷$ ، $Beta=-۰/۴۷۱$ از واریانس شادکامی را به صورت منفی و معنی دار پیش بینی کند.

(د) طرحواره بازداری هیجانی قادر است در واحد استاندارد $۰/۲۷$ ، $Beta=-۰/۲۷۷$ از واریانس شادکامی را به صورت منفی و معنی دار پیش بینی کند.

۵. نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش ارتباطی طرحواره های ناسازگار اولیه بر دلبستگی شغلی و شادکامی کارمندان آموزش و پرورش شهرستان تبریز صورت گرفت.

نتایج تحقیق در خصوص رابطه متغیرهای طرحواره های ناسازگار اولیه و دلبستگی شغلی حاکی از اینست که طرحواره ناسازگار اولیه رهاشدگی/بی ثباتی با دلبستگی شغلی رابطه مثبت داشته و نمرات طرحواره ناسازگار اولیه رهاشدگی/بی ثباتی نیز در بین کارمندان در حد متوسط به بالا بوده است. در مورد تبیین این یافته می توان گفت کارمندانی در این تحقیق بوده اند که معتقدند هر لحظه امکان دارد افراد مهم زندگی آن ها بمیرند یا این که آن ها را رها کنند و یا به فرد دیگری علاقه مند شوند. بنابراین آنها همیشه در حالت ترس و نگرانی زندگی می کنند و مدام گوش به زنگ علامتی هستند حاکی از اینکه دیگران آنها را ترک نمایند (یانگ و همکاران، ۱۳۹۸). وجود رابطه مثبت و معنادار بین طرحواره ناسازگار اولیه رهاشدگی/بی ثباتی با دلبستگی شغلی دلالت بر این دارد که این کارمندان به میزان زیادی با کارشان همانندسازی می کنند، به صورت فعال در شغلشان فعالیت می کنند و به عملکرد شغلیشان به عنوان چیز مهمی جهت ارزش به خود قائل شدن توجه می کنند (رابینز و کولتر، ۱۹۹۹).

همچنین مشخص شد که طرحواره انزوای اجتماعی/بیگانگی قادر است متغیر دلبستگی شغلی را به صورتی مثبت و معنی دار پیش بینی کند. نمرات طرحواره ناسازگار اولیه انزوای اجتماعی/بیگانگی در بین کارمندان در حد متوسط بوده است. در تبیین این یافته می توان گفت این گونه کارمندان به طوری هستند که از جهان کناره گیری کرده، با افراد دیگر متفاوت بوده و بیش از حد به انتقاد، سرزنش و طرد معتقد می باشند (یانگ و همکاران، ۲۰۰۳). این افراد به دنیای خصوصی خود پناه برده و از دیگران دوری گزیده و از تنهایی لذت می برند (شعبانی خدیو، ۱۳۹۳). وجود رابطه مثبت و معنادار بین طرحواره انزوای اجتماعی/بیگانگی با دلبستگی شغلی نشان دهنده این موضوع است که در این کارمندان دلبستگی شغلی به عنوان نیرومندی رابطه بین کار خود و خودپنداره شان تعریف گردیده است. این کارمندان به شغلشان دلبسته اند به طوریکه فعالانه در انجام آن مشارکت می جویند و به عنوان علاقه محوری در زندگی با آن برخورد می نمایند و عملکرد در آن را برای عزت نفس خویش مهم تلقی کرده و آن را با خودپنداره خود یکسان می دانند (پیندر، ۱۹۹۸؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۷).

همچنین مشخص شد که طرحواره ناسازگار اولیه نقص/شرم قادر است متغیر دلبستگی شغلی را به صورت منفی و معنی دار پیش بینی کند. نمرات طرحواره ناسازگار اولیه نقص/شرم در بین کارمندان در حد متوسط بوده است. در تبیین این یافته

می توان گفت در کسانی که طرحواره نقص/شرم دارند، این احساس وجود دارد که افرادی اند که در مهم ترین جنبه های شخصیت انشانیشان ناقص، نامطلوب، بد، حقیر و بی ارزش هستند (یانگ و همکاران، ۱۳۹۸). داشتن رابطه منفی بین طرحواره نقص/شرم و دلبستگی شغلی در کارمندانی که در تحقیق شرکت کرده اند، ناقض احساسات منفی شمرده شده فوق در مورد ایشان است. همچنین وجود رابطه منفی بین طرحواره نقص/شرم و متغیر دلبستگی شغلی، همسو با تعریف لوداهل و کجنر (۱۹۶۵) است که واژه دلبستگی شغلی را به عنوان درونی کردن ارزش خوبی و اهمیت کار در ارزش های شخص تعریف نموده اند (به نقل از میشر و شیام، ۲۰۰۵).

