



مقایسه سبک زندگی و ویژگی‌های شخصیتی در بین افراد موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار

## Comparison of lifestyle and personality characteristics between successful people and unsuccessful job search

فرشته کاظمی<sup>۱\*</sup>، کیومرث فرح‌بخش<sup>۲</sup>، سید محمد کلانتر کوشه<sup>۳</sup>

Fereshte Kazemy , Kiiumars Farahbakhs , Seyed Mohammad Kalantar Koosheh

### چکیده

هدف: پژوهش حاضر به دنبال مقایسه ویژگی‌های شخصیت و سبک زندگی در بین افراد موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار بوده است. روش: پژوهش حاضر از جمله پژوهش‌های مقایسه‌ای است. در این پژوهش از جامعه افراد موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار تعداد ۱۶۸ نفر به صورت نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. از این عده ۸۴ نفر در گروه افراد موفق در جست‌وجوی کار (۴۲ نفر مرد و ۴۲ نفر زن) و ۸۴ نفر نیز در گروه افراد ناموفق در جست‌وجوی کار (۴۲ نفر مرد و ۴۲ نفر زن) قرار گرفتند. آزمون «سبک زندگی» (BASIS-A) و فرم کوتاه آزمون ویژگی شخصیتی (NEO) پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر هستند. سپس از روش‌های آمار توصیفی مانند محاسبه میانگین، انحراف معیار و نیز از شاخص‌های آمار تحلیل واریانس دو طرفه و تحلیل تمایز با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داده از بین مؤلفه‌های سبک زندگی در بین افراد موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار در خرده مقیاس مستحق بودن تفاوت معنی‌داری وجود دارد (۰/۰۵ < P، F=۲/۲۲۱). همچنین از بین مؤلفه‌های شخصیت در دو گروه افراد موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار در سه خرده مقیاس باوجدان بودن، باز بودن به تجربه و ثبات عاطفی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد (۰/۰۵ < P) و مؤلفه‌های سبک زندگی و ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند با هم به میزان ۶۵ درصد تغییرات عضویت افراد جست و جو کننده کار را پیش‌بینی کند. نتیجه‌گیری: مشاوران شغلی می‌توانند نسبت به سبک زندگی و ویژگی شخصیتی افراد موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار توجه ویژه‌ای داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: سبک زندگی، ویژگی شخصیتی، جست‌وجوی کار

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبایی، :

۲- دانشیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی

۳- استادیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی



## مقدمه

شغل انسان، یکی از عوامل بسیار مهم و سرنوشت‌ساز در زندگی شخصی فرد به شمار می‌رود. موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل موردنظر از اساسی‌ترین نیازهای یک جامعه محسوب می‌شود. در این میان فرایند جست‌وجوی کار فرصتی برای گسترش تجربه، دانش و مهارت حرفه‌ای افراد است، در واقع یک شروع تازه برای جمع کردن و تجدیدنظر کردن اهداف شغلی محسوب می‌شود (ناتالیزو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

از طرفی کانفر<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) فرایند جست‌وجوی کار را به‌عنوان یک فرایند پویای خود نظارتی و هدف‌گرا تعریف کرده است. هم‌چنین از نظر هوی<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) مفهوم جست‌وجوی کار یک فرایند هدفمند و ارادی است که باشناسایی و تعهد آغاز می‌شود و به دنبال هدف اشتغال است.

اهمیت شناخت و بررسی عواملی که سبب جست‌وجوی کار موفقیت‌آمیز می‌گردد؛ می‌تواند گامی مفید در راستای ارتقا فرایند کاربایی جامعه باشد. به نظر می‌رسد عوامل مختلفی بر روی این فرایند اثر می‌گذارد که از جمله آن عوامل می‌توان به سبک زندگی اشاره کرد.

اولین بار آلفرد آدلر<sup>۴</sup> (۱۹۵۴) اصطلاح سبک زندگی<sup>۵</sup> را مطرح کرد سبک زندگی شکل‌گرفته، چارچوب راهنمای رفتارهای آتی می‌گردد. ماهیت سبک زندگی به ترتیب تولد و نیز چگونگی رابطه میان والد و کودک بستگی دارد (شولتز، ۱۳۸۹). سبک زندگی مجموعه عقاید، طرح‌ها، نمونه‌های عاداتی فرد، هوی و هوس‌ها، هدف‌های بلندمدت، تبیین شرایط اجتماعی و یا شخصی است که برای تأمین امنیت خاطر فرد لازم است. سبک زندگی فرضیاتی است که در آن نحوه تفکر، احساسات، ادراکات، رویاها و غیره مطرح است. سبک زندگی نوع خاص واکنش فرد در برابر موانع و مشکلات زندگی است (شفیع‌آبادی و ناصری، ۱۳۹۱).

انتخاب کار یکی از راه‌های بروز سبک زندگی است (شارف، ۱۳۸۱). انتخاب شغل بر اساس الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی فعالیتی است پویا و هدفمند که با توجه به نوع خویشتن‌پنداری، میزان ارضای نیازها و توان تصمیم‌گیری در درون شیوه زندگی رخ می‌دهد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). مشاغل متفاوت، الگوی زندگی و سبک اندیشیدن و انتظار طبقاتی متفاوتی دارند، ولی در ساختار طبقاتی آن‌هایی که مشاغل کلیدی جامعه را اشغال کرده‌اند، بیشترین تفاوت را با بقیه تیپ‌های جامعه دارند و طوری رفتار می‌کنند که شکاف بیشتری با سایر طبقات دارند و این‌گونه وانمود می‌کنند که سبک‌فکرشان و عمل و کردارشان از سایر افراد جامعه برتر است. افرادی که مشاغل مهم را در اختیار خود دارند درآمد بیشتری را کسب می‌کنند و شیوه زندگی را انتخاب می‌کنند که برای آن‌ها نشانه افتخار و حیثیت است (وبلن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴). سبک زندگی دارای پنج مؤلفه است که عبارتند از: (۱) تعلق - علاقه اجتماعی<sup>۷</sup>: این مؤلفه احساس تعلق فرد به جامعه را ارزیابی می‌کند. (۲) کنار آمدن<sup>۸</sup>: به این موضوع اشاره دارد که فرد تا چه اندازه تمایل دارد در سه حیطة مربوط به تکالیف زندگی یعنی ارتباطات اجتماعی، کار و صمیمیت از روندی قاعده‌مند پیروی کند. (۳) مسئولیت‌پذیری<sup>۹</sup>: به این نکته اشاره دارد که تا چه اندازه هدایت و رهبری دیگران برای فرد خوشایند

1- Natalizio, J

2- Kanfer, R

3- Hoye, G

4 - Adler

5 - Life style

6- Veblen, T

7- Belonging- social interest

8- Going along

9- Taking charge



و قابل قبول است. ۴) نیاز به تأیید<sup>۱</sup>: اینکه فرد تا چه حد به اظهارنظر دیگران بهاداده و نظر آن‌ها را حائز اهمیت می‌داند را ارزیابی می‌کند. ۵) مؤلفه محتاط بودن<sup>۲</sup>: به ارزیابی این موضوع می‌پردازد که فرد تا چه اندازه در موقعیت‌های بین فردی احساس اعتماد و امنیت می‌کند (حساس، ۱۳۹۱).

