

Research Article

Early Maladaptive Schemas and Workaholism in Private Sector Employees: The Role of The Locus of Control and Self-Esteem

Reyhaneh Gholami Dargah¹ & Mehrangiz Payvastegar^{2*}

1. Master's Degree, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.
2. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran. Email: mpaivastegar@alzahra.ac.ir

Abstract

Aim: This study examined the relationship between early maladaptive schemas and workaholism, with locus of control as a mediator and self-esteem as a moderator.

Method: This correlational-descriptive study included 263 employees of private organizations in Saveh during 1402, recruited through convenience sampling. Participants completed the Early Maladaptive Schema Questionnaire, Locus of Control Questionnaire, Rosenberg Self-Esteem Scale, and Workaholism Questionnaire. Data were analyzed using the PROCESS macro in SPSS-26.

Results: Early maladaptive schemas showed a significant positive relationship with workaholism ($\beta = 0.39, p < .001$). Locus of control significantly mediated this relationship ($\beta = 0.20, p < .05$), while self-esteem significantly moderated it ($\beta = 0.12, p < .05$). These findings indicate that individuals with maladaptive schemas are more likely to exhibit workaholic tendencies, particularly when characterized by external locus of control and lower self-esteem.

Conclusion: The findings highlight the importance of considering cognitive schemas, locus of control, and self-esteem in the development and maintenance of workaholism. Preventive and therapeutic interventions targeting these psychological factors may help reduce maladaptive work behaviors among employees.

Key words: Workaholism, Early Maladaptive Schemas, Locus of Control, Self-Esteem

Citation: Gholami Dargah, R., & Payvastegar, M. (2026). Early Maladaptive Schemas and Workaholism in Private Sector Employees: The Role of The Locus of Control and Self-Esteem. *Appl. Psychol* 20 (1):215-231.

مقاله پژوهشی

طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به کار در کارکنان بخش خصوصی:

نقش منبع کنترل و عزت‌نفس

ریحانه غلامی درگاه^۱ و مهرانگیز پیوسته‌گر^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

۲. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. ایمیل: mpaivastegar@alzahra.ac.ir

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل یکپارچه و منسجم، به بررسی نقش میانجی منبع کنترل و تأثیر تعدیل‌کننده عزت‌نفس پرداخته شده است.

روش: پژوهش حاضر در دسته پژوهش‌های همبستگی-توصیفی قرار دارد و از میان جامعه کارکنان سازمان‌های خصوصی ساوه که در سال ۱۴۰۲ مشغول به کار بوده‌اند، ۲۶۳ نفر (۱۵۴ زن و ۱۰۹ مرد) با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و به‌صورت داوطلبانه در پژوهش حاضر شرکت کرده‌اند و پرسشنامه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه (یانگ و همکاران، ۱۹۹۴)، پرسشنامه منبع کنترل (جولیان راتر، ۱۹۹۶)، پرسشنامه عزت‌نفس (روزنبرگ، ۱۹۶۵) و پرسشنامه اعتیاد به کار (اسپنس و رایبزنز، ۱۹۹۲) را به‌صورت مداد-کاغذی تکمیل کرده‌اند. داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از افزونه ماکرو پراسس در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌ها: نتایج تحلیل‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که علاوه بر ارتباط معنادار طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به کار ($p < .001, \beta = .39$)، متغیر منبع کنترل به‌عنوان میانجی ($p < .05, \beta = .20$) و متغیر عزت‌نفس به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده ($p < .05, \beta = .12$) در این ارتباط نقش معناداری ایفا می‌کنند.

نتیجه‌گیری: این یافته‌ها به اهمیت ادغام ساختار روان‌شناختی پویا، از جمله منبع کنترل و عزت‌نفس، در کنار طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در توسعه برنامه‌ها و مداخلات درمانی و پیشگیرانه در حوزه اعتیاد به کار تأکید می‌کنند.

کلید واژه‌ها: اعتیاد به کار، طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، منبع کنترل، عزت‌نفس

استناد به این مقاله: غلامی درگاه، ریحانه و پیوسته‌گر، مهرانگیز. (۱۴۰۵). طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به کار در کارکنان بخش خصوصی: نقش منبع کنترل و عزت‌نفس. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۲۰ (۱): ۲۳۱-۲۱۵.

مقدمه

کار در زندگی انسان‌ها نقش اساسی در ارضای نیازهای روانی و اجتماعی دارد و با معنای زندگی و ساختار روابط فردی ارتباط مستقیم دارد. بااین‌حال، در بافت‌های شغلی معاصر، به‌ویژه در سازمان‌های خصوصی، تشدید فشارهای اقتصادی، رقابت شغلی و انتظارات عملکردی فزاینده موجب شده است که مرز میان تعهد شغلی سالم و درگیری افراطی با کار تضعیف شود (نیک‌بین و همکاران، ۱۳۹۷). در چنین شرایطی، برخی از کارکنان به تدریج درگیر الگوهای کار بیش‌ازحد، اجباری و کنترل‌ناپذیر می‌شوند که در مبانی نظری روانشناسی سازمانی با عنوان پدیده اعتیاد به کار تعریف می‌شود (آندرسن و همکاران، ۲۰۲۳).

نخستین بار مفهوم اعتیاد به کار توسط اوتس در دهه ۱۹۷۰ معرفی شد و به‌عنوان الگویی پایدار از اشتغال ذهنی افراطی با کار، صرف زمان و انرژی بیش‌ازحد برای انجام فعالیت‌های شغلی و ناتوانی در کاهش فعالیت کاری حتی در صورت مواجهه با پیامدهای منفی تعریف می‌شود. شواهد پژوهشی حاکی از آن است که این پدیده با طیف گسترده از پیامدهای نامطلوب جسمانی، روان‌شناختی و بین فردی همراه است (تود-کیری و همکاران، ۲۰۱۸). برآوردهای مبتنی بر مطالعات مروری نظام‌مند نشان داده است که نرخ شیوع اعتیاد به کار در میان کارکنان حدود ۶ تا ۸ درصد است که این میزان در مقایسه با رفتارهای اعتیادی دیگر قابل توجه تلقی می‌شود (کان و همکاران، ۲۰۲۰). شیوع بالای این پدیده به همراه پیامدهای منفی گسترده آن، توجه ویژه پژوهشگران به شناسایی مکانیسم‌های سبب‌شناختی آن جلب کرده است.