همچنین مشخص شد که طرحواره آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری قادر است متغیر دلبستگی شغلی را به صورت مثبت و معنی دار پیش بینی کند. نمرات طرحواره ناسازگار اولیه آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری در بین کارمندان در حد کمتر از متوسط بوده است. ترس افراطی از این که فاجعه نزدیک است و هر لحظه احتمال وقوع آن وجود دارد و این که فرد نمی تواند از آن جلوگیری کند (یانگ و همکاران، ۱۳۹۸)، در مورد افرادیست که طرحواره ناسازگار اولیه آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری دارند. نتایج پژوهش حاضر نشان از وجود رابطه مستقیم بین طرحواره آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری و متغیر دلبستگی شغلی می دهد. یعنی کارمندانی که طرحواره ناسازگار اولیه آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری بالائی دارند، دلبستگی شغلی بالائی را دارا هستند. در تبیین این موضوع می توان گفت کارمندانی که همواره ترس از دست دادن شغل خود را دارند و می انگارند که دیگران در کمین موقعیت شغلی آنان هستند، دلبستگی شغلی زیادی را نسبت به شغل خود نشان می دهند. بنابراین چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل خود می اندیشند و انتظار می رود سال ها برای سازمان متبوع خود کار کنند (براون، ۲۰۰۷).

همچنین نتایج تحقیق در خصوص رابطه متغیرهای طرحواره های ناسازگار اولیه و شادکامی حاکی از اینست که طرحواره ناسازگار اولیه رهشادگی/بی ثباتی با شادکامی رابطه مثبت داشته و نمرات طرحواره ناسازگار اولیه رهشادگی/بی ثباتی نیز در بین کارمندان در حد متوسط به پائین بوده است. این نتیجه با نتیجه به دست آمده از تحقیق رفیعی پور علوی (۱۳۹۳) با عنوان بررسی رابطه بین طرحواره های ناسازگار اولیه با شادکامی در نوجوانان در مورد پسران همسو است. در تبیین این یافته می توان گفت شادکامی زمانی اتفاق می افتد که اجازه دهیم ذهن مان آرامش پیدا کند. شادمانی ما را قادر می سازد که اطلاعات را به گونه جدید خلاصانه ببینیم و قادرمان می سازد به جای کلنجار رفتن با پستی و بلندی های زندگی از آن ها لذت ببریم (کارلسون، ۱۳۸۰). به این معنی که شادکامی داشتن در لحظه حال و رها کردن خود و عدم سخت گیری به خود موجبات شادی را فراهم خواهد آورد. به طوری که به نظر سلیگمن (۲۰۱۲) یکی از عناصر شادکامی یعنی مجذوبیت، به معنای سیلان است، مانند یکی بودن با موسیقی، توقف زمان و ازدست دادن خود آگاهی در طول انجام یک فعالیت جذاب.

همچنین مشخص شد که طرحواره ناسازگار اولیه گرفتار/خویششتن تحول نیافته با شادکامی رابطه مثبت داشته و نمرات طرحواره گرفتار/خویششتن تحول نیافته در بین کارمندان در حد متوسط بوده است. این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق رفیعی پور علوی (۱۳۹۳) با عنوان بررسی رابطه بین طرحواره های ناسازگار اولیه با شادکامی در نوجوانان در مورد دختران همسو است. طرحواره گرفتار/خویششتن تحول نیافته خبر از ارتباط عاطفی شدید و نزدیکی بیش از حد با یکی از افراد مهم زندگی (اغلب والدین) می دهد که به قیمت از دست دادن فردیت یا رشد اجتماعی طبیعی می شود. فردی که چنین طرحواره ای دارد ممکن است احساس کند وجودش در دیگران ادغام شده و هویت جداگانه ای ندارد (یانگ و همکاران، ۲۰۰۳). در تبیین این یافته می توان گفت کارمندانی که دارای این طرحواره هستند، خویششتن خویش را از یاد برده و به دلیل ارتباط عاطفی شدید و نزدیکی بیش از حد با اطرافیان خود، احساس شادکامی می کنند.

