

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بروز «اثر من سانی» (پژوهشی در بیمارستان‌های استان مازندران)

عباس نرگسیان* جبار باباشاهی** منصور رنجبر***

چکیده

با توجه به ناگزیر بودن مدیران در تصمیم‌گیری‌های گوناگون، می‌توان انتظار داشت این تصمیم‌ها تحت تأثیر متغیرهای بسیاری قرار گیرند و مدیران در تصمیم‌گیری دچار انحراف‌هایی شوند. یکی از عواملی که بر ادراکات مدیران در جریان تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارد، «اثر من سانی» است. نوشتار حاضر می‌کوشد ویژگی‌های شخصیتی مؤثر - از جمله خودشیفتگی، کانون کنترل درونی و کانون کنترل بیرونی - بر بروز «اثر من سانی» بررسی شوند. جامعه آماری شامل مدیرانی است که در بیمارستان‌های استان مازندران فعالیت می‌کنند. یافته‌های پژوهش بیانگر آنند که میان «اثر من سانی» و ویژگی‌های شخصیتی (خودشیفتگی و کانون کنترل درونی) رابطه مثبت معنادار و میان «اثر من سانی» و کانون کنترل بیرونی، رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: اثر من سانی، خودشیفتگی، کانون کنترل درونی، کانون

کنترل بیرونی.

تاریخ دریافت: ۹۴/۲/۸ تاریخ تأیید: ۹۴/۵/۱۱

* استادیار مدیریت دانشگاه تهران / نویسنده مسئول (anargesian@ut.ac.ir).

** استادیار پردیس فارابی دانشگاه تهران.

*** استادیار دانشگاه علوم پزشکی مازندران.

مقدمه

یکی از دغدغه‌های همیشگی روان‌شناسان، تلاش در جهت شناخت رفتار ویژگی‌های شخصیتی افراد و عوامل به وجود آورنده آنهاست. با توجه به حضور مستمر افراد در سازمان‌ها، تأثیرگذاری سازمان‌ها در شکل‌گیری و گسترش این رفتارها قابل توجه است. رابطه میان افراد سازمان‌ها دوجانبه است؛ یعنی هم افراد با رفتارهای خود بر سازمان تأثیر می‌گذارند و هم سازمان‌ها بر شخصیت و رفتارهای افراد تأثیر می‌گذارند. بروز رفتارهای فردی می‌تواند برای سازمان‌ها تبعات مثبت یا منفی داشته باشد. وظیفه مدیران در مرحله اول، شناخت این رفتارها و در مرحله بعد، تقویت رفتارهای مثبت و پیشگیری از بروز رفتارهای منفی است.

یکی از زمینه‌های شناخت رفتار مدیران، تصمیم‌گیری است. تصمیم‌گیری حوزه‌ای است که با انتخاب یک گزینه از میان چندین گزینه سروکار دارد که نیازمند دقت و جامع‌نگری است. انتخاب ناصحیح، زیان‌های فراوانی را برای سازمان می‌تواند به همراه داشته باشد. این انتخاب می‌تواند از ادراکات و برداشت‌های افراد متأثر باشد. یکی از جهت‌گیری‌های رایج و پنهان در این انتخاب، اثر من‌سانی است که بر تمایل مدیران به نزدیک شدن به زیردستان مشابه خودشان - از لحاظ مذهب، تحصیلات، افکار و ویژگی‌ها - دلالت دارد. بروز این اثر بر تصمیم‌های مدیران درباره جذب و انتخاب، ارزیابی عملکرد، ارائه پاداش‌ها و تخصیص فرصت‌ها به افراد تأثیرگذار است. تحقیقات نشان می‌دهد در انتخاب افراد، سه بُعد مشابهت دارای بیشترین تأثیر در فرد انتخاب‌کننده‌اند:

۱. ویژگی‌های نگرشی مشابه؛^۱
۲. خصوصیات زندگی‌نامه‌ای؛^۲
۳. ویژگی‌های قومی و نژادی^۳ (سیرز و رو، ۲۰۰۳: ۱۵).

