

## نقش واسطه‌ای ملال شغلی در رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه با بهزیستی روانشناختی در محیط کار

### The mediating role of job boredom in the relationship between early maladaptive schemas and psychological well-being in the workplace

Zeynab Moradi

PhD student, Department of Psychology, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

Hamidreza Jamilian \*

Professor, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran.

[mjamilian@yahoo.com](mailto:mjamilian@yahoo.com)

Mostafa Nokani

Assistant Professor, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran.

زینب مرادی

دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

حمیدرضا جمیلیان (نویسنده مسئول)

استاد، گروه روان پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران.

مصطفی نوکنی

استادیار، گروه روان پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران.

## Abstract

The current research aimed to investigate the mediating role of job boredom in the relationship between primary maladaptive schemas and psychological well-being in the workplace. The method of descriptive correlational research was structural equation modeling. The statistical population included all the employees of Tehran municipality in 2022, based on the table of Karjesi and Morgan, 220 people were selected through the available sampling method. The tools of this research included Yang et al. 's primary maladaptive schemas questionnaire (YSQ-SF) (2003), Rijsiger et al. 's work environment boredom scale (DUBC) (2012), and Riff's psychological well-being (RSPWB) (1995). Data analysis was done using structural equation modeling. The results of the structural equation modeling analysis indicated that the model fit in well. The findings showed that initial incompatible schemas had a negative and significant effect on psychological well-being, and initial incompatible schemas had a positive and significant effect on job boredom ( $p < 0.01$ ). Also, the effect of initially incompatible schemas due to job boredom on psychological well-being was positive and significant ( $p < 0.01$ ). From the findings, it can be concluded that initially incompatible schemas and job boredom play a key role in predicting the psychological well-being of employees, and it seems necessary for counseling centers to pay more attention to these variables to improve the performance of the organization's employees.

**Keywords:** Primary maladaptive schemas, psychological well-being, job boredom, municipal employees.

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای ملال شغلی در رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه با بهزیستی روانشناختی در محیط کار بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان سازمان بازرسی شهرداری تهران در سال ۱۴۰۱ بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۲۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه طرحواره‌های ناسازگار اولیه (YSQ-SF)، مانگ و همکاران، (۲۰۰۳)، مقیاس ملال محیط کار (DUBC)، ریجسیگر و همکاران، (۲۰۱۲) و بهزیستی روانشناختی (RSPWB، ریف، ۱۹۹۵) بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری حاکی از برازش مناسب مدل بود. یافته‌ها نشان داد که طرحواره‌های ناسازگار اولیه بر بهزیستی روانشناختی اثر منفی و معنادار و طرحواره‌های ناسازگار اولیه بر ملال شغلی اثر مثبت و معنادار داشت ( $p < 0.01$ ). همچنین اثر طرحواره‌های ناسازگار اولیه به واسطه ملال شغلی بر بهزیستی روانشناختی مثبت و معنادار بود ( $p < 0.01$ ). از یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که طرحواره‌های ناسازگار اولیه و ملال شغلی نقش کلیدی در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان دارند و توجه بیشتر مراکز مشاوره به این متغیرها در جهت بهبود عملکرد کارکنان سازمان ضروری بنظر می‌رسد.

**واژه‌های کلیدی:** طرحواره‌های ناسازگار اولیه، بهزیستی روانشناختی، ملال شغلی، کارکنان شهرداری.

## مقدمه

شهرداری به عنوان سازمان محلی و غیر دولتی به منظور اداره امور محلی و ارائه خدمات لازم با هدف مدیریت و توسعه کالبدی، اقتصادی و اجتماعی در محدوده شهر و اطراف آن بوجود آمده است و وظیفه آن تأمین نیازهای مشترک شهروندان بوده که هر کدام از افراد به تنهایی قادر به برآورده ساختن آن‌ها نیستند (صفدری مولان و همکاران، ۱۳۹۶) و از آنجا که بهره‌وری هر سازمان به میزان کارایی و عملکرد شغلی کارکنان که تابعی از ویژگی‌های فردی، روانشناختی و سازمانی است، وابسته می‌باشد، لذا عملکرد مثبت کارکنان جهت بقا و رشد سازمان ضروری بنظر می‌رسد (بابایی و همکاران، ۱۳۹۹). سال‌های اخیر گروهی از پژوهشگران حوزه سلامت روانی بخصوص روانشناسی مثبت‌نگر، رویکرد نظری و پژوهشی متفاوتی برای تبیین و مطالعه سلامت روانی برگزیدند. این گروه عدم وجود بیماری را برای احساس سلامت کافی نمی‌دانند؛ بلکه معتقدند داشتن رضایت از زندگی، پیشرفت بسنده، تعامل کارآمد و مؤثر با جهان و پیشرفت مثبت از ویژگی‌های یک فرد سالم است (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۸). در همین راستا از متغیرهای مهم و اساسی که می‌تواند در پیشرفت و عملکرد کارکنان و همچنین رضایت شغلی آنان مؤثر باشد، بهزیستی روانشناختی<sup>۱</sup> است (ابوناصر و همکاران، ۲۰۲۳؛ کاپونه<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲؛ کوینه<sup>۳</sup> و دانگ، ۲۰۲۲).

بهزیستی روانشناختی به عنوان نبود اختلال و ناراحتی در فرد در نظر گرفته می‌شود و جنبه‌های مختلف عاطفی روزانه را در بر می‌گیرد (کاتنا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). مفاهیم احساسات مثبت و رضایت عمومی از زندگی، بهزیستی را شکل می‌دهند؛ بنابراین، احساس بهزیستی بالا با تجربه هیجانانگیز مثبت و ارزیابی مثبت از وقایع زندگی همراه است. همچنین، بهزیستی پایین، به برآوردهای منفی از وقایع زندگی منجر می‌شود و هیجانانگیز منفی، خشم، اضطراب و افسردگی را در پی خواهد داشت (مایر و داینر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۵). بهزیستی روانشناختی در واقع حفظ زندگی به شکلی رضایت بخش، پیش برنده و کاملاً خودشکوفای تعریف می‌شود (ماتود<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). افراد با بهزیستی روانشناختی بالا رویدادهای مثبت زندگی را بیشتر تجربه می‌کنند و کمتر از رویدادهای ناخوشایند رنج می‌برند (هانلی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). در مطالعه‌ای انصافداران و همکاران (۱۴۰۱) دریافتند که سلامت معنوی، تاب‌آوری و جو عاطفی خانواده به طور مستقیم بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران تأثیر داشت. همچنین، تأثیر غیر مستقیم سلامت معنوی، تاب‌آوری و جو عاطفی خانواده بر تحمل آشفتگی هیجانی پرستاران از طریق بهزیستی روان‌شناختی تأیید گردید. تنها تأثیر مستقیم تاب‌آوری بر تحمل آشفتگی در مدل مذکور تأیید نشد.