همچنین مشخص شد که طرحواره ناسازگار آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری با شادکامی رابطه منفی داشته و نمرات طرحواره آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری در بین کارمندان در حد متوسط بوده است. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیق رفیعی پور علوی (۱۳۹۳) با عنوان بررسی رابطه بین طرحواره های ناسازگار اولیه با شادکامی در نوجوانان و نتایج به دست آمده از تحقیق یالکین و همکاران (۲۰۱۸) تحت عنوان طرحواره های ناسازگار اولیه: مانع شادکامی، همراستا است. طرحواره

آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری یعنی داشتن ترس افراطی از احتمال وقوع نزدیک یک حادثه که فرد قادر به جلوگیری و کنترل آن نیست. مانند سوانح پزشکی (سکته قلبی، ایدز)، وقایع هیجانی (دیوانه شدن) و یا سوانح محیطی (قربانی جنایت شدن، زمین لرزه) (یانگ و همکاران، ۲۰۰۳). در تبیین این یافته میتوان این گونه گفت که کارمندانی که طرحواره آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری بالائی دارند، از شادی و شادکامی پائینی برخوردارند. چون ترس افراطی از این دارند که فاجعه نزدیک است و هر لحظه احتمال وقوع آن وجود دارد و این که نمی توانند از آن جلوگیری کنند. به نظر آرجیل مارتین و لو (۱۹۹۰) سه عامل اساسی شادکامی عبارت اند از: انگیزش مثبت، راضی بودن از زندگی، و نبود هیجانات منفی به ویژه افسردگی و اضطراب. بنابراین شادکامی کارمندانی که هیجانات منفی ای چون اضطراب داشته باشند، پائین خواهد بود و نتایج حاصل از این تحقیق نیز به روشنی گویای این موضوع می باشد.

همچنین مشخص شد که طرحواره بازداری هیجانی با شادکامی رابطه منفی داشته و نمرات طرحواره ناسازگار اولیه بازداری هیجانی در بین کارمندان در حد متوسط به پائین بوده است. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیق محمدی و همکاران (۱۳۹۵) با نام بررسی رابطه بین طرحواره های ناسازگار اولیه با شادکامی در نوجوانان و تحقیق رفیعی پور علوی (۱۳۹۳) با عنوان بررسی رابطه بین طرحواره های ناسازگار اولیه با شادکامی در نوجوانان و نیز نتایج به دست آمده از تحقیق یالکین و همکاران (۲۰۱۸) تحت عنوان طرحواره های ناسازگار اولیه: مانع شادکامی، در یک جهت است. بازداری هیجانی یعنی بازداری افراطی اعمال، احساسات یا تمایلات خودانگیخته ای که معمولاً برای اجتناب از عدم پذیرش از سوی دیگران، احساس شرمندگی یا ازدست دادن کنترل تکانه های شخصی صورت می گیرد (یانگ و همکاران، ۲۰۰۳). در تبیین این نتیجه تحقیق می توان این گونه اظهار داشت که افزایش بازداری هیجانی توسط کارمندان، منجر به کاهش ارتباط و عزت نفس آنان شده و موجبات کاهش شادکامی آنان را فراهم می آورد. چون به نظر فوردایس (۱۹۸۳) افزایش احساسات منفی و ناراحتی (اجزاء شناختی) و نیز کاهش ارتباط اجتماعی و نبود صمیمیت با دیگران (اجزاء رفتاری) باعث پائین آمدن شادکامی افراد جامعه خواهد شد. در مجموع این پژوهش نشان داد که؛ بین «طرحواره های ناسازگار اولیه» و «دلبستگی شغلی» و «شادکامی» کارمندان رابطه وجود دارد و طرحواره های ناسازگار اولیه توان پیش بینی متغیرهای دلبستگی شغلی و شادکامی را دارند.