-
1. Attitudinal.
 2. Biographical.
 3. Racial.

مسئله اصلی این تحقیق، بررسی عوامل مؤثر - با نگاهی به ویژگی‌های شخصیتی از جمله خودشیفتگی - بر شکل‌گیری اثر من‌سانی در بیمارستان‌های استان مازندران است. هدف از انجام تحقیق، شناخت ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر بروز اثر من‌سانی و ارائه راهکارهایی برای اجتناب از اثر من‌سانی است.

اثر من‌سانی

اثر من‌سانی به پدیده‌ای اشاره دارد که در آن شخص انتخاب‌کننده، فردی را انتخاب می‌کند که دارای ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشابه؛ از جمله: سن، جنسیت، قومیت و... و ویژگی‌های نگرشی (شباهت شخصیتی) مشابهی با خودش داشته باشد (بیلسبری، ۲۰۰۴: ۲). در واقع هرچه ادراک شخص نسبت به وجود شباهت - خواه درست یا غلط - بیشتر باشد، باعث ایجاد جاذبه و علاقه می‌شود (آروری و میرفی، ۱۹۹۸).

تیین‌های متفاوتی برای اثر من‌سانی^۱ به تفصیل ارائه شده است؛ ولی بیشتر تبیین‌ها درباره این اثر، بر پایه تئوری «جاذبه و کشش بین شخصی»^۲ بایرن (فرانک و هاگمن، ۱۹۷۵) قرار دارند. تئوری بایرن این فرض را در نظر می‌گیرد که وجود «شباهت» میان افراد، این احتمال را افزایش می‌دهد که شخص تأییدیه‌ای از عقاید و دیدگاه‌هایش کسب کند. این وضعیت باعث می‌شود فرد احساسات مثبتی نسبت به دیگری که مشابه وی هستند، داشته باشد و در زمان تصمیم‌گیری، افراد مشابه خود را انتخاب کند.

محققان شباهت را به عنوان ادراک فرد مشاهده‌کننده از وجوه مشترک تجربه‌های فرد مورد نظر که فهم مسائل گذشته با وی را آسان کند و بر همین اساس، احساس همدلی با او را افزایش دهد، تعریف می‌کنند (کوآنت، ۲۰۰۷: ۲۲)؛ برای مثال، فرد انتخاب‌کننده یا ارزیاب، به کسانی که هم‌رنگ خود باشند - اعم از سفید یا سیاه - توجه بیشتری می‌کنند (نیک‌نژاد، ۱۳۸۷). درباره تصمیم‌های انتخاب، در پژوهش‌های زیادی مفهوم شباهت بررسی شده است؛ شباهت «ادراک‌شده نگرش‌های کاری و عقاید افراد»

1. Similar to me Effect.

2. Theory of Interpersonal Attraction.

(گریوز و پاول، ۱۹۸۸)، مشابهت نگرشی در مورد مسائل غیرکاری پیش‌بینی‌کننده نمرات ارزیابی کاندیداهای استخدام (پیترز و لربورگ، ۱۹۷۵)، مشابهت زبانی و فرهنگی (لاتام و اسکارلیکی، ۱۹۹۴)، تأثیر قومیت (نژاد)، موقعیت شغلی و نگرش ارزیابی استخدام در تصمیم‌های انتخاب افراد (استوارت و پرلو، ۲۰۰۱: ۲۵۹) و تئوری فاصله اجتماعی (دلی و ویر، ۲۰۰۳: ۱۴۲) نمونه‌ای از این مواردند (نیک نژاد، ۱۳۸۷).