به نظر می‌رسد پژوهش‌هایی که در رابطه با سبک زندگی و فرایند جست‌وجوی کار صورت گرفته است بسیار اندک است اما به پژوهش زیر می‌توان اشاره نمود. برای مثال: نتایج پژوهش کردی (۱۳۹۱) نشان می‌دهد که بین سبک زندگی زنان شاغل و غیر شاغل تفاوت وجود دارد. همچنین ریحانی (۱۳۹۰) در پژوهشی دریافت که بین مؤلفه‌های سبک زندگی، مؤلفه کنار آمدن با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش کشمیری (۱۳۸۸) با عنوان مقایسه سبک زندگی و شیوه‌های مقابله بین معلمان آموزش ویژه و عادی انجام نشان داد که سبک زندگی و شیوه‌های مقابله با توجه به جنسیت افراد متفاوت بوده و تنها عامل تأثیرگذار در سبک زندگی ترتیب تولد گزارش شده است. از سویی نتایج پژوهش اوها و همکاران (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که اصلاح سبک زندگی رضایت شغلی کارگران را بالا می‌برد. در همین راستا تحقیقات رفاهی (۱۳۹۱) نشان داد که بین سبک زندگی شاغلین نظامی و غیرنظامی تفاوت وجود دارد. بنابراین بر اساس پژوهش‌های فوق به نظر می‌رسد که بین سبک زندگی و فرایند جست‌وجوی کار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

امروزه پیشرفت جوامع در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است و مسئله انتخاب شغل نقش کلیدی در فرایند توسعه‌ی جوامع ایفا می‌کند، از این رو کارفرمایان و متقاضیان شغل بایستی تمامی عوامل مؤثر جهت دستیابی به شاغلان راضی و کارآمد را بررسی نمایند. یکی از این عوامل تأثیرگذار شخصیت افراد است (فلاح، ۱۳۸۹).

از نظر آلپورت<sup>۳</sup> (۱۹۶۱) شخصیت سازمان پویایی از نظام‌های جسمی-روانی در درون فرد است که رفتار و افکار ویژه‌ی او را تعیین می‌کند. خصوصیات شخصیتی در حقیقت، به‌عنوان محرکه‌های خلق‌و‌خو، برای دستیابی به هدف، تلقی می‌شوند. به این معنا که این خصوصیات انسان را مستعد انجام رفتارهای مختلف در موقعیت‌های خاص می‌نماید (کالی گوری<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰).

درواقع شخصیت یکی از اساسی‌ترین تأثیرات را در انتخاب شغل دارد و هر فرد با انتخاب شغل خاصی از بین موقعیت‌های مختلف کاری درواقع شیوه‌های سازگاری، الگوهای زندگی و نقش‌هایی را انتخاب می‌کند که مناسب وضع اوست و عدم تناسب بین شغل و شخص می‌تواند مانع رشد و تکامل فرد گردد (رابینز، ۲۰۰۶؛ ترجمه اعرابی، ۱۳۸۷).

نظریه پنج عاملی شخصیت که به پنج عامل بزرگ نیز معروف است، نشانگر ابعاد اساسی تشکیل‌دهنده زیربنای ویژگی‌های شخصیت شخص است که می‌توان از طریق پرسشنامه نئو موردسنجش قرار گیرد. (حق شناس، ۱۳۹۰). این پرسشنامه شامل مؤلفه‌هایی چون: روان آزاده خوبی (عصبیت)<sup>۵</sup>، برون‌گرایی<sup>۶</sup>، پذیرا بودن تجارب<sup>۷</sup>، سازگاری (توافق‌پذیری)<sup>۸</sup> و مسئولیت‌پذیری (وجدانی بودن)<sup>۹</sup> است برون‌گرایی: ویژگی‌هایی هم چون دوست داشتن مردم، ترجیح گروه‌های بزرگ و گردهمایی‌ها، با جرات بودن، سرخوش، بانرژی و خوش‌بین بودن از صفات برون‌گراهاست (پروین، ۱۳۸۶). سازگاری (توافق): تمایل اعتماد به دیگران، سادگی، نوع‌دوستی، تبعیت و فروتنی، تواضع، نرمش در مقابل دیگران مجموعه حیطه سازگاری را

1- Being caution  
2- Wanting recognition  
3- Allport  
4- Caligiuri, M  
5- Neuroticism  
6- Extroversion  
7- Openness  
8- Agreeableness  
9- conscientiousness



تشکیل می‌دهد (بالاک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). باز بودن نسبت به تجربه (گشودگی): عناصر تشکیل دهنده گشودگی شامل تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی و قضاوت مستقل است. افراد پذیرا نسبت به تجربه درونی و دنیای پیرامون کنجکاو هستند. دارای احساسات مثبت و منفی فراوان در مقایسه با افراد غیر پذیرا می‌باشند (آنیوس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). وجدانی بودن (وظیفه‌شناسی): افراد وظیفه‌شناس وحدت شخصیت دارند و مقاومند، علاقه‌مند به انجام رفتارهای هدفمند هستند، مستقل‌اند، سخت‌کوش‌اند، خود نظمی دارند، دقیق و باریک‌بین هستند و نسبت به کسانی که نامرتب‌اند بسیار سخت‌گیر هستند این حیطة را به نام «تمایل به موفقیت» نیز نامیده‌اند (لاوسن و شن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷).