منابع

- آرگایل، مایکل. (۱۳۸۶). *روان شناسی شادی*. (ترجمه مهرداد کلانتری، حسن پالاهانگ، حمید طاهر نشاط دوست، فاطمه بهرامی و مسعود گوهری). اصفهان: جهاد دانشگاهی.
- آهی، حسن. (۱۳۸۴). *بررسی ساختار عاملی فرم کوتاه پرسشنامه یانگ (SF-SQ)*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- آیزنگ، مایکل. (۱۳۸۵). *روان شناسی شادی*. (ترجمه مهرداد فیروز بخت). تهران: بدر.
- ابراهیم زاده خامنه، شادی و صمدی، بهزاد. (۱۳۹۶). نقش طرحواره های ناسازگار اولیه در پیش بینی شادکامی زندگی و امید به زندگی سالمندان مقیم خانه سالمندان. *چهارمین کنفرانس بین المللی نوآوری های اخیر در روانشناسی*، تیرماه ۹۶، تهران، ایران.
- اتکینسون، ریتا؛ هوکسما، سوزان نولن؛ بم، داریل؛ اسمیت، ادوارد و اتکینسون، ریچارد. (۱۳۹۶). *زمینه روان شناسی هیپگارد*. (ترجمه رضا زمانی، مهرداد بیک، بهروز بیرشک، محمدتقی براهنی و مهرناز شهرآرای). تهران: رشد.
- ارشدی، نسرين. (۱۳۸۷). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب- منطقه اهواز. *نخستین کنگره دو سالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی*، دانشگاه اصفهان.
- اسدی، یعسوب. (۱۳۹۳). *بررسی جامعه شناختی رابطه بین دلبستگی سازمانی و رضایت شغلی دبیران شهرستان کوثر*. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خلخال.

- امیدی ارجنگی، نجمه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ویژگیهای شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- انتصار فومنی، غلامحسین. (۱۳۹۴). رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. مدیریت و بهره‌وری، ۹، ۱(۳۲): ۱۷۱-۱۹۰.
- اورنگ، سهیلا؛ هاشمی زرینی، هادی و عبداللهی، محمدحسین. (۱۳۹۶). بررسی رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه با معنای زندگی و بهزیستی روان‌شناختی سالمندان. سالمند، ۱۲(۳): ۳۲۶-۳۴۵.
- باباخانی، حسن. (۱۳۸۴). قانون استخدام کشوری. تهران: مجد.
- بامبر، مارتین آر. (۱۳۹۱). طرحواره‌درمانی برای استرس شغلی. ترجمه: حسن حمیدپور و حسین زیرک. تهران: ارجمند.
- بهادری‌نژاد، مهدی. (۱۳۹۷). شادی و زندگی. تهران: مدیسه.
- حاجی‌محمدرضائی، میناسادات. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی زنان معلم مدارس راهنمایی دخترانه دولتی منطقه شش تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- حسامی، پروین؛ بنکداری، نسرین و مرادی، افسانه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه، تنظیم هیجانی و فرسودگی شغلی در پرستاران. پنجمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، ۲۱ تیرماه ۱۳۹۷، قزوین، ایران.
- حمیدپور، حسن و اندوز، زهرا. (۱۳۹۰). طرحواره‌درمانی. تهران: ارجمند.
- خاکپور، رضا و صدیق، بهزاد. (۱۳۹۶). طرحواره‌های ناسازگار اولیه و نشانگان فرسودگی شغلی در مشاوران/ روان‌درمانگران. روانشناسی معاصر، ۱۲(ویژه‌نامه): ۶۱۱-۶۱۵.
- خطیب، حمیده؛ ناظر، محمد و نعمت‌اله‌زاده ماهانی، کاظم و صدر محمدی، رضوان. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شادکامی و رضایت شغلی بین کارکنان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۴): ۱۱۶۱-۱۱۸۰.
- داودآبادی فراهانی، محبوبه. (۱۳۹۵). پیش بینی رضایت شغلی بر مبنای طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و خودکارآمدی شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه خوارزمی.
- رحیم‌نیا، فریبرز و هوشمند، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های شهرستان کاشمر. چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، ۲۵ شهریورماه ۱۳۹۵، تهران، ایران.
- رحیمیان بوگر، اسحق؛ نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا؛ مولوی، حسین و فروغی مبارکه، عبدالرضا. (۱۳۸۶). رابطه سبک های دلبستگی بزرگسالی با رضایت و استرس شغلی در پرستاران. مجله روان پزشکی و روان شناسی بالینی ایران، ۱۴(۲): ۳۸-۲۷.
- رضائی، مهدی؛ غلامرضائی، سیمین و سپهوندی، محمدعلی و غضنفری، فیروزه و دریکنود، فضل اله. (۱۳۹۲). توان طرحواره های ناسازگار اولیه و ابعاد شخصیت در پیش بینی افسردگی. فصل‌نامه علمی- پژوهشی اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی، ۸(۲۹): ۷۷-۸۶.
- رفیعی‌پور علوی، فاطمه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با شادکامی در نوجوانان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- رنگریز، حسین؛ سجاد، عاطفه و لطیفی جلیسه، سلیمه. (۱۳۹۷). عوامل موثر بر دلبستگی شغلی کارکنان با رویکرد فراتحلیل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۴): ۱۱۷-۱۴۶.
- رونق، یوسف. (۱۳۸۷). طراحی شغل، طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل. تهران: فرمنش.
- ریزو، لارنس. پی، تویت، پیت. ال. دو؛ استین، دان جی و یانگ، جفری. (۱۳۹۴). طرحواره‌های شناختی و باورهای بنیادین در مشکلات روان‌شناختی: راهنمای عملی برای متخصصان و درمانگران. (ترجمه رضا مولوی و سیما احمدی). تهران: ارجمند.

