

# Occupational Psychology

## ORIGINAL ARTICLE

## Developing a Causal Model of Successful Employment Based on Personality Traits and Gardner's Eight Intelligences with the Mediating Role of Decision-Making Skills

Ali Rad<sup>1\*</sup>

1 Ms.C. Career Counseling, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

### Correspondence

Ali Rad

Email: rad14142020@gmail.com

### ABSTRACT

Youth unemployment is one of the important issues in the country's macro planning. Although the youth unemployment rate can be calculated from the usual statistics of the labor force, but the challenges related to employment are always the basic problem of every youth. The purpose of this research was to develop a causal model of successful employment based on personality traits and Gardner's eight intelligences with the mediating role of decision-making skills. Model development was done by structural equation method. The statistical population included all employees of the armed forces, education and training, engineering system organization, hospitals and the health network of Khoy city in 1400, and a sample of 1000 people was used by random sampling method. By distributing the questionnaires (NEO from Costa and McCree in 1990, eight intelligences from Gardner in 1980 and decision making skills from Shafiabadi in 2014), collected data were analysed using the statistical method of structured equations and SPSS 22 software. The findings showed that the most direct impact of the structure of extroversion on decision-making skills is 0.436 and the most impact on successful employment is 0.779 of the structure of decision-making skills on successful employment at the level of meaning ( $P < 0.001$ ). Also, the studied components have a significant effect on each other directly and indirectly. As a result, the developed research model was able to create successful employment based on Gardner's eight intelligences and personality traits with the mediation of decision-making skills.

### KEYWORDS

Successful Employment, Personality Traits, Gardner's Eight Intelligences, Decision-Making Skills.

### How to cite

A. Rad. (2023). Developing a Causal Model of Successful Employment Based on Personality Traits and Gardner's Eight Intelligences with the Mediating Role of Decision-Making Skills. *Occupational Psychology*, 2 (1), 31-40.

نشریه علمی

## روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

# تدوین مدل علی اشتغال موفق بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش هشت‌گانه گاردنر با نقش واسطه‌ای مهارت‌های تصمیم‌گیری

علی راد<sup>1\*</sup>

1 کارشناس ارشد، مشاوره شغلی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

### چکیده

بیکاری جوانان از جمله مسائل مهم در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور می‌باشد. هرچند نرخ بیکاری جوانان از آمارگیرهای معمول نیروی کار قابل محاسبه است، ولی چالش‌های مربوط به اشتغال همواره مسئله اساسی هر جوانی است. هدف از این پژوهش تدوین مدل علی اشتغال موفق بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش هشت‌گانه گاردنر با واسطه‌گری مهارت‌های تصمیم‌گیری بود. تدوین مدل با روش معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی کارمندان نیروهای مسلح، آموزش و پرورش، سازمان نظام مهندسی، بیمارستان‌ها و شبکه بهداشت شهرستان خوی در سال 1400 بود و از تعداد 1000 نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به صورت تصادفی استفاده شد. با توزیع پرسش‌نامه نتو از کاستا و مک‌کری (1990)، هوش هشت‌گانه از گاردنر (1980) و همچنین مهارت‌های تصمیم‌گیری از شفیع‌آبادی (1394)، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش آماری معادلات ساختاریافته و نرم‌افزار SPSS 22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد بیشترین تاثیر مستقیم از سازه برون‌گرایی بر مهارت‌های تصمیم‌گیری با تاثیر 0/436 است و نیز بیشترین تاثیر در اشتغال موفق با تاثیر 0/779 از سازه مهارت‌های تصمیم‌گیری بر اشتغال موفق در سطح معناداری ( $P < 0/001$ ) برآزش دارد. همچنین مولفه‌های مورد مطالعه به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر یکدیگر تأثیر معناداری دارند. نتیجه آنکه مدل تدوین‌شده پژوهش توانست اشتغال موفق را بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش هشت‌گانه گاردنر با واسطه‌گری مهارت‌های تصمیم‌گیری ایجاد کند.

### واژه‌های کلیدی

اشتغال موفق، ویژگی‌های شخصیتی، هوش هشت‌گانه گاردنر، مهارت‌های تصمیم‌گیری.

نویسنده مسئول:

علی راد

رایانامه: rad14142020@gmail.com

استناد به این مقاله:

علی راد (1402). تدوین مدل علی اشتغال موفق بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش هشت‌گانه گاردنر با نقش واسطه‌ای مهارت تصمیم‌گیری. فصلنامه روان‌شناسی کار، 2(1)، 31-40.

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

که پول در شغل فقط یکی از عوامل رضایت از شغل است اما ماندگاری در شغل و رسیدن به اشتغال موفق منوط به ارضا شدن سایر نیازهای انسانی نیز هست. بنابراین توجه به یک شغل و غافل بودن از سایر شغل‌ها به طور قطع برای کشور ما به عنوان یک کشور جوان بسیار آسیب‌رسان خواهد بود. امروزه با تحولات عظیمی که در صنعت و اقتصاد کشورها صورت گرفته یکی از نیازهای اساسی رشد انسان داشتن شغلی است که علاوه بر تامین نیازهای مادی بتواند نیازهای روحی او را هم ارضا نماید، عدم انتخاب شغل یا انتخاب نامناسب می‌تواند مانع این رشد و تکامل روحی شده و در نتیجه باعث بروز انواع آسیب‌های روحی و روانی گردد. تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل در دنیای امروز و برای نسل جوان یک امر بسیار پیچیده است (چسلی و ملایی، 2021)، نیاز به مهارت دارد پس سرانجام فرد باید در مسیر رشدی انتخاب شغل تصمیم بگیرد و شغلی را که با خویشتن‌پنداریش همسو است و نیازهایش را برآورده می‌سازد، برگزیند (خواجوی و کرمانی، 2021). تصمیم‌گیری، عملی است خلاق و هدفمند و پویا که در جهت حل یک مسئله به وقوع می‌پیوندد، هیچ کدام از عوامل خویشتن‌پنداری‌ها و نیازها به تنهایی به انتخاب شغل نمی‌انجامند بلکه بررسی تحلیلی و پیش‌بینی عواقب و نتایج که به خلاقیت و تجربه در تصمیم‌گیری نیازمند است لازمه یک انتخاب درست و مناسب است (دهقانی و اعظم آباد، 2019). کسی می‌تواند درست و به موقع تصمیم بگیرد که در گذشته