با وجود آن‌که اعتیاد به کار به‌عنوان یک پدیده چندعاملی شناخته می‌شود که تحت تأثیر عوامل محیطی، سازمانی و فردی است، پژوهش‌های اخیر به‌طور فزاینده‌ای بر نقش عوامل فردی، به‌ویژه سازه‌های شناختی و روان‌شناختی تأکید داشته‌اند (کلارک و همکاران، ۲۰۱۶). این تغییر تمرکز ناشی از شواهدی است که نشان می‌دهد شرایط کاری مشابه می‌تواند پیامدهای متفاوتی برای افراد مختلف به همراه داشته باشد و تنها بخشی از کارکنان در مواجهه با فشارهای شغلی به الگوهای کار افراطی و اجباری روی می‌آورند. چنین یافته‌هایی حاکی از آن است که متغیرهای درون فردی نقش تعیین‌کننده‌ای در آسیب‌پذیری نسبت به اعتیاد به کار ایفا می‌کنند.

از نگاه روان‌شناختی می‌توان گفت اعتیاد به کار حاصل تعامل مکانیسم‌های روان‌شناختی تقویت مثبت (حس موفقیت، تأیید اجتماعی و پاداش‌های مادی) و تقویت منفی (اجتناب از اضطراب و احساس گناه) است که می‌تواند رفتار کار بیش‌ازحد را تداوم ببخشد (مورکوپچیوت و همکاران، ۲۰۲۱). بررسی شواهد پیشینه پژوهشی موجود در حوزه عوامل روان‌شناختی مرتبط با اعتیاد به کار به اهمیت نقش متغیرهایی از جمله پردازش‌های ناکارآمد و نگرش‌های کمال‌گرا،

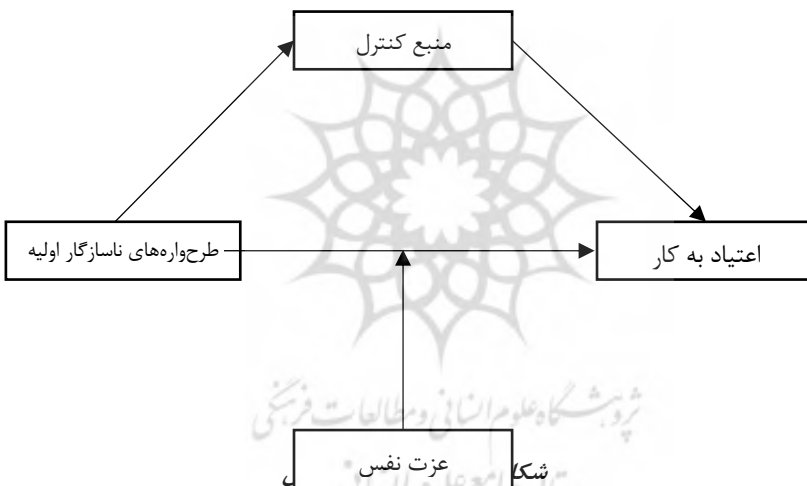
می‌توانند منجر به تداوم و تشدید اعتیاد به کار شوند. در تحقیقاتی مانند مرور سیستماتیک، نقش طرح‌واره‌های ناسازگار اوليه برجسته شده است (ساکولسریپراسرت و همکاران، ۲۰۲۳). در مبانی نظری طرح‌واره‌های ناسازگار اوليه به صورت الگوهای هیجانی و شناختی ناسازگاری تعریف می‌کنند که بر اثر تجارب اوليه در کودکی شکل می‌گیرند (یانگ و همکاران، ۲۰۰۳). تحقیقات نشان داده است طرح‌واره‌های ناسازگار اوليه مانند داشتن معیارهای سخت‌گیرانه، وابستگی/بی‌کفایتی، اطاعت و خودبزرگ‌بینی می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در پیامدهای شغلی داشته باشد و از این طریق بیشتر مستعد اعتیاد به کار و رفتارهای اجبارگونه مرتبط با کار به عنوان مکانیسم‌های جبرانی برای مواجهه با احساس ارزشمندی پایین خود باشد (آبلتینا و راسچوسکا، ۲۰۲۱؛ کدینگ و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین، شناخت و بررسی این عوامل می‌تواند راهکارهای مؤثری برای پیشگیری و مدیریت اعتیاد به کار در کارمندان فراهم آورد.

با وجود این، میان طرح‌واره‌های ناسازگارانه اوليه و اعتیاد به کار رابطه ساده و خطی برقرار نیست و احتمالاً تحت تأثیر متغیرهای شناختی و شخصیتی واسطه‌ای یا تعدیل‌گر قرار دارد. یکی از این متغیرهای مهم، منبع کنترل است که ریشه در نظریه یادگیری اجتماعی راتر دارد و به میزان ادراک فرد از کنترل شخصی بر پیامدهای زندگی اشاره می‌کند (راتر، ۲۰۱۱). شواهد تجربی به دست آمده نشان می‌دهد که افرادی که سطح کنترل کمتری را در محیط شغلی خود تجربه می‌کنند، به احتمال بیشتری در معرض تجربه پیامدهایی هم چون تغییر نگرش شغلی، استرس شغلی، رفتارهای اجبارگونه شغلی و اعتیاد به کار قرار دارند (پاراجولی و همکاران، ۲۰۲۲) و رضایت شغلی کمتری را گزارش می‌کنند (پادمانابهان، ۲۰۲۱؛ بنی هانی و حمدان منصور، ۲۰۲۱).