- زارعی، حسین؛ قاضی کرمانی، فاطمه و احرامپوش، مهسا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی در پرسنل دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی یزد. *بهداشت کار و ارتقاء سلامت*، ۳۳(۳): ۱۸۸-۲۰۲.
- زمانی؛ نرگس، نیکدل تیموری، نوشین و جهانگیر، امیرحسین و آبیاری، ذوالفقار. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و افسردگی در بین دانشجویان. *دومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران*، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- شعبانی خدیو، امیر. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه ارضاء نیازهای بنیادی روانی و طرحواره‌های ناسازگار اولیه با اختلال تنظیم هیجانی دانشجویان کارشناسی دانشگاه بوعلی سینا همدان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علوم تحقیقات کردستان.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۹۰). *راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها)*. تهران: پورروشن.
- شهامت، فاطمه. (۱۳۸۹). *پیش‌بینی نشانه‌های سلامت عمومی (جسمانی‌سازی، اضطراب و افسردگی) بر اساس طرحواره‌های ناسازگار اولیه*. فصلنامه علمی- پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز، ۵(۲۰): ۱۰۳-۱۲۴.
- صلواتی، مژگان و یکه‌یزدان دوست، رخساره. (۱۳۹۴). *طرحواره‌درمانی (راهنمای ویژه متخصصان روان‌شناسی بالینی)*. تهران: دانژه.
- طالب‌پور، مهدی و امامی، فرشاد. (۱۳۸۵). *بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد*. *مجله پژوهش در علوم ورزشی، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری*، ۱۰(۱۲): ۲۳-۱۵.
- عابدی، محمدرضا. (۱۳۸۱). *بررسی و مقایسه اثر بخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و شناختی رفتاری شادمانی فورد/ایس بر کاهش فرسودگی مشاوران آموزش و پرورش شهر تهران*. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی.
- عبدی مالیدره، فاطمه. (۱۳۸۵). *اثربخشی مشاوره شغلی با مدل شادمانی فورد/ایس بر رضایت شغلی مشاوران شهرستان قائم شهر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- علی‌پور، احمد و اعراب شیبانی، خدیجه. (۱۳۹۰). *رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان*. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۶(۲۲): ۶۵-۷۸.
- علی‌پور، احمد و نوربالا، احمدعلی. (۱۳۹۰). *بررسی مقدماتی روائی و پایایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد در دانشجویان دانشگاه‌های تهران*. اندیشه و رفتار، ۵(۱ و ۲): ۵۵-۶۶.
- عیسی‌خانی، احمد؛ حسن‌پور، اکبر و نقدفروشها، سیما. (۱۳۹۳). *تبیین رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با تعلق خاطر کاری*. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۶(۱۹): ۸۳-۹۰.
- فروم، اریک. (۱۳۹۵). *انسان برای خویشتن*. (ترجمه اکبر تبریزی). تهران: بهجت.
- قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- غفاری‌رفیع، مهناز و خانجانی، زینب. (۱۳۹۶). *طرحواره‌های ناسازگار اولیه و افسردگی در دانشجویان*. *روانشناسی معاصر*، ۱۲(ویژه‌نامه): ۱۲۴۲-۱۲۴۶.
- قنبری، معصومه؛ میرزاحسینی، حسن و ستایشی‌اظهري، محمد. (۱۳۹۷). *رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه و استرس شغلی با نقش میانجی‌گری هوش هیجانی در کارمندان بانک*. *مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری*، ۳(۲۷): ۱-۱۶.
- کار، آلن. (۱۳۹۱). *روان‌شناسی مثبت (علم شادمانی و نیرومندی‌های انسان)*. (ترجمه حسن پاشا شریفی، جعفر نجفی‌زند و باقر ثنائی‌ذاکر). تهران: سخن.
- کارلسون، ریچارد. (۱۳۸۰). *زندگی شادمانه*. (ترجمه پرویز شریفی درآمدی). تهران: روان‌سنجی.