از متغیرهایی که به نظر می‌رسد با بهزیستی روانشناختی ارتباط داشته باشد، طرحواره‌های ناسازگار اولیه<sup>۸</sup> است. مطالعات نشان می‌دهد که طرحواره‌های ناسازگار اولیه اثر منفی و معکوس بر بهزیستی روان‌شناختی دارند (مولینکس و ترنر<sup>۹</sup>، ۲۰۲۳؛ حسنی و همکاران، ۱۴۰۰). ریشه تحولی طرحواره‌های ناسازگار اولیه در تجارب ناگوار دوران کودکی نهفته است. طرحواره‌هایی که زودتر به وجود می‌آیند، معمولاً قوی‌تر هستند (یوسفی و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین مطالعات نشان می‌دهد که برآورده نشدن نیازهای عاطفی و روانشناختی منجر به شکل‌گیری طرحواره‌های ناسازگار اولیه خواهد شد. طرحواره‌های ناسازگار اولیه می‌تواند بر پیامدهای روانشناختی تأثیرگذار باشد (لی<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۲۴؛ هایجن<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۴؛ موران و لاپینر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۴). طرحواره‌های ناسازگار اولیه الگوی نافذی هستند که از خاطرات، هیجان‌ها، شناخت‌ها و احساسات بدنی درباره‌ی خود و رابطه‌ی با دیگران تشکیل شده‌اند، در دوران کودکی یا نوجوانی شکل گرفته‌اند، در سراسر عمر فرد تداوم دارند و به شدت ناکارآمد هستند. طرحواره‌های ناسازگار اولیه خود را از طریق تحریف‌های شناختی، الگوهای خود آسیب‌رسان و سبک‌های مقابله‌ای ناسازگار جاودانه می‌سازند و به طور مستقیم یا غیر مستقیم منجر به پریشانی روانشناختی و نشخوار فکری می‌شوند (تیم<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۰) و می‌توانند استرس، نگرش ناکارآمد، سبک تبیینی بدبینانه، ناامیدی و درماندگی را در موقعیت‌ها و

1. psychological wellbeing

2. Capone

3. Quynh &amp; Dung

4. Catana

5. Myers &amp; Diener

6. Matud

7. Hanley

8. Early Maladaptive Schemas

9. Mullinax &amp; Turner

11. Lee

11. Hijine

12. Muran &amp; Lipner

13. Thimm

رویدادهای مختلف زندگی فعال کنند و منجر به اشکال مختلفی از آشفتگی‌های روانشناختی نظیر افسردگی<sup>۱</sup>، اضطراب<sup>۲</sup>، تعارضات بین فردی، مصرف مواد، اختلالات شخصیت و بسیاری از اختلالات مزمن روانی شوند (قادری و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج پژوهش‌های پیشین رابطه‌ی طرحواره‌های ناسازگار اولیه را با اختلال وسواس فکری<sup>۳</sup> (دوستال و پیکینگتون<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳)، سلامت روان<sup>۵</sup> و کیفیت زندگی<sup>۶</sup> (اسلیز و اوربانسکا<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳) و ویژگی‌های شخصیتی (برودک و همکاران، ۲۰۲۳) تأیید می‌کند.

همچنین مطالعات نشان می‌دهد که بهزیستی روانشناختی با ملال شغلی<sup>۸</sup> نیز در ارتباط است (چن<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۲؛ مکوفلین<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). دلزدگی یا ملال شغلی با نشانه‌هایی همچون احساس ملالت و خستگی، پوچی، بی‌معنایی، کسل بودن و عدم علاقه، عدم ارتباط و یا عدم تعامل با یک رویداد یا وضعیت یا محیط فعلی است (کلیری<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). دلزدگی یا ملال شغلی پیامدهای متعددی مثل افت بازده کاری، افسردگی و سوء مصرف مواد را به دنبال دارد، بنابراین، درک بهتر دلزدگی از محل کار و استفاده از آن در راه کاهش دلزدگی و کمک به کارکنان برای مقابله موفقیت‌آمیز با آن ضروری است (ریماز و همکاران، ۱۳۹۹). افرادی که دچار دلزدگی شغلی شده‌اند به شدت سطح عملکردشان کاهش یافته و چنانچه در مراحل اولیه تشخیص داده نشود و پیشگیری نگردد، موجب از کارآفتادگی شخصی و زوال شخصیتی می‌شود (کرمی و علیدوستی، ۱۴۰۰). مطالعه‌ای که بصورت مستقیم رابطه بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با ملال شغلی را بررسی کرده باشد یافت نشد؛ اما مطالعات در حوزه شغلی نشان می‌دهد که طرحواره‌های ناسازگار اولیه با استرس شغلی و خودکارآمدی شغلی (صباغ کرمانی و فولادچنگ، ۱۴۰۱)، تنش شغلی (محمودی و همکاران، ۱۴۰۰) و فرسودگی شغلی (امینی و خوش روش، ۱۳۹۹) در ارتباط است.

بر مبنای آنچه بیان شد، در واقع از یک سو بهزیستی روانشناختی موجب ارزیابی عاطفی و شناختی مطلوب افراد از زندگی می‌شود و افراد با بهزیستی بالا معمولاً از رشد هیجانی کافی و کارکرد مثبت روانشناختی برخوردار هستند و عملکرد مطلوبی در زندگی خود ارائه می‌دهند (هوشمند کنگ سفلی و همکاران، ۱۳۹۹) و از دیگر سو ملال شغلی نیز می‌تواند بصورت غیرمستقیم بهزیستی افراد را کاهش و عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین با توجه به این تأثیرات منفی، درک این نکته مهم است که چرا ملال شغلی چنین پیامدهای نامطلوبی ایجاد می‌کند که می‌توانند منجر به کاهش بهزیستی روانشناختی شود.

در نهایت با وجود ضرورت‌هایی که در زمینه اشتیاق شغلی و میل به کار و همچنین پیشگیری از دلزدگی و ملال شغلی در کارکنان شهرداری احساس می‌شود، خلأ پژوهشی اساسی در این زمینه وجود دارد که پیش‌آیندهای بهزیستی روانشناختی را شناسایی و در جهت ارتقای آن در کارکنان گام برداشت. که علاوه بر عوارض فردی در بلندمدت می‌تواند خسارت‌های جبران‌ناپذیری هم برای فرد و هم برای سازمان در پی داشته باشد. تاکنون مطالعه‌ای در داخل کشور به تبیین روابط بین بهزیستی روانشناختی با طرحواره‌های ناسازگار اولیه با نقش واسطه‌ای ملال شغلی نپرداخته است. لذا انجام این پژوهش می‌تواند دست آوردهای تلویحی مهمی برای سازمان‌ها و مراکز مشاوره و روانشناسی کشور به دنبال داشته باشد. از این رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای ملال شغلی در رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه با بهزیستی روانشناختی در محیط کار انجام شد.

## روش

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان سازمان بازرسی شهرداری تهران به تعداد ۵۰۰ نفر در سال ۱۴۰۱ بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۲۰ نفر (۹۲ نفر زن و ۱۲۸ نفر مرد) از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. با در نظر گرفتن افت شرکت‌کنندگان ۲۳۴ پرسشنامه توزیع شد که به دلیل

1. depression
2. anxiety
3. Obsessive Compulsive Disorder
4. Dostal & Pilkington
5. mental health
6. Quality of Life
7. Slysz & Urbańska
8. job boredom
9. Chen
10. McLoughlin
11. Cleary

مخدوش بودن و عدم پاسخگویی نامناسب به برخی از آن‌ها تعداد پرسشنامه‌های مورد بررسی به ۲۲۰ رسید. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل کارکنان زن و مرد شهرداری تهران، مدرک دیپلم به بالاتر، دارا بودن حداقل ۲ سال سابقه خدمت در شهرداری، عدم ابتلا به اختلالات روانپزشکی و بیماری‌های مزمن و حاد (از طریق فرم خود اظهاری)، رضایت جهت شرکت در پژوهش و همچنین ملاک‌های خروج شامل پرسشنامه‌های ناقص، عدم رضایت فرد و مایل نبودن به همکاری در امر پژوهش بود. در نهایت این اطمینان به افراد داده شد که تمامی اطلاعات محرمانه هستند و برای امور پژوهشی مورد استفاده قرار خواهند گرفت؛ به منظور رعایت حریم خصوصی، از افراد خواسته شد از ذکر نام و نام خانوادگی در پرسش‌نامه‌ها خودداری نمایند. همچنین ملاحظات اخلاقی، همچون اصل امانت داری علمی، رعایت حق انتخاب و اختیار، داوطلبانه بودن شرکت در پژوهش و حقوق معنوی مؤلفین آثار رعایت شد. داده‌های جمع‌آوری شده در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و Smart PLS نسخه ۳/۲۰ و روش معادلات ساختاری و الگوریتم حداقل مربعات جزئی در سطح ۰.۰۵ تجزیه و تحلیل شد.

### ابزار سنجش

**مقیاس بهزیستی روانشناختی<sup>۱</sup> (RSPWB):** این مقیاس توسط ریف<sup>۲</sup> در سال ۱۹۹۵ ساخته شد. مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف دارای ۱۸ گویه و شش مؤلفه‌ی پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند و رشد فردی است. سؤال‌های ۱، ۴ و ۶ عامل تسلط بر محیط، سؤال‌های ۹، ۱۲ و ۱۸ عامل خودمختاری، سؤال‌های ۳، ۱۱ و ۱۳ عامل روابط مثبت با دیگران، سؤال‌های ۷، ۱۵ و ۱۷ عامل رشد فردی، سؤال‌های ۵، ۱۴ و ۱۶ عامل زندگی هدفمند، سؤال‌های ۲، ۸ و ۱۰ عامل پذیرش خود را می‌سنجد. مجموع نمرات این ۶ عامل نمره کلی بهزیستی روانشناختی محسوب می‌شود. این آزمون نوعی ابزار خودسنجی است که در یک پیوستار ۶ درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم (یک تا شش) پاسخ داده می‌شود که نمره بالاتر نشان‌دهنده‌ی بهزیستی روانشناختی بهتر است. دامنه نمرات از ۱۸ تا ۱۰۸ متغیر است. از بین کل سؤالات ۱۰ سؤال بصورت مستقیم و ۸ سؤال (۱۶، ۱۳، ۱۰، ۹، ۵، ۴، ۳ و ۱۷) بصورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. آلفای کرونباخ به دست آمده در مطالعه ریف (۱۹۹۵) برای پذیرش خود (۰/۹۳)، ارتباط مثبت با دیگران (۰/۹۱)، خودمختاری (۰/۸۶)، تسلط بر محیط (۰/۹۰) و رشد شخصی (۰/۸۷) گزارش شده است. در مطالعه آکین<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) روایی همزمان این مقیاس با پرسشنامه شفقت به خود مورد بررسی قرار گرفت که نتایج همبستگی شفقت به خود با پذیرش خود ۰/۵۵، روابط مثبت با دیگران ۰/۵۱، خودمختاری ۰/۴۹، تسلط بر محیط ۰/۴۷، زندگی هدفمند ۰/۳۶ و رشد فردی ۰/۳۹ بدست آمد. در ایران میکاییلی منبع (۱۳۸۹) روایی و پایایی مقیاس بهزیستی روانشناختی را بر روی نمونه‌ای ۳۷۶ نفری از دانشجویان دانشگاه آزاد بررسی کردند. نتایج بررسی پایایی از طریق بازآزمایی به فاصله دو هفته نشان داد که ضریب بدست آمده برای نمره کلی برابر ۰/۹۰، پذیرش خود ۰/۷۴، روابط مثبت با دیگران ۰/۷۶، خودمختاری ۰/۷۲، تسلط بر محیط ۰/۷۹، هدفمندی در زندگی ۰/۸۱ و رشد شخصی ۰/۸۴ بود. بیانی و همکاران (۲۰۰۸) روایی سازه این مقیاس از طریق همبستگی با مقیاس رضایت از زندگی (SWLS) ۰/۴۸ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی کل ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمد.

**پرسشنامه ملال محیط کار<sup>۴</sup> (DUBC):** این ابزار جهت سنجش ملال و میزان دلزدگی از محیط کار توسط رایجزگر و همکاران در سال ۲۰۱۲ طراحی شده است. پرسشنامه دارای ۸ گویه می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از خیلی مخالفم=۱ تا خیلی موافقم=۵ نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمرات از ۸ تا ۴۰ متغیر است. نمرات بالا نشان‌دهنده‌ی ملال شغلی بیشتر در محیط کار و نمرات پایین نشان از ملال شغلی کمتر در محیط کار دارد. روایی و پایایی ابزار توسط سازندگان آن مورد تأیید قرار گرفته است. روایی صوری و محتوایی ابزار توسط ۱۳ نفر از متخصصان در زمینه‌های اپیدمیولوژی، آمار زیستی، آموزش بهداشت و روانشناسی مورد تأیید قرار گرفته است و با استفاده از جدول تصمیم‌گیری لاوشه میزان حداقل CVR برای ۱۳ نفر متخصص ۰/۵۴ گزارش شده است. ضریب پایایی بازآزمایی پس از دو هفته ۰/۷۸ بدست آمده است و پایایی ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش شده است (رایجزگر و همکاران، ۲۰۱۲). در پژوهش ریماز و همکاران (۱۳۹۹) پایایی برای کل ابزار را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شد و روایی محتوایی ابزار ۰/۸۰ بدست آمد. در پژوهش حاضر پایایی بر اساس روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ بدست آمد.

1. Ryff Scales of Psychological Well-being

2. Ryff

3. Akin

4. Dutch Boredom Scale

**پرسشنامه طرحواره‌های ناسازگار<sup>۱</sup> (YSQ-SF):** این ابزار در سال ۲۰۰۳ توسط یانگ و همکاران با ۷۵ گویه طراحی شد و ۵ حوزه طرحواره اولیه ناسازگار را اندازه‌گیری می‌کند. آزمودنی در یک طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از کاملاً غلط (۱) تا کاملاً درست (۶) به آن پاسخ می‌دهند. طرحواره بریدگی و طرد با سؤال‌های ۱ تا ۲۵، خودگردانی و عملکرد مختل با سؤال‌های ۲۶ تا ۴۵، دیگر جهت‌مندی با سؤال‌های ۴۶ تا ۵۵، گوش به زنگی بیش از حد و بازداري با سؤال‌های ۵۶ تا ۶۵ و محدودیت‌های مختل با سؤال‌های ۶۶ تا ۷۵ ارزیابی می‌شود. کمینه و بیشینه نمره فرد بین ۷۵ تا ۴۵۰ است. کسب نمرات بیشتر توسط آزمودنی طرحواره‌های ناسازگار بیشتر در فرد را نشان می‌دهد. یانگ و همکاران (۲۰۰۳) پایایی این مقیاس را به روش همسانی درونی و بازآزمایی بر روی نمونه ۵۶۴ نفری از دانشجویان آمریکایی به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۸۱ گزارش کرد. در ایران نیز دهقانی و همکاران (۱۳۹۴) همسانی درونی آن به روش آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۷۰ و برای ۱۵ عامل ۰/۶۹ تا ۰/۸۳ گزارش شده است. همچنین نتایج تحلیل عاملی نشان داد که عامل‌های استخراج شده از قابلیت بالا و رضایت بخش برخوردار بودند. روایی همگرایی پرسشنامه با ابزارهای اندازه‌گیری درماندگی روانشناختی، عاطفه‌ی مثبت و منفی، اعتماد به نفس، آسیب‌پذیری شناختی برای نشانگان اختلال افسردگی و اختلال شخصیت مورد بررسی قرار گرفت و نتایج همبستگی برای شش ملاک مذکور به ترتیب ۰/۳۹، ۰/۳۴، ۰/۳۷، ۰/۳۵، ۰/۰۳ و ۰/۳۶- بدست آمد (لطیفی، ۱۳۸۵). در محاسبه پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ضرایب همبستگی برای خرده مقیاس‌ها در دامنه ۰/۶۵ تا ۰/۸۵ به دست آمد.

## یافته‌ها

یافته‌های جمعیت شناختی کل نمونه آماری نشان داد که میانگین و انحراف معیار مربوط به سن شرکت‌کنندگان  $39/43 \pm 8/05$  بود. ۹۲ نفر (۴۱/۸۱ درصد) زن و ۱۲۸ نفر (۵۸/۱۸ درصد) مرد بودند. از لحاظ سن تعداد ۲۹ نفر (۱۳/۱۸ درصد) بین ۱۸ تا ۲۷ سال، ۸۳ نفر (۳۷/۷۲ درصد) ۲۸ تا ۳۷ سال، ۹۰ نفر (۴۰/۹۰ درصد) ۳۸ تا ۴۷ سال و ۱۸ نفر (۸/۱۸ درصد) ۴۸ تا ۵۷ سال بودند. همچنین از لحاظ سطح تحصیلات تعداد ۱۵ نفر (۶/۸۱ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۲۹ نفر (۱۳/۱۸ درصد) فوق دیپلم، ۱۲۷ نفر (۵۷/۷۲ درصد) کارشناسی، ۴۷ نفر (۲۱/۳۶ درصد) کارشناسی ارشد و ۲ نفر (۰/۰۹ درصد) دکترا بودند. جدول ۱ ماتریس همبستگی، میانگین و انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱: ماتریس همبستگی و شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
۱. بهزیستی روانشناختی	-			۷۹/۸۳	۱۲/۳۵	۰/۳۸۰	۰/۱۵۶
۲. طرحواره‌های ناسازگار اولیه	-۰/۴۹	-		۱۸۳/۳۹	۴۶/۰۸	۰/۰۸۵	۰/۲۹۰
۳. ملال شغلی	-۰/۴۴	۰/۳۹	-	۱۸/۷۷	۲/۳۶	۰/۶۴۳	۰/۱۸۹

نتایج جدول ۱ نشان داد که همبستگی مثبت معنی دار بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و ملال شغلی وجود دارد. همچنین همبستگی منفی معنی داری بین بهزیستی روانشناختی با طرحواره‌های ناسازگار اولیه و بهزیستی روانشناختی با ملال شغلی وجود داشت. همچنین داده‌ها نشان داد که مقادیر مربوط به کجی و کشیدگی هیچ‌کدام از متغیرها، از مرز  $\pm 2$  عبور نکرده و توزیع داده‌ها برای هر یک از متغیرهای پژوهش نرمال است.

مدل اندازه‌گیری: در بررسی مدل‌های بیرونی از سه معیار پایایی، روایی همگرا<sup>۲</sup> و روایی واگرا<sup>۳</sup> استفاده می‌شود. در بخش پایایی لازم است که پایایی در سطح معرف و متغیر مکنون بررسی شود. پایایی معرف از طریق سنجش باری‌های عاملی و پایایی متغیرهای مکنون از طریق پایایی ترکیبی<sup>۴</sup> بررسی شد. پایایی در سطح معرف، توان دوم بارهای عاملی گویه‌ها می‌باشد که حداقل باید ۵۰ باشد که به معنی این است که حداقل نصف واریانس شاخص توسط متغیر مکنون تبیین شده است. بنابراین بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۷ مطلوب می‌باشد و

1. Young Early Maladaptive Schema Questioner- Short Form

2. Convergent Validity

3. Divergent Validity

4. Composite Reliability

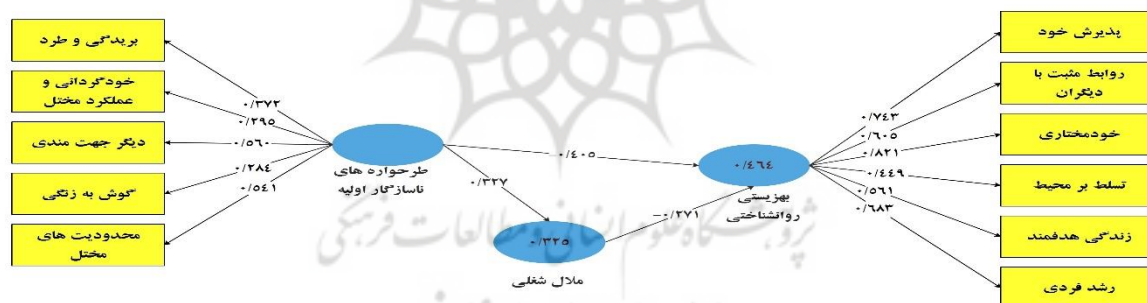
The mediating role of job boredom in the relationship between early maladaptive schemas and psychological well-being ...

بارهای زیر ۰/۴ لازم است که حذف شوند. بارهای عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۷ را در صورتی که با حذف آن‌ها مقدار روایی همگرا (AVE)، افزایش یابد می‌توان حذف کرد (نونالی و برناستین، ۱۹۹۴). نتایج (جدول ۲) حاکی از این است که همه‌ی گویه‌های حفظ شده دارای پایایی مناسبی می‌باشند. چرا که در همه موارد سطح پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰/۷ بود. با ارزیابی روایی همگرا مبتنی بر میانگین واریانس استخراج شده مشخص شد همه مؤلفه‌ها روایی همگرایی مناسبی دارند، چرا که سطح میانگین واریانس استخراج شده در همه موارد بالاتر از ۰/۵۰ بود. همچنین برای ارزیابی روایی همگرا از روش فورنل و لارکر استفاده شد و مشخص گردید هر عامل بیشترین ارتباط را با سازه خود دارد.

جدول ۲: شاخص‌های پایایی و روایی مدل بیرونی

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده
بهزیستی روانشناختی	۰/۷۰۰	۰/۷۰۶	۰/۵۳۲
طرحواره‌های ناسازگار اولیه	۰/۷۸۲	۰/۹۴۹	۰/۶۷۴
ملال شغلی	۰/۷۲۴	۰/۸۶۰	۰/۵۱۵

قبل از ارزیابی الگوی پیشنهادی مفروضه‌های استفاده از معادلات ساختاری مورد ارزیابی قرار گرفت. نرمال بودن داده‌ها توسط آزمون کولموگوروف اسمیرنوف تأیید شد و مفروضه خطی بودن (جدول ۳) ارائه شده است. به منظور بررسی هم خطی بودن متغیرها از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده شد. همانطور که نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد، شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است. همچنین به منظور ارزیابی مدلی درونی از ضرایب مسیر و بررسی معناداری استفاده شد، این ضرایب به همراه مقادیر  $t$ ، سطح معناداری و همچنین فاصله اطمینان برای تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول (۳) ارائه شده است. معیار بعدی ارزیابی مدل درونی، اندازه تأثیر ( $f^2$ ) می‌باشد، که نشان‌دهنده تغییر در مقدار ( $R^2$ )، پس از حذف یک متغیر مکنون برون زای معین از مدل می‌باشد.



شکل ۱: مدل علی برآزش شده نقش واسطه‌ای ملال شغلی در رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه با بهزیستی روانشناختی در محیط کار به همراه ضرایب استاندارد

نتایج مشاهده شده در شکل ۱، بارهای استاندارد شده مدل پژوهش را نشان می‌دهد. در این مطالعه تمامی روابط بهزیستی روانشناختی بر اساس طرحواره‌های ناسازگار اولیه با نقش می‌انجی‌گری ملال شغلی در کارکنان شهرداری تهران معنادار می‌باشد ( $p < 0.05$ ).

جدول ۳: شاخص‌های هم خطی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اندازه تأثیر مدل درونی پژوهش

$f^2$	Sig	t	B	VIF	اثرات مستقیم
۰/۱۶۲	۰/۰۰۱	۶/۳۲۰	-۰/۴۰۵	۱/۲۲	طرحواره‌های ناسازگار اولیه $\leftarrow$ بهزیستی روانشناختی
۰/۱۰۳	۰/۰۰۱	۲/۶۱۷	-۰/۲۷۱	۱/۲۶	ملال شغلی $\leftarrow$ بهزیستی روانشناختی
۰/۱۱۲	۰/۰۰۱	۴/۳۹۴	۰/۳۲۷	۱/۲۹	طرحواره‌های ناسازگار اولیه $\leftarrow$ ملال شغلی
					اثرات غیر مستقیم
-	۰/۰۴۴	۲/۰۲	۰/۰۷۱	۱	طرحواره‌های ناسازگار اولیه $\leftarrow$ ملال شغلی $\leftarrow$ بهزیستی روانشناختی

نتایج به دست آمده در جدول (۳) حاکی از آن است که طرحواره‌های ناسازگار اولیه بر بهزیستی روانشناختی و ملال شغلی بر بهزیستی روانشناختی تأثیر منفی و معنادار و طرحواره ناسازگار اولیه بر ملال شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین تأثیر غیر مستقیم طرحواره ناسازگار اولیه به واسطه ملال شغلی بر بهزیستی روانشناختی مثبت و معنادار است.

جدول ۴: شاخص‌های  $R^2$  و  $Q^2$  و ماتریس اهمیت- عملکرد

ماتریس اهمیت- عملکرد		$Q^2$	$R^2$	متغیر
عملکرد	اثر کل(اهمیت)			
		۰/۲۳۷	۰/۴۶۴	بهزیستی روانشناختی
۴۳/۵۸	۰/۲۶۳	-	-	طرحواره ناسازگار اولیه
۳۱/۸۶	۰/۱۹۷	۰/۱۸۳	۰/۳۲۵	ملال شغلی

همانطور که نتایج نشان می‌دهد، ضریب تعیین ( $R^2$ ) برای متغیرهای بهزیستی روانشناختی و ملال شغلی به ترتیب برابر با ۰/۴۶ و ۰/۳۲ است که مقادیر  $R^2$  برای بهزیستی روانشناختی و ملال شغلی متوسط است. همچنین معیار ارزیابی مدل درونی  $Q^2$  استون-گیسر (Stone - Geisser) که نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل است؛ نتایج این معیار در (جدول ۴) ارائه شده است و مطلوب می‌باشند. در نهایت، تحلیل ماتریس اهمیت عملکرد مورد ارزیابی قرار گرفت. این ماتریس تأثیرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد) را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پر اهمیت برای بهبود را مشخص کند. همانطور که نتایج نشان می‌دهد، طرحواره‌های ناسازگار اولیه دارای اهمیت و عملکرد بالایی می‌باشد. در نتیجه برای بهبود بهزیستی روانشناختی، لازم است بر روی طرحواره‌های ناسازگار اولیه تمرکز بیشتری شود.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای ملال شغلی در رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه با بهزیستی روانشناختی در محیط کار انجام شد. نتایج حاکی از اثر منفی و معنادار طرحواره‌های ناسازگار اولیه بر بهزیستی روانشناختی، اثر مثبت و معنادار طرحواره‌های ناسازگار اولیه بر ملال شغلی و اثر منفی و معنادار ملال شغلی بر بهزیستی روانشناختی بود؛ همچنین طرحواره‌های ناسازگار اولیه از طریق نقش واسطه‌ای ملال شغلی قادر به پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی بود.

اولین یافته پژوهش نشان داد که طرحواره‌های ناسازگار اولیه به صورت منفی و معنادار بر بهزیستی روانشناختی اثر دارد. این یافته با نتایج اوربانسکا و اسلیز<sup>۱</sup> (۲۰۲۳) و فاستینو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۲) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان اظهار کرد معمولاً افراد با بهزیستی روانشناختی بیشتر، هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و دارای ارزیابی مثبت از حوادث و وقایع پیرامون خود هستند؛ اما افرادی که بهزیستی کمتری از افراد عادی دارند، هیجانات منفی بیشتری را تجربه می‌کنند و حوادث و وقایع پیرامون خود را منفی ارزیابی می‌کنند که این امر باعث اختلال در کارهای زندگی و روابط اجتماعی خواهد شد (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰). بر همین اساس می‌توان اظهار کرد که تجارب ناخوشایند دوران کودکی از طریق ایجاد آسیب‌پذیری شناختی یا شکل‌گیری طرحواره‌های ناسازگار اولیه که ساختارهای شناختی انعطاف ناپذیر و افراطی هستند، سبب سوگیری منفی در تفسیر اطلاعات از لحاظ شناختی و هیجانی خواهد شد و قادر به تبیین آشفتگی‌های روانی در بزرگسالی هستند (فرازمند و همکاران، ۲۰۱۵).

یافته بعدی پژوهش نشان داد که طرحواره‌های ناسازگار اولیه بر ملال شغلی اثر مثبت و معنادار دارد. این یافته با نتایج بای و نوین روز<sup>۳</sup> (۲۰۲۲) و سیمپسون<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۹) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اگر نمرات طرحواره‌های ناسازگار اولیه افزایش یابد، میزان دلزدگی و ملال شغلی نیز افزایش خواهد یافت. یکی از حیطه‌هایی که طرحواره‌ها تأثیر خود را نشان می‌دهند شغل

1. Urbańska & Słysz  
 2. Faustino  
 3. Bay & Novinrouz  
 4. Simpson

فرد است که از مهمترین جنبه‌های زندگی هر شخص به شمار می‌رود. در واقع اینکه توان تحمل فرد در برابر تنش‌ها چه میزان است یا اینکه چه شرایطی برای فرد استرس‌زا محسوب می‌شوند بسته به نوع طرحواره‌های ناسازگار فرد و شدت آن‌ها در افراد متفاوت است. کسی که طرحواره‌های ناسازگار اولیه فعال‌تری دارد، در موقعیت‌های بیشتری احساس تنش و استرس می‌کند و نیز توان مقابله کتری با آن‌ها دارد (کرمی و همکاران، ۱۳۹۴) و بر همین اساس هر چقدر طرحواره‌های فرد انعطاف‌ناپذیر و شدیدتر باشند، بیشتر احتمال دارد که این افراد به نشانگان فرسودگی، دزدگی و ملال شغلی دست پیدا کنند چرا که طرحواره‌های ناسازگار منجر به رفتارها و پاسخ‌های مقابله‌ای خاصی مثل برانگیختگی هیجان‌های آشفته ساز، پاسخ‌های اجتنابی یا رفتارهای خود آسیب‌رسان می‌شوند (نیکنام و قدرتی فر، ۱۴۰۰).

یافته‌ی بعدی پژوهش تأثیر منفی و معنادار ملال شغلی بر بهزیستی روانشناختی بود. این یافته با نتایج آروادی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۳)، راماجاندان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۳) و کاوادا<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان اظهار کرد که دزدگی شغلی در واقع اشتیاق به اتمام کار یا بازنشستگی پیش از در نهایت موعده، در آرزوی روزهای تعطیل بودن، آسودگی پس از فاصله گرفتن از کار، احساس اضافه بار نقش شغلی، نارضایتی شدید از کار خود، ماندن در شغل تنها به خاطر حفظ درآمد، را در بر می‌گیرد (شریعتمدار و همکاران، ۱۴۰۰). که این امر خود می‌تواند گواهی بر تجربه تنش در محیط شغلی باشد (کرمی و همکاران، ۱۳۹۴). در واقع افراد با بهزیستی روانشناختی پایین احساس رضایت کمتری از محیط شغلی خود دارند و در تعامل کارآمد و مثبت با محیط خود دچار شک و تردید خواهند شد و همین امر منجر به دزدگی از شغل و محیط کاری فرد می‌شود و عملکرد فرد را تحت تأثیر قرار خواهد داد.

یافته‌ی بعدی حاکی از اثر مثبت و معنادار طرحواره‌های ناسازگار اولیه بر بهزیستی روانشناختی با نقش واسطه‌ای ملال شغلی بود. این یافته با نتایج پژوهش‌های صباغ کرمانی و فولاد چنگ (۱۴۰۱) و طباطبایی فر و همکاران (۲۰۲۲) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آنجا که طرحواره‌ها، عمیق‌ترین سطوح شناختی و هسته مرکزی شخصیت فرد را در بردارند، به نظر می‌رسد، بهزیستی روانشناختی با طرحواره‌های ناسازگار اولیه در ارتباط است. در واقع طرحواره‌ها عناصر نظام‌مندی از واکنش‌ها و تجربه‌های گذشته هستند که پیکره نسبتاً منسجم و پایداری از دانش را شکل می‌دهند و ادراکات و ارزیابی‌های بعدی را هدایت می‌کنند. که این هدایت در مسیر صحیح می‌تواند منجر به بهزیستی روانشناختی بالا در افراد شود (اورنگ و همکاران، ۱۳۹۶). پس کسب نمرات بالا در طرحواره‌های ناسازگار اولیه توسط فرد خود به دزدگی و ملال شغلی بیشتر کمک خواهد کرد و به تناسب آن میزان بهزیستی روانشناختی افراد را تحت تأثیر قرار خواهد داد. در نهایت دزدگی و ملال از کار به عنوان یکی از مضمون‌های فرسودگی شغلی (شریعتمدار و همکاران، ۱۴۰۰) باعث کاهش بهزیستی روانشناختی کارکنان می‌شود.

بطور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که طرحواره‌های ناسازگار اولیه هم بصورت مستقیم و هم بصورت غیر مستقیم با می‌انجی‌گری ملال شغلی با بهزیستی روانشناختی در ارتباط بود و با توجه به اثر معنادار طرحواره‌های ناسازگار اولیه و ملال شغلی بر بهزیستی روانشناختی، با آموزش این متغیرها و برگزاری کارگاه‌هایی در این زمینه می‌توان به کارکنان شهرداری در زمینه ارتقای بهزیستی روانشناختی و بهبود عملکرد آن‌ها در سازمان کمک کرد.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به نوع روش همبستگی اشاره کرد که سنجش روابط علت و معلولی بین متغیرها را با محدودیت مواجه می‌کند. همچنین به دلیل مکان و گستره اجرا در شهر تهران در تعمیم یافته‌ها به سایر گروه‌ها و شهرها باید جوانب احتیاط را رعایت کرد. بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس از محدودیت‌های اصلی پژوهش بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی این محدودیت‌ها بر طرف شود و از روش نمونه‌گیری تصادفی برای بررسی متغیرها استفاده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود جهت افزایش گستره تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش، پژوهش‌های مشابهی با گروه‌های دیگر از جمله کارکنان سازمان‌های مختلف نیز انجام شود و مراکز مشاوره و روان درمانی دوره‌های آموزشی عوامل مؤثر بر ملال شغلی و توانایی مقابله کارکنان با آن را جهت ارتقای بهزیستی روانشناختی برگزار کنند.

1. Alrawadieh  
2. Ramachandran  
3. Kawada



## منابع

- امینی، ز و خوش روش، و. (۱۳۹۹). رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی با نقش می‌انجی سرمایه روان‌شناختی. مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۳(۳)، ۱۳۳-۱۶۳. <https://doi.org/10.22034/jmep.2020.246519.1033>
- اورنگ، س؛ هاشمی رزینی، ه و عبداللهی، م. ح. (۱۳۹۶). بررسی رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با معنای زندگی و بهزیستی روان‌شناختی سالمندان. مجله سالمندی/ایران، ۱۲(۳)، ۳۲۶-۳۴۵. <http://dx.doi.org/10.21859/sija.12.3.326.345-326>
- انصافداران، ف؛ نجات، م؛ محمودی، ع و شمسانی، م. (۱۴۰۱). آرایه مدلی از بهزیستی روان‌شناختی پرستاران بر اساس متغیرهای سلامت معنوی، تاب‌آوری و جو عاطفی خانواده در دوران پاندمی کرونا و تأثیر آن بر تحمل آشفته‌گی هیجانی پرستاران. تحقیقات نظام سلامت، ۱۸(۲)، ۱۲۰-۱۲۶. <http://hsr.mui.ac.ir/article-1-1385-fa.html>
- بابائی اربوسرا، ا؛ عباس پور، ع؛ اسدزاده، ح؛ دلاوری، ع و عبداللهی، م. ح. (۱۴۰۰). تعیین سهم عوامل فردی، روان‌شناختی و سازمانی در پیش‌بینی شایستگی کارکنان شهرداری شهر کرج. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۲(۱)، ۱-۲۳. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.2322200.1397.22.1.1.0>
- حسنی، س. ف؛ تیزدست، ط؛ زربخش و م. ر. (۱۴۰۰). ارائه مدل ساختاری بهزیستی روان‌شناختی براساس طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، خودشفقتی و امیدواری در زنان مبتلا به مالتیپل اسکلروزیس. مجله مطالعات ناتوانی، ۱۱(۱۱)، ۷۳-۸۳. <http://jdisabilstud.org/article-1-2292-fa.html>
- شریعتمدار، آ؛ حسن پور، ف و کلانتر هرمز، آ. (۱۴۰۰). بررسی نشانگان فرسودگی شغلی و عدم تعادل حرفه‌ای مشاوران مدرسه. رویش روان‌شناسی، ۱۰(۶)، ۱۱۷-۱۲۸. <http://frooyesh.ir/article-1-2714-fa.html>
- صباغ کرمانی، ل و فولادچنگ، م. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با استرس شغلی و خودکارآمدی شغلی آموزگاران ابتدایی ناحیه ۲ کرمان. پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۸(۱۷)، ۱۱۱-۱۳۱. [https://educationscience.cfu.ac.ir/article\\_2785.html](https://educationscience.cfu.ac.ir/article_2785.html)
- صفدری مولان، ا؛ حسینی سیاه‌گلی، م و آذربزین، ن. (۱۳۹۶). شهرنشینی و رضایت شهروندان از عملکرد مدیریت شهری و شهرداری در منطقه ۲ شهرداری تهران. جغرافیا و مطالعات محیطی، ۷(۲۵)، ۷-۲۰. [https://ges.iaun.iau.ir/article\\_607523.html](https://ges.iaun.iau.ir/article_607523.html)
- قادری، ف؛ کلانتری، م و مهرابی، ح. ع. (۱۳۹۵). اثربخشی طرح‌واره درمانی گروهی بر تعدیل طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و کاهش علائم اختلال اضطراب اجتماعی. مطالعات روانشناسی بالینی، ۶(۲۴)، ۱-۲۸. <https://doi.org/10.22054/jcps.2016.6512>
- کاظمی، ن؛ داداشلو، ف و سیف، ف. (۱۳۹۸). پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی و تاب‌آوری مادران دارای کودکان با اختلال طیف اوتیسم براساس انعطاف‌پذیری شناختی. مجله مطالعات ناتوانی، ۹(۹)، ۱۲-۲۲. <http://jdisabilstud.org/article-1-1488-fa.html>
- کریمی، ج؛ اعظمی، ی؛ جلالوند، م؛ دارابی، ا و راسگیو، ن. (۱۳۹۵). بررسی اثربخشی گروه درمانی شناختی طرح‌واره محور بر کاهش استرس شغلی پرستاران. مجله علوم پزشکی صدر، ۴(۱۵)، ۲۲۱-۲۳۰. [https://smsj.sums.ac.ir/article\\_43942.html](https://smsj.sums.ac.ir/article_43942.html)
- محمودی، ج؛ قره داغی، ع و پیغمبردوست، ن. (۱۴۰۰). طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و تنش شغلی؛ نقش واسطه‌ای سه‌گانه سیاه. پژوهش‌های کاربردی در مشاوره، ۱۴(۱)، ۱۲۵-۱۴۶. [https://www.jarci.ir/article\\_246197.html](https://www.jarci.ir/article_246197.html)
- میکاییلی منیع، ف. (۱۳۸۹). بررسی ساختار عاملی مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف در بین دانشجویان دانشگاه ارومیه. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۵(۱۸)، ۱۴۳-۱۶۵. [https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article\\_4209.html](https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article_4209.html)
- نیکنام، م و قدرتی فر، ش. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در مدل مفهومی رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی در پرستاران. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳(۲)، ۳۵-۵۰. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.101520>
- هوشمند کنگ سفلی، ع. ر، معینی‌زاده، م و طباطبایی، م. ص. (۱۳۹۹). پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی از طریق بررسی نقش عفو و گذشت و سپاسگزاری. پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره، ۱۰(۱)، ۵-۱۹. <https://doi.org/10.22067/tpccp.2020.39360>
- یوسفی، ز؛ گل، ع. ر، آقامحمدیان شعربافیال ح. ر، سیدزاده، ا و ولی پور، م. (۱۴۰۰). بررسی رابطه‌ی بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اختلال شخصیت ضد اجتماعی و مرزی با می‌انجی‌گری خصومت مرضی و عاطفه‌ی منفی. رویش روان‌شناسی، ۱۰(۴)، ۱۲۳-۱۳۲. <http://frooyesh.ir/article-1-2586-fa.html>
- Abolnasser, M. S. A. , Abdou, A. H. , Hassan, T. H. , & Salem, A. E. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3609. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Alrawadieh, Z. , Alrawadieh, D. D. , Olya, H. G. , Bayram, G. E. , & Kahraman, O. C. (2023). Sexual harassment, psychological well-being, and job satisfaction of female tour guides: The effects of social and organizational support. In *Gender and Tourism Sustainability*. Routledge. 186-204. <http://doi.org/10.1080/09669582.2021.1879819>
- Akin, A. (2008). The scales of psychological well -being: a study of validity and reliability. *Educational sciences: Theory and practice*, 8(3), 741 -750. <https://eric.ed.gov/?id=ej837765>
- Bay, F. , & Novinrouz, E. (2022). The predictive effect of early maladaptive schemas and hardiness on burnout of elementary school teachers. *Iranian Evolutionary and Educational Psychology Journal*, 4(1), 73-83. <http://dx.doi.org/10.52547/ieepj.4.1.73>
- Brudek, P. , Steuden, S. , Korulczyk, T. , & Mącik, D. (2023). Early Maladaptive Schemas as Mediators in the Relationships of Personality Traits and Forgive-ness: A Polish Study. *Advances in cognitive psychology*, 19(2), 138-152. [doi: 10.5709/acp-0385-8](https://doi.org/10.5709/acp-0385-8)

The mediating role of job boredom in the relationship between early maladaptive schemas and psychological well-being ...

- Capone, V. , Joshanloo, M. , & Sang-Ah Park, M. (2022). Job Satisfaction Mediates the Relationship between Psychosocial and Organization Factors and Mental Well-Being in Schoolteachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 593.<https://doi.org/10.3390/ijerph20010593>
- Catană, Ș. A. , Toma, S. G. , Imbrișcă, C. , & Burcea, M. (2022). Teleworking impact on wellbeing and productivity: A cluster analysis of the Romanian graduate employees. *Frontiers in psychology*, 13, 856196.<https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2022.856196>
- Chen, C. , Li, F. , Liu, C. , Li, K. , Yang, Q. , & Ren, L. (2022). The relations between mental well-being and burnout in medical staff during the COVID-19 pandemic: A network analysis. *Frontiers in Public Health*, 10, 919692.<https://doi.org/10.3389%2Ffpubh.2022.919692>
- Cleary, M. , Sayers, J. , Lopez, V. , & Hungerford, C. (2016). Boredom in the workplace: Reasons, impact, and solutions. *Issues in mental health nursing*, 37(2), 83-89.<http://dx.doi.org/10.3109/01612840.2015.1084554>
- Dostal, A. L. , & Pilkington, P. D. (2023). Early maladaptive schemas and obsessive-compulsive disorder: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*. 336, 42-51.<http://dx.doi.org/10.1016/j.jad.2023.05.053>
- Farazmand Sh, Mohammadkhani P, Pourshahbaz A, Dolatshahi B. Mediating role of maladaptive schemas between childhood emotional maltreatment and psychological distress among college students. *Iranian Journal of Practice in Clinical Psychology*. 2015;3(3): 209 -17.<http://jpcp.uswr.ac.ir/article-1-265-en.html>
- Faustino, B. , Vasco, A. B. , Delgado, J. , Farinha-Fernandes, A. , & Guerreiro, J. C. (2022). Early maladaptive schemas and COVID-19 anxiety: The mediational role of mistrustfulness and vulnerability to harm and illness. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 29(4), 1297-1308.<https://doi.org/10.1002/cpp.2706>
- Hanley, A. W. , Baker, A. K. , & Garland, E. L. (2017). Self-interest may not be entirely in the interest of the self: Association between selflessness, dispositional mindfulness and psychological well-being. *Personality and individual differences*, 117, 166-171.<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2017.05.045>
- Hijne, K. , Gerritsen, L. , Pinto, A. M. , da Silva, J. A. , & Geenen, R. (2024). A taxonomy of threat and soothing influences in rheumatic and musculoskeletal diseases and central sensitivity syndromes. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 24(1), 100420.<https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2023.100420>
- Kawada, M. , Shimazu, A. , Miyataka, D. , Tokita, M. , Sakakibara, K. , Mori, N. , ... & Schaufeli, W. B. (2023). Boredom and engagement at work: do they have different antecedents and consequences?. *Industrial health*. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2023-0028>
- Lee, Y. A. , Park, H. G. , Cheon, J. E. , Rice, K. G. , & Kim, Y. H. (2024). Mediating role of social skills in the longitudinal relationship between intrapersonal perfectionism and psychological well-being of preadolescents. *Journal of School Psychology*, 102, 101257.<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2023.101257>
- Matud, M. P. , López -Curbelo, M. , & Fortes, D. (2019). Gender and psychological well -being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3531.
- McLoughlin, C. , Abdalla, A. , O'Callaghan, A. K. , Casey, S. , & Barrett, E. (2022). The impact of COVID-19 on burnout, psychological well-being, and work satisfaction in psychiatry trainees in Ireland. *Academic Psychiatry*, 46(6), 701-709.<http://dx.doi.org/10.1007/s40596-022-01633-0>
- Muran, J. C. , & Lipner, L. M. (2024). How can we most effectively conceptualize and conduct psychotherapy according to evidence-based principles? A consideration of change processes, clinical choices, and positions. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0000354-009>
- Myers, D. G. , & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science*, 6(1), 10-19.<https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- Mullinax, H. M. , & Turner, L. A. (2023). Parental psychological control, early maladaptive schemas, and romantic attachment in emerging adults. *Current Psychology*, 1-13.<http://dx.doi.org/10.1007/s12144-023-05012-2>
- Quynh Anh, N. , & Anh Dung, T. (2022). Understanding the relationship between Job satisfaction and psychological well-being of preventive medicine workers in Northern Vietnam. *The Open Public Health Journal*, 15(1). 1-10.<http://dx.doi.org/10.2174/18749445-v15-e2204180>
- Ramachandran, H. J. , Bin Mahmud, M. S. , Rajendran, P. , Jiang, Y. , Cheng, L. , & Wang, W. (2023). Effectiveness of mindfulness-based interventions on psychological well-being, burnout and post-traumatic stress disorder among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Clinical Nursing*, 32(11-12), 2323-2338.<https://doi.org/10.1111/jocn.16265>
- Ryff CD, Keyes CL. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995; 69(4): 716-727.<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Simpson, S. , Simionato, G. , Smout, M. , Van Vreeswijk, M. F. , Hayes, C. , Sougleris, C. , & Reid, C. (2019). Burnout amongst clinical and counselling psychologist: The role of early maladaptive schemas and coping modes as vulnerability factors. *Clinical psychology & psychotherapy*, 26(1), 35-46.<https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/cpp.2397>
- Slysz, A. , & Urbańska, J. (2023). Psychological consequences of experiencing the COVID-19 coronavirus pandemic: early maladaptive schemas and mental health and quality of life. *Psychology, Health & Medicine*, 1-12.<http://dx.doi.org/10.1080/13548506.2023.2179645>
- Tabatabaeifar, S. M. , Azemati, M. , & Najafizadeh, A. (2022). Investigating the relationship between early maladaptive schemas in self-efficacy and work enthusiasm of employees. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB)*, 2(4), 13-21.<https://dorl.net/dor/20.1001.1.29808197.1401.2.4.2.0>
- Thimm, J.C. (2010). Personality and early maladaptive schemas: a five factor model perspective. *J Behav Ther Exp Psychiatry* 41(4), 1-8.<http://dx.doi.org/10.1016/j.jbtep.2010.03.009>
- Urbańska, J. , & Slysz, A. (2023). The role of Early maladaptive schemas in the change in general mental health and well-being during the COVID-19 coronavirus pandemic. *Journal of Evidence-Based Psychotherapies*, 23, 153-165.<http://jebp.psychotherapy.ro/wp-content/uploads/2023/04/08.pdf>