پژوهش‌های مختلفی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و جستجوی کار صورت گرفته است برای مثال: مستغنی (۱۳۹۱) در پژوهشی نشان داد که بین روان‌رنجورخویی با فشار روانی شغلی پرستاران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین کانفر و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهشی دریافتند که صفات شخصیتی، خودارزیابی، انگیزه، زمینه اجتماعی و متغیرهای زندگی‌نامه به‌طور قابل توجهی با رفتار جستجوی کار مرتبط است. نورانی پور و اکبرزاده (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی شغلی در کارکنان کارخانه تراکتورسازی تبریز» دریافتند که ابعاد باوجدان بودن، برون‌گرایی و دلپذیر بودن همبستگی مثبتی با رضایت شغلی دارند، اما بعد روان‌رنجورخویی همبستگی منفی معنادار با رضایت شغلی دارد. همچنین باسول (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش شخصیت، موقعیت و متغیرهای جمعیت شناختی در پیش‌بینی جستجو کار به این نتیجه رسیدند که متغیرهای شخصیتی، فعالیت‌های جستجوی کار را بیشتر از متغیرهای موقعیتی و فردی پیش‌بینی می‌کند. صفات شخصیتی برون‌گرایی و روان‌رنجوری فرایند جستجوی کار را پیش‌بینی می‌کند و متغیرهای موقعیتی و فردی به‌عنوان عوامل به‌ویژه مهم در فعالیت‌های جستجوی کار محسوب می‌شود.

افرادی که دریافتن شغل موردنظر خود موفق می‌شوند و مشغول به کار می‌گردند، اشتغال آن‌ها می‌تواند مزایای متعددی را برای آن‌ها در پی داشته باشد به‌عنوان مثال کار سبب بالا رفتن موقعیت اجتماعی و موجب فعالیت ذهنی و جسمی می‌شود. به اوقات زندگی فرد نظم و ساختار می‌بخشد و سبب گسترش تلاش‌های انسانی می‌شود و حس هدف مقصود مشترک می‌آفریند (فدایی، ۱۳۷۶).

از طرفی افرادی که دریافتن شغل موردنظر خود موفق نمی‌شوند بیکار می‌مانند و این بیکاری می‌تواند آثار مخربی برای آنان داشته باشد، پیامد بیکاری در بعد اقتصادی ایجاد مشاغل کاذب، فقر و تورم و در بعد اجتماعی، تنش‌های اجتماعی و بزهکاری است، اما گذشته از آن بیکاری از عوامل زمینه‌ساز بروز نابسامانی‌های روانی است. بیکاری، باعث ارضای نامناسبی نیازهای فیزیولوژیک، ایمنی، عشق، تعلق پذیری، و به دنبال آن سایر نیازها می‌شود و به این طریق روی سلامت روانی افراد تأثیر سوء خواهد گذاشت. (زهرا کار، ۱۳۸۸). مشکلات اقتصادی به دنبال بیکاری، عموماً عامل عمده‌ای برای افسردگی و خودکشی محسوب می‌شود (سادوک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹).

حال از آنجاکه بیکاری یکی از مشکلات عمده جوامع از جمله جوانان و افراد جویای کار محسوب می‌شود و آمارها نیز نشان‌دهنده افزایش بیکاری در ایران است. طبق آخرین آمار نرخ بیکاری کشور در سال ۱۳۸۵ طبق آمار رسمی مرکز آمار ۱۱/۲ درصد بوده است و در حال حاضر طبق آمار سه‌ماهه اول جاری نرخ بیکاری به ۱۴/۶ درصد رسیده است (صیدایی، ۱۳۹۰). و با توجه اینکه این مسئله یکی از دغدغه‌های جامعه علمی به‌خصوص مشاوران شغلی و خود محقق هست بر آن

<sup>1</sup>- Bullock, E

<sup>2</sup>- Anusic, I

<sup>3</sup>- Lawson, R. & Shen, Z

<sup>4</sup>- Sadock, B



هستیم که مؤلفه‌های مطرح در سبک زندگی (تعلق- علاقه اجتماعی، کنار آمدن، مسئولیت‌پذیری، نیاز به تأیید و محتاط بودن) و نیز مؤلفه‌های اصلی در ویژگی شخصیتی (روان رنجوری، برون‌گرایی، پذیرا بودن نسبت به تجارب، سازگاری و مسئولیت‌پذیری) را در افراد موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار با توجه به جنسیت آن‌ها بسنجیم بنابراین و آنچه ذهن محقق را به خود مشغول کرده است این است که آیا بین سبک زندگی افراد موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار با توجه به جنسیت تفاوت وجود دارد؟ آیا بین ویژگی‌های شخصیتی افراد موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار با توجه به جنسیت تفاوت وجود دارد؟ و کدامیک از مؤلفه‌های سبک زندگی و پنج عامل بزرگ شخصیتی به‌طور معنی‌داری موفقیت یا عدم موفقیت در جست‌وجوی شغل را پیش‌بینی می‌کند؟

### روش

پژوهش حاضر از جمله پژوهش‌های مقایسه‌ای است. در این پژوهش از جامعه افراد موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار تعداد ۱۶۸ نفر به‌صورت نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. از این عده ۸۴ نفر در گروه افراد موفق در جست‌وجوی کار (۴۲ نفر مرد و ۴۲ نفر زن) و ۸۴ نفر نیز در گروه افراد ناموفق در جست‌وجوی کار (۴۲ نفر مرد و ۴۲ نفر زن) قرار گرفتند. جهت تحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی مانند: جداول توزیع فراوانی، محاسبه میانگین، انحراف معیار و نیز از شاخص‌های آمار استنباطی تحلیل واریانس دوطرفه و تحلیل تمایز با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

### ابزار پژوهش

۱- آزمون ویژگی شخصیتی نئو<sup>۱</sup>: این پرسشنامه توسط کاستا و مک کری<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) ساخته شده است. دارای دو فرم بلند (۲۴۰ سؤالی) و فرم کوتاه (۶۰ سؤالی) هست که در این پژوهش از فرم کوتاه آن استفاده شد. در زمینه روایی همزمان این پرسش‌نامه بین آن و پرسش‌نامه مای رز بریز، پرسشنامه شخصیتی مینه سو تا، پرسش‌نامه تجدیدنظر شده کالیفرنیا رابطه بالایی مشاهده شده است. این یافته‌ها بیانگر روایی و پایایی مناسب این پرسشنامه است (حق‌شناس، ۱۳۹۰). آزمون فوق پنج بعد شامل: روان رنجوری، برون‌گرایی، پذیرا بودن نسبت به تجارب، سازگاری و مسئولیت‌پذیری را می‌سنجد. ضریب آلفای کرون باخ گزارش شده توسط مک کری و کاستا بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ بوده است.