کلالی مقدم، بهرام. (۱۳۹۳). رابطه‌ی کمالگرایی و طرحواره‌های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی پرستاران. دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، موسسه آموزش عالی مهراروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.

مرادی، اسداله؛ حیدری، حسین و وجدانی، فاطمه و دستا، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی و شناسایی مسائل و چالشهای آموزش و پرورش (تدوین مبانی و چارچوب علمی پژوهش برای تنظیم شبکه برنامه گروه مطالعات آموزش و پرورش). طرح پژوهشی پژوهشگاه علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی.

مرادی قهدریجانی، محبوبه؛ همایی، رضا و نوروزی، محسن. (۱۳۹۳). تعیین رابطه بین طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی معلمان دوره راهنمایی شاغل در آموزش و پرورش شهرستان اصفهان. دومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم رفتاری، تهران، ایران.

محمدی، سید داوود؛ رفیعی پورعلوی، فاطمه و امینی قمی، محمد و امیری، حسن. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با شادکامی در نوجوانان. مجله دانشگاه علوم پزشکی قم. ۱۰ (۱۱): ۴۲-۵۰.

محمدی زنجیرانی، داریوش؛ اشتیاقیان، ندا و رازنهان، فیروز. (۱۳۹۱). رویکرد چندمعیاره و تلفیقی نیازسنجی آموزشی برمبنای تحلیل شایستگی های کارکنان. رویکردهای نوین آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، ۷ (۱): ۱۳۶-۱۰۷.

مقتدر، لیلا و حلاج، لیلا. (۱۳۹۷). مقایسه طرحواره‌های ناسازگار اولیه، ناگوئی هیجانی و شادکامی در زنان با و بدون تعارضات زناشویی. مجله بالینی پرستاری و مامائی، ۷ (۲): ۱۳۸-۱۴۵.

منتظری، محمدصادق؛ کاوه فارسانی، ذبیح‌اله و مهرابی، حسینعلی و شکبیا، عباس. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و افسردگی در بین دانش آموزان پسر شهرستان فلاورجان. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۲۲ (۹۷): ۱۷۹-۱۸۸.

مهداد، علی. (۱۳۸۹). روان شناسی صنعتی و سازمانی. تهران: جنگل.

مولایی، ناصر. (۱۳۷۸). پژوهش پیرامون عوامل موثر بر تعهد سازمانی (کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (اهواز)). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.

مولودی، رضا و احمدی، سیما. (۱۳۹۰). طرحواره های شناختی و باورهای بنیادین در مشکلات روانشناختی: راهنمای عملی برای متخصصان و درمانگران. تهران: ارجمند.

میرهاشمی، مالک. (۱۳۸۶). تدوین مدل روابط بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغلی، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) با سطح درگیری شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. پایان‌نامه دکتری چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

نجفی، محمود؛ احدی، حسن و سهرابی، فرامرز و دلاور، علی. (۱۳۹۴). مدل پیش‌رضامندی زندگی براساس سازه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا. فصلنامه مطالعات روان‌شناسی بالینی، ۶ (۲۱): ۳۱-۵۹.

یارمحمدزاده، پیمان و فیضی، ایوب. (۱۳۹۴). نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و تعهد کاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۱۰ (۳۸): ۲۰۳-۲۲۵.

یانگ، جفری؛ کلووسکو، ژانت و ویشار، مارجوری. (۱۳۹۸). طرح‌واره‌درمانی. (ترجمه حسن حمیدپور و زهرا اندوز). تهران: ارجمند.