کوهن (۱۹۷۶) مدل «خود - تأییدی»^۱ را ارائه می‌دهد که طبق آن، مصاحبه‌کننده و متقاضی شغل نسبت به یکدیگر برداشت‌هایی دارند و تصویری از یکدیگر کسب می‌کنند. مشابهت بیشتر میان متقاضی و مصاحبه‌کننده باعث بهبود درک آنها نسبت به تصویر کسب‌شده می‌شود که به وسیله آن حس تأیید شخصی ترویج می‌یابد. ارزیابی بالاتر در مصاحبه در صورتی حاصل می‌شود که مصاحبه‌کننده دیدگاه‌های خود را تأیید کند؛ یعنی انطباق بیشتر میان متقاضی و مصاحبه‌کننده، از لحاظ ویژگی‌های نگرشی، زندگی‌نامه‌ای و نژادی، باعث رتبه‌بندی بهتر متقاضی برای جذب می‌شود. همچنین هنگام تصمیم‌گیری‌های انتخاب، متقاضیانی که ویژگی‌های شخصیتی گشودگی و وظیفه‌شناسی را از خود بروز می‌دهند، نسبت به متقاضیانی که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و خوش‌مشربی را از خود بروز می‌دهند، مطلوب‌تر نگریسته می‌شوند (ویلیامز، مونیک، سیز و فورنی دوال، ۱۹۹۵).

دالسیو و ایمادا (۱۹۸۴) با پذیرش دو تئوری «جاذبه بین‌شخصی» و «مدل‌های خودتأییدی»، پدیده من‌سانی را بر اساس مشابهت کاندیدا به کارمند ایده‌آل توضیح می‌دهند. طبق این دیدگاه، مصاحبه‌کننده، کاندیدا را با کارمند نمونه (شخص ثالث) مقایسه می‌کند. مشابهت بیشتر کاندیدای خاص به کارمند ایده‌آل، احتمال انتخاب وی را افزایش می‌دهد؛ بدان معنا که شخص انتخاب‌کننده، «تصویری از کارمند ایده‌آل»^۲ در ذهن خود ایجاد می‌کند و شروع به مقایسه فرد مورد نظر با خصوصیات فرد ایده‌آل

1. Self-Validation.

2. Ideal Employee Schema.

می‌کند (سیرز و رو، ۲۰۰۳: ۱۵) و ادراک «مشابهت میان مصاحبه‌کننده و متقاضی» تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر قضاوت‌های مصاحبه خواهد داشت.

فرضیه کارمند ایده‌آل، شایستگی‌های ادراک‌شده فرد مورد نظر را به عنوان عامل تعیین‌کننده در انتخاب وی محسوب می‌کند؛ یعنی قضاوت‌ها و برداشت‌های شخصی نسبت به «شایستگی درک‌شده» - در مقایسه با شایستگی واقعی - در تصمیم‌گیری تأثیرگذار است، در حالی که ثنوری‌های جاذبه «درون - شخصی» و «خود - تأییدی» بر تأثیر عامل اثر (جاذبه) تأکید می‌کنند. در مقابل، مدل «زمینه‌های اجتماعی و موقعیتی تصمیم‌های مصاحبه‌ای استخدامی»^۱ (هوارد و فریس، ۱۹۹۶)، به تأثیر متقابل جاذبه، شایستگی‌های ادراک‌شده و مشابهت اشاره می‌کند:

- مشابهت، یک عامل پیش‌بینی‌کننده برای جاذبه و شایستگی‌های ادراک‌شده است.

- جاذبه و شایستگی‌های ادراک‌شده، به طور مستقیم بر تناسب شغلی اثرگذارند.

- مشابهت غیرمستقیم، بر تناسب شغلی تأثیر می‌گذارد.

نتیجه تحقیقات لین، دویینز و فار (۱۹۹۲) نشان می‌دهد که افزایش سطح ارتباطات و افشا در مصاحبه‌های کمتر ساخت‌یافته، ادراک مشابهت میان مصاحبه‌کننده و متقاضی را تقویت می‌کند که همان ایجاد اثر متمایز من سانی است. دیپوی و گوگلر (۱۹۹۳) نیز اعتقاد دارند که رویه‌های ساختاریافته در مصاحبه، بیشتر در معرض انحراف قرار دارد و قضاوت‌های صورت‌گرفته در مصاحبه‌های ساخت‌نیافته، تا اندازه بسیاری به وسیله احساسات افراد تحت تأثیر قرار می‌گیرند.