۲- آزمون سبک زندگی (BASIS-A): این پرسشنامه توسط کرن، ویلر، کارلت<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) ساخته شده است. این مقیاس یک پرسش‌نامه خود سنجی ۶۲ عبارتی بسته پاسخ پنج‌گزینه‌ای است. جهت بررسی روایی، از روایی محتوایی، صوری و روایی سازه استفاده شده است. این پرسشنامه پنج مقیاس اصلی موضوع سبک زندگی را ارزیابی می‌کند که شامل تعلق‌پذیری، علاقه اجتماعی، کنار آمدن، مسئولیت‌پذیری، نیاز به تأیید و محتاط بودن است. مقیاس‌های فرعی نیز شامل این مواردند: سختگیری، مستحق بودن، موردعلاقه همه بودن، کوشش برای رسیدن به کمال و ملایمت. در پژوهش حاضر پایایی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۶۵ تا ۰/۷۵ است.

<sup>1</sup> -NEO Personality Inventory

<sup>2</sup> - Costa, P. & McCrae, R.

<sup>3</sup> - Kern, R. Wheeler, M. & Currence



۳- پرسشنامه جست‌وجوی شغل: ساخته اکبری (۱۳۸۴) که سال‌های آن با مراجعه به متون تخصصی در مورد مهارت‌های جست‌وجوی شغلی تهیه و تنظیم شده است این پرسشنامه شامل ۲۱ سؤال چهارگزینه‌ای است... ضمناً پایداری این آزمون از طریق آلفای کرون باخ معادل ۰/۹۱ محاسبه شده و روایی این پرسشنامه توسط اساتید صاحب‌نظر در مشاوره شغلی مورد تأیید قرار گرفته است.

## یافته‌ها

آزمون فرضیه اول: بین مؤلفه‌های سبک زندگی زنان و مردان موفق و ناموفق در جستجوی کار تفاوت وجود دارد.

جدول (۱) نتایج تحلیل واریانس دوطرفه بر روی میانگین مؤلفه‌های سبک زندگی

نام آزمون	مقدار	DF فرضیه	DF خطا	F	معناداری (P)	مجدور انا	توان آماری
گروه	۰/۸۳۵	۱۰/۰۰۰	۱۱۲/۰۰۰	۲/۲۲۱	۰/۰۲۱	۰/۱۶۵	۰/۸۹۹
جنسیت	۰/۸۰۱	۱۰/۰۰۰	۱۱۲/۰۰۰	۲/۷۸۷	**۰/۰۰۴	۰/۱۹۹	۰/۹۶۱
تعامل گروه و جنسیت	۰/۹۲۵	۱۰/۰۰۰	۱۱۲/۰۰۰	۰/۹۱۴	۰/۵۲۳	۰/۰۷۵	۰/۴۵۹

همان‌طوری که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود سطوح معنی‌داری آزمون، بیانگر آن است که بین افراد موفق و ناموفق در جستجوی کار حداقل از لحاظ یکی از مؤلفه‌های سبک زندگی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=2/221, P<0/05$ )، برای پی بردن به تفاوت، نتایج حاصل از تحلیل واریانس دوطرفه، نشان داده شده است که میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۱۶۵ هست، یعنی ۱۶/۵ درصد تفاوت‌های فردی در نمرات مؤلفه‌های سبک زندگی مربوط به تأثیر عضویت گروهی هست. هم‌چنین بین زنان و مردان حداقل از لحاظ یکی از مؤلفه‌های سبک زندگی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=2/787, P<0/01$ )، نتایج حاصل از تحلیل واریانس دوطرفه، نشان داده شده است که میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۱۹۹ هست، یعنی ۱۹/۹ درصد تفاوت‌های فردی در نمرات مؤلفه‌های سبک زندگی مربوط به تأثیر جنسیت هست. تعامل معنی‌داری بین جنسیت و عضویت گروهی مشاهده نشد. بدین معنی که زنان موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار و در مقایسه با مردان موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار تفاوت معنی‌داری از نظر مؤلفه‌های سبک زندگی ندارند.





جدول (۲) نتایج تحلیل واریانس دوطرفه بر روی میانگین مؤلفه‌های سبک زندگی

متغیرها	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معناداری	میزان تأثیر	توان آماری
تأیید طلبی	گروه	۱	۳/۲۶۷	۰/۴۰۹	۰/۵۲۴	۰/۰۰۳	۰/۰۹۷
مسئولیت‌پذیری	جنسیت	۱	۱۲۵/۱۰۶	۱۲۵/۱۰۶	**۰/۰۰۱	۰/۱۱۵	۰/۹۷۵
	تعامل گروه و جنسیت	۱	۲۴/۴۱۲	۲۴/۴۱۲	۰/۰۸۳	۰/۰۲۵	۰/۴۱۱
کنار آمدن	گروه	۱	۷۰/۵۰۸	۷۰/۵۰۸	۰/۱۰۹	۰/۰۲۱	۰/۳۶۰
	جنسیت	۱	۳۸/۰۹۹	۳۸/۰۹۹	۱/۴۰۷	۰/۰۱۱	۰/۲۱۸
محنط بودن	تعامل گروه و جنسیت	۱	۱/۶۷۷	۱/۶۷۷	۰/۰۶۲	۰/۸۰۴	۰/۰۵۷
	گروه	۱	۶/۴۹۵	۶/۴۹۵	۰/۳۴۱	۰/۰۰۳	۰/۰۸۹
تعلق‌پذیری	جنسیت	۱	۱۶/۵۲۳	۱۶/۵۲۳	۰/۸۶۹	۰/۰۰۷	۰/۱۵۲
	تعامل گروه و جنسیت	۱	۴/۳۹۸	۴/۳۹۸	۰/۲۳۱	۰/۰۰۲	۰/۰۷۶
کمال	گروه	۱	۱۳/۲۵۱	۱۳/۲۵۱	۱/۶۵۷	۰/۰۱۴	۰/۲۴۸
	جنسیت	۱	۱۸/۳۳۳	۱۸/۳۳۳	۲/۲۹۳	۰/۱۳۳	۰/۳۲۴
مستحق بودن	تعامل گروه و جنسیت	۱	۵/۴۷۱	۵/۴۷۱	۰/۶۸۴	۰/۴۱۰	۰/۱۳۰
	گروه	۱	۳/۸۶۹	۳/۸۶۹	۰/۳۱۳	۰/۵۷۷	۰/۰۸۶
موردعلاقه	جنسیت	۱	۱۱/۶۷۸	۱۱/۶۷۸	۰/۹۴۴	۰/۳۳۳	۰/۱۶۱
	تعامل گروه و جنسیت	۱	۰/۸۱۹	۰/۸۱۹	۰/۰۶۶	۰/۷۹۷	۰/۰۵۷
ملازمت	گروه	۱	۰/۰۷۸	۰/۰۷۸	۰/۰۱۶	۰/۹۰۱	۰/۰۵۲
	جنسیت	۱	۳/۱۶۲	۳/۱۶۲	۰/۶۳۷	۰/۴۲۶	۰/۱۲۴
سخت‌گیری	تعامل گروه و جنسیت	۱	۱/۰۴۶	۱/۰۴۶	۰/۲۱۱	۰/۶۴۷	۰/۰۷۴
	گروه	۱	۱۲۳/۷۱۰	۱۲۳/۷۱۰	۱۰/۳۱۸	**۰/۰۰۲	۰/۸۹۰
ملازمت	جنسیت	۱	۴۵/۹۸۹	۴۵/۹۸۹	۳/۸۳۶	۰/۰۵۲	۰/۴۹۳
	تعامل گروه و جنسیت	۱	۹/۳۰۵	۹/۳۰۵	۰/۷۷۶	۰/۳۸۰	۰/۱۴۱
سخت‌گیری	گروه	۱	۵/۰۲۵	۵/۰۲۵	۱/۵۳۲	۰/۲۱۸	۰/۲۳۳
	جنسیت	۱	۰/۶۲۵	۰/۶۲۵	۰/۱۹۱	۰/۶۶۳	۰/۰۷۲
ملازمت	تعامل گروه و جنسیت	۱	۰/۰۴۰	۰/۰۴۰	۰/۰۱۲	۰/۹۱۲	۰/۰۵۰
	گروه	۱	۱۴/۴۷۵	۱۴/۴۷۵	۲/۸۲۳	۰/۰۹۵	۰/۳۸۵
سخت‌گیری	جنسیت	۱	۱۷/۰۴۳	۱۷/۰۴۳	۳/۳۲۴	۰/۰۷۱	۰/۴۴۰
	تعامل گروه و جنسیت	۱	۰/۰۲۰	۰/۰۲۰	۰/۰۰۴	۰/۹۵۱	۰/۰۵۰
سخت‌گیری	گروه	۱	۷/۹۶۰	۷/۹۶۰	۱/۳۱۷	۰/۲۵۳	۰/۲۰۷
	جنسیت	۱	۱۷/۶۸۸	۱۷/۶۸۸	۲/۹۲۶	۰/۰۹۰	۰/۳۹۶
تعامل گروه و جنسیت	۱	۱/۷۸۱	۱/۷۸۱	۰/۲۹۵	۰/۵۸۸	۰/۰۰۲	۰/۰۸۴



فرضیه دوم: بین ویژگی‌های شخصیت زنان و مردان موفق و ناموفق در جستجوی کار تفاوت وجود دارد.

جدول (۳) نتایج تحلیل واریانس دوطرفه بر روی میانگین مؤلفه‌های شخصیت

نام آزمون	مقدار	DF فرضیه	DF خطا	F	معناداری (P)	مجذور اتا	توان آماری
گروه	۰/۸۵۸	۵/۰۰۰	۱۲۸/۰۰۰	۴/۲۲۵	**۰/۰۰۱	۰/۱۴۲	۰/۹۵۵
جنسیت	۰/۸۶۰	۵/۰۰۰	۱۲۸/۰۰۰	۴/۱۸۳	**۰/۰۰۱	۰/۱۴۰	۰/۹۵۳
تعامل گروه و جنسیت	۰/۹۳۱	۵/۰۰۰	۱۲۸/۰۰۰	۱/۸۸۸	۰/۱۰۱	۰/۰۶۹	۰/۶۲۶

آزمون لاندای و بلک

همان‌طوری که در جدول (۳) ملاحظه می‌شود سطوح معنی‌داری آزمون، بیانگر آن است که بین افراد موفق و ناموفق در جستجوی کار حداقل از لحاظ یکی از مؤلفه‌های شخصیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=4/225, P=0/001$ ). برای پی بردن به تفاوت، نتایج حاصل از تحلیل واریانس دوطرفه، نشان داده‌شده است که میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۱۴۲ هست، یعنی ۱۴/۲ درصد تفاوت‌های فردی در نمرات مؤلفه‌های شخصیت مربوط به تأثیر عضویت گروهی هست. هم‌چنین بین زنان و مردان حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای مؤلفه‌های شخصیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=4/183, P=0/004$ ). در نتایج حاصل از تحلیل واریانس دوطرفه، نشان داده‌شده است که میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۱۴۰ هست، یعنی ۱۴ درصد تفاوت‌های فردی در نمرات مؤلفه‌های شخصیت مربوط به تأثیر جنسیت هست. تعامل معنی‌داری بین جنسیت و عضویت گروهی مشاهده نشد.

جدول (۴) نتایج تحلیل واریانس دوطرفه بر روی میانگین مؤلفه‌های شخصیت

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری	میزان تأثیر	توان آماری
گروه	۱۵۷/۷۰۵	۱	۱۵۷/۷۰۵	۴/۱۸۳	*۰/۰۴۳	۰/۰۳۱	۰/۵۲۸
عصبیت	۲۰۵/۶۰۳	۱	۲۰۵/۶۰۳	۵/۴۵۴	*۰/۰۲۱	۰/۰۴۰	۰/۶۴۰
تعامل گروه و جنسیت	۴۸/۹۳۱	۱	۴۸/۹۳۱	۱/۲۹۸	۰/۲۵۷	۰/۰۱۰	۰/۲۰۵
گروه	۱/۳۰۸	۱	۱/۳۰۸	۰/۰۴۲	۰/۸۳۸	۰/۰۰۱	۰/۰۵۵
برون‌گرایی	۲۳/۸۲۸	۱	۲۳/۸۲۸	۰/۷۶۴	۰/۳۸۴	۰/۰۰۶	۰/۱۴۰
تعامل گروه و جنسیت	۱۰۷/۹۳۷	۱	۱۰۷/۹۳۷	۳/۴۶۰	۰/۰۶۵	۰/۰۲۶	۰/۴۵۵
گروه	۲۶۶/۷۱۴	۱	۲۶۶/۷۱۴	۶/۶۷۶	*۰/۰۱۱	۰/۰۷۸	۰/۷۲۷
باز بودن به تجربه	۱۶۸/۲۳۲	۱	۱۶۸/۲۳۲	۴/۲۱۱	*۰/۰۴۲	۰/۰۳۱	۰/۵۳۱
تعامل گروه و جنسیت	۱/۹۴۲	۱	۱/۹۴۲	۰/۰۴۹	۰/۸۲۶	۰/۰۰۱	۰/۰۵۶
گروه	۲۲/۴۸۵	۱	۲۲/۴۸۵	۰/۹۰۶	۰/۳۴۳	۰/۰۰۷	۰/۱۵۷
توافق	۴۵/۴۹۶	۱	۴۵/۴۹۶	۱/۸۳۴	۰/۱۷۸	۰/۰۱۴	۰/۲۷۰
تعامل گروه و جنسیت	۱۰/۸۹۲	۱	۱۰/۸۹۲	۰/۴۳۹	۰/۵۰۹	۰/۰۰۳	۰/۱۰۱
گروه	۲۶۹/۷۶۱	۱	۲۶۹/۷۶۱	۷/۱۵۲	**۰/۰۰۸	۰/۰۵۱	۰/۷۵۶
باوجدان بودن	۹۷/۱۵۴	۱	۹۷/۱۵۴	۲/۵۷۶	۰/۱۱۱	۰/۰۱۹	۰/۳۵۷
تعامل گروه و جنسیت	۸/۵۲۰	۱	۸/۵۲۰	۰/۲۲۶	۰/۶۳۵	۰/۰۰۲	۰/۰۷۶





همان طوری که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود از بین مؤلفه‌های شخصیت بین دو گروه افراد موفق و ناموفق در جستجوی کار در سه خرده مقیاس باوجدان بودن، باز بودن به تجربه و عصبيت تفاوت معنی‌داری مشاهده شد ( $P < 0/05$ ). لذا می‌توان بیان کرد که افراد موفق در جستجوی کار به‌طور معنی‌داری بالاتر از افراد ناموفق در جستجوی کار در سه خرده مقیاس باوجدان بودن، باز بودن به تجربه و عصبيت می‌باشند. میزان تأثیر یا تفاوت به ترتیب برابر با ۳/۱، ۷/۸ و ۵/۱ درصد هست، هم‌چنین بین زنان و مردان صرفاً از لحاظ مؤلفه باز بودن به تجربه و عصبيت تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0/01$ ). در نتایج حاصل از تحلیل مانوا، نشان داده شده است که میزان تأثیر یا تفاوت به ترتیب برابر با ۳/۱ و ۴ درصد هست، تعامل معنی‌داری بین جنسیت و عضویت گروهی در هیچ خرده مقیاسی مشاهده نشد.

**فرضیه سوم:** مؤلفه‌های سبک زندگی و پنج عامل بزرگ شخصیتی می‌تواند عضویت فرد در گروه افراد موفق و ناموفق در جستجوی کار را پیش‌بینی کند.

تساوی کواریانس نمرات گروه‌ها با استفاده از «آزمون باکس» مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد تفاوت کواریانس نمرات دو گروه معنی‌دار نیست. بنابراین می‌توان از آزمون  $F$  استفاده کرد.

$$[F=1/117 (3/376), P=0/341]$$

به‌منظور مقایسه نمرات افراد موفق و ناموفق در جستجوی کار از آزمون «لامبدای ویلکس» استفاده گردید. نتایج این تحلیل نشان داد که تفاوت مشاهده شده بین میانگین نمرات دو گروه افراد موفق و ناموفق در جستجوی کار معنی‌دار است. مقدار ویژه (آیگن) و ضریب همبستگی چندگانه بین نمرات و عضویت گروهی در جدول (۴-۵) ارائه شده است.

جدول (۵) مقدار آیگن و ضریب همبستگی نمرات با عضویت گروهی

تابع	مقدار آیگن	درصد واریانس	ضریب همبستگی	مجذور همبستگی	لامبدای ویل کس	معنی‌داری
۱	۰/۴۰۴	٪۱۰۰	۰/۵۳۷	۲۸/۸۴	۰/۷۱۲	**۰/۰۰۶

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که مقدار آیگن برابر با ۰/۴۰۴ می‌باشد و ضریب همبستگی آن ۰/۵۳۷ می‌باشد. این ضریب همبستگی همان ضریب روایی تشخیصی می‌باشد که رابطه عضویت گروهی افراد را با نمرات نشان می‌دهد. مجذور ضریب همبستگی حاکی از آن است که ۲۸/۸۴ درصد واریانس نمرات ناشی از عضویت گروهی می‌باشد. بر اساس لامبدای ویل کس محاسبه شده، این ضریب همبستگی از لحاظ آماری معنی‌دار است. ضرایب غیراستاندارد معادله پیش‌بینی عضویت گروهی بر اساس نمرات متغیرهای فوق و میانگین نمرات ممیز برای تعیین نقطه برش در جدول (۴-۶) ارائه شده است.



جدول (۶) مقدار آیگن و ضریب همبستگی نمرات با عضویت گروهی

میانگین نمرات ممیز دو گروه	تابع غیراستاندارد ۱	
-	۰/۰۷۷	تأیید طلبی
-	۰/۰۶۰	مسئولیت پذیری
-	۰/۱۱۴	کنار آمدن
-	-۰/۰۸۸	محتاط بودن
-	-۰/۰۴۰	تعلق پذیری
-	-۰/۰۲۲	رسیدن به کمال
-	۰/۱۹۹	مستحق بودن
-	۰/۱۳۳	موردعلاقه همه بودن
-	۰/۱۰۹	ملایمت
-	۰/۰۵۶	سخت گیری
-	۰/۰۰۵	عصبیت
-	۰/۰۱۰	برون گرایی
-	۰/۰۴۹	باز بودن به تجربه
-	۰/۰۰۵	توافق
-	۰/۱۳۸	باوجدان بودن
-	-۱۱/۶۸۸	عدد ثابت
۰/۵۸۳	-	افراد بیکار
-۰/۶۸۰	-	افراد شاغل

با توجه به نتایج جدول (۶) معادله رگرسیون برای پیش بینی عضویت گروهی افراد به دست می آید. هم چنین بر اساس جدول (۶) میانگین نمرات ممیز گروه افراد ناموفق در جست و جوی کار ۰/۵۸۳ و میانگین گروه افراد موفق در جست و جوی کار ۰/۶۸۰- و برش تمایز بین دو گروه صفر می باشد. بنابراین اگر نمرات یک فرد در معادله فوق قرار داده شود و نمره ممیز او محاسبه گردد و حاصل آن منفی باشد پیش بینی می شود به گروه افراد موفق در جست و جوی کار و اگر مثبت باشد فرد به گروه افراد ناموفق در جست و جوی کار تعلق داشته باشد.



ضرایب حساسیت و ویژگی (اختصاصت) نمرات در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول (۷) ضرایب حساسیت و ویژگی نمرات متغیرها

توان کل	عضویت گروهی پیش‌بینی شده			عضویت واقعی	
	کل	افراد موفق در جست‌وجوی کار	افراد ناموفق در جست‌وجوی کار		
۶۵/۵ درصد	۸۴	۲۷	۵۷	افراد ناموفق در جست‌وجوی کار	۱
	۸۴	۵۳	۳۱	افراد موفق در جست‌وجوی کار	
	۱۰۰	۳۲/۱	۶۷/۹	افراد ناموفق در جست‌وجوی کار	۲
	۱۰۰	۶۳/۱	۳۶/۹	افراد موفق در جست‌وجوی کار	

نتایج جدول (۷) صحت پیش‌بینی بر اساس نقطه برش به دست آمده را نشان می‌دهد که در قسمت عمودی جدول، عضویت گروهی واقعی افراد و در قسمت افقی جدول، عضویت گروهی پیش‌بینی شده نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، از ۸۴ نفر ناموفق در جست‌وجوی کار، ۵۷ نفر درست تشخیص داده شده‌اند و ۲۷ نفر اشتباهاً افراد ناموفق در جست‌وجوی کار تشخیص داده شده‌اند و از ۸۴ نفر از افراد موفق در جست‌وجوی کار ۵۳ نفر درست تشخیص داده شده‌اند و ۳۱ نفر اشتباهاً افراد موفق در جست‌وجوی کار تشخیص داده شده‌اند. بنابراین حساسیت نمرات حاصل از متغیرهای پژوهش، افرادی که بر اساس نقطه برش جزء افراد ناموفق در جست‌وجوی کار تشخیص داده شده‌اند نسبت به کل افراد ناموفق در جست‌وجوی کار ۶۷/۹ و هم‌چنین افرادی که بر اساس نقطه برش جزء افراد موفق در جست‌وجوی کار تشخیص داده شده‌اند نسبت به کل افراد موفق در جست‌وجوی کار ۶۳/۱ می‌باشد. به عبارت دیگر قدرت پیش‌بینی (تشخیص) معادله برابر با  $(\frac{67.9}{100} + \frac{63.1}{100}) / 2$  برابر با ۶۵/۵ درصد محاسبه گردید.

### بحث و نتیجه‌گیری

افراد موفق و ناموفق در جست‌وجوی کار از لحاظ سبک زندگی باهم تفاوت دارند. تفاوت در سبک زندگی می‌تواند نتایج متفاوتی نیز به دنبال داشته باشد. سبک زندگی به نحوه تربیت و جایگاه افراد در خانواده مربوط می‌شود و بر کیفیت زندگی از نظر روحی، جسمی و محیطی تأثیر می‌گذارد و همان‌طور که گفته شد سبک زندگی شیوه‌ای برای رسیدن به اهداف است؛ لذا سبک زندگی سالم منجر به کیفیت زندگی بهتر و باعث رسیدن به اهداف خواهد شد که یکی از این اهداف می‌تواند مربوط به فرایند انتخاب شغل و جستجو برای آن باشد. سبک زندگی سالم باعث خواهد شد که افراد به هویت شغلی خود اهمیت دهند و در جست‌وجوی شغل مناسب باشند و برای رسیدن به اهداف خود که همان یافتن شغل است تلاش کنند و در نهایت در فرایند جستجو موفق شده و شغل مورد نظر خود را بیابند. از طرفی افرادی که از سبک زندگی نامناسب برخوردارند، با توجه به موانعی



که در زندگی برای آن‌ها به وجود خواهد آمد و ارزش‌های نادرستی که برای خوددارند، برای رسیدن به اهداف خود که همانا یافتن شغل است تلاش چندانی نکرده و در زندگی حرفه‌ای نیز نخواهند توانست موفقیتی کسب کنند. لذا می‌توان به این نتیجه رسید که بین سبک زندگی افراد شاغل یا موفق در جست‌وجوی کار و افراد غیر شاغل یا ناموفق تفاوت بارزی وجود دارد. هم‌چنین بیان شد که بین سبک زندگی (تأیید طلبی) زنان و مردان تفاوت وجود دارد. در نتیجه مردان و زنان از لحاظ روان‌شناختی، فیزیکی و غیره باهم تفاوت دارند آن‌ها سبک‌های متفاوتی را انتخاب می‌کنند در واقع مردان سبک شخصیتی مستقل را رشد می‌دهند در حالی که شخصیت زنان به سمت اولویت‌دهی به دلبستگی و نیاز به تأیید پیش می‌رود و در نتیجه باعث می‌شود که زنان سبک زندگی را در پیش بگیرند که متفاوت از سبک زندگی مردان است (عریضی، ۱۳۹۱).

از طرفی بیان شد که افراد موفق و ناموفق در جست‌جوی کار از لحاظ مؤلفه‌های شخصیت در سه خرده مقیاس باوجدان بودن، گشودگی به تجربه و ثبات عاطفی تفاوت دارند. شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی را در فرایند جست‌جوی شغل ایفا می‌کند. شخصیت در هر فردی او را به وجهی خاص برای سازگاری با محیط به حرکت درمی‌آورد، یعنی رفتار او را تعیین می‌کند. به عبارت دیگر نمی‌توان دو فرد آدمی را یافت که محیط آدمی را یک‌جور درک کنند و در برابر آن یک‌جور واکنش داشته باشند. بنابراین چگونگی شخصیت افراد در سازگاری شغلی، در انتخاب و موفقیت شغلی دارای اهمیت بسیار است. برخی محققان نیز مانند هالند عوامل شخصیتی را در انتخاب شغل مهم دانسته و معتقد است که شاغلان یک حرفه دارای خصوصیات شخصیتی مشترک می‌باشند و انتخاب حرفه به‌منزله ارائه شخصیت است (صالحیان، ۱۳۸۷). بنابراین صفات شخصیتی می‌تواند موفق بودن و ناموفق بودن افراد در زندگی حرفه‌ای را پیش‌بینی کند و در نهایت اینکه با توجه به تعاریف بالا افرادی که مسئولیت‌پذیر هستند، از تجارب گوناگون استقبال می‌کنند و دارای ثبات عاطفی هستند در جست‌جوی کار موفق‌تر هستند و سریع‌تر شغل موردنظر خود را می‌یابند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش می‌توان به این امر اشاره کرد که این پژوهش مربوط به افراد موفق و ناموفق در جست‌جوی کار در شهر تهران بود و قابل‌تعمیم به شهرها و کشورهای دیگر نیست در پایان پیشنهاد می‌شود که مشاوران شغلی در فعالیت‌های خود به سبک زندگی و ویژگی شخصیتی افراد موفق و ناموفق در جست‌جوی کار توجه ویژه‌ای داشته باشند.



## منابع

- اکبری، حبیب‌اله. (۱۳۸۴). اثربخشی آموزش مهارت‌های کاربایی به روش کلوب شغلی بر نگرش نسبت به بازار کار و خودپنداره شغلی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مرد مراجعه‌کننده به مراکز کاربایی وزارت کشور در نیشابور، استاد راهنما: دکتر عبدالله شفیع آبادی، استاد مشاور: دکتر ابوالفضل کرمی، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
- پروین، لارنس. (۱۳۸۶). روان‌شناسی شخصیت-نظریه و تحقیق. ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور، ۱، تهران: آبیژ.
- حق‌شناس، حسن. (۱۳۹۰). روان‌شناسی شخصیت. ۱، شیراز: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز.
- رابینز، پی. ا. (۱۳۸۷). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، ۱، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رفاهی، علی اکبر؛ شمسی، افضل؛ عبادی، عباس؛ سعید، یاسر و مرادی، علی. (۱۳۹۱). مقایسه سبک زندگی شاغلین نظامی و غیرنظامی مبتلا به پرفشاری خون. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت، ۴، ۵۰-۴۳.
- ریحانی، الهام. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مؤلفه‌های سبک زندگی با تعهد سازمانی، استاد راهنما: دکتر عبدالله شفیع آبادی، استاد مشاور: دکتر کیومرث فرح بخش، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
- زهرا کار، کیانوش. (۱۳۸۸). مقایسه سلامت روانی افراد شاغل و غیرشاغل (بیکار) ۲۲ تا ۴۰ ساله تهران. فصلنامه پژوهش‌های تربیتی، ۱۸، ۹۵-۱۱۴.
- شارف، ریچارد اس. (۱۳۸۱). نظریه‌های روان‌درمانی و مشاوره. ترجمه مهرداد فیروزبخت، ۱، تهران: خدمات فرهنگی رسا.
- حساس، رویا. (۱۳۹۱). رابطه سبک زندگی و عمل به باورهای دینی با رضایت زناشویی زوجین، استاد راهنما: دکتر حمید علیزاده، استاد مشاور: دکتر محمود گلزاری، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
- شفیع‌آبادی، عبدالله و ناصری، غلامرضا. (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی، ۱، تهران: مرکز نشر شریفی.
- شولتز، دوان. (۱۳۸۹). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یوسف کریمی، فرهاد جمهری، سیامک نقشبندی، بهزاد گودرزی، هادی بحرانی و محمدرضا نیکخو، ۱، تهران: انتشارات ارسباران.
- صالحیان، مجید و رباطی، افشین. (۱۳۸۷). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ۱، کرج: انتشارات سرافراز.
- صیدایی، سیداسکندر؛ بهاری، عیسی و زارعی، امیر. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری در ایران. فصلنامه راهبرد توسعه، ۲۵، ۲۴۷-۲۱۶.
- عریضی، حمیدرضا و جوانمرد، شبنم. (۱۳۹۱). سنجش رابطه دلبستگی به والدین و جدایی-تفرد با توجه به نقش تفاوت‌های جنسیتی. فصلنامه زن در توسعه و سیاست، ۳، ۵۰-۳۱.
- فدایی، فرید. (۱۳۷۶). عوارض روانی-اجتماعی-زیستی بازنشستگی. مجله سالمندی، ۵، ۱۷-۱۱.
- فلاح، مریم. (۱۳۸۹). رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و انتخاب نوع شغل. فصلنامه راهبرد دانشگاه تهران، ۱۲۲، ۹۹-۵.



- کردی، حسین و هادیزاده، سکینه. (۱۳۹۱). بررسی سبک زندگی زنان شاغل و غیر شاغل. *فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه*. ۴. ۴۱-۲۱.

- کشمیری، معصومه. (۱۳۸۸). مقایسه سبک زندگی و شیوه‌های مقابل با فشار روانی آموزگاران آموزش و پرورش اسنثنایی و عادی، *مجله تعلیم و تربیت/اسنثنایی*، ۹۹ و ۹۸، ۳-۲۱.

- مستغنی، سارا. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی با فشار شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شیراز. *فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۴، ۱۳۲-۱۲۴.

- نورانی پور، رحمت الله و اکبر زاده، حسن (۱۳۹۰)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی کارکنان شرکت پترو شیمی تبریز، *فصلنامه علوم تربیتی*، ۱۴، ۴۴-۲۵.

-Adler, A. (1954). *Understanding Human Nature*. Conn. A Fawcett premier Book Inc.

-Allport, G. W. (1961). Pattern and growth in personality.

-Anusic, I., Schimmack, U., Pinkus, R. T., & Lockwood, P. (2009). The nature and structure of correlations among Big Five ratings: the halo-alpha-beta model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97 (6), 1142.

-Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2006). The role of personality, situational, and demographic variables in predicting job search among European managers. *Personality and Individual Differences*, 40(4), 783-794.

-Bullock. E. E. (2006). *Self-Directed search interest profile Elevation, big five personality factors, And Interest secondary constructs In A college career course*. for the Degree of PHD The florida state University college of Education.

-Caligiuri, P, M. (2000). The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisorated performance. *J. Personnel Psychology*. 53. 67-88.

-Hoye, G. V., & Saks, A. M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (3), 358-367.

-Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 837.

-Kern, R. M., Wheeler, M. S., & Curlette, W. L. (1997). BASIS-A interpretive manual. *Highlands, NC: TRT Associates*.

-Lawson, R., & Shen, Z. (2007). *Organizational psychological fuction and applications*. Oxford university prees.





- Costa Jr, 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*, 6(5), 587-597.
- Natalizio, J. (2010). *Fast Track Guide to a Professional Job Search*. Happy About.
- Ohta, M., Takigami, C., & Ikeda, M. (2007). *Effect of lifestyle modification program implemented in the community on workers' job satisfaction*. *Industrial health*, 45(1), 49-55.
- Sadock, B. J., Sadock, V. A., & Kaplan, H. I. (2009). *Kaplan and Sadock's concise textbook of child and adolescent psychiatry*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Veblen, T. (2004). *The Theory of The Leisure Class*, by Translated Farhang Arshad, Tehran, Nashreney, (Persian).