یانگ، جفری. (۱۳۹۵). شناخت‌درمانی اختلالات شخصیت: رویکرد طرح‌واره‌محور. (ترجمه علی صاحبی و حسن حمیدپور). تهران: ارجمند.

یکتائی لاهیجی مستقیم، طاهره. (۱۳۹۱). بررسی اثربخشی آموزش اصول ارگونومی بر مشکلات اسکلتی، عضلانی و استرس شغلی در کارمندان بهزیستی شهرستان رشت در سال ۹۰. پایان نامه کارشناسی ارشد ارگونومی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.

یوسف زاده، سمیه؛ مهداد، علی و مهدیزادگان، ایران. (۱۳۹۰). مقایسه تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و عملکرد وظیفه اعضای هیأت علمی. یافته های نو در روان شناسی، ۶(۲۰): ۱۰۹-۱۱۸.

Adler, A (1953). *The individual Psychology of Alfred Adler*. New York: Basic book.

Argyle, M (1990). *The happiness of extraverts*. Pers Individ Diff; 11: 1011-17.

Argyle, M (2003). *The psychology of happiness*. London: Routledge.

Argyle, M; Martin, M & Crossland, J (1989). *Happiness as a function of personality and social encounters*, In J, P, Forgas, & J, M, Innes (Eds), Recent advances in social psychology: An international perspective, North Holland: Elsevier.

Aryee, S (1999). A partial test of a career-based theory of job involvement among technical profession. *Asia pacific journal of human resources*, 29(3): 46-60.

Bamber, Martin R (2006). *CBT for Occupational Stress in Health Professionals*.

Bamber, Martin. McMahon, Rachel. (2008). Danger - early maladaptive schemas at work!: the role of early maladaptive schemas in career choice and the development of occupational stress in health workers, *Clinical psychology & psychotherapy*, 15(2): 96-112.

Baranoff & Tian (2007). Young Schema Questionnaire: Review of psychometric and measurement issues. *Australian Journal of Psychology*, 59(2): 78-86.

Beard, Javeen (2018). The Relationship between Early Maladaptive Schemas and Depression: The Mediation Role of Psychological Inflexibility. *7th Annual "Meeting of the Minds" Student Research Symposium*. California State University. San Bernardino.

Bozionelos, N (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of managerial psychology*, 9: 69-81.

Brown, S. P (2007). Job involvement. Steven G Rogelberg (Editor). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 1. Thousand Oaks: Sage Publications, 397-399.

Carr, A (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*, Brunner-Routledge.

Carmeli, A (2005). Exploring determinants of job involvement: an empirical test among senior executives. *International Journal of Man power*, 36: 457-472.

Cartwright, S & Holmes, N (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2): 199-208.

Dickey, M. T (1999). The Pursuit of Happiness.

Diener, E (2002). Frequently Asked Question (F.A.Qs) About Subjective Well-Being. *Psychology-Bulletin*, 25: 276- 302.

Diener, E, Sandvik, E & Pavot, W (1991). *Happiness is the frequency, not the intensity of positive versus negative affect*. In Strack, F, Argyle, M & Schwarz, N. (Eds), (Subjective well-being). Oxford, Pergamon.

DiMaggio, P (1997). Culture and cognition. *Annual Review of Sociology*, 23: 263-287.

Eddington, N & Shuman, R (2004). *Subjective well being*. Austin, Continuing Psychology Education.

Fordjour, G.A. Chan, A.P.C & Amoah, P (2019). Exploring personal factors that might influence the vulnerability of construction employees to occupational psychological disorders. *Health*, 11(05): 545-566.

Fordyce, M.W (1983). A program to increase personal happiness further studies. *Journal of Counseling Psychology*, 30(4): 483-498.

Gloria D'Souza, Calorine (2019). *The Role of Early Maladaptive Schemas in the Development of Depression, Anxiety and Academic Burnout*. Psychology Theses. United Arab Emirates University.

Harnois, G. Gabriel, P (2000). *Mental health and work: impact, issues and good practices*. Geneva.

Haruna, A. Marthandan, G. (2017). Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia, *Journal of Workplace Learning*, 29(3): 165-184.