خودشیفتگی

خودشیفتگی به عنوان یکی از موارد تمایز افراد مورد توجه است و به عنوان مجموعه پیچیده‌ای از ویژگی‌ها و فرآیندهای شخصیتی است که با حس خودبتربینی شکننده و

طلب تحسین از سوی دیگران مرتبط می‌باشد (آمیس و همکاران، ۲۰۰۶: ۱-۴۴۰). خودشیفتگی به دوست داشتن افراطی خود یا خودبینی و تکبر، فقدان همدلی با دیگران، خودمحوری و خودستایی دلالت دارد (جورستد، ۱۹۹۶: ۱۷).

اگرچه خودشیفتگی، یک‌سوم از جنبه تاریک (بُعد منفی) شخصیت را شکل می‌دهد (جاکویتز و اگان، ۲۰۰۶)؛ ولی در عین حال، از منافع شخصی حمایت می‌کند و به دنبال ارتقای آن است (کمپبل، ۲۰۰۱). افراد با درجه خودشیفتگی بالا، ترجیح می‌دهند که به خودشان در آینه نگاه کنند (رایینز و جان، ۱۹۹۷)؛ ولی این رفتار می‌تواند باعث شکل‌گیری غرور شود؛ چنان‌که رفتارهای توأم با خودشیفتگی، تأکید بیشتری بر خودنمایی دارند. تحقیقات نشان می‌دهد که خودشیفتگی، همان تظاهر و خودنمایی، اطمینان از خود (گستاخی) و ارزیابی انتقادی دیگران است (رسکین و هال، ۱۹۸۱). همه افراد به همان اندازه که دوست دارند، جذاب نیستند؛ بنابراین بهتر ساختن ظاهر، امری کاملاً منطقی به نظر می‌رسد و داشتن نگرش مثبت نسبت به خود، امری متداول است؛ برای مثال، جکسون، اروین و هاج (۱۹۹۲) دریافتند که خودشیفتگی دارای همبستگی مثبتی با ارزیابی‌های مثبت‌تر از ظاهر فیزیکی و شایستگی است. از دید افراد خودشیفته، ظاهر و تندرستی بسیار مهم می‌باشد و این افراد بیشتر وقت خود را صرف شایستگی‌های خودشان - که ارتقادهنده فعالیت‌هایشان است - می‌کنند (جکسون و همکاران، ۱۹۹۲).

فریود در مطالعات خود، خودشیفتگی را به دو دسته تقسیم کرد که عبارت‌اند از:

- **نرمال:** می‌تواند اثر مثبت و مطلوبی روی پیامدهای کار و محیط

کار و در نهایت احساسات دیگران داشته باشد.

- **غیرنرمال:** دارای پیامدهایی است؛ از جمله: آشفتگی، ترس،

هویت غیرواقعی و خیالی، احساس پوچی و تهی‌بودن، نیاز

سیری‌ناپذیر برای برتری، حساسیت بالا، خشم و غضب، فقدان

همدلی، رعایت‌نکردن اصول اخلاقی، غیرمنطقی و

انعطاف‌ناپذیر بودن، خودمحوری، آسیب‌پذیری و مقصردانستن

دیگران (براون، ۱۹۹۷).

نکته مهم اینکه خودشیفتگی همانند شمشیر دولبه است که داشتن مقدار بیش از حد زیاد یا بیش از حد کم آن باعث بی‌تعادلی در فرد می‌شود. ویژگی‌های یکسانی که در یک فرد خودشیفته به خوبی می‌تواند به صورت مفید به کار گرفته شود، می‌تواند مخرب نیز باشد؛ مانند تعقیب قدرت که می‌تواند به رقابت تبدیل شود و به هر قیمتی تعقیب شود. همچنین ایجاد روابط که می‌تواند به همکاری منجر شود و در عین حال به استثمار دیگران بینