

Comparison of tolerance of ambiguity and addiction to overwork and early maladaptive schemas in introverted and extroverted employees of East Gilan health centers

Fatemeh Hadizadeh Korandeh¹, Seyedeh Khadijeh Moafimadani², Amir Mortazavi³

¹Master of Organizational Industrial Psychology, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

²Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran, Email: moafimadani1983@gmail.com

³Master of Organizational Industrial Psychology, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

Abstract

The aim of the present research is to compare the tolerance of ambiguity and addiction to overwork and early maladaptive schemas in introverted and extroverted employees of East Gilan health centers. The research method was causal-comparative. The statistical population in this study includes all employees of health centers in the east of Guilan province. Access sampling method was used in this study, which according to the population, the sample size was 140 using Morgan table. The Iseng personality questionnaire, which has two parallel forms A and B, was used to measure introversion and extroversion. The sample size was then divided into two groups (70 introverts and 70 extroverts). In order to collect data, Young's incompatible schema questionnaire, Type II Ambiguity Tolerance Questionnaire (MSTAT-II) (McLean, 2008), Spence and Robbins (1992) Addiction Questionnaire, and Eysenck Personality Questionnaire were used. For statistical analysis of data, SPSS 22 statistical software and single and multiple analysis of variance test were used and a significant level ($P < 0.05$) was considered. The results of statistical analysis of data showed that there is a difference between tolerance of ambiguity in introverted and extroverted employees. There is a difference between overwork addiction in introverted and extroverted employees. There is a difference between early maladaptive schemas in introverted and extroverted employees.

Keywords: Ambiguity tolerance, Hypertension addiction, Early maladaptive schemas, Extroverted employees, Introverted employees.

Citation: Hadizadeh Korandeh, Fatemeh; Moafimadani, Seyedeh Khadijeh & Mortazavi, Amir (2023). Comparison of tolerance of ambiguity and addiction to overwork and early maladaptive schemas in introverted and extroverted employees of East Gilan health centers. *Psychological researches in management*, 9(1), 9-30. (in Persian)

Received: April 03, 2022

Revised: June 10, 2022

Accepted: June 15, 2022

Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833

E- ISSN: 2588-7084

Published by Hazrat-e Masoumeh University

doi: 20.1001.1.24764833.1402.9.1.1.6



مقایسه تحمل ابهام، اعتیاد به پرکاری و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه

در کارمندان درونگرا و برونگرای مراکز بهداشتی شرق گیلان

فاطمه هادی‌زاده کورنده

کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

سیده خدیجه معافی مدنی

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: moafimadani1983@toniau.ac.ir

امیر مرتضوی

کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر مقایسه تحمل ابهام، اعتیاد به پرکاری و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درونگرا و برونگرای مراکز بهداشتی شرق گیلان است. روش پژوهش از نوع علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری پژوهش، شامل کارمندان مراکز بهداشتی شرق استان گیلان است. با استفاده از پرسشنامه شخصیت آیزنک، درونگرایی و برونگرایی حجم نمونه ۱۴۰ نفری، سنجش شد و سپس افراد در دو گروه درونگرا و برونگرا تقسیم شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه طرح‌واره‌های ناسازگار یانگ، پرسشنامه تحمل ابهام نوع دوم مک لین، پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رابینز و پرسشنامه شخصیتی آیزنک استفاده شده است. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک و چندگانه نشان داد که میانگین کارمندان برونگرا در مؤلفه‌های تحمل ابهام به صورت معنی‌داری، بیشتر از میانگین گروه کارمندان درونگرا می‌باشد، بین اعتیاد به پرکاری در کارمندان درونگرا و برونگرا تفاوت وجود دارد؛ به این صورت که میانگین کارمندان برونگرا در دو مؤلفه اعتیاد به پرکاری یعنی عجز شدن و لذت از کار، به صورت معنی‌داری بیشتر از میانگین کارمندان درونگرا می‌باشد. همچنین در متغیر طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، میانگین گروه کارمندان درونگرا در مؤلفه‌های محرومیت هیجانی، رهاشدگی، بی‌اعتمادی، انزوای اجتماعی، نقص/شرم، وابستگی، آسیب‌پذیری تحول نیافته، به صورت معنی‌داری، بیشتر از میانگین گروه کارمندان برونگرا می‌باشد. اما در همین متغیر، میانگین گروه کارمندان برونگرا در مؤلفه‌های اطاعت، فداکاری، بازداری عاطفی، معیار سرسختانه، استحقاق و خودکنترلی، بیشتر از کارمندان گروه درونگرا بود.

کلیدواژگان: تحمل ابهام، اعتیاد به پرکاری، طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه.

استناد: هادی‌زاده کورنده، فاطمه؛ معافی مدنی، سیده خدیجه و مرتضوی، امیر (۱۴۰۲). طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درونگرا و برونگرای مراکز بهداشتی شرق گیلان. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۹(۱)، ۳۰-۹.

مقدمه

برونگرایی^۱ و درونگرایی^۲ از جمله صفت‌های شخصیتی در نظریه شخصیت انسان است. این دیدگاه توسط کارل گوستاو یونگ^۳ در سال ۱۹۲۰ میلادی عمومیت یافت. پس از یونگ دیگر نظریه‌پردازان شخصیت با رویکرد صفات در شخصیت از جمله هانس آیزنک^۴ به موضوع تیپ‌های شخصیتی پرداختند. هردو صفت برون‌گرایی و درون‌گرایی، در شخصیت تمامی انسان‌ها وجود دارد و اغلب به آن به شکل یک زنجیره پیوسته واحد نگریسته شده است؛ بنابراین، همه انسان‌ها هر دو گرایش برون‌گرایی و درون‌گرایی را دارند، ولی یکی از آن دو بر دیگری غالب است و افراد با آن وجه غالب معرفی می‌شوند (صادقی و مهدوی دامغانی، ۱۳۹۹). قدرت تحمل ابهام^۵ روشی است که فرد یا گروه اطلاعات مربوط به موقعیت‌ها یا محرک‌های مبهم را زمانی که با یک دسته از نشانه‌های ناشناخته، پیچیده یا نامتجانس مواجه می‌شود ادراک یا پردازش می‌کند (Furnham & Ribchester, 1995). اوتس^۶ اعتیاد به کار^۷ را نوعی خو گرفتن به چیزی می‌داند. وی معتاد به کار را شخصی می‌داند که نیاز فراوانی به کار دارد که اختلال‌ها و تعارض‌های زیادی را در سلامت جسمانی، شادی، روابط بین فردی و روحیه اجتماعی بودن، به وجود می‌آورد. طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه^۸ الگوهای هیجانی و شناختی خود آسیب‌رسانی هستند که در ابتدای رشد و تحول در ذهن شکل گرفته‌اند و در سیر زندگی تکرار می‌شوند و رفتارهای ناسازگار در پاسخ به این طرح‌واره‌ها به وجود می‌آیند (Young, 1994). تحقیق حاضر درصدد مقایسه تحمل ابهام و اعتیاد به پرکاری و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درون‌گرا و برون‌گرای مراکز بهداشتی شرق گیلان است.

اشتغال به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر در زندگی فردی و اجتماعی مطرح می‌شود. بدین معنی که هر انسانی برای گذران زندگی‌اش باید به اشتغال بپردازد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰). برخلاف این‌که اکثر کارکنان سازمان‌ها با کار خودشان عجین نمی‌شوند و تمایل به کاهلی و وقت‌گذرانی دارند، ولی عده‌ای هم چون دانشوران ساعات متعدد را با کارایی بالا به کار می‌گذرانند. اشتغال به کار این افراد در فضای کاری نیروی انسانی کشور بسیار تعجب‌برانگیز است. یافته‌ها حاکی از آن است که بین ویژگی‌های شخصیت این افراد و اعتیاد به کار رابطه معنی‌دار وجود دارد (قلی‌پور، ۱۳۸۷). مطالعات متعددی در مورد بررسی تحمل ابهام در بین افراد ارائه‌کننده خدمات بهداشتی درمانی از جمله پرستاران و پزشکان وجود دارد اما در این میان طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه به عنوان صفات شخصیتی مطرح شده در روانشناسی تحولی شخصیت نقش بسزایی در استرس و فرسودگی شغلی و بسیاری از سندرم‌های شغلی مانند اعتیاد به

^۱ Extraversion

^۲ Introversion

^۳ Carl Gustav Jung

^۴ Hans Eysenck

^۵ Tolerance of ambiguity

^۶ Joyce Carol Oates

^۷ work addiction

^۸ Initial schema

کار ایفا می‌کنند به گونه‌ای که شغل هر فرد و زمینه شغلی او شدیداً تحت تأثیر ریشه‌های تحولی گذشته فرد می‌باشد که عمیق‌ترین آن مفهوم طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه است که از این منظر با اهمیت است و در دیگر گروه‌های شغلی هم می‌تواند مهم باشد. از جمله افراد شاغل در دانشکده‌ها که در ارتباط کاری با دانشجویان، اعضای هیات علمی، مراجعین و همکاران می‌باشند. با توجه به اینکه محیط مراکز بهداشتی محیط متفاوتی با سایر ادارات است و کارمندان بیشتر با جامعه تحت درمان کشور سروکار دارند، علاوه بر ویژگی‌ها و حساسیت‌های خاص این محیط، ممکن است شرایط روحی و استرس‌زایی در این محیط متفاوت باشد؛ بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده اهمیت شناخت اعتیاد به پرکاری، عوامل مؤثر و شیوه‌های مقابله با آن به منظور دستیابی به راهکارهای مناسب جهت پیشگیری آن ضروری می‌باشد. همچنین مطالعات متعددی در زمینه تحمل ابهام و عوامل ایجاد آن انجام شده است اما طبق بررسی‌های انجام شده مطالعه‌ای در رابطه با نقش طرح‌واره‌ها و اعتیاد به پرکاری در کارمندان مشاهده نشد لذا تحقیق حاضر درصدد مقایسه تحمل ابهام و اعتیاد به پرکاری و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درونگرا و برونگرای مراکز بهداشتی شرق گیلان است.

مبانی نظری

درونگرایی و برونگرایی

توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به بهره‌وری یاری کند. یونگ معتقد بود افراد در تعامل با یکدیگر، دو نوع طرز تلقی و جهت‌گیری متفاوت از خود نشان می‌دهند که شامل برون‌گرایی و درون‌گرایی است. این تیپ‌ها، خصوصیات ذاتی فطری‌اند که در جریان زندگی قابل تغییر و اصلاح‌اند (Ross, 2013). هر کس در اصل به یکی از این دو طریق با جهان ارتباط برقرار می‌کند، اگرچه جهت دیگر نیز همیشه برای فرد باقی می‌ماند. در حالت درون‌گرایی، جهت‌گیری اصلی فرد به درون و جانب خویشتن است. در مقابل فرد برون‌گرا قرار دارد که به بیرون و به جهان گرایش دارد و از نظر اجتماعی درگیر، فعال و متهور است (John & Parvin, 2014).

اعتیاد به کار

یکی از رفتارها که گریبان‌گیر افراد با ابعاد شخصیت مختلف در محیط کاری می‌شود و می‌تواند بر زندگی افراد اثر بگذارد اعتیاد به پرکاری است (Snir & Harpaz, 2012). اعتیاد به کار را به عنوان اختصاص افراطی زمان نسبت به فعالیت‌های فیزیکی و یا فکری که مرتبط به کار می‌باشد، تعریف کرده‌اند (Ivan & Rubin, 2016). اعتیاد به کار در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد افراد پرانرژی و پرکار استفاده می‌شود که تنها تفاوت آن‌ها با یکدیگر در نحوه برنامه‌ریزی در امور زندگی و شغلی است. متداول‌ترین پیامدهای اعتیاد به کار عبارت‌اند از: استرس شغلی و تعارض کار: تحلیل رفتگی شغلی و ایجاد مشکلات و مسائل در کارگروهی: انزوا و دوری از تعاملات و روابط خانوادگی: مشکلات در برقراری ارتباط با دیگران و لذت نبردن از اوقات فراغت (قلی‌پور، ۱۳۸۷).

صیادی سپهری و دزکی زاده (۱۳۹۹) به بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه اعتیاد به کار با رضایت از زندگی صورت گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل زنان شاغل فرهنگی در آموزش و پرورش شهر یزد می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان، تعداد نمونه آماری ۱۸۱ برآورد شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رایبیز^۱ (۱۹۹۲) و برای رضایت از زندگی از پرسشنامه داینر و همکاران SWLS (۱۹۸۵) استفاده شده که بر اساس مقیاس لیکرت پاسخ داده شد. روش نمونه‌گیری در دسترس بوده و ۱۹۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۱۶۷ پرسشنامه برگشت داده شد و تعداد ۱۶۱ قابل قبول بود و در تجزیه و تحلیل از آن‌ها استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که به‌طور کلی اعتیاد به کار بر رضایت از زندگی معلمان زن دارای رابطه‌ای منفی و معنادار است و همچنین سه بعد اعتیاد به کار نیز بر روی رضایت از زندگی خانوادگی رابطه منفی و معناداری دارد؛ اما بر روی رضایت از زندگی خود تأثیری ندارد.

تحمل ابهام

از دیگر عوامل مفهوم تحمل ابهام است. مفهوم تحمل ابهام که از کار فرنکل - برانسویک^۲ منتج شده است؛ از اواسط اواسط قرن اخیر در زمینه‌های متعددی از جمله مدیریت و روانشناسی صنعتی و سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است. تحمل ابهام بر اساس تمایل افراد برای تفسیر یک موقعیت ابهام‌برانگیز به‌عنوان تهدید یا فرصت تعریف شده است (Grinier, 2005). شیوه‌ای که فرد موقعیت مبهم را درک می‌کند (درک، تفسیر، واکنش و سازگاری) سطح تحمل ابهام افراد را تعریف می‌کند (Katsaros & Nicolaidis, 2012).

در واقع تحمل ابهام باعث می‌شود که فرد وجود ابهام را به‌عنوان جزئی جدایی‌ناپذیر و غیرقابل اجتناب از واقعیت ذاتی هر مسئله فرض کند (مرادی، ۱۳۹۴). چنین فردی با تعبیر ابهام به‌عنوان مزیت و امکانی برای رشد و تعالی، در انجام تکالیف مبهم بر اساس ادراکی بالاتر و بهتر عمل می‌کند. از طرفی افزایش تعاملات و ارتباطات که در نتیجه تغییرات ناشی از جهانی‌شدن ایجاد شده، فضایی سرشار از تازگی، پیچیدگی و تغییر را ایجاد کرده است که منجر به افزایش تجربه ابهام در جوامع و گروه‌های مختلف شده است. در جهان پیچیده امروز، تحمل ابهام می‌تواند به‌عنوان یک مهارت مهم نقش، ایفا کند که افراد را برای واکنش سریع و سازگاری موفقیت‌آمیز توانمند سازد. لذا تحمل ابهام با عملکرد بهینه در موقعیت‌های مختلف مرتبط است (Herman et al., 2010).

^۱ Spence and Robbins

^۲ Frankel - Brunswick

طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه

یکی دیگر از عوامل مرتبط با کارمندان، طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه است. طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه الگوهای گسترده و نافذی هستند که در کودکی شروع شده و در طول زندگی تکرار می‌شوند (Young, 1994). یانگ (۱۹۹۴) با وام‌گیری از نظریه‌ی شناختی پیازه و تلفیق آن با نظریه‌ی گشتالت درمانی و روانکاوی و درمان تجربی توانسته درمان مبتنی بر طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه مربوط به دوران تحولی را بنا کند. جفری یانگ نظری را در رابطه با طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه گسترش داده است. وی معتقد است این طرح‌واره‌ها که وی از آن به‌عنوان یک ساختار یا چهارچوب یاد می‌کند. ساختارهای پایدار و بادوامی هستند که به مثابه‌ی عدسی‌هایی بر ادراک فرد از جهان، خود و دیگران اثر می‌گذارد. این طرح‌واره‌ها در طی تجارب کودکی شکل گرفته و پاسخ فرد به رخداد‌های محیطی را کنترل می‌کند (قنبری، میرزاحسینی و ستایشی اظهاری، ۱۳۹۷).

پیشینه پژوهش

لاملی و هارکنس^۱ (۲۰۰۷) در بررسی علائم افسردگی و اضطراب و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه به رابطه‌ی معناداری دست یافتند. کالویت^۲ و همکاران (۲۰۰۵) در مطالعه‌ی خودبین تحمل ابهام و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه به رابطه‌ی معناداری دست یافتند. در بررسی نتایج این پژوهشگران علاوه بر تأیید عوامل پرسشنامه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، به رابطه‌ی بالینی این طرح‌واره‌ها و نشانه‌های اختلال‌های عاطفی افسردگی و اضطراب تأکید کردند. کازیونا^۳ (۲۰۰۴) در مطالعه‌ی دیگری در مورد بررسی رابطه‌ی بین طرح‌واره‌ها و اضطراب، علائم اضطرابی را به‌صورت معناداری پیش‌بینی کردند. اینان در کار خود به‌صورت نظری طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه را به سه دسته تقسیم کردند؛ گروه اول: طرح‌واره‌هایی که در تعریف خود عامل اضطراب را دارند، گروه دوم: طرح‌واره‌هایی که مرتبط با نبود انسجام خود هستند و گروه سوم: طرح‌واره‌هایی که با خلأها و بحران‌های ارتباطی مشخص می‌شوند. دیلاتر^۴ و همکاران (۲۰۱۴) نیز در مطالعه‌ی خود، طرح‌واره‌ی بخصوصی را مرتبط با شخصیت‌های درونگرا و برون‌گرا نمی‌داند، بلکه در یک سطح بالاتر، فعال‌شدگی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در افراد مضطرب را در مقایسه با طرح‌واره‌ها در افراد سالم بررسی کرده است؛ او در بررسی طرح‌واره‌های مراجعات مضطرب در مقایسه با افراد سالم به این نتیجه رسید که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در افراد مضطرب فعال‌تر است. علی افشاری (۱۴۰۱) رابطه معناداری بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با خود ناتوان‌سازی وجود دارد. هجده طرح‌واره ناسازگار را در پنج حوزه معرفی کرده‌اند این حوزه‌ها عبارت‌اند از:

¹ Lumley & Harkness

² Calvete

³ Kaziona

⁴ Dilater

بریدگی و طرد، خودگردانی و عملکرد مختل، محدودیت‌های مختل، دیگر جهت‌مندی و گوش‌به‌زنگی بیش‌ازحد و بازداری (حسامی و همکاران، ۱۳۹۷). بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و استرس شغلی و هوش هیجانی رابطه معنی‌دار وجود دارد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۷).

قنبری و همکاران (۱۳۹۷) به نقش میانجی‌گری هوش هیجانی در رابطه بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به پرکاری پرداختند. شرکت‌کنندگان پژوهش ۳۰۰ کارمند تحویل‌دار بانک بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پژوهش شامل پرسشنامه استرس شغلی، با ضریب آلفای ۰/۸۶، پرسشنامه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه یانگ با ضریب آلفای ۰/۸۳ و هوش هیجانی شیرینگ با ضریب آلفای ۰/۸۶ بود. آزمون مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم مدل پژوهش، به ترتیب، با استفاده از روش‌های مدل معادلات ساختاری و بوت استراپ انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به پرکاری به ترتیب پیش‌بیند و پیامد هوش هیجانی در کارمندان بانک هستند. همچنین، یافته‌ها نشان داد که هوش هیجانی میانجی گر معنی‌دار رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه به اعتیاد به پرکاری است.

ادبیات پژوهش در مورد سازه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، تحمل ابهام و اعتیاد به پرکاری نشان می‌دهد که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و تحمل ابهام و اعتیاد به پرکاری باهم در ارتباط هستند؛ اما از آنجاکه تا به حال پژوهشی به بررسی تفاوت طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، تحمل ابهام و اعتیاد به پرکاری در کارمندان درون‌گرا و برون‌گرا در قالب یک مدل نپرداخته است بنابراین این پژوهش می‌تواند مقایسه بین این دو گروه انجام داده و مضامین مهمی درباره آگاهی از سازوکارهای مقایسه‌ای به وجود می‌آورد. با توجه به اینکه محیط مراکز بهداشتی محیط متفاوتی با سایر ادارات است و کارمندان بیشتر با جامعه تحت درمان کشور سروکار دارند، علاوه بر ویژگی‌ها و حساسیت‌های خاص این محیط، ممکن است شرایط روحی و استرس‌زا نیز در این محیط متفاوت باشد؛ بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده اهمیت شناخت اعتیاد به پرکاری، عوامل مؤثر و شیوه‌های مقابله با آن به منظور دستیابی به راهکارهای مناسب جهت پیشگیری آن ضروری می‌باشد. همچنین مطالعات متعددی در زمینه تحمل ابهام و عوامل ایجاد آن انجام شده است اما طبق بررسی‌های انجام شده مطالعه‌ای در رابطه با نقش طرح‌واره‌ها و اعتیاد به پرکاری در کارمندان مشاهده نشد لذا پژوهش حاضر باهدف مقایسه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، تحمل ابهام و اعتیاد به پرکاری در کارمندان درون‌گرا و برون‌گرای شرق استان گیلان انجام می‌شود.

این تحقیق با هدف بررسی مقایسه بین تحمل ابهام و اعتیاد به پرکاری و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درون‌گرا و برون‌گرای مراکز بهداشتی شرق گیلان صورت گرفت لذا سؤالاتی که این پژوهش در صدد پاسخ‌دهی به آن است این می‌باشد که آیا بین تحمل ابهام در کارمندان درون‌گرا و برون‌گرای مراکز بهداشتی شرق گیلان تفاوت وجود دارد؟ آیا بین اعتیاد به پرکاری در کارمندان درون‌گرا و برون‌گرای مراکز

بهداشتی شرق گیلان تفاوت وجود دارد؟، آیا بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درونگرا و برونگرای مراکز بهداشتی شرق گیلان تفاوت وجود دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف و کاربرد از نوع پژوهش کاربردی می‌باشد. روش پژوهش انتخاب‌شده در این مجموعه از نوع علی-مقایسه‌ای است. هدف تحقیق علی مقایسه‌ای این است که از معلول (متغیرهای وابسته) به علت احتمالی (متغیر مستقل) برسیم؛ از این جهت این تحقیق گذشته‌نگر می‌باشد، چراکه دستکاری متغیر مستقل به دلیل خصیصه‌ای بودن یا غیراخلاقی بودن، غیرقابل دستکاری است. در این پژوهش نیز، به نظر می‌رسید که کارکنان درونگرا و برونگرا (متغیر مستقل) از لحاظ برخی ویژگی‌ها (متغیرهای وابسته): تحمل ابهام و اعتیاد به پرکاری و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه) متفاوت باشند، از این جهت که درون‌گرایی و برون‌گرایی افراد جزء ویژگی‌های خصیصه‌ای افراد است و قابل تغییر نمی‌باشد، از این روش تحقیق استفاده گردید. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کارمندان مراکز بهداشتی شرق استان گیلان به تعداد ۱۹۲ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی می‌باشد که با توجه به جامعه حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۴۰ نفر به دست آمد؛ که با استفاده از پرسشنامه شخصیت آیزنگ که دارای دو فرم موازی A و B است برای سنجش درون‌گرایی و برون‌گرایی حجم نمونه به کار برده شد و سپس افراد در دو گروه (۷۰ نفر درونگرا و ۷۰ نفر برونگرا) تقسیم شدند. معیار ورود به پژوهش، کارمندان رسمی مراکز بهداشتی شرق گیلان که علاقه‌مند به شرکت در مطالعه بوده. بودند. همچنین معیار خروج از پژوهش نقص در تکمیل پرسشنامه‌ها به گونه‌ای که در نتیجه، تأثیر منفی بگذارد، بوده است.

به منظور جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استفاده شد. جهت اندازه‌گیری طرح‌واره شناختی اولیه از پرسشنامه طرح‌واره‌های ناسازگار یانگ که در سال ۱۹۹۸ ساخته شد، استفاده شد. این پرسشنامه، یک ابزار ۷۵ سؤالی است که برای سنجش ۱۵ طرح‌واره شناختی اولیه، طراحی شده است. این طرح‌واره‌ها عبارت‌اند از: محرومیت هیجانی، ره‌اشدگی، بی‌اعتمادی/ بد رفتاری، انزوای اجتماعی، نقص/ شرم، وابستگی/ بی‌کفایتی، آسیب‌پذیری نسبت به ضرر، خود تحول نیافته و گرفتار، اطاعت، فداکاری، بازداری عاطفی، معیارهای سرسختانه، استحقاق یا بزرگ‌منشی، خودکنترلی ناکافی و شکست (Welburn et al., 2002). هریک از ۷۵ عبارت این پرسشنامه در مقیاس لیکرت ۶ درجه‌ای از «اصلاً در مورد من صدق نمی‌کند» تا «دقیقاً مرا توصیف می‌کند» نمره‌گذاری می‌شود (فاتحی زاده و عباسیان، ۱۳۸۲). نمره فرد در هر طرح‌واره با جمع نمرات پنج سؤال مربوط به آن طرح‌واره حاصل می‌شود که دامنه آن در هر طرح‌واره از ۵ تا ۲۵ است. نمره بالاتر نشان‌دهنده حضور پررنگ‌تر طرح‌واره ناکارآمد است. در این پرسشنامه از نمره کل می‌توان هم در سطح هر طرح‌واره و هم در سطح نمره کل پرسشنامه با هم مقایسه کرد. پایایی پرسشنامه به روش همسانی درونی از طریق آلفا کرونباخ برای کلیه خرده‌مقیاس‌های ۱۵ گانه فرم کوتاه پرسشنامه طرح‌واره‌ها از (۰/۷۶ تا ۰/۹۳) در مطالعه ولبرن و همکاران (۲۰۰۲) گزارش گردیده است. در مطالعه عباسیان و فاتحی زاده (۱۳۸۲) که به منظور اعتباریابی فرم کوتاه پرسشنامه طرح‌واره‌های شناختی روی دانشجویان اصفهان انجام گرفت، پایایی پرسشنامه به روش همسانی درونی

از طریق آلفای کرونباخ $0/94$ محاسبه شد. همچنین در این تحقیق پایایی فرم کوتاه پرسشنامه به روش باز آزمایی $0/64$ محاسبه گردید. آزمون t ، عدم تفاوت میانگین نمرات دو جنس را نشان داد.

جهت سنجش تحمل ابهام، از پرسشنامه استاندارد تحمل ابهام نوع دوم (MSTAT-II) که توسط ودن و همکاران^۱ در ۲۰۰۳ طراحی شده است، استفاده شد. این پرسشنامه در ۱۶ سؤال در ۳ بعد می‌باشد. در این پژوهش منظور از تحمل ابهام نمره‌ای است که کارکنان به سؤالات ۱۶ گویه‌ای پرسشنامه تحمل ابهام می‌دهند. این پرسشنامه بر اساس شاخص لیکرت (۱= کاملاً مخالفم، ۵= کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش غلامی و کاکاوند (۱۳۸۹) بین خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه تحمل ابهام، همبستگی مثبت و منفی مشاهده شد که بیانگر روایی همگرا و واگرای مطلوب این پرسشنامه می‌باشد. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر $0/841$ می‌باشد.

برای سنجش اعتیاد به کار از پرسشنامه اعتیاد به کار توسط اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲) طراحی و اعتباریابی شده است استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می‌باشد، پرسشنامه سه بعد عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار را موردسنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه توسط روشنی (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است. همچنین در این پژوهش پایایی پرسشنامه با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن $0/902$ می‌باشد.

برای سنجش شخصیت از پرسشنامه نامه شخصیتی آیزنک^۲ استفاده شد. این پرسشنامه دارای دو فرم موازی A و B است که در این پژوهش از فرم متداول آن در ایران (فرم A) استفاده شده. فرم ایرانی (A) این پرسشنامه توسط محمدتقی رائفی برای جمعیت ایرانی مورد بررسی قرار گرفته دارای ۵۷ سؤال است (اخوت و دانشمند، ۱۳۵۷). منظور از درون/برون‌گرایی در این پژوهش نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از پاسخ به ۲۴ گویه ی مؤلفه‌ی درون/برون‌گرایی پرسشنامه شخصیتی آیزنک به دست می‌آورند، نمره خام آزمودنی‌ها از ۰ تا ۲۴ متغیر می‌باشد که پس از تبدیل به نمره درصدی، نسبت به ۵۰ سنجیده می‌شوند که نمره‌ی بالای ۵۰ معرف برون‌گرایی و نمره کمتر از ۵۰ معرف درون‌گرایی است و منظور از نمره‌های کرانه‌ای، نمره‌هایی است که در محدوده ۲ نمره استاندارد بالاتر از میانگین قرار می‌گیرند. سؤالات به‌گونه‌ای تهیه شده که برای افراد کم‌سواد باهوشی معادل ۸۰ نیز قابل فهم باشد (اخوت و دانشمند، ۱۳۵۷). این پرسشنامه یک مقیاس دروغ‌سنج (L) را در بردارد، اما مهم‌تر این است که برون‌گرایی (E) و روان رنجورخویی (N) را به‌طور مستقل، با همبستگی نزدیک به صفر بین برون‌گرایی و روان رنجورخویی، ارزیابی می‌کند (فیست و فیست، ۲۰۰۲، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۷). ضریب آلفای این پرسشنامه برای مقیاس‌های E، N و L به ترتیب $0/63$ ، $0/78$ ، $0/56$ به دست آمده که بیانگر اعتبار مطلوب آن است (ازخوش، ۱۳۸۷).

^۱ Weden et al

^۲ Eysenck

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش، آزمون‌های توصیفی شامل میانگین، فراوانی، انحراف معیار و واریانس، گراف و سپس با آزمون‌های استنباطی شامل تحلیل واریانس یک و چند متغیره (Manova) تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها

هدف از پژوهش حاضر مقایسه تحمل ابهام و اعتیاد به پرکاری و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درونگرا و برونگرای مراکز بهداشتی شرق گیلان بود. در این مطالعه چهار فرضیه مطرح گردید که در ادامه به بیان هر یک از سؤالات پرداخته و یافته‌های مربوط به هر سؤال اشاره می‌گردد.

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه‌ها شامل میانگین و انحراف استاندارد گزارش شده‌اند. همچنین برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها در آزمون شاپیرو-ویلکز استفاده شد. در جدول ۱، نتایج این آزمون برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها گزارش شده‌اند.

جدول ۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در دو گروه کارمندان درونگرا و برونگرا

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	شاپیرو-ویلکز	P
محرومیت هیجانی	درونگرا	۲۷/۰۶	۴/۶۹	۰/۹۱	۰/۱۰
	برونگرا	۱۷/۹۴	۳/۵۶	۰/۹۶	۰/۸۴
رهاشدگی	درونگرا	۳۷/۳۵	۹/۹۵	۰/۹۰	۰/۰۷
	برونگرا	۲۱/۱۸	۶/۱۳	۰/۹۲	۰/۱۶
بی‌اعتمادی	درونگرا	۴۰/۷۶	۱۱/۴۰	۰/۹۲	۰/۱۵
	برونگرا	۲۲/۷۶	۸/۶۹	۰/۹۷	۰/۸۲
انزوای اجتماعی	درونگرا	۲۲/۰۲	۴/۴۳	۰/۸۹	۰/۰۶
	برونگرا	۱۰/۳۵	۲/۴۰	۰/۹۱	۰/۱۳
نقص / شرم	درونگرا	۱۴/۱۲	۳/۰۳	۰/۹۲	۰/۱۸
	برونگرا	۱۶	۳/۰۸	۰/۹۱	۰/۱۱
وابستگی	درونگرا	۲۸/۲۴	۳/۸۲	۰/۹۵	۰/۶۰
	برونگرا	۱۶/۳۵	۳/۰۷	۰/۹۳	۰/۲۹
آسیب‌پذیری	درونگرا	۲۴/۰۶	۴/۰۱	۰/۸۹	۰/۰۶
	برونگرا	۱۲/۱۱	۳/۸۴	۰/۹۴	۰/۳۸

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	شاپیرو-ویلکز P
تحول نیافته	درونگرا	۲۳/۹۷	۵/۲۶	۰/۹۱
	برونگرا	۱۵/۷۱	۳/۰۵	۰/۱۱
اطاعت	درونگرا	۲۶/۱۸	۷/۳۰	۰/۸۹
	برونگرا	۳۳/۸۵	۷/۱۲	۰/۹۰
فداکاری	درونگرا	۱۹/۱۸	۲/۸۵	۰/۹۳
	برونگرا	۲۵/۰۶	۴/۶۵	۰/۹۳
بازداری عاطفی	درونگرا	۱۵/۳۲	۳/۲۰	۰/۹۵
	برونگرا	۲۳/۴۱	۵/۰۷	۰/۹۰
معیار سرسختانه	درونگرا	۱۷/۷۱	۳/۲۵	۰/۹۲
	برونگرا	۲۶/۶۸	۴/۱۷	۰/۹۲
استحقاق	درونگرا	۹/۷۶	۲/۸۸	۰/۹۷
	برونگرا	۱۱/۳۲	۲/۵۱	۰/۹۵
خودکنترلی	درونگرا	۱۲/۵۳	۴/۰۱	۰/۸۹
	برونگرا	۱۷/۲۱	۳/۸۴	۰/۹۴
تازگی	درونگرا	۱۳/۳۳	۴/۲۶	۰/۹۰
	برونگرا	۱۸/۴۳	۶/۰۹	۰/۹۰
پیچیدگی	درونگرا	۱۲/۲۰	۳/۲۲	۰/۸۹
	برونگرا	۱۴/۲۱	۴/۰۸	۰/۹۲
مسائل غیرقابل حل	درونگرا	۱۳/۵۳	۲/۸۵	۰/۹۱
	برونگرا	۱۵/۵۷	۴/۶۵	۰/۹۵
عجین شدن	درونگرا	۱۱/۴۰	۳/۲۰	۰/۹۵
	برونگرا	۱۶/۷۷	۵/۰۷	۰/۹۰
تمایل درونی	برونگرا	۱۷/۴۰	۳/۲۵	۰/۹۲
	درونگرا	۲۳/۲۷	۴/۱۷	۰/۹۲

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	شاپیرو-ویلکز	P
لذت از کار	درونگرا	۱۲/۵۳	۲/۸۸	۰/۹۷	۰/۸۲
	برونگرا	۱۹/۲۱	۲/۵۱	۰/۹۵	۰/۲۱

با توجه به جدول ۱، آماره آزمون شاپیرو-ویلکز در دو گروه متغیرهای پژوهش معنی‌دار نمی‌باشد. لذا توزیع متغیرها در دو گروه، نرمال است.

سؤال اول در این مطالعه عبارت بود، آیا بین تحمل ابهام در کارمندان درونگرا و برونگرای مراکز بهداشتی شرق گیلان تفاوت وجود دارد؟ برای بررسی این سؤال از تحلیل واریانس چند متغیری استفاده شد. در جدول ۲، نتایج آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس مؤلفه‌های تحمل ابهام در کارمندان درونگرا و برونگرا گزارش شده است. سازگاری درونی ابزار اندازه‌گیری می‌تواند به وسیله ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شود. حداقل مقدار قابل قبول برای این ضریب باید ۰/۷ باشد اما مقادیر ۰/۶ و حتی ۰/۵۵ نیز قابل قبول و پذیرش است. آلفای کرونباخ برحسب میانگین همبستگی داخلی میان پرسش‌هایی که یک مفهوم را می‌سنجد، محاسبه می‌شود. هر قدر آلفای کرونباخ به عدد ۱ نزدیک‌تر باشد و یا به عبارت دیگر درصد ضریب به دست آمده به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد، اعتبار سازگاری درونی و به عبارت دیگر قابلیت پایایی بیشتر است. در جدول ۲ نتایج ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های پرسشنامه آمده است.

جدول ۲) مقادیر آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های تحقیق

مقیاس‌های تحقیق	میزان آلفای کرونباخ
تحمل ابهام	۰/۷۷۲
اعتیاد به پرکاری	۰/۸۲۵
طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه	۰/۸۶۶

جدول ۳) نتایج آزمون لوین جهت بررسی همگنی واریانس مؤلفه‌های تحمل ابهام در کارمندان درونگرا و برونگرا

مؤلفه	آماره F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی‌داری
تازگی	۰/۰۲	۱	۱۳۸	۰/۸۸
پیچیدگی	۰/۰۰	۱	۱۳۸	۰/۹۸
مسائل غیرقابل حل	۰/۶۵	۱	۱۳۸	۰/۴۲

بر اساس جدول ۳ آماره F آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس مؤلفه‌های تازگی (۰/۰۲)، پیچیدگی (۰/۰۰)، مسائل غیر قابل حل (۰/۶۵) در گروه کارمندان درونگرا و برونگرا معنی‌دار نمی‌باشد ($p > 0.05$)؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که واریانس مؤلفه‌های تحمل ابهام در گروه‌ها برابر یا همگن است.

بنابراین می‌توان از آزمون تحلیل واریانس چند متغیری استفاده کرد. نتایج این تحلیل در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴) نتایج تحلیل واریانس چند متغیره تفاوت گروه کارندان درونگرا و برونگرا در مؤلفه‌های تحمل ابهام

مؤلفه	SS آزمایشی	SS خطا	MS آزمایشی	MS خطا	F	p
تازگی	۴۳۹/۳۱	۲۲۵۸/۳۷	۴۳۹/۳۱	۱۶/۳۶	۲۶/۸۴	۰/۰۰۱
پیچیدگی	۷۰۴/۲۵	۱۳۹۱/۶۲	۷۰۴/۲۵	۱۰/۰۸	۶۹/۸۳	۰/۰۰۱
مسائل غیرقابل حل	۵۴۴/۱۱	۱۹۶۸/۰۵	۵۴۴/۱۱	۱۴/۲۶	۳۸/۱۵	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۴ آماره F برای مؤلفه‌های تازگی (۲۶/۸۴)، پیچیدگی (۶۹/۸۳)، مسائل غیر قابل حل (۳۸/۱۵)، معنی دار می‌باشد. برای بررسی میانگین گروه‌ها در هر یک از مؤلفه‌های تحمل ابهام، در جدول ۵ میانگین‌های تصحیح شده، گزارش شده است.

جدول ۵) میانگین‌های برآورد شده نهایی مؤلفه‌های تحمل ابهام در کارمندان برونگرا و درونگرا

مؤلفه	گروه	میانگین	تفاوت میانگین	خطای استاندارد	سطح معنی داری
تازگی	درونگرا	۱۳/۳۳	۵/۱	۱/۴۷	۰/۰۰۱
	برونگرا	۱۸/۴۳			
پیچیدگی	درونگرا	۱۲/۲۰	۲/۰۱	/۴۹	۰/۰۰۱
	برونگرا	۱۴/۲۱			
مسائل غیرقابل حل	درونگرا	۱۳/۵۳	۲/۰۴	۰/۳۰	۰/۰۰۱
	برونگرا	۱۵/۵۷			

با توجه به جدول ۵ میانگین کارمندان برونگرا در مؤلفه‌های تحمل ابهام به صورت معنی داری بیشتر از میانگین گروه کارمندان درونگرا می‌باشد. با توجه به یافته‌ها، سؤال اول پژوهش، پاسخ داده شد و می‌توان گفت که تحمل ابهام در کارمندان درونگرا با برونگرا با یکدیگر تفاوت معنی دار داشته و میزان تحمل ابهام در کارمندان گروه برونگرا بیشتر از کارمندان گروه درونگرا است.

سؤال دوم در این مطالعه عبارت بود، آیا بین اعتیاد به پرکاری در کارمندان درونگرا و برونگرای مراکز بهداشتی شرق گیلان، تفاوت وجود دارد؟ برای بررسی این سؤال از تحلیل واریانس چند متغیری استفاده

شد. در جدول ۶، نتایج آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس مؤلفه‌های اعتیاد به پرکاری در بین کارمندان درونگرا و برونگرا گزارش شده است.

جدول ۶) نتایج آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس اعتیاد به پرکاری در کارمندان درونگرا و برونگرا

مؤلفه	آماره F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی‌داری
عجین شدن	۰/۳۷	۱	۱۳۸	۰/۵۴
تمایل درونی	۲/۸۰	۱	۱۳۸	۰/۰۹
لذت از کار	۲/۱۴	۱	۱۳۸	۰/۱۴

با توجه به جدول ۶ آماره F آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس مؤلفه‌های عجین شدن (۰/۳۷)، تمایل درونی (۲/۸۰)، لذت از کار (۲/۱۴) در کارمندان درونگرا و برونگرا معنی‌دار نمی‌باشد ($p > 0.05$)؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که واریانس مؤلفه‌های اعتیاد به پرکاری در کارمندان درونگرا و برونگرا برابر یا همگن است؛ بنابراین رابطه معنی‌داری بین این مؤلفه‌ها وجود دارد و می‌توان از آزمون تحلیل واریانس چند متغیری استفاده کرد. نتایج این تحلیل در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول ۷) نتایج تحلیل واریانس تفاوت گروه کارمندان درونگرا و برونگرا در مؤلفه‌های اعتیاد به پرکاری

مؤلفه	SS آزمایشی	خطا SS	MS آزمایشی	خطا MS	F	p
عجین شدن	۵۵۲/۰۲	۱۷۷/۹۴	۵۵۲/۰۲	۱۲/۸۸	۴۲/۸۴	۰/۰۰۱
تمایل درونی	۲۰۸/۸۶	۱۶۲/۷۸	۲۰۸/۸۶	۱۱/۷۶	۱۷/۷۵	۰/۰۰۱
لذت از کار	۴۰۱/۲۰	۲۳۸/۷۸	۴۰۱/۲۰	۱۷/۲۸	۲۳/۲۰	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۷ آماره F برای مؤلفه‌های عجین شدن (۴۲/۸۴)، تمایل درونی (۱۷/۷۵)، لذت از کار (۲۳/۲۰) معنی‌دار می‌باشد. برای بررسی میانگین گروه‌ها در هر یک از مؤلفه‌های اعتیاد به پرکاری، در جدول ۸ میانگین‌های تصحیح شده گزارش شده است.

جدول ۸) میانگین‌های برآورد شده نهایی مؤلفه‌های اعتیاد به پرکاری در کارمندان درونگرا و برونگرا

مؤلفه	گروه	میانگین	تفاوت میانگین	خطای استاندارد	سطح معنی‌داری
عجین شدن	درونگرا	۱۱/۴۰	۵/۳۷	۱/۸۲	۰/۰۰۱
	برونگرا	۱۶/۷۷			
تمایل درونی	برونگرا	۱۷/۴۰	۵/۸۷	۳/۳۲	۰/۰۰۱
	درونگرا	۲۳/۲۷			

۰/۰۰۱	۲/۹۲	۶/۶۸	درون‌گرا ۱۲/۵۳	لذت از کار
			برون‌گرا ۱۹/۲۱	

با توجه به جدول ۸ میانگین کارمندان برون‌گرا در مؤلفه‌های اعتیاد به پرکاری (عجین شدن و لذت از کار) به صورت معنی‌داری بیشتر از میانگین کارمندان درون‌گرا می‌باشد؛ اما در مؤلفه تمایل درونی گروه کارمندان درون‌گرا میانگین بیشتری نسبت به کارکنان برون‌گرا دارند؛ بنابراین با توجه به یافته‌ها سؤال دوم پژوهش تأیید می‌شود و می‌توان گفت که اعتیاد به پرکاری در بین کارمندان درون‌گرا و برون‌گرا تفاوت معنی‌دار دارد.

سؤال سوم در این مطالعه عبارت بود، آیا بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درون‌گرا و برون‌گرا تفاوت وجود دارد. برای بررسی این سؤال از تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد. در جدول ۹، نتایج آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس مؤلفه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درون‌گرا و برون‌گرا گزارش شده است.

جدول ۹) نتایج آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس مؤلفه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه

در کارمندان درون‌گرا و برون‌گرا				
مؤلفه	آماره F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی‌داری
محرومیت هیجانی	۱/۵۱	۱	۳۰	۰/۲۲
رهاشدگی	۰/۵۴	۱	۳۰	۰/۴۶
بی‌اعتمادی	۳/۰۳	۱	۳۰	۰/۰۸
انزوای اجتماعی	۱/۰۲	۱	۳۰	۰/۳۱
نقص	۱/۴۳	۱	۳۰	۰/۲۰
وابستگی	۰/۸۳	۱	۳۰	۰/۳۶
آسیب‌پذیری	۰/۷۶	۱	۳۰	۰/۳۸
تحول نیافته	۲/۸۸	۱	۳۰	۰/۰۹
اطاعت	۰/۰۳	۱	۳۰	۰/۸۴
فداکاری	۰/۰۴	۱	۳۰	۰/۸۲
بازداری عاطفی	۱/۶۳	۱	۳۰	۰/۰۹
معیار سرسختانه	۰/۳۷	۱	۳۰	۰/۵۴
استحقاق	۱/۴۱	۱	۳۰	۰/۲۱
خودکنترلی	۱/۶۴	۱	۳۰	۰/۲۰

با توجه به جدول ۹ آماره F آزمون لوین برای بررسی همگنی محرومیت هیجانی (۱/۵۱)، رهاشدگی (۰/۷۳)، بی‌اعتمادی (۱/۱۰)، انزوای اجتماعی (۳/۰۳)، نقص (۱/۴۳)، وابستگی (۰/۸۳)، آسیب‌پذیری (۰/۷۶)، تحول نیافته (۲/۸۸)، اطاعت (۰/۰۳)، فداکاری (۰/۴۰)، بازداری عاطفی (۰/۶۳)، معیار سرسختانه (۰/۳۷)، استحقاق (۱/۴۱) و خودکنترلی (۱/۶۴) در کارمندان درون‌گرا و برون‌گرا معنی‌دار نمی‌باشد ($p > 0.05$)؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که واریانس مؤلفه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در گروه‌ها برابر یا همگن است. بنابراین رابطه معنی‌داری بین این مؤلفه‌ها وجود دارد و می‌توان از آزمون تحلیل واریانس چند متغیری استفاده کرد. برای بررسی اینکه گروه کارمندان درون‌گرا و برون‌گرا در کدامیک از مؤلفه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با یکدیگر تفاوت دارند در جدول ۱۰ نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه گزارش شده است.

جدول ۱۰) نتایج تحلیل واریانس تفاوت گروه کارمندان درون‌گرا و برون‌گرا در مؤلفه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه

مؤلفه	SS آزمایشی	SS خطا	MS آزمایشی	MS خطا	F	p
محرومیت هیجانی	۲۷۷/۲۰	۲۶۱/۷۸	۲۷۷/۲۰	۱۸۹/۴۰	۱/۴۶	۰/۰۱
رهاشدگی	۱۱۷۷/۴۰	۲۸۶/۸۸	۱۱۷۷/۴۰	۲۰۷/۴۰	۵/۶۷	۰/۰۴
بی‌اعتمادی	۲۹۶۲/۴۰	۳۰۱۸/۹۵	۲۹۶۲/۴۰	۲۱۸/۷۱	۳/۵۴	۰/۰۳
انزوای اجتماعی	۱۵۵۴/۴۴	۱۴۶۰/۲۸	۱۵۵۴/۴۴	۱۰۵/۸۱	۴/۶۹	۰/۰۳
نقص	۳۲۷/۱۱	۶۱۰۰/۶۲	۳۲۷/۱۱	۴۴/۲۰	۷/۴۰	۰/۰۴
وابستگی	۴۳۲/۲۵	۶۱۷۱/۴۸	۴۳۲/۲۵	۴۴/۷۲	۹/۶۶	۰/۰۱
آسیب‌پذیری	۵۰۵/۴۰	۵۱۸۷/۴۸	۵۰۵/۴۰	۳۷/۵۹	۳/۴۴	۰/۰۳
تحول نیافته	۱۸۶۵/۱۵	۱۴۹۱/۴۵	۱۸۶۵/۱۵	۱۰۸/۱۱	۷/۲۵	۰/۰۱
اطاعت	۱۱۱۷/۲۸	۲۷۱۰/۳۷	۱۱۱۷/۲۸	۱۹۶/۴۳	۵/۶۸	۰/۰۴
فداکاری	۷۴۰/۶۰	۳۰۷۱/۵۷	۷۴۰/۶۰	۲۲۲/۵۸	۳/۳۲	۰/۰۲
بازداری عاطفی	۶۰۰۶/۳۵	۶۸۸۴/۰۷	۶۰۰۶/۳۵	۴۹۸/۸۷	۲/۰۴	۰/۰۴
معیار سرسختانه	۸۶۵/۰۲	۱۷۷۷/۹۴	۸۶۵/۰۲	۱۲/۸۸	۶/۱۴	۰/۰۲
استحقاق	۱۷۳۶/۰۶	۱۹۶۰/۹۲	۱۷۳۶/۰۶	۱۴/۲۱	۲/۱۷	۰/۰۲
خودکنترلی	۵۸۴/۲۵	۲۰۶۸/۴۸	۵۸۴/۲۵	۱۴/۹۸	۳/۹۷	۰/۰۲

با توجه به جدول ۱۰ آماره F برای محرومیت هیجانی (۱/۴۶)، رهاشدگی (۵/۶۷)، بی‌اعتمادی (۳/۵۴)، انزوای اجتماعی (۴/۶۹)، نقص (۷/۴۰)، وابستگی (۹/۶۶)، آسیب‌پذیری (۳/۴۴)، تحول نیافته (۷/۲۵)، اطاعت (۵/۶۸)، فداکاری (۳/۳۲)، بازداری عاطفی (۲/۰۴)، معیار سرسختانه (۴/۱۶)، استحقاق (۲/۱۷) و خودکنترلی

(۳/۹۷) معنی دار می‌باشد. برای بررسی میانگین گروه‌ها در کارمندان برون‌گرا و درون‌گرا، هر یک از مؤلفه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، در جدول ۱۱ میانگین‌های تصحیح شده گزارش شده است.

جدول ۱۱) میانگین‌های برآورد شده نهایی مؤلفه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه

مؤلفه	گروه	میانگین	تفاوت میانگین	خطای استاندارد	سطح معنی داری
محرومیت هیجانی	درون‌گرا	۲۷/۰۶	۹/۱۲	۰/۸۸	۰/۰۰۱
	برون‌گرا	۱۷/۹۴			
رهاشدگی	درون‌گرا	۳۷/۳۵	۱۶/۱۷	۱/۳۵	۰/۰۰۱
	برون‌گرا	۲۱/۱۸			
بی‌اعتمادی	درون‌گرا	۴۰/۷۶	۱۸	۲/۴۱	۰/۰۰۱
	برون‌گرا	۲۲/۷۶			
انزوای اجتماعی	درون‌گرا	۲۲/۰۲	۱۱/۶۷	۲/۴۸	۰/۰۰۲
	برون‌گرا	۱۰/۳۵			
نقص / شرم	درون‌گرا	۱۶/۱۲	۱/۸۸	۱/۲۵	۰/۰۰۱
	برون‌گرا	۱۴			
وابستگی	درون‌گرا	۲۸/۲۴	۱۱/۸۹	۳/۷۸	۰/۰۰۲
	برون‌گرا	۱۶/۳۵			
آسیب‌پذیری	درون‌گرا	۲۴/۰۶	۱۱/۹۵	۲/۴۶	۰/۰۰۱
	برون‌گرا	۱۲/۱۱			
تحول نیافته	درون‌گرا	۲۳/۹۷	۸/۲۶	۱/۲۴	۰/۰۰۱
	برون‌گرا	۱۵/۷۱			
اطاعت	درون‌گرا	۲۶/۱۸	۷/۶۷	۲/۲۶	۰/۰۰۱
	برون‌گرا	۳۳/۸۵			
فداکاری	درون‌گرا	۱۹/۱۸	۵/۸۸	۳/۳۳	۰/۰۰۱
	برون‌گرا	۲۵/۰۶			
بازداری عاطفی	درون‌گرا	۱۵/۳۲	۸/۰۹	۲/۴۷	۰/۰۰۱
	برون‌گرا	۲۳/۴۱			

معیار سرسختانه	درونگرا	۱۷/۷۱	۸/۹۷	۲/۵۸	۰/۰۰۱
	برونگرا	۲۶/۶۸			
استحقاق	درونگرا	۹/۷۶	۳/۵۶	۰/۴۶	۰/۰۰۱
	برونگرا	۱۳/۳۲			
خودکنترلی	درونگرا	۱۲/۵۳	۴/۶۸	۲/۲۵	۰/۰۰۱
	برونگرا	۱۷/۲۱			

با توجه به جدول ۱۱ میانگین گروه کارمندان درونگرا در مؤلفه‌های (محرومیت هیجانی، رهاشدگی، بی‌اعتمادی، انزوای اجتماعی، نقص/شرم، وابستگی، آسیب‌پذیری تحول نیافته، به‌صورت معنی‌داری بیشتر از میانگین گروه کارمندان برونگرا می‌باشد؛ اما میانگین گروه کارمندان برونگرا در مؤلفه‌های (اطاعت، فداکاری، بازداری عاطفی، معیار سرسختانه، استحقاق و خودکنترلی) بیشتر از کارمندان گروه درونگرا بود. با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که میانگین‌های برآورد شده نهایی مؤلفه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درونگرا و برون‌گرا تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه عوامل مختلفی مانند پیشرفت فناوری موجب گردیده که انسان کارها را سریع‌تر به انجام رساند؛ اما سرعت و دقتی که در انجام امور بر اثر این پیشرفت عاید بشر شده، موجب بروز برخی بیماری‌ها و ناراحتی‌های روانی و تضعیف روابط و ارزش‌های انسانی گردیده است (قدم پور، ۱۳۹۴). هدف مطالعه حاضر مقایسه تحمل ابهام و اعتیاد به پرکاری و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درونگرا و برون‌گرای مراکز بهداشتی شرق گیلان بود. سؤال اول در این پژوهش عبارت بود از اینکه آیا بین تحمل ابهام در کارمندان درونگرا و برون‌گرای مراکز بهداشتی شرق گیلان تفاوت وجود دارد؟ با توجه به نتایج میانگین کارمندان برون‌گرا در مؤلفه‌های تحمل ابهام به‌صورت معنی‌داری بیشتر از میانگین گروه کارمندان درون‌گرا می‌باشد. با توجه به یافته‌ها سؤال اول پژوهش پاسخ داده شد و می‌توان گفت که تحمل ابهام در کارمندان درون‌گرا با برون‌گرا با یکدیگر تفاوت معنی‌دار داشته و میزان تحمل ابهام در کارمندان گروه برون‌گرا بیشتر از کارمندان گروه درون‌گرا است. این نتایج با نتایج کالویت و همکاران (۲۰۰۵) و مرادی و همکاران (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند تحمل ابهام در کارمندان سازمان روان رنجور و باوجدان بودن و دیگر ویژگی‌های شخصیتی نیز تفاوت معنی‌دار دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت وجود هیجان‌های مثبت و روحیه‌ی شاد، فعال بودن و داشتن ارتباطات گسترده‌تر اجتماعی که در افراد برون‌گرا و دلبذیر یافت می‌شود، ویژگی‌هایی است که در افراد باقدرت تحمل بالا یافت می‌شود، به‌طور مثال، همان‌گونه که مکدونالد (Macdonald, 1970) نشان داد، افراد دارای میزان تحمل ابهام بالا چون این وضعیت را ناخوشایند می‌بینند، درصددند که هر چه سریع‌تر راه‌حل مناسبی را برای رهایی از این شرایط پیدا کنند ولی

افراد دارای میزان تحمل ابهام پایین به دلیل معیوب بودن سیکل شناختی خود قادر نیستند راه حل مناسب را پیدا کنند و در نتیجه ممکن است از راهبردهای سازش نایافته استفاده کنند. افراد بسیار ناامید که برای وقوع وقایع منفی در آینده قطعیت بالایی در نظر می‌گیرند، در تحمل موقعیت مبهم از توانایی کمتری برخوردارند و دچار اضطراب بیشتری می‌شوند (زمانی، ذکریا، باقری و سهرابی، ۲۰۰۹).

کاسپی (۱۹۹۹) معتقد است که برونگرایی، توصیفگر حوزه‌ای است که در آن افراد به جای اجتناب از تجربه‌های اجتماعی شدید به صورت فعال درگیر دنیا می‌شوند. کوستا و مککری^۱ (۱۹۸۵) نیز میزان بالایی برونگرایی را به عنوان بیرون رونده، پرحرف، اهل خوش گذرانی، پرانرژی، بشاش، جسور و جوینده‌ی تعامل اجتماعی توصیف می‌کنند.

سؤال دوم در این پژوهش عبارت بود که آیا بین اعتیاد به پرکاری در کارمندان درونگرا و برونگرایی مراکز بهداشتی شرق گیلان تفاوت وجود دارد. با توجه به نتایج میانگین کارمندان برونگرا در مؤلفه‌های اعتیاد به پرکاری (عجین شدن و لذت از کار) به صورت معنی داری بیشتر از میانگین کارمندان درونگرا می‌باشد؛ اما در مؤلفه تمایل درونی گروه کارمندان درونگرا میانگین بیشتری نسبت به کارکنان برونگرا دارند؛ بنابراین با توجه به یافته‌ها فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود. این نتایج با نتایج پژوهش‌های صیادی و همکاران (۱۳۹۹) همسو می‌باشد. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که اعتیاد به پرکاری با ویژگی‌های شخصیتی در افراد متفاوت می‌باشد که از نظر با پژوهش حاضر همسو می‌باشد.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت که کارکنان درونگرا جهت کاهش فرسودگی شغلی می‌توانند، میزان اعتیاد به کار را در خود اندازه‌گیری نموده و در صورتی که در حد متعارف نباشد، در جهت ارتقا آن تا رسیدن به یک سطح استاندارد اقدام نمایند؛ چراکه با افزایش میزان اعتیاد به کار، میزان فرسودگی شغلی کارکنان کاهش یافته و برعکس با کاهش میزان اعتیاد به کار بر میزان تعهد سازمانی کارکنان افزوده می‌گردد. همچنین کارکنان برونگرا معتاد به کار در درازمدت با ادامه روند کار و فعالیت، با مشکلات جسمانی و روانی روبرو شده که علاوه بر اختلال در عملکرد فردی آنان، عملکرد اجتماعی آن‌ها نیز دچار اختلال می‌شود، به این ترتیب کمتر از شغل خود لذت می‌برند و ادامه فعالیت در شغل کنونی برای آن‌ها دردآور و خسته‌کننده خواهد شد و به عارضه‌ی فرسودگی شغلی دچار می‌شوند. کارکنانی که در سازمان درونگرا می‌کنند، به دلیل آنکه نمی‌توانند ضعف‌ها، شکست‌ها، مشکلات و کمبودها را بیان نمایند و یا نسبت به آن‌ها بی تفاوت باشند، راه حل‌های احتمالی را با خود مرور کرده؛ ولی از بیان آن هراس داشته و می‌ترسند که توبیخ شده و یا مورد تمسخر واقع شوند. به این ترتیب در درازمدت از میزان شهامت، استقامت، عزت نفس و اعتماد به نفس آن‌ها کاسته می‌شود، دچار یأس و نومیدی می‌گردند، نگرانی بر آن‌ها غلبه نموده و اعتیاد به کار را جایگزین می‌کنند.

سؤال سوم پژوهش عبارت بود از این که آیا بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در کارمندان درونگرا و برونگرایی مراکز بهداشتی شرق گیلان تفاوت وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۱۰ میانگین گروه کارمندان درونگرا در مؤلفه‌های (محرومیت هیجانی، رهاشدگی، بی‌اعتمادی، انزوای اجتماعی، نقص/شرم، وابستگی، آسیب‌پذیری، تحول نیافته) به صورت معنی داری بیشتر از میانگین گروه کارمندان برونگرا می‌باشد؛ اما میانگین گروه کارمندان برونگرا در مؤلفه‌های

¹ Costa & McCrae

(اطاعت، فداکاری، بازداري عاطفی، معیار سرسختانه، استحقاق و خودکنترلی) بیشتر از کارمندان گروه درونگرا بود. نتایج این سؤال با نتایج پژوهش‌های کالویت و همکاران (۲۰۰۵)، کازیونا (۲۰۰۴) و دیلاتر و همکاران (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با ویژگی‌های شخصیتی در ارتباط بوده به‌گونه‌ای که در افراد با اضطراب بیشتر این ویژگی بیشتر مشهود.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت افراد درون‌گرا که چنین طرح‌واره‌هایی در آن‌ها فعال است دارای خصوصياتی همچون ناپایداری، نقص در حدود مرزهای درونی، بی‌مسئولیت در قبال دیگران، نداشتن اهداف طولانی‌مدت و تأکید بر ارضای نیازهای دیگران هستند بنابراین فعال بودن این طرح‌واره‌ها می‌تواند در برابر مشکلات محیط کاری، فعال شده و باعث کاهش عملکرد گردد. دانشجویان غیرپزشکی از بین طرح‌واره‌های ناسازگار، بین طرح‌واره‌های ناسازگار ره‌اشدگی/بی‌ثباتی، انزوای اجتماعی/بیگانگی، شکست، وابستگی/بی‌کفایتی، گرفتار/خود تحول نیافته، اطاعت، استحقاق/بزرگ‌منشی و خود انضباطی ناکافی با ویژگی‌های شخصیتی درونگرا رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بعضی از حوزه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه باعث بروز تنش در کارکنان کادر درمان و تکرار این تنش‌ها باعث بروز فرسودگی شغلی با توجه به ویژگی شخصیتی افراد می‌گردد. از آنجایی که لازمه یک محیط کاری پویا و سازنده در هر سازمانی، شناخت مدیران از کارمندان خود و همچنین شناخت افراد از خود، همکاران و مدیر می‌باشد در صورتی افراد بتوانند ریشه‌های رفتارهای ناهنجار خود و دیگران را بشناسند و با تأمل و بدون شتاب‌زدگی نسبت به رفتار همکاران و اطرافیان خود واکنش نشان دهند باعث تعالی جو سازمانی و پیشبرد اهداف سازمان می‌شوند.

در مجموع با توجه به نتایج این پژوهش در بعد کاربردی پیشنهاد می‌شود که به کارمندان بن‌های خرید کتاب، مقالات و فیلم‌های آموزشی به جهت بالا بردن دانش شخصی و شغلی کارکنان اهدا شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که دست‌اندرکاران نظام پزشکی به بهبود و آموزش استفاده از مهارت‌های درمانی اعتیاد به پرکاری گمارند؛ چرا که با رشد و بهبود ویژگی‌های مثبت روان‌شناختی، میزان عملکرد کارمندان بالا می‌رود و همچنین نقش طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه پیشنهاد می‌شود که برگزاری کارگاه‌هایی یا زمینه‌های مناسب جهت ارتقای تحمل، خوش‌بینی، امیدواری و پیشگیری از عوامل تأثیرگذار بر آشفتگی به کارمندان کمک بسزایی شود. محدودیت این پژوهش نبود همه ویژگی‌های دموگرافیک مانند تعداد فرزند بود که می‌تواند بر متغیرها تأثیرگذار باشد. از محدودیت‌های دیگر این که در این مطالعه، وضعیت رفاهی - اجتماعی و فعالیت‌های ورزشی و تفریحی افراد شرکت‌کننده در مطالعه، مورد توجه قرار نگرفته است.

سپاسگزاری

نویسندگان مراتب قدردانی خود را از کارمندان مراکز بهداشتی شرق استان گیلان که در این پژوهش مشارکت نمودند اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

در این پژوهش، هیچ گونه تعارض منافع وجود ندارد.

منابع

۱. اخوت، ولی‌الله و دانشمند، لقمان (۱۳۵۷). *ارزشیابی شخصیت*، تهران: دانشگاه تهران.
۲. افشاری، علی (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین سبک‌های دلبستگی و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با خود ناتوان‌سازی در دانشجویان. *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، دوره ۱۵، شماره ۱، ص ۹۱-۹۹.
۳. پروین، لارنس و جان، الیوری (۱۳۹۳). *شخصیت: نظریه و پژوهش*. ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور، تهران: انتشارات آئین.
۴. جس فیست، گرگوری فیست (۱۳۸۷). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه یحیی سیدمحمدی. انتشارات ویرایش، روان، ارسباران.
۵. 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*، قزوین، ایران.
۶. راس، آلن (۱۳۹۲). *روانشناسی شخصیت (نظریه‌ها و فرآیندها)*. ترجمه سیاوش جمال فر، تهران: انتشارات روان.
۷. روشنی، فائزه (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و فرسودگی شغلی در اداره کل شیلات استان گلستان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
۸. صادقی، علیرضا و مهدوی دامغانی، محمود (۱۳۹۹). تحلیل شخصیت سعدی بر اساس تیپ‌های شخصیتی (برون‌گرایی-درون‌گرایی). *علوم ادبی*، دوره ۱۰، شماره ۱۷، ص ۱۱۹-۱۴۵.
۹. صیادی تورانلو، حسین؛ سپهری، سعید و دزکی زاده، رویا (۱۳۹۹). تجزیه و تحلیل رابطه اعتیاد به کار با رضایت از زندگی (مطالعه موردی معلمان زن شهرستان یزد). *زن و مطالعات خانواده*، دوره ۱۰، شماره ۳۷، ص ۱۰۷-۱۳۴.
۱۰. غلامی، آویشه و کاکاوند، علیرضا (۱۳۸۹). رابطه بین قدرت تحمل ابهام و خلاقیت. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، دوره ۶، شماره ۴، ص ۱۵۳-۱۶۸.
۱۱. فاتحی‌زاده، مریم و عباسیان، حمیدرضا (۱۳۸۲). *هنجاریابی فرم کوتاه آزمون طرح‌واره‌های شناختی بر روی دانشجویان دانشگاه اصفهان*، پایان‌نامه کارشناسی، دانشگاه اصفهان.
۱۲. قلی‌پور، فاطمه (۱۳۸۷). پیش‌بینی نشانه‌های سلامت عمومی (جسمانی سازی، اضطراب و افسردگی) بر اساس طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه. *فصلنامه روانشناسی دانشگاه تبریز*، دوره ۵، شماره ۲، ص ۱۵-۲۶.
۱۳. قنبری، منصوره؛ میرزاحسینی، حسن و ستایشی اظهري، محمد (۱۳۹۷). رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به پرکاری با نقش میانجیگری هوش هیجانی در کارمندان بانک. *پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری*، دوره ۳، شماره ۲۷، ص ۱-۱۶.
۱۴. مرادی، مرتضی و حفیظی، پری (۱۳۹۴). نقش کنترل هیجانات و تحمل ابهام در تصمیم‌گیری حکیمانه. *مطالعات رفتار سازمانی*، دوره ۴، شماره ۴، ص ۱-۱۹.
۱۵. محمدزاده فاضلی، علی‌رضا؛ خدائی مجد، وحید و اسمخانی اکبری نژاد، هادی (۱۴۰۰). نقش طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در پیش‌بینی دلبستگی شغلی و شادکامی کارمندان ادارات آموزش و پرورش شهرستان تبریز. *پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش*، دوره ۳، شماره ۱۱، ص ۵۵-۷۲.

۱۶. یانگ، جفری؛ کلوסקو، ژانت و ویشار، مارجوری (۱۳۸۶). طرح‌واره درمانی. ترجمه حسن حمیدپور و زهرا اندوز. جلد اول. انتشارات ارجمند.

17. Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of Personality. *Personality and Individual Differences*, 96, 587- 597.
18. Calvete, E. Estévez, A. López den Arroya, E. & Ruiz, P. (2005). The Schema Questionnaire- Short Form: Structure and Relationship with Automatic Thoughts and Symptoms of Affective Disorders, *European Journal of Psychological Assessment*, 21(2), 90-99.
19. Cousineau, P. (2004). Early Maladaptive Schemas Predisposing Anxiety, *Sante Ment Que*; 29(1), 53-60.
20. Delattre, et al. (2014). The Early Maladaptive Schemas: A Study in Adult Patients with Anxiety Disorders. *Encephale*, 30(3), 255-8.
21. Douglas, E. J. & Morris, R. J. (2016). Workaholic, or just hard worker?, *Journal of Career Development International*, 22(9), 394-417.
22. Furnham, A. & Ribchester, T. (1995). Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications. *Current Psychology*, 14(3), 179-199
23. Grenier, S. Barrette, A. M. & Ladouceur, R. (2005). Intolerance of uncertainty and intolerance of ambiguity: Similarities and differences. *Personality and individual differences*, 39(3), 593-600.
24. Herman, M. J. Stevens, M. J. Bird, A. Mendenhall, G. & Oddou, G. (2010). The tolerance for ambiguity scale: toward a more refined measure for international management research. *International Journal of intercultural Relations*, 14, 58- 65.
25. Katsaros, K. & Nicolaidis. C. (2012). Personal Traits, Emotions, and Attitudes in the Workplace: Their Effect on Managers' Tolerance of Ambiguity. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(10), 145-159.
26. Lumley, M. N. & Harkness, K. L. (2007). Specificity in the Relations among Childhood Adversity, Early Maladaptive Schema and Symptom Profile in Adolescent Depression. *Cognitive Therapy and Research*, 31(5), 639-657.
27. Macdonald, A. (1970). Revised scale for ambiguity tolerance: Reliability and validity, *Psychol Rep.* 26, 791-98.
28. Snir, R. & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment, *Human Resource Management Review*, 22, 232-243.
29. Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). workaholism definition, measurement and preliminary result. *journal of personality Assessment*, 58(1), 160-178.

30. Welburn, K. Coristine, M. Dagg, P. Pontrefact, A. & Jordan, S. (2002). The Schema Questionnaire-Short Form: Factor analysis and relationship between schemas and symptoms. *Cognitive Therapy and Research*, 26, 519- 530.
31. Young, (1994). Schema Therapy: Conceptual Model, Available in www.therapist-training.com.au/young.pdf.
32. Zamani, T. Zakaria, A. Bagheri, F. & Sohrabi F. (2009). Comparison and relationship between level of tolerance of ambiguity and styles sensory processing in women with heart disease and ordinary women. *J of Res Psychol Health*, 2, 52- 60.