علاوه بر منبع کنترل، عزت‌نفس به عنوان یکی از منابع روان‌شناختی کلیدی می‌تواند نقش مهمی در تبیین پیوند میان طرح‌واره‌های ناسازگار اوليه و اعتیاد به کار ایفا کند. عزت‌نفس همان احساس ارزشمندی است که فرد نسبت به خود و تمام جنبه‌های وجودی‌اش دارد (اورث و رابینز، ۲۰۲۲) و دارای ابعادی است که یکی از آن‌ها عزت‌نفس مرتبط با شغل است. درواقع عزت‌نفس می‌تواند به عنوان عاملی قوی در بالابردن ظرفیت خودکنترلی و خود هدایت‌گری و ترغیب افراد به کار و فعالیت‌های سودمند نقش داشته باشد (کراورس و اورث، ۲۰۲۲). افراد با سطوح بالای عزت‌نفس به دلیل اطمینان بیشتری که به توانمندی خود در انجام وظایف شغلی دارند، بر این باور هستند که می‌توانند هر کاری را به بهترین شکل انجام دهند و در مقابل افرادی که سطوح پایین از عزت‌نفس دارند، فعالیت‌های خود را محدود می‌کنند (کراوس و اورث، ۲۰۲۲). به عبارت دیگر می‌توان گفت عزت‌نفس پایین می‌تواند اثرات طرح‌واره‌های ناسازگار را بر رفتار معتاد به کار تشدید

کند و باعث شود که افراد ارزش خود را عمدتاً از دستاوردهای کاری به دست آورند. در مقابل، عزت‌نفس بالاتر ممکن است به‌عنوان یک عامل محافظتی عمل کند و خطر اعتیاد به کار را علیرغم وجود طرح‌واره‌های منفی کاهش دهد (گوردون و هود، ۲۰۲۱).

به‌این ترتیب می‌توان گفت یکی از راه رسیدن به بهره‌وری بالاتر در جامعه شغلی ارتقا کیفیت شغلی کارکنان است (سانتوز، ۲۰۱۶). بررسی و شناسایی عواملی که به‌طور آشکار و یا ضمنی می‌تواند در پدیده اعتیاد به کار نقش داشته باشند، می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به این هدف هدایت کند. در پژوهش حاضر با تمرکز بر رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به کار در کارمندان به این موضوع پرداخته شده است که آیا منبع کنترل به‌عنوان متغیر میانجی و عزت‌نفس به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده در این رابطه نقش معناداری ایفا می‌کنند؟ بر این اساس الگوی روابط میان متغیرهای پژوهش در مدل مفهومی زیر نشان داده شده است (شکل ۱).



روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

پژوهش حاضر در دسته پژوهش‌های توصیفی-همبستگی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش، شامل تمامی کارکنان مشغول به کار در سازمان‌های خصوصی شهرستان ساوه در سال ۱۴۰۲ هستند. با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کلاین و همکاران (۲۰۱۱) حداقل حجم نمونه برای تحلیل مسیر را دویست نفر تعیین شده است و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۶۳ نفر

در پژوهش مشارکت داشته‌اند. در انتخاب گروه نمونه معیارهای ورود شامل اشتغال تمام‌وقت در سازمان‌های بخش خصوصی، داشتن حداقل یک سال سابقه اشتغال مستمر در شغل فعلی، قرار داشتن در سنین اشتغال فعال، توانایی خواندن و درک زبان فارسی و رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش بود. ملاک‌های خروج شامل اشتغال هم‌زمان در بخش دولتی یا نیمه‌دولتی، اشتغال پاره‌وقت یا موقت کوتاه‌مدت، گزارش خود اظهاری ابتلا به اختلالات شدید روان‌پزشکی تشخیص داده‌شده یا مصرف داروهای مؤثر بر عملکرد شناختی، پاسخ‌دهی ناقص به پرسشنامه‌ها (عدم پاسخ به بیش از ده درصد گویه‌ها) و انصراف از ادامه همکاری در هر مرحله از پژوهش بود. پرسشنامه‌ها به‌صورت مداخله-کاغذی و توسط دستیاران پژوهشی آموزش‌دیده در میان کارکنان واجد شرایط توزیع و جمع‌آوری شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رابینز^۱ (SARQ)

پرسشنامه اعتیاد به کار در قالب ۲۰ گویه توسط اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) طراحی شده است که سه مؤلفه عجین شدن با کار (گویه‌های ۹، ۱۰، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۰)، لذت از کار (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۱۱، ۱۲، ۱۳) و تمایل درونی به کار (گویه‌های ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۴ و ۱۵) ارزیابی می‌کند. تمامی گویه‌های این پرسشنامه با استفاده از مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از نمره ۱ (کاملاً مخالفم) تا نمره ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است و نمرات بالاتر آن نشان‌دهنده میزان بالای اعتیاد به کار است. در پژوهش اولیه اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) پایایی این ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از مؤلفه‌های عجین شدن با کار، لذت از کار و تمایل درونی به کار به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۵۲ و ۰/۸۲ گزارش شده است. در ایران پایایی این ابزار توسط حسنی و شهودی (۱۳۹۶) بررسی شده است و ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از مؤلفه‌های عجین شدن با کار، لذت از کار و تمایل درونی به کار به ترتیب برابر با ۰/۷۹، ۰/۹۱ و ۰/۶۴ بوده است.