## مقدمه

موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل مورد نظر از اساسی‌ترین نیازهای یک جامعه محسوب می‌شود. یکی از اهداف کلان توسعه در اغلب کشورها و از جمله کشور ما، کاهش بیکاری و توسعه فعالیت‌های شغلی است. بیکاری به عنوان یک پدیده مخرب اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره، از جمله دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان بوده است (بزرگ مهری، حافظی، عسکری، مکوندی و پاشا، 2019). بدین روی، بهره‌برداری کامل و مناسب از منابع انسانی هر کشور باید به عنوان یکی از اهداف راهبردی توسعه در نظر گرفته شود؛ اما در این بین سیاست‌های نادرست و نبود برنامه‌های اشتغال موفق از یک سو و از سوی دیگر نبود آموزش صحیح و کارآمد برای دانش‌آموزان و دانشجویان و ناآگاهی خانواده‌ها از شغل‌های متنوع در جامعه و همسو شدن همه اینها با ناآگاهی افراد از توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی باعث شده است که جامعه کنونی در بحران متخصصان قرار گیرد و قطعا در آینده‌ای نه چندان دور، کشور ما از بابت شغل‌هایی کلیدی مانند نرم‌افزار، عمران و... نیازمند کشورهای همسایه خواهد شد. اما در این راستا تدوین الگوی اشتغال موفق راهی نو برای پیشگیری و برنامه‌ریزی بهتر در زمینه اشتغال خواهد بود. اشتغال موفق فرآیندی است که از ابتدای زندگی انسان شروع و در سن 35 الی 45 سالگی به تثبیت می‌رسد. نبود اشتغال موفق به فرسودگی شغلی و گاهی به تغییر شغل



شکل 1. عوامل تشکیل دهنده تصمیم‌گیری (ناجی و همکاران 2018)

روش‌های تصمیم‌گیری را آموخته و به آنها عمل کرده باشد. اگر والدین در خانواده و معلمان و کارکنان در مدرسه این روش‌ها را به فرد آموخته و عمل کرده باشند، او در مسیر رشدی انتخاب شغل نیز خلاقانه و با موفقیت اقدام خواهد کرد. (سپهری، 2021). هدف تصمیم‌گیری شغلی به‌طور مشخص ارضای نیازهای فرد در قالبی هماهنگ با خویشتن‌پنداری او می‌باشد. همان‌طور که در شکل (1) آمده است عوامل تشکیل

می‌انجامد که گاهی این تغییرات با وجود شغل اول نیز اتفاق می‌افتد. افرادی که حتی در ایران وارد رشته پزشکی شده‌اند و هم اکنون هم در آن مشغول به کار هستند دقت کنیم می‌بینیم که این افراد به علاوه مشاغل که در آن هستند به فعالیت‌های دیگر مانند عمران و مسکن، صنایع خودروسازی، تالاسیس کارخانه‌ها یا کارگاه‌های تولیدی کوچک و... اشتغال بیشتر دارند (بیات، فردانش، حاتمی و طلائی، 2021). این به این معناست

گذشته بیشتر مطالعات در حوزه هوش معطوف بر آن بوده که هوش را یک توانایی کلامی و منطقی بیان کند و بقیه ابعاد آن را نادیده بگیرد اما امروزه با توجه به گستردگی مطالعات و پژوهش‌ها، هوش را می‌توان ابزار مهمی دانست، در رابطه فرد با محیط و همچنین حل مشکلات انسان در جهان هستی که می‌توان از نظریه‌های کاربردی و چند وجهی که هوش را دارای چند قابلیت می‌داند و تعریف عمیقی از هوش ارائه می‌دهد (فردریش<sup>5</sup>، 2020). اما گاردنر در بررسی هوش، به جای بررسی ویژگی‌های ذهن، به کارکرد و کاربرد ذهن در محیط پرداخت (گایگیسیز و لاجون<sup>6</sup>، 2022). شاید اساسی‌ترین نکته نظریه گاردنر این است که او هوش را تحت تاثیر یک موقعیت فرهنگی می‌داند که برای حل مسئله کمک می‌کند. و به همین منظور توانست هشت نوع هوش را مورد شناسایی قرار دهد که در حقیقت، انسان‌ها توسط این هشت جنبه هوشی، اقدام به شناخت محیط پیرامونی، کسب اطلاعات از محیط و تجزیه و تحلیل اطلاعات کسب شده می‌پردازند. وی معتقد است که همه انسان‌ها ترکیبی از این هوش را دارند ولی ترکیب هر کدام از اینها در افراد متفاوت است که همین امر باعث می‌شود افراد برای حل مسائل، رویکردهای متفاوتی داشته باشند (گراوگل، پلزر، رادر و ون لانکولد<sup>7</sup>، 2018). با توجه به کل مطالب گفته شده حال این سوال پیش می‌آید که آیا مدل علی اشتغال موفق براساس ویژگی‌های شخصیتی، هوش هشت‌گانه گاردنر با نقش واسطه‌ای مهارت تصمیم‌گیری با مدل تجربی برازش دارد؟

### روش‌شناسی پژوهش

هدف از پژوهش حاضر، کار با معادلات ساختاری است که جزو هدف‌های بنیادی - کاربردی، داده‌ها به صورت کمی و زمان آن در سال 1400 بوده است. در این مرحله نخست به بررسی روابط ساختاری سازه‌های نهان برون‌زاد و درون‌زاد موجود در مدل پرداخته و سپس تدوین مدلی علی برای اشتغال موفق پرداخته شد. بنابراین روش پژوهش حاضر از نوع تحقیقات همبستگی با استفاده از روش الگوی علی یا مدلیابی معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری شامل تمامی شاغلان، کارمندان نیروهای مسلح، آموزش و پرورش، سازمان نظام مهندسی، بیمارستان‌ها و شبکه بهداشت شهرستان خوی بود که برای تعیین نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. با توجه به اینکه تحقیق حاضر مدل‌سازی معادلات ساختاری تشکیل شده است؛ بنابراین برای تعیین حجم نمونه از قاعده

دهنده تصمیم‌گیری به خوبی نمایش داده شده است (صرامی، خائف الهی، فلاح و قطری، 2021).

فرد باید اطلاعات دقیق و مناسب درباره شغل برای تصمیم‌گیری داشته باشد تا تصمیم‌گیری او منجر به موفقیت شود هر چند هرکس در زندگی شخصی خود تعاریفی متفاوت از موفقیت دارد (قادری و یوسفی اقدم، 2022). موفقیت در همه عرصه‌های مختلف زندگی، به‌خصوص موفقیت شغلی، خیلی مهم بوده و این مورد دغدغه خیلی از افراد است. ذکر این نکته مهم می‌باشد که بین شغل و داشتن رضایت شغلی و همچنین نگرشی که فرد از شغل خود دارد رابطه وجود دارد و این امری است که در تحقیقات مختلف نشان داده شده است (کریمی، 2022). افرادی که از شغل خود رضایت دارند، کارایی بیشتری داشته و احتمال بیشتری وجود دارد که شغل خود را با علاقه و امید بیشتری دنبال کنند (گوران و بهاروند، 2021). هر چند مقوله رضایت شغلی مفهومی پیچیده است که عوامل مختلفی همچون وضعیت شناختی، روحی، روانی، جسمی و اجتماعی در آن تاثیرگذار است (موران<sup>1</sup>، 2011). در یک انتخاب شغل صحیح و درست، تفاوت‌های فردی و عوامل مختلفی از جمله ویژگی‌های شخصیتی، ارزش‌ها، علایق، مهارت‌ها، شرایط خانوادگی، شرایط جامعه و... برای هر فرد باید در نظر گرفته شوند (مرادی نیا، کرمی، ابوالمعالی، 2018). یکی از مهم‌ترین این عوامل، ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌باشد. نظر پارسونز که تاکنون مورد تایید قرار گرفته است، در حقیقت به طریقی اهمیت خصوصیات شخصیتی را محرز می‌سازد (الصالحی<sup>2</sup>، 2020). تحقیقات و مطالعات بعد از وی نیز به طور مستقیم یا غیرمستقیم، رابطه این خصوصیات شخصیتی و حرفه را مشخص می‌سازد خصوصیات شخصیتی در حقیقت، به عنوان محرکه‌های خلق و خو، برای دستیابی به هدف، تلقی می‌شوند. به این معنا که این خصوصیات، انسان را مستعد انجام رفتارهای مختلف در موقعیت‌های خاص می‌نماید (هارت و ریچاردسون<sup>3</sup>، 2020). در حال حاضر شخصیت به روند اساسی و مداوم درباره فرد انسان؛ اطلاق می‌شود و تعریف آن از دیدگاه هر دانشمند یا مکتب و یا گروهی به نظریه یا تئوری خاص آنها بستگی دارد (دورسون، کیزیلیرماک و موچوک<sup>4</sup>، 2021). لیکن تعریف نسبتاً جامع چنین است: شخصیت عبارت است از مجموعه‌ای سازمان یافته و واحد متشکل از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم که فرد را از سایر افراد متمایز می‌کند؛ ولی توجه به اینکه در سال‌های

1 Moran

2 Alsalthi

3 Hart &amp; Richardson

4 Dursun, Kızıllırmak, &amp; Mucuk.

5 Friedrich

6 Gaygısız, &amp; Lajunen

7 Grauvogl, Pelzer, Radder, &amp; van Lankveld

پرداخت دارای کمترین میانگین (9/10) است. انحراف معیار همه خرده مقیاس‌های رضایت شغلی بین دو تا چهار قرار دارند. شاخص‌های کجی و کشیدگی هم نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع نمرات مربوط به این متغیرها هستند. به نظر آمارشناسان اگر شاخص‌های کجی و کشیدگی در در محدوده +1 الی -1 قرار داشته باشد، نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع نمرات است. میانگین کل رضایت شغلی هم برابر 85/59 با انحراف معیار 21/11 است. نرمال بودن توزیع نمرات این متغیر نیز با توجه به مقدار شاخص‌های کجی و کشیدگی تایید می‌شود در جدول زیر شاخص‌های توصیفی متغیرهای مستقل یا برون‌زای مدل که شامل ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی، هوش هشت‌گانه گاردنر (شامل هشت مولفه هوش زبانی و کلامی، هوش منطقی و ریاضی، هوش فضایی، هوش موسیقی‌یابی، هوش بدنی و جنبشی، هوش درون‌فردی، هوش میان‌فردی، هوش طبیعت‌گرایی) و همچنین متغیر میانجی مدل که مهارت‌های تصمیم‌گیری است به ترتیب ارائه شده است:

**جدول 3.** شاخص‌های توصیفی ویژگی‌های شخصیتی، سبک‌های دلبستگی و هوش هشت‌گانه گاردنر (n=1000)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
روان‌نژندی	24/97	11/22	0/098	-1/138	7	48
برون‌گرایی	27/85	11/04	0/142	-1/196	8	48
تجربه‌پذیری	30/37	11/07	-0/095	-1/186	10	48
خوشایندی	29/00	11/89	0/056	-1/097	10	48
وظیفه‌شناسی	29/37	11/60	-1/114	-1/234	8	48
زبانی و کلامی	73/45	18/79	0/169	0/936	18	126
منطقی و ریاضی	72/44	18/25	0/192	1/001	18	126
فضایی	31/06	18/158	0/441	0/066	19	66
موسیقی‌یابی	40/50	18/807	0/759	0/708	22	65
بدنی و جنبشی	44/91	18/946	0/763	0/213	27	71
درون‌فردی	41/24	18/955	0/587	0/214	23	70
میان‌فردی	40/50	18/807	0/359	0/608	20	52
طبیعت‌گرایی	40/21	18/946	0/563	0/413	19	31
عوامل شخصی	59/36	8/25	0/125	0/235	15	56
عوامل اجتماعی	62/76	8/12	0/365	0/458	25	48
عوامل اقتصادی	72/54	8/34	-0/112	0/645	19	82

همان گونه که از داده‌های جدول (3) مشهود است میانگین ویژگی‌های شخصیتی از 24/97 الی 30/37 قرار دارد. ویژگی تجربه‌پذیری دارای بیشترین میانگین و روان‌نژندی دارای

سرانگشتی هر بیست نمونه به هر پارامتر استفاده می‌شود. در خصوص تعداد حجم نمونه برای مدل‌سازی معادلات ساختاری فرمول واحدی وجود ندارد و حجم نمونه با توجه به تعداد پارامترهای برآورده شده در مدل بستگی دارد. اغلب نمونه‌های بین 500 نفر تا 3000 مورد را یک نمونه خوب قلمداد می‌کنند. بنابراین در این پژوهش چون نمونه برای مدل‌سازی معادلات ساختاری است 1200 نفر به صورت در دسترس صورت گرفته است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های مرتبط با موضوع، از پرسش‌نامه‌های (پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی، هوش هشت‌گانه گاردنر، سنجش عوامل موثر بر تصمیم‌گیری شغلی و رضایت شغلی مینه سوتا) استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

حجم نمونه نهایی تحقیق حاضر پس از غربال‌گری داده‌ها و کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های ناقص و مخدوش شامل 1000 نفر بود. در جدول 1 مشخصات نمونه تحقیق از نظر مدت زمان اشتغال ارائه شده است:

**جدول 1.** شاخص‌های توصیفی مدت زمان اشتغال

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
مدت زمان اشتغال	1000	6/46	2/32	3	27

براساس جدول (1) مدت زمان اشتغال شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر حدوداً برابر 15 سال با انحراف معیار 2 واحد است. حداقل مدت زمان اشتغال سه سال و بیشترین مدت زمان اشتغال هم بیست و هفت سال بوده است. در جدول 2 شاخص‌های توصیفی متغیرهای وابسته اصلی تحقیق که رضایت شغلی (همراه با خرده مقیاس‌های شش‌گانه آن) ارائه شده است:

**جدول 2.** شاخص‌های توصیفی خرده مقیاس‌های شش‌گانه رضایت شغلی مینه سوتا (n=1000)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
نظام پرداخت	9/10	2/46	0/211	-0/476	3	15
نوع شغل	20/97	4/22	-0/059	-0/059	9	34
فرصت‌های پیشرفت	9/40	2/50	0/154	-0/391	3	15
جو سازمانی	9/13	2/68	-0/147	-0/583	3	15
سبک رهبری	15/26	3/59	0/142	-0/292	6	25
شرایط فیزیکی	9/23	2/70	0/010	-0/597	3	15
اوقات فراغت	12/50	2/96	0/020	-0/396	5	20

همان طور که از داده‌های جدول (2) ملاحظه می‌شود خرده مقیاس نوع شغل دارای بیشترین میانگین (20/97) و نظام

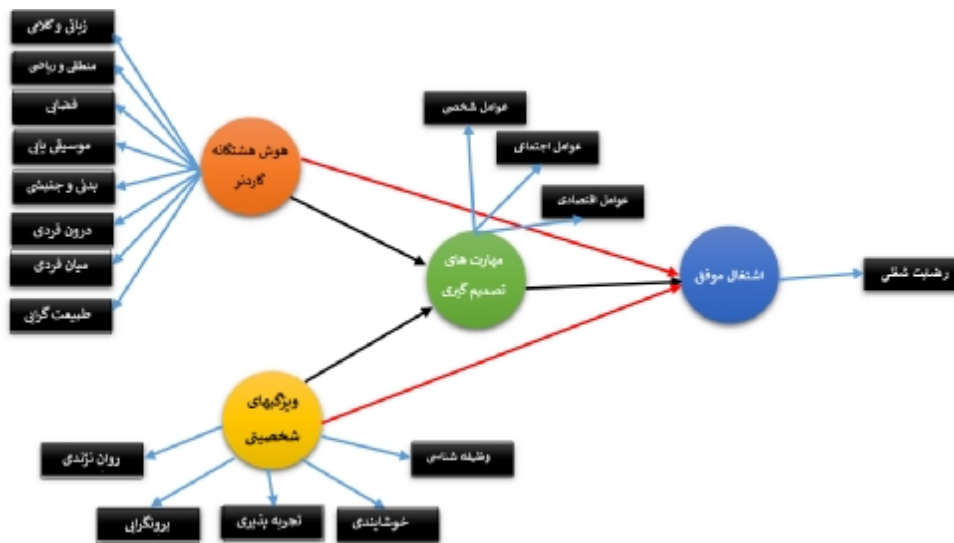
میانگین را به خود اختصاص داده است. همه شاخص‌های کجی و کشیدگی نیز در محدوده مطلوب 1+ الی 1- قرار دارند. طبق داده‌های شکل (2)، جدول زیر ضرایب مسیر و معناداری آنها را برای اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل نشان می‌دهد ضرایب مستقیم میزان تاثیر یک سازه بر سازه دیگر را نشان می‌دهد ضرایب غیرمستقیم میزان تاثیر یک سازه را بر سازه دیگر از طریق یک سازه سوم نشان می‌دهد و ضرایب کل نیز از جمع ضرایب مستقیم و غیرمستقیم تشکیل می‌شوند و بیانگر ضریب تاثیر کلی یک سازه بر سازه دیگر در مدل هستند. همان گونه که در جدول (4) مشاهده می‌شود، اثر مستقیم سه ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری، خوشایندی و وظیفه‌شناسی بر مهارت‌های تصمیم‌گیری معنادار است. همچنین اثر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی روان‌آزردگی، تجربه‌پذیری، خوشایندی، وظیفه‌شناسی بر اشتغال موفق از طریق مهارت‌های تصمیم‌گیری معنادار است و همچنین اثر غیرمستقیم سازه برون‌گرایی، ریاضی منطقی و موسیقی‌یابی بر اشتغال موفق از طریق مهارت‌های تصمیم‌گیری معنادار است. لازم به ذکر است که برای بررسی معناداری اثرات غیرمستقیم از روش بوت استرپینگ<sup>1</sup> (خودگران‌سازی) استفاده شد. همچنین در آخرین ستون جدول فوق، میزان واریانس تبیین شده متغیرهای درون‌زای مدل براساس متغیرهای برون‌زا گزارش شده است. میزان واریانس تبیین شده متغیر درون‌زای اصلی مدل یعنی اشتغال موفق از طریق سازه‌های ویژگی‌های شخصیتی، هوش هشت‌گانه و مهارت‌های تصمیم‌گیری برابر 0/34 است، یعنی حدود 34 درصد از واریانس متغیر وابسته اصلی توسط متغیرهای مدل تبیین می‌شود و 66 درصد از واریانس آن به متغیرهای خارج از مدل مربوط می‌شود. همچنین 0/50 از واریانس سازه مهارت‌های تصمیم‌گیری از طریق سازه‌های برون‌زای اصلی مدل یعنی ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی و هوش هشت‌گانه گاردنر تبیین شده است. در جدول زیر شاخص‌های نیکویی برازش مدل آورده شده است. انواع مختلفی از شاخص‌های برازش وجود دارد که به سه دسته شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد تقسیم‌بندی می‌شوند.

جدول 4. اثرات استاندارد مستقیم، غیرمستقیم و کلی متغیرهای اصلی

از سازه	به سازه	پژوهش		واریانس تبیین شده
		اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	
روان‌آزردگی		-0/249**	-	
برون‌گرایی		0/436**	-	
تجربه‌پذیری		0/271**	-	
خوشایندی		0/299**	-	
وظیفه‌شناسی		0/203*	-	
زبانی و کلامی	مهارت تصمیم‌گیری	0/391**	-	
منطقی و ریاضی		0/485*	-	0/50
فضایی		0/042	-	
موسیقی‌یابی		0/153*	-	
بدنی و جنبشی		0/411	-	
درون‌فردی		0/042	-	
میان‌فردی		0/031	-	
طبیعت‌گرایی		0/303**	-	
روان‌آزردگی		-0/111	-0/119*	-0/230
برون‌گرایی		0/253**	0/014	0/266**
تجربه‌پذیری		0/081	0/103**	0/184*
خوشایندی		0/096	0/113**	0/209*
وظیفه‌شناسی		0/031	0/065*	0/096
زبانی و کلامی	اشتغال موفق	0/399	0/170*	0/569**
منطقی و ریاضی		0/366*	0/034	0/380
فضایی		0/333	0/022*	0/355
موسیقی‌یابی		0/165**	0/017	0/182**
بدنی و جنبشی		0/691**	0/203**	0/894*
درون‌فردی		0/351**	0/214**	0/565*
میان‌فردی		0/101**	0/036**	0/137**
طبیعت‌گرایی		0/086	0/060*	0/146**
مهارت تصمیم‌گیری	اشتغال موفق	0/779**	-	0/779**

\*\*\* p &lt; 0/001

کمترین میانگین است. مقدار شاخص‌های کجی و کشیدگی هر چند کمی بیشتر از دامنه مطلوب 1+ الی 1- هستند ولی با توجه به قضیه حد مرکزی می‌توان نرمال بودن توزیع نمرات این متغیرها را تایید کرد. طبق قضیه حد مرکزی، در نمونه‌های با حجم بزرگ، حتی در صورتی که توزیع داده‌های خام نرمال نباشد، باز توزیع نمونه‌گیری نرمال خواهد بود. در ضمن آزمون‌های پارامتریک در مقابل تخطی جزئی از نرمال بودن تا حدی مقاوم هستند. همچنین همان طور که از داده‌های جدول فوق مشاهده می‌شود در بین خرده مقیاس‌های هوش هشت‌گانه گاردنر، هوش فضایی با میانگین 31/06 دارای کمترین میانگین است خرده مقیاس زبانی کلامی نیز بیشترین



شکل 2. مدل مفروض پژوهش

با استفاده از روش تحلیل مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت نتایج نشان داد الگوی پیشنهادی با داده‌های این تحقیق برازش خوبی دارد. سوال اصلی این پژوهش این بود آیا برازش مدل اشتغال موفق براساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش هشت‌گانه گاردنر با نقش واسطه‌ای مهارت‌های تصمیم‌گیری تاثیر دارد؟ یافته‌ها نشان داد، مدل علی اشتغال موفق براساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش هشت‌گانه گاردنر با نقش واسطه‌ای مهارت‌های تصمیم‌گیری با مدل تجربی در سطح معناداری ( $P < 0/001$ ) برازش دارد. همواره ویژگی‌های شخصی در تحقیقات پژوهشی مورد ارزیابی و یکی از مولفه‌های مهم در راستای شغل بوده است که محمودی، ابراهیمی (1394) سبزواری و همکاران (1396) کارلا و سپاسدین (2020) در این زمینه تحقیق کرده‌اند؛ همچنین یافته‌های ما با یافته‌های علیزاده، دادستدی و محبوبی (1395)، لی و یانگ (2020) همسو است. آیا مؤلفه‌های شخصیتی (برون‌گرایی - روان‌نژندی - وظیفه‌شناسی - انعطاف‌پذیری - توافق) به طور مستقیم بر مهارت‌های تصمیم‌گیری تاثیر دارد؟ طبق یافته‌های پژوهشی این تحقیق اثرپذیری مهارت‌های تصمیم‌گیری از ویژگی‌های شخصیتی به ترتیب اثر مستقیم مولفه روان‌آزردگی بر آن برابر  $0/249$ ، برون‌گرایی برابر  $0/436$  تجربه‌پذیری برابر  $0/271$  خوشایندی  $0/299$  و وظیفه‌شناسی با مقدار  $0/203$  است. نتایج حاصل از پژوهش‌های تقی نژاد، پورعبداله (1395)، مصیبی، خاوری، محمدی (1393)، عزیزی، مکندی، رامک، سنگانی، ابراهیمی (1395) کلاتتری، مرارت (1398) روشن نژاد، بیان، طالع پسند (1398) و پور محسنی کلویی، ظهیری، عطا دخت، مولایی (1398) با نتایج پژوهش

جدول 5. شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

نوع شاخص	نام شاخص	مخفف	مقدار	دامنه قابل قبول
برازش	شاخص نیکویی برازش	GFI	0/933	بیشتر از 0/90
مطلق	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	0/925	بیشتر از 0/90
	شاخص توکر لویی	TLI	0/910	بیشتر از 0/90
برازش تطبیقی	شاخص برازش تطبیقی	CFI	0/916	بیشتر از 0/90
	شاخص برازش افزایشی	IFI	0/917	بیشتر از 0/90
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	780	بیشتر از 0/50
برازش مقتصد	میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	0/030	کمتر از 0/08
	کای اسکور هنجار شده به درجه آزادی	CMIN/DF	1/92	کمتر از 5

همان گونه که از داده‌های جدول (5) قابل مشاهده است همه شاخص‌های برازش در سه گروه شاخص‌های مربوط به برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد (اقتصادی) در دامنه مورد قبول قرار دارند و بنابراین برازش مدل مفروض تحقیق تایید می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تدوین مدل علی اشتغال موفق براساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش هشت‌گانه گاردنر با نقش واسطه‌ای مهارت‌های تصمیم‌گیری برای نیل به این هدف با توجه به پیشینه نظری و تجربی الگویی مفهومی پیشنهاد شد و

تاثیر قرار می‌دهد چرا که هرچه روان‌آزردگی فرد بیشتر باشد فرد در شغل خود ناموفق خواهد بود و همواره از مسئولیت‌های خود سرباز خواهد زد و همواره در فرار خواهد بود یا حتی الامکان در قسمت‌های مشغول به کار خواهند شد که از سایرین دور باشند و کمتر کسی را ببینند. هرچه فرد دارای ویژگی خوش‌آیند و تجربه‌پذیری بالایی باشد قطعاً مهارت‌های تصمیم‌گیری خوبی را خواهد داشت که این هم باعث خواهد شد به اشتغال موفق برسد. آیا مقیاس‌های هوش هشت‌گانه (هوش زبانی و کلامی، هوش منطقی و ریاضی، هوش فضایی، هوش موسیقی‌یابی، هوش بدنی و جنبشی، هوش درون‌فردی، هوش میان‌فردی، هوش طبیعت‌گرایی) اثر غیرمستقیم بر اشتغال موفق از طریق مهارت‌های تصمیم‌گیری تاثیر دارد؟ همچنین اثر غیرمستقیم مولفه هوش زبانی و کلامی برابر 0/170 و هوش منطقی ریاضی برابر 0/034 و هوش فضایی برابر 0/022 و هوش موسیقیایی برابر 0/017 و هوش بدنی جنبشی برابر 0/203 و هوش درون‌فردی برابر 0/214 و هوش میان‌فردی برابر 0/036 و هوش طبیعت‌گرایانه برابر 0/060 می‌باشد. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های تحقیقات عباسی، طباطبایی، آقا محمدیان و کارشکی اچ (1395) و محمودی، سماوی، قضاوی (1395) اونور اوزمن، گوخان آتیک (2010) با پژوهش حاضر همسو هستند. آیا مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی - روان‌نژندی - وظیفه‌شناسی - انعطاف‌پذیری - توافق) به طور مستقیم بر اشتغال موفق بدون تاثیر مهارت‌های تصمیم‌گیری تاثیر دارد؟ حال اثر مستقیم روان‌آزردگی با تاثیر بدون واسطه بر اشتغال موفق مقداری برابر 0/111-، برون‌گرایی مقداری برابر 0/253، تجربه‌پذیری مقداری برابر 0/081، خوشایندی مقداری برابر 0/096، وظیفه‌شناسی مقداری برابر 0/031 است. همواره رسیدن به یک اشتغال موفق از ریشه‌های وجودی فرد نشات می‌گیرد چرا که ویژگی‌های شخصیتی مهارت‌های تصمیم‌گیری و آن هم اشتغال موفق را تحت تاثیر قرار می‌دهد در این یافته کمترین تاثیر مربوط به برون‌گرایی است. آیا مقیاس‌های هوش هشت‌گانه اثر مستقیم بر اشتغال موفق بدون مهارت‌های تصمیم‌گیری تاثیر دارد؟ همچنین اثر مستقیم مولفه هوش زبانی و کلامی برابر 0/399 و هوش منطقی ریاضی برابر 0/366 و هوش فضایی برابر 0/333 و هوش موسیقی‌یابی برابر 0/165 و هوش بدنی جنبشی برابر 0/691 و هوش درون‌فردی برابر 0/351 و هوش میان‌فردی برابر 0/101 و هوش طبیعت‌گرایانه برابر 0/086 است. یافته‌های ما در ارتباط با هوش هشت‌گانه موارد قابل توجهی را نشان داد چرا که افراد با

حاضر همسویی نشان داده است. در ارتباط با یافته‌ها فوق می‌توان گفت هرچقدر فرد دارای ویژگی شخصیتی روان‌آزردگی باشد در تصمیم‌گیری‌های خود دچار مشکل خواهد شد چرا که وجود افسردگی، اضطراب و سایر مولفه‌ها فرد را در نحوه مدیریت که بتواند تصمیمات درست و معقولی را بگیرد تحت تاثیر قرار می‌دهد. یا حتی تاثیراتی که روان‌آزردگی بر مهارت‌های تصمیم‌گیری دارد گاهی فرد را از عوامل اجتماعی و اقتصادی دور می‌کند و فرد را مجبور می‌کند تنها به عوامل شخصی روی آورد. برای همین است که اثر آن نیز به شکل علامت منفی است. همچنین هرچقدر در شخصیت فرد ویژگی برون‌گرایی فرد بالا باشد در مهارت تصمیم‌گیری خود بهتر می‌تواند عمل کند. آیا مقیاس‌های هوش هشت‌گانه (هوش زبانی و کلامی، هوش منطقی و ریاضی، هوش فضایی، هوش موسیقی‌یابی، هوش بدنی و جنبشی، هوش درون‌فردی، هوش میان‌فردی، هوش طبیعت‌گرایی) به طور مستقیم بر مهارت‌های تصمیم‌گیری تاثیر دارد؟ اثر مستقیم مولفه هوش زبانی و کلامی برابر 0/391 و هوش منطقی ریاضی برابر 0/485 و هوش فضایی برابر 0/042 و هوش موسیقی‌یابی برابر 0/153 و هوش بدنی جنبشی برابر 0/411 و هوش درون‌فردی برابر 0/042 و هوش میان‌فردی برابر 0/031 و هوش طبیعت‌گرایانه برابر 0/303 است. مجتبی کریمیان نوک آبادی (1395) بین هوش هشت‌گانه گاردنر با عملکرد اشتغال موفق رابطه معناداری وجود دارد. افرادی که دارای هوش جنبشی بدنی بالایی هستند معمولاً خانواده‌ها آنها را در موقعیت‌های مانند باشگاه، کارهای تابستانی (اوقات فراغت) و به طور خلاصه در اجتماع قرار می‌دهند که فرد در این صورت توانایی برای مهارت‌های تصمیم‌گیری را به خوبی کسب می‌کند. برای مثال مصاحبه‌ای که با یک فرد در نیروی انتظامی داشتیم بیان کرد که به خاطر علاقه به هنرهای رزمی وارد نظامی‌گری شده است. همچنین افرادی که دارای هوش جنبشی بالایی هستند همیشه در چشم هستند و هرکسی که آنها را می‌بیند سریعاً مورد تجزیه تحلیل قرار داده و اطلاعات زیادی از فرد را در اختیار فرد قرار می‌دهند. آیا مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی - روان‌نژندی - وظیفه‌شناسی - انعطاف‌پذیری - توافق) به طور غیر مستقیم بر اشتغال موفق از طریق مهارت‌های تصمیم‌گیری تاثیر دارد؟ حال اثر روان‌آزردگی با تاثیر بدون واسطه بر اشتغال موفق مقداری برابر 0/119-، برون‌گرایی مقداری برابر 0/014، تجربه‌پذیری مقداری برابر 0/103، خوشایندی مقداری برابر 0/113، وظیفه‌شناسی مقداری برابر 0/065 است. باز هم روان‌آزردگی، اشتغال موفق را تحت



اکتفا نکرد و عملی شده پژوهش را مورد سنجش قرار داد. 4. پیشنهاد می‌شود این تحقیق مهارت‌های تصمیم‌گیری را پلی مناسب برای اشتغال موفق با هوش هشت‌گانه گاردنر و ویژگی‌های شخصیتهای قرار داده است بهتر است مولفه‌های دیگر را نیز در واسطه‌گری مهارت‌های تصمیم‌گیری با اشتغال موفق نیز مورد پژوهش قرار داد تا این موارد هم بررسی شوند چرا که هرگز شخصیت یک فردی که درون‌گرا است برون‌گرا نمی‌شود ولی مهارت تصمیم‌گیری باعث پذیرش این ویژگی در فرد مقابل را امکان‌پذیر می‌سازد. 5. پیشنهاد می‌شود امروزه در کشورهای توسعه یافته شرایط محیطی را نیز در اشتغال موفق دخیل می‌دانند که توصیه می‌شود از شرایط محیطی مانند فرهنگ، تأثیرات آب و هوای محیط زندگی و چیزهای از این قبیل را با اشتغال موفق مورد سنجش قرار داد. محدودیت‌های پژوهش نیز به دلیل گسترده بودن داده‌ها در پژوهش یعنی مدلیابی قادر به استفاده از متغیرهای تأثیرگذار پیش‌بین در اشتغال موفق همچون قصه‌های عشق، گرایش‌های جنسی، مدیریت اقتصادی، تفاوت‌های فرهنگی صرف نظر شد. عدم پذیرش کامل مقوله مشاوره و روان‌شناسی توسط آحاد مردم در جلب اعتماد و همکاری کارمندان با اجرای طرح زمان‌بر بود. نبود منبع اطلاعاتی و سیستمی در بخش‌گرایش و استخدام موارد باید به صورت میدانی جمع‌آوری می‌شد. کمبود مدل‌های داخلی استاندارد مشاوره پیش از اشتغال جهت استفاده در مبانی نظری پژوهش که همه اینها نمونه‌هایی از مواردی بودند که محدودیت‌های پژوهشی را شامل می‌شدند.

### منابع

- بزرگ مهری، خاطره، حافظی، فریبا، عسکری، پرویز، مکوندی، بهنام و پاشا، رضا (1399). اثربخشی آموزش هوش افزایی مبتنی بر نظریه هوش‌های چندگانه گاردنر بر مطلوبیت اجتماعی و انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان دختر پایه دهم شهر اصفهان. *نشریه روان‌شناسی اجتماعی*، 7(51)، 11-21.
- بیات، محسن، فردانش، هاشم، حاتمی، جواد و طلایی، ابراهیم (1400). تأثیر محیط یادگیری مبتنی بر مباحثه بر بهبود مهارت‌های تصمیم‌گیری اخلاقی-اجتماعی: مقایسه دو راهبرد الگوسازی و مربی‌گری. *نشریه پژوهش در یادگیری آموزشی و مجازی*، 8(32)، 31-42.
- چسلی، محمد مهدی روشن و ملایی، سیف‌الله (1400). رابطه بین هوش‌های چندگانه گاردنر با مهارت نوشتاری دانشجویان زبان و ادبیات عربی. *مجله الجمعیه العلمیه*

هوش جنبشی بدنی بالا اکثراً افراد هستند که در شغل خود موفق هستند و دارای رضایت بالایی هستند این طیف از افراد را شاغلان نیروهای مسلح و کارمندان بیمارستان و شبکه بهداشت شکل می‌دهند. رتبه دوم مربوط به هوش زبانی کلامی است که افرادی دارای شغل معلمی را شامل می‌شود و نیز اکثر کارمندان بانک دارای این هوش بالا هستند. آیا مهارت‌های تصمیم‌گیری بر اشتغال موفق به صورت مستقیم تأثیر دارد؟ اثر مستقیم مهارت‌های تصمیم‌گیری بر اشتغال موفق اندازه‌ای برابر 0/779 دارد که بیشترین تأثیر در بین همه مولفه‌ها اعم از مولفه‌های ویژگی‌های شخصیت و هوش هشت‌گانه را دارد چرا که یافته‌ها نشان داده هر فردی که دارای مهارت‌های تصمیم‌گیری باشد، می‌تواند دست به انتخاب‌های مناسب بزند که این یافته با یافته‌های دکتر شفیع آبادی همسو است. از طرفی دیگر اشتغال موفق در زیر سایه رضایت شغلی قرار دارد که این امر با متاثر از مهارت‌های انتخابی است که فرد در محیط کاری اتخاذ می‌نماید.

- 4 پیشنهاد پژوهشی را می‌توان برای این پژوهش نامبرد 1. پیشنهاد می‌شود مدل‌های استاندارد شده را رشد و گسترش داد هم مدل‌های جدید را تدوین و طراحی نمود و هم مدل‌های ساخته شده را بسط و گسترش داد. 2. پیشنهاد می‌شود جایگاه مشاوره و راهنمایی را در جامعه پرنگ‌تر کرد به گونه‌ای که طرح‌های عملی در جهت حضور دانشجویان مشاوره در عرصه‌های مختلف سازمانی باشد. 3. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های جامع‌تری توسط متخصصین آینده حوزه مشاوره شغلی برای تدوین مدل علی اشتغال موفق براساس متغیرهای پیش‌بین جامانده از این تحقیق همچون تحصیلات خانواده، صمیمیت‌های جنسی، مدیریت اقتصادی خانواده، تفاوت‌های فرهنگی خانواده‌های مبدا انجام گیرد. 4. پیشنهاد می‌شود تمام یافته‌های محققان داخلی کشور که در زمینه اشتغال موفق مدلی طراحی کرده‌اند که با ویژگی‌های بوم‌شناختی مردم ایران همخوانی در یک پکیج آموزشی و قابل دسترس برای عموم مردم قرار گیرد. 5. پیشنهاد می‌شود از مشاوران شغلی در جهت استخدام‌های سازمانی استفاده شود. و برای پیشنهاد‌های کاربردی 1. پیشنهاد می‌شود ابعاد ریزتر ویژگی‌های شخصیت در اشتغال موفق را بررسی کرد. 2. پیشنهاد می‌شود نقش تأثیر مستقیم و میانجی بودن مهارت‌های تصمیم‌گیری در اشتغال موفق بهتر است تحقیقاتی در زمینه تأثیر هرچه بهتر این متغیر بر اشتغال موفق صورت گیرد 3. پیشنهاد می‌شود هرچند هرچه متغیر بیشتر باشد تحقیق علمی‌تر است ولی بهتر است در کنار علمی بودن عملی را هم مد نظر قرار داد و تنها به علمی بودن

کریمی، ابوبکر (1401). تحلیل و ارزیابی کتاب‌های درسی دوره ابتدایی از نظر میزان توجه به آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری و حل مسئله. نشریه تدریس‌پژوهی، 10(1)، 273-237.

گوران، میلاد و بهاروند، فتانه (1400). بررسی تاثیر هوش بر نیمرخ کارآفرینی با تاکید بر نظریه هوش-های چندگانه گاردنر و ارائه مدل تئوریک (مورد مطالعه: دانشجویان دانشکده هنر دانشگاه سیستان و بلوچستان). مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، 14(52)، 227-252.

مرادی، محبوبه، نیا، رضا کریمی، حاتمی، حمیدرضا و الحسینی، خدیجه ابوالمعالی (1397). بررسی رابطه متغیرهای سبک زندگی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت زناشویی زنان. فصلنامه فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده، 13(44)، 109-130.

مسننی، مرتضی و جفرودی، نیما رنجی (1401). مددکاری اجتماعی و کیفیت زندگی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی جانبازان (مورد مطالعه خدمات بنیاد شهید و امور ایثارگران). نشریه پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، 12(25)، 12-.

ناجی، احمدعلی، بوگر، اسحاق رحیمیان و پسند، سیاوش طالع (1398). اثربخشی آموزش آمادگی شناختی بر مهارت تصمیم‌گیری و عملکرد تیراندازی با اثر تعدیل‌کنندگی اضطراب حالتی - رقابتی. فصلنامه طب انتظامی، 7(1)، 7-12.

Alsalmi, Najeh Rajeh Ibrahim. (2020). The representation of multiple intelligences in the science textbook and the extent of awareness of science teachers at the intermediate stage of this theory. *Thinking Skills and Creativity*, 38, 100706. doi:https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100706

Dursun, Eda, Kızıllırmak, Aynur, & Mucuk, Salime. (2021). The relationship between personality characteristics and fear of childbirth: A descriptive study. *Archives of Psychiatric Nursing*, 35(3), 296-302. doi:https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.09.018

Friedrich, Wiola. (2020). Women in prisons. Personality and temperamental characteristics. *Personality and Individual Differences*, 167, 110218. doi:https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110218

Gaygısız, Esma, & Lajunen, Timo. (2022). Cultural values, national personality characteristics, and intelligence as correlates of

الایرانیه للغه العربیه و آدابها، فصلیه علمیه محکمه، 16(3)، 89-112.

خواجوی، شکرالله و کرمانی، احسان (1400). ویژگی‌های شخصیتی موثر بر تسهیم دانش در موسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری. نشریه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، 13(50)، 1-32.

دهقانی، فهیمه و آباد، اعظم کاظمی علی (1399). بررسی نقش احساس تنهایی و ویژگی‌های شخصیتی در وابستگی به شبکه‌های اجتماعی مجازی در دانشجویان. نشریه رویش روان‌شناسی، 8(1)، 13-20.

سپهری، مطهره محمدزاده (1400). تحلیل محتوای کتاب فارسی پایه اول ابتدایی بر اساس هوش‌های چندگانه گاردنر. نشریه پیشرفت‌های نوین در مدیریت آموزشی، 21(2)، 13-25.

صرامی، محسن، الهی، احمدعلی خائف، فلاح، پرویز آزاد و قطری، علی رجب زاده (1400). تاثیر تغییر ویژگی‌های شخصیتی مدیران عالی سازمان بر جو سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، 11(2)، 91-113.

قادری، سامان و اقدم، گلاویژ یوسفی (1400). بررسی رابطه پیشرفت تحصیلی و هوش چندگانه گاردنر دانش آموزان نسبت به رشته‌های مختلف. نشریه پیشرفت‌های نوین در روان‌شناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، 5(51)، 84-101.

corruption: A nation level analysis. *Heliyon*, 8(5), e09506. doi: https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09506

Grauvogl, Andrea, Pelzer, Britt, Radder, Veerle, & van Lankveld, Jacques. (2018). Associations Between Personality Disorder Characteristics, Psychological Symptoms, and Sexual Functioning in Young Women. *The Journal of Sexual Medicine*, 15(2), 192-200. doi:https://doi.org/10.1016/j.jsxm.2017.11.222

Hart, William, & Richardson, Kyle. (2020). Desirability of others' dark characteristics: The role of perceivers' dark personality. *Personality and Individual Differences*, 155, 109722. doi:https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109722

Moran, S. (2011). Multiple Intelligences. In Mark A. Runco & Steven R. Pritzker (Eds.), *Encyclopedia of Creativity (Second Edition)* (pp. 161-165). San Diego: Academic Press