- Haugh, J.A. Miceli, M. Delormi, J (2017). Maladaptive Parenting, Temperament, Early Maladaptive Schemas, and Depression: A Moderated Mediation Analysis, *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 39: 103-116.
- Kanungo, R. N (1996). Productivity, satisfaction and involvement: A brief note on some conceptual issues. *International Journal of manpower*, 7: 8-12.
- Katrinli, A; Atabay, G; Gunay, G & Guneri, B (2008). Leader- member exchange. *Journal of advanced nursing*, 64: 345-362.
- Koirala, M. Charoensukmongkol, P (2020). Contributions of CSR perception to employees commitment and job satisfaction: Does personal income matter? *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(2020): 303-307.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3): 607-610.
- Mantler, J & Murphy, S (2005). *Job Involvement in Academics*. Research report in carleton university, Ottawa , Ontario.
- Maynihan, D. P & Sanjay, K (2007). Finding workable levers over work motivation. *Journal of administration and society*, 39: 29-43.
- Mishra, P. C & Shyam, M (2005). Social support and job involvement in prison officers. *Journal of India Academy of Applied Psychology*, 31: 7-11.
- Mohsin, F H (2015). The Linkage between Carrer Growth, Work Engagement and Organisational Citizenship Behavior: An Insight. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(5).
- Nadkarni, S. Narayanan, V.K. (2007). Strategic schemas, strategic flexibility, and firm performance: The moderating role of industry clockspeed. *Strategic Management Journal*, 28(3): 243-270.
- Patchen, M (1970). *Participation, achievement, and involvement on he job*. nw Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P & Couter, M (1999). *Management*. Edition Prentice Hall, International Editions.
- Rogelberg, S. G (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Volume 1, Sage Publications.
- Roelofs, J. Lee, C. Ruijten, T & Lobbestael, J (2011). The Mediating Role of Early Maladaptive Schemas in the Relation between Quality of Attachment Relationships and Symptoms of Depression in Adolescents. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy - Cambridge University Press*, 39(4): 471-479.
- Rotenberry, P. F & Moberg, P. J (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 30: 203-215.
- Seligman MEP (2012). *A visionary new understanding of happiness and well-being*. Washington: Atria Books.
- Seligman, M. F. D (2003). *Very happy people*. Psychological since. P: 83.
- Seligman, MEP. Steen, A. Parks, N & Peterson, C (2005). *Positive psychology progress*. *Am Psychologist*, 60(5): 410-21.
- Shamim, S. Cang, S & Yu, H (2017). Impact of knowledge oriented leadership on knowledge management behaviour through employee work attitudes. *International Journal of Human Resource Management*, 30(16): 2387-2417.
- Shoaib, S. Mujtaba, B.G & Awan, H.M (2019). Overload stress perceptions of public sector employees in pakistan: a study of gender, age and education in south asia. *Public Organization Review*, 19(3): 311-324.
- Simpson, S. Simoniato, G. Smout, M. van Vreeswijk, MF. Hayes, C. Sougleris, C & Reid, C (2019). Burnout amongst clinical and counselling psychologists: The role of early maladaptive schemas and coping modes as vulnerability factors. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 26(1): 35-46.
- Skevington, S. M. MacArthur, P & Somerset, M (1997). Developing items for the WHOQOL: an investigation of contemporary beliefs about quality of life related to health in Britain. *British Journal of Health Psychology*, 2: 55- 72.
- Soni, B (2013). *Employee Engagement – a Key to Organizational Success in 21st Century*. Voice of Research, 1(4).
- Veenhoven, R (1994). Hedonism and Happiness. *Journal of Happiness Studies*, 4: 437-457.
- World Health Organization (2001). *Basic Documents*, 43th ed, Geneva.

- Work, J & Park, S. M (2009) .Working across the divide: job involvemen in the public and nonprofit sector. *Review of Public Personnel Administration*, 29: 103-133.
- Yalcin, S. B. AK, M. Kavakli, M. Kesici, S (2018). The Obstacle to Happiness: Early Maladaptive Schemas. *Journal of Cognitive–Behavioral Psychotherapy and Research (JCBPR)*, 7(1): 7-13.
- Young, J. E (1999). *Cognitive Therapy for Personality Disorders: A Schema - Focused Approach* (3rd ed). Professional Resource Press.
- Young, J. E. Klosko, J. S & Weisaar M. E (2003). *Schema Therapy*.
- Zhang, D. H. He, H. L (2010). Personality traits and life satisfaction: A Chinese case study. *Social behaviour and personality*, 38(8), 1119-1122.