پرسشنامه طرح‌واره‌های ناسازگار یانگ فرم کوتاه^۲ (YSQ-SF)

یانگ و همکاران (۱۹۹۴) برای ارزیابی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه پرسشنامه‌ای طراحی کرده‌اند که در پژوهش حاضر از نسخه کوتاه ۹۰ سؤالی برای سنجش ۱۶ طرح‌واره ناسازگار اولیه مورد استفاده قرار گرفته است. تمامی گویه‌های این پرسشنامه در مقیاس لیکرت شش‌درجه‌ای از

^۱ spence and robbins addiction questionnaire

^۲ young schema questionnaire-short form

نمره ۱ (کاملاً غلط) تا نمره ۶ (کاملاً درست) نمره‌گذاری می‌گردد و نمره بیشتر در هر کدام از طرح‌واره‌های ناسازگار نشان می‌دهد که فرد از نظر بالینی درگیر آن طرح‌واره است. بررسی شاخص‌های روان‌سنجی این ابزار در پژوهش والر و همکاران (۲۰۰۱) نشان داده است که ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی خرده مقیاس‌های آن بالاتر از ۰/۸۰ و برای کل پرسشنامه نیز برابر با ۰/۹۶ بوده است. همچنین پایایی باز آزمایی خرده مقیاس‌های این پرسشنامه بین ۰/۵۰ تا ۰/۸۲ گزارش شده است. در ایران نیز غیائی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی شاخص‌های روان‌سنجی این ابزار پرداخته‌اند و نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن است که ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌های مختلف این پرسشنامه از ۰/۳۷ تا ۰/۸۶ بوده است و روایی هم‌زمان آن با استفاده از مقیاس نگرش‌های ناکارآمد نیز نشان‌دهنده معنادار ضرایب همبستگی و روایی مناسب این ابزار است.

پرسشنامه منبع کنترل^۱ (RLOC)

جولیان راتر (۱۹۶۶) برای سنجش تفاوت‌های فردی در ادراک منبع کنترل درونی یا بیرونی پرسشنامه‌ای در قالب ۲۹ گویه طراحی کرده است. نمره‌گذاری این پرسشنامه به این صورت است که اگر آزمودنی در سؤالات ۲، ۴، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۵، ۲۷ و ۲۹ قسمت الف را انتخاب کند، نمره صفر و اگر قسمت ب را انتخاب کند نمره ۱ می‌گیرد و سایر آیتم‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری شده‌اند. نمرات بیشتر این پرسشنامه نشان‌دهنده این است که ادراک فرد در رویدادها بر کنترل بیرونی متمرکز است. راتر (۱۹۶۶) برای اعتبارسنجی این پرسشنامه از نمونه‌ای شامل ۱۰۰۰ دانش‌آموز دبیرستانی استفاده کرده است که پایایی این ابزار به روش کودریچاردسون برابر با ۰/۷۰ گزارش شده است و پایایی باز آزمایی این ابزار پس از دو ماه نیز برابر با ۰/۷۰ بوده است که نشان‌دهنده پایایی بالای این پرسشنامه است. در ایران نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضرایب دونیمه کردن و کودریچاردسون تقریباً برابر با ۰/۷۰ به دست آمده است که پایایی آن را در ایران نیز تأیید می‌کند (صباغ، ۱۳۷۳).

پرسشنامه عزت نفس^۲ (RSES)

روزنبرگ (۱۹۶۵) با هدف سنجش سطح عزت نفس افراد با استفاده از ده آیتم پرسشنامه‌ای طراحی کرده است. آیتم‌های مربوط به این پرسشنامه در قالب دو گزینه موافق (نمره ۱+) و

^۱ rotter's locus of control scale

^۲ rosenberg self-esteem questionnaire

مخالف (نمره -۱) برای پنج سؤال اول و دو گزینه موافق (نمره +۱) و مخالف (نمره +۱) برای پنج سؤال دوم نمره‌گذاری می‌گردند. هرچه نمره فرد در این پرسشنامه بالاتر باشد، نشان‌دهنده سطوح بالای عزت‌نفس است. در پژوهش گرین برگر و همکاران (۲۰۰۳) ضرایب همسانی درونی برای اجرای مختلف در بازه ۰/۸۸ تا ۰/۹۲ گزارش شده است و بررسی ساختار عاملی پرسشنامه نیز تأییدکننده اعتبار سازه آن بوده است. در ایران نیز پایایی این ابزار به روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب برابر با ۰/۶۹ و ۰/۶۸ گزارش شده است و ضرایب باز آزمایی آن به فاصله یک هفته، دو هفته و سه هفته به ترتیب برابر با ۰/۷۷، ۰/۷۳ و ۰/۷۸ بوده است (محمدی، ۱۳۸۴).

روش تجزیه و تحلیل

در فرایند تحلیل داده‌های مقدماتی از جمله تحلیل توصیفی و همبستگی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۷ و برای تحلیل میانجی و تحلیل تعدیل گر از افزونه ماکرو پراسس نسخه ۴.۴ (مدل ۴ و مدل ۱) استفاده شده است.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر تعداد ۲۶۳ نفر از کارمندان سازمان‌های خصوصی شهرستان ساوه با میانگین و انحراف استاندارد سنی به ترتیب برابر با ۳۲/۸۶ و ۸/۹۳ شرکت کرده‌اند. اکثر شرکت‌کنندگان پژوهش را زنان با تعداد ۱۵۴ نفر (۵۸/۶ درصد) تشکیل داده‌اند. هم‌چنین بر اساس بررسی وضعیت تأهل افراد می‌توان گفت افراد مجرد با تعداد ۱۴۰ نفر (۵۳/۲ درصد) بیشترین و افراد مطلقه با تعداد ۷ نفر (۲/۷ درصد) کمترین فراوانی در میان شرکت‌کنندگان پژوهش را داشته‌اند. بر اساس وضعیت تحصیلات و وضعیت شغلی نیز به ترتیب افرادی که دارای مدرک کارشناسی هستند با تعداد ۱۱۰ نفر (۴۱/۸ درصد) و کارمندان با تعداد ۱۳۵ نفر (۵۱/۳ درصد) اکثریت شرکت‌کنندگان را تشکیل می‌دهند.

در ابتدا به بررسی مفروضه‌های زیربنایی از جمله وجود داده‌های پرت تک متغیره و چندمتغیره، عدم هم خطی میان متغیرهای پژوهش و عدم خودهمبستگی میان مقادیر باقی‌مانده متغیرهای پژوهش پرداخته شده است و پس از تأیید مفروضات مطرح شده، با استفاده روش تحلیل میانجی و تحلیل تعدیل گر به بررسی هرکدام از فرضیات پژوهش پرداخته شده است که در ادامه نتایج آن به تفکیک گزارش شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱. سن	۱				
۲. طرح‌واره‌های ناسازگار	-۰/۰۷	۱			
۳. منبع کنترل	-۰/۱۲	۰/۶۰**	۱		
۴. عزت نفس	۰/۰۹	-۰/۶۱**	-۰/۴۴**	۱	
۵. اعتیاد به کار	-۰/۰۲	۰/۵۹**	۰/۵۶**	-۰/۴۴**	۱
میانگین	۳۲/۸۶	۲۳۷/۳۵	۱۰/۵۷	۵/۸۴	۶۲/۲۱
انحراف استاندارد	۸/۹۳	۵۵/۷۲	۳/۸۵	۴/۵۸	۱۶/۰۶
کجی	۱/۰۸	۰/۷۶	۰/۶۵	-۱/۳۶	-۰/۵۱
کشیدگی	۱/۳۰	۱/۰۹	۰/۵۷	۱/۱۳	-۰/۵۷

در جدول ۱ ماتریس همبستگی پیرسون میان متغیرهای پژوهش و یافته‌های توصیفی مربوط به آن‌ها گزارش شده است. بر اساس یافته‌های این جدول می‌توان گفت سن با هیچ کدام یک از متغیرهای پژوهش همبستگی معناداری ندارد؛ بنابراین، در تحلیل‌های انجام شده نیازی به کنترل نقش آن نیست.

جدول ۲. نتایج تحلیل مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم

مسیر	ضریب غیراستاندارد	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	سطح معناداری		سطح معناداری
				حد پایین	حد بالا	
مسیرهای مستقیم						
طرح‌واره ناسازگار اولیه ← اعتیاد به کار	۰/۱۱	۰/۳۹	۰/۰۲	۰/۰۸	۰/۱۵	۰/۰۰۱
طرح‌واره ناسازگار اولیه ← منبع کنترل	۱/۳۸	۰/۳۳	۰/۲۵	۰/۸۹	۱/۸۶	۰/۰۰۱
منبع کنترل ← اعتیاد به کار	۰/۰۴	۰/۶۰	۰/۰۰۳	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۰۰۱
مسیرهای غیرمستقیم						
طرح‌واره ناسازگار اولیه ← منبع کنترل ← اعتیاد به کار	۰/۰۶	۰/۲۰	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۰۸	-

تحلیل میانجی: برای بررسی نقش متغیر منبع کنترل در ارتباط طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به کار از مدل ۴ افزونه ماکرو پراسس در SPSS استفاده شده است و نتایج مسیر غیرمستقیم با استفاده از روش بوت استروپ با ۵۰۰۰ بار نمونه‌گیری و در سطح معناداری ۰/۰۵ بررسی شده است و نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم طرح‌واره ناسازگار اولیه با اعتیاد به کار معنادار بوده است ($\beta = .39, p < .001$). از طرفی دیگر طرح‌واره ناسازگار اولیه با منبع کنترل ارتباط مستقیم و معناداری داشته است ($\beta = .33, p < .001$). همچنین در بخشی از یافته‌های مسیر مستقیم مدل پژوهش نشان داده شده است که منبع کنترل و اعتیاد به کار نیز ارتباط مستقیم و معناداری داشته‌اند ($\beta = .60, p < .001$). بررسی نتایج بوت استروپ نیز نشان داده است که ارتباط غیرمستقیم طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به کار از طریق متغیر منبع کنترل به‌عنوان متغیر میانجی معنادار بوده است ($\beta = .20, CI 95\% [0.03, 0.08]$). در پایان می‌توان گفت طرح‌واره ناسازگار اولیه با در نظر گرفتن نقش متغیر منبع کنترل به‌عنوان میانجی قادر است ۴۱ درصد از واریانس مربوط به متغیر اعتیاد به کار را پیش‌بینی کند ($R^2 = .41, F(2, 260) = 91.77, p < .001$).

جدول ۳. مقایسه مدل‌های پیش‌بینی اعتیاد به کار

مدل	متغیر پیش‌بین	R	R ²	F	P
مدل الف	طرح‌واره ناسازگار اولیه	۰/۵۹	۰/۳۴	۱۳۶/۴۳	۰/۰۰۱
مدل ب	طرح‌واره ناسازگار اولیه، عزت‌نفس، طرح‌واره ناسازگار اولیه* عزت‌نفس	۰/۶۲	۰/۳۸	۵۲/۶۱	۰/۰۰۱

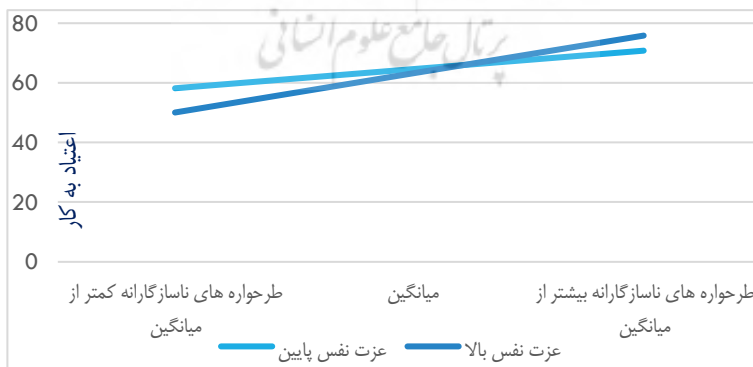
تحلیل تعدیل‌گر: در فرضیه بعدی پژوهش با استفاده از مدل ۱ در افزونه هایز به بررسی نقش تعدیل‌کننده عزت‌نفس پرداخته شده است. همان‌طور که نتایج مقایسه مدل‌های پژوهش نشان داده است (جدول ۳)، با اضافه شدن نقش متغیر عزت‌نفس درصد واریانس تبیین شده از ۳۴ درصد به ۳۸ درصد افزایش پیدا کرده است. به‌این ترتیب می‌توان گفت طرح‌واره ناسازگار اولیه با در نظر گرفتن نقش متغیر عزت‌نفس به‌عنوان تعدیل‌کننده قادر است ۳۸ درصد از واریانس

مربوط به متغیر اعتیاد به کار را پیش‌بینی کند ($R^2 = .38$, $F(3,259) = 52.61$, $p < .001$).

جدول ۴. نتایج ضرایب رگرسیونی پیش‌بینی اعتیاد به کار

مسیر	ضریب	خطای استاندارد	سطح معناداری		سطح معناداری
			حد پایین	حد بالا	
طرح‌واره ناسازگار اولیه ← اعتیاد به کار	۰/۱۱	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۱۵	۰/۰۰۱
عزت‌نفس ← اعتیاد به کار	-۲۹/۶۲	۷/۷۲	-۴۴/۸۲	-۱۴/۴۲	۰/۰۰۱
طرح‌واره ناسازگار اولیه* ← اعتیاد به کار	۰/۱۲	۰/۰۳	۰/۰۶	۰/۱۸	۰/۰۰۱

بررسی ضرایب رگرسیونی مدل تعدیل‌کننده پژوهش در جدول ۴ نشان می‌دهد که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در شرایطی که سایر متغیرها کنترل شده باشد، نقش معناداری در پیش‌بینی اعتیاد به کار داشته است ($b = .11$, $p < .001$). از طرف دیگر عزت‌نفس نیز در شرایطی که نقش سایر متغیرها کنترل شده باشد، می‌تواند به‌صورت معنادار پیش‌بینی‌کننده کاهش سطوح اعتیاد به کار باشد ($b = -29.62$, $p < .001$). همچنین بررسی اثر تعاملی طرح‌واره ناسازگار اولیه و عزت‌نفس نشان می‌دهد که اثر تعاملی این دو متغیر نقش معناداری در پیش‌بینی سطوح اعتیاد به کار دارد ($b = .12$, $p < .001$). در شکل ۲ اثر تعاملی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و عزت‌نفس در پیش‌بینی اعتیاد به کار نمایش داده است.



شکل ۲. اثر تعاملی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و عزت‌نفس در پیش‌بینی اعتیاد به کار

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با اعتیاد به کار و تبیین نقش میانجی منبع کنترل و نقش تعدیل‌کننده عزت‌نفس در این ارتباط بود. یافته‌ها نشان داد طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه به‌طور مستقیم با اعتیاد به کار مرتبط هستند و این رابطه به‌واسطه منبع کنترل و تحت تأثیر سطوح مختلف عزت‌نفس پیچیده‌تر می‌شود. این الگو نشان می‌دهد که اعتیاد به کار نه تنها پیامد فشارهای شغلی، بلکه بازتابی از ساختارهای شناختی و هیجانی عمیق فرد است.

پژوهش‌های پیشین به‌طور نسبتاً همگرایی وجود رابطه میان طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به کار را گزارش کرده‌اند (ساکولسریپراسرت و همکاران، ۲۰۲۳؛ آبلتینا و راسچوسکا، ۲۰۲۱؛ کان و همکاران، ۲۰۲۰؛ کدینگ و همکاران، ۲۰۱۷). با این حال، بخش قابل توجهی از این مطالعات به گزارش ارتباط مستقیم بسنده کرده‌اند و کمتر به این پرسش پرداخته‌اند که چرا و چگونه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه می‌تواند به رفتار کار افراطی و اعتیاد به کار منجر شوند. در برخی پژوهش‌ها، اعتیاد به کار بیشتر به‌عنوان پیامد ویژگی‌هایی نظیر کمال‌گرایی یا فشارهای شغلی تفسیر شده و نقش ساختارهای شناختی عمیق‌تر به‌طور ضمنی مفروض گرفته شده است. با این حال، یافته‌های پژوهش حاضر این تبیین‌های کاهش‌گرایانه را به چالش کشیده است و نشان می‌دهد که اعتیاد به کار می‌تواند به‌عنوان پیامد فعال‌سازی طرح‌واره‌هایی درک شود که مستقیماً به احساس ارزشمندی خود مرتبط‌اند. در این چارچوب، اعتیاد به کار صرفاً واکنشی به خواسته‌های محیط شغلی نیست، بلکه تلاشی جبرانی برای مقابله با خودارزیابی‌های منفی پایدار است؛ برداشتی که با تحلیل بامبر و مک‌ماهون (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

در بخش دیگری از نتایج نشان داده است که متغیر منبع کنترل در ارتباط طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به کار نقش میانجی معناداری داشته است. اگرچه پیش از پژوهش حاضر، پژوهش‌هایی ارتباط معنادار منبع کنترل بیرونی با پیامدهای منفی شغلی و اعتیاد به کار را گزارش کرده‌اند (باراجولی و همکاران، ۲۰۲۲؛ پادمانابهان ۲۰۲۱)، در این پژوهش‌ها غالباً منبع کنترل به‌عنوان یک ویژگی نسبتاً پایدار فردی در نظر گرفته شده است. چنین رویکردی به‌طور ضمنی فرض می‌کند که منبع کنترل علت اولیه رفتارهای ناسازگار شغلی است، بدون آنکه به خاستگاه شناختی آن توجه کند. یافته‌های پژوهش حاضر این فرض ضمنی را اصلاح می‌کند و نشان می‌دهد که منبع کنترل می‌تواند در مسیر اثرگذاری طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه عمل کند. به بیان دیگر، تمرکز بر منبع کنترل بیرونی ممکن است نه علت اولیه، بلکه پیامد فعال‌سازی طرح‌واره‌هایی باشد که احساس ناتوانی، بی‌کفایتی یا فقدان کنترل را تقویت می‌کنند. این تبیین

کمک می‌کند نتایج برخی پژوهش‌های پیشین که قدرت پیش‌بینی منبع کنترل را متغیر یا ضعیف گزارش کرده‌اند، در چارچوبی منسجم‌تر درک شوند (بنی‌هانی و حمدان منصور، ۲۰۲۱). در ادامه بررسی نتایج مدل تعدیل‌کننده طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اعتیاد به کار نشان داده است که عزت‌نفس نقش تعدیل‌کننده معناداری در این ارتباط ایفا می‌کند. بررسی نقش عزت‌نفس در پیش‌بینی اعتیاد به کار در ادبیات پژوهشی موجود نتایج متناقضی را به همراه داشته است؛ به‌گونه‌ای که برخی پژوهش‌ها عزت‌نفس بالا را عامل خطر و برخی دیگر آن را عامل محافظتی دانسته‌اند (عزیز و همکاران، ۲۰۱۸؛ برک و ماتیسن، ۲۰۰۴ و سالملا-آرو و نورمی، ۲۰۰۷). این ناهمسانی نشان می‌دهد که تبیین‌های خطی از نقش عزت‌نفس برای فهم اعتیاد به کار ناکافی است. یافته‌های پژوهش حاضر این تناقض را با نشان دادن نقش تعدیل‌کننده عزت‌نفس بازتفسیر می‌کند. نتایج حاکی از آن است که عزت‌نفس نه به‌طور مستقل، بلکه در تعامل با طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه معنا پیدا می‌کند. در سطوح پایین عزت‌نفس، کار افراطی به منبع اصلی اعتبارسنجی خود تبدیل می‌شود، درحالی‌که عزت‌نفس بالاتر می‌تواند اثر طرح‌واره‌های منفی را مهار کند. این نتیجه با یافته‌های کراورس و اورث (۲۰۲۲)، کان و همکاران (۲۰۲۱) و کوبچویچ و جوزویچ (۲۰۲۰) همخوان است، اما فراتر از آن، نشان می‌دهد که بخشی از تناقض‌های پیشین ناشی از نادیده‌گرفتن روابط تعاملی بوده است. به عبارت دقیق‌تر می‌توان گفت افرادی که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه دارند، تمایل بیشتری به فرون کاری و اعتیاد به کار دارند و این ارتباط زمانی که فرد سطوح عزت‌نفس پایین‌تری دارند، شدت بیشتری دارد. درواقع عزت‌نفس بالا می‌تواند با توانایی مدیریت سازگاران طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، اتکای فرد به فرون کاری و اعتیاد به کار را به‌عنوان مکانیسم جبرانی کاهش می‌دهد. از طرف دیگر عزت‌نفس پایین با تقویت خودارزیابی‌های منفی که در ارتباط با طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه است، می‌تواند با تشدید پیامدهای مرتبط با طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه همراه باشد و احتمال بروز اعتیاد به کار به‌عنوان مکانیسم اعتبارسنجی خود را بالاتر می‌برد (گاردنر و همکاران، ۲۰۰۴).

در پژوهش حاضر پژوهشگران با محدودیت‌هایی مواجه بودند که توجه به آن‌ها می‌تواند در تعمیم محتاطانه یافته‌ها به خوانندگان کمک کند. قبل از هر چیزی باید به این نکته توجه داشت که مطالعه حاضر بر اساس یک طرح مقطعی بوده است و امکان استنباط علی از روابط میان متغیرهای پژوهش وجود ندارد. تحقیقات طولی برای ایجاد شفافیت بیشتری در زمینه □ توالی میان متغیرها ضروری است. از طرفی دیگر گردآوری داده‌های پژوهش مبتنی بر روش‌های خود سنجی بوده است که تحت تأثیر سوگیری‌های مختلف از جمله سوگیری مطلوبیت اجتماعی و سوگیری در یادآوری اطلاعات قرار گیرد. همچنین ممکن است پژوهش حاضر با تکیه بر روش

نمونه‌گیری در دسترس به‌خوبی نتواند واریانس جامعه را منعکس نکند یا به عبارت دقیق‌تر ممکن است تنوع کامل تجارب شغلی کارکنان بخش خصوصی را منعکس نکند و نتایج به‌دست‌آمده تحت تأثیر این سوگیری قرار گرفته باشد. نکته دیگری که باید موردتوجه قرار بگیرد این است که روابط میان متغیرهای پژوهش ممکن است در قالب مدل‌های دیگر و با حضور متغیرهای دیگری قابل‌بررسی باشد، بنابراین توصیه می‌گردد در پژوهش‌های آتی اثربخشی مدل‌های مختلف بررسی شود.

نقش واسطه‌ای منبع کنترل و تعدیل‌کننده عزت‌نفس که در پژوهش حاضر بر آن تمرکز شده است، می‌تواند به‌عنوان مسیرهای بالقوه‌ای در طراحی مداخلات موردتوجه قرار گیرد. این نتیجه از آن نظر می‌تواند اهمیت داشته باشد که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه ساختار شناختی نسبتاً ثابت و پایداری هستند؛ بااین‌حال منبع کنترل و عزت‌نفس به‌عنوان یک مشخصه شناختی پویا می‌تواند در مقابله با پیامدهای منفی طرح‌واره‌های ناسازگار در عملکردهای شغلی فرد اهمیت داشته باشد. به‌این‌ترتیب می‌توان نتیجه گرفت در مداخلات و راهبردهای پیشگیرانه که اعتیاد به کار مورد هدف قرار می‌گیرد، در کنار تمرکز بر راهبردهای اصلاح طرح‌واره بهتر است با در نظر داشتن تکنیک‌هایی برای درونی کردن منبع کنترل و افزایش سطح عزت‌نفس افراد، به رویکردی جامع‌تر در کاهش الگوهای کاری ناسازگارانه به‌ویژه اعتیاد به کار رسید. درواقع می‌توان گفت از طریق آموزش مهارت‌های حل مسئله، بازسازی شناختی و افزایش احساس عاملیت می‌توان به هدف درونی سازی منبع کنترل دست‌یافت و هم‌چنین از طریق مداخلات مبتنی بر خود شفقتی، پذیرش خود و بازتعریف موفقیت‌های شغلی به تقویت عزت‌نفس کارکنان در فضای سازمان‌های خصوصی کمک شایانی داشت.

موازین اخلاقی

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی نویسنده اول است و با کد اخلاق IR.ALZAHRA.REC.1402.079 در کمیته اخلاق دانشگاه الزهرا تصویب شده است.

مشارکت نویسندگان

تمامی مراحل پژوهش با همکاری و مشارکتی مسئولانه از جانب نویسندگان، سرانجام یافته است.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

بدینوسیله از تمام کسانی که ما را در اجرای پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

References

- Abeltina, M., & Rascevska, M. (2021). A network analysis of burnout subtypes, early maladaptive schemas and schema modes. *Activitas Nervosa Superior Rediviva*, 63(2), 84-94. [Link]
- Andersen, F. B., Djugum, M. E. T., Sjøstad, V. S., & Pallesen, S. (2023). The prevalence of workaholism: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1252373. [Link]
- Aziz, S., Zmary, S., & Wuensch, K. (2018). The endless pursuit for self-validation through attainment: An examination of self-esteem in relation to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 121, 74-79. [Link]
- Bamber, M., & McMahon, R. (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: An International Journal of Theory & Practice*, 15(2), 96-112. [Link]
- Bani-Hani, M. A., & Hamdan-Mansour, A. M. (2021). The moderation effect of locus of control on the relationship between job demand and job satisfaction among nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 27(1), e12876. [Link]
- Burke, R. J., & Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20(5), 301-308. [Link]
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873. [Link]
- Gardner, D. G., Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(3), 307-322. [Link]
- Gordon, J. R., & Hood, E. (2021). Organization-based self-esteem and work-life outcomes. *Personnel Review*, 50(1), 21-46. [Link]

- Greenberger, E., Chen, C., Dmitrieva, J., & Farruggia, S. P. (2003). Item-wording and the dimensionality of the Rosenberg Self-Esteem Scale: Do they matter. *Personality and individual differences*, 35(6), 1241-1254. [[Link](#)]
- Kaeding, A., Sougleris, C., Reid, C., van Vreeswijk, M. F., Hayes, C., Dorrian, J., & Simpson, S. (2017). Professional burnout, early maladaptive schemas, and physical health in clinical and counselling psychology trainees. *Journal of clinical psychology*, 73(12), 1782-1796. [[Link](#)]
- Klein, L. L., Pereira, B. A., & Lemos, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20, eRAMG190134. [[Link](#)]
- Klein, L. L., Pereira, B. A., & Lemos, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20, eRAMG190134. [[Link](#)]
- Krauss, S., & Orth, U. (2022). Work experiences and self-esteem development: A meta-analysis of longitudinal studies. *European Journal of Personality*, 36(6), 849-869. [[Link](#)]
- Kun, B., Magi, A., Felvinczi, K., Demetrovics, Z., & Paksi, B. (2020). Prevalence, sociodemographic, and psychological characteristics of work addiction in the Hungarian adult population: Results of a nationally representative survey. *Psychiatria Hungarica: A Magyar Pszichiatriai Tarsasag Tudományos Folyóirata*, 35(3), 289-306. [[Link](#)]
- Kupcewicz, E., & Jóźwik, M. (2020). Association of burnout syndrome and global self-esteem among Polish nurses. *Archives of Medical Science*, 16(1), 135-145. [[Link](#)]
- Mohammadi, Noorallah (2005). Preliminary study of the validity and reliability of Rosenberg's self-esteem scale. *Iranian Psychologists Quarterly*, Year 1, No. 4, 313-320.
- Morkevičiūtė, M., Endriulaitienė, A., & Poškus, M. S. (2021). Understanding the etiology of workaholism: The results of the systematic review and meta-analysis. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(4), 351-372. [[Link](#)]
- Nikbin, Baranoush; Hassanpour, Akbar; Jafarinia, Saeed and Abbasian, Hossein (2018). Systematic review of workaholism studies. *Strategic Studies in Sport and Youth*, 17(40), 0-0. [[Link](#)]
- Oates, W. E. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. (*No Title*).
- Orth, U., & Robins, R. W. (2022). Is high self-esteem beneficial? Revisiting a classic question. *American psychologist*, 77(1), 5. [[Link](#)]
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026. [[Link](#)]

- Parajuli, D. R., Ullah, S., McGrail, M., McLachlan, C. S., & Isaac, V. (2022). Work-related, socio-cultural, and personal factors associated with locus of control among Australian general practitioners. *Journal of Psychiatric Research*, 155, 589-595. [[Link](#)]
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). *Acceptance and commitment therapy. Measures package*, 61(52), 18.
- Rotter, J. (2011). Rotter internal-external locus of control scale. *28 Measures of Locus of Control*, 10. [[Link](#)]
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcements. *Psychological monographs*, 80, 609. [[Link](#)]
- Sabbagh, Abdul Majid (1994). Comparison of the control center of paranoid schizophrenia patients and healthy individuals (Master's thesis). Faculty of Educational Sciences and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad. [Persian]
- Sakulsriprasert, C., Thawornwutichat, R., Phukao, D., & Guadamuz, T. E. (2023). Early maladaptive schemas and addictive behaviours: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 30(6), 1416-1432. [[Link](#)]
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. E. (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 463-477. [[Link](#)]
- Santos, G. G. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences. *Career Development International*, 21(1), 60-84. [[Link](#)]
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178. [[Link](#)]
- Tóth-Király, I., Bőthe, B., & Orosz, G. (2018). Seeing the forest through different trees: A social psychological perspective of work addiction: Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 875-879. [[Link](#)]
- Waller, G., Meyer, C., & Ohanian, V. (2001). Psychometric properties of the long and short versions of the Young Schema Questionnaire: Core beliefs among bulimic and comparison women. *Cognitive therapy and research*, 25, 137-147. [[Link](#)]
- Wicaksono, I., & Ratnawati, I. (2022). The importance of having self-efficacy, self-esteem, job satisfaction on employee performance during the pandemic in state-owned companies. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 8(1), 177-186. [[Link](#)]
- Young, J. E. (2003). Schema therapy for borderline & narcissistic personality disorders. *Pittsfield, MA: New England Educational Institute*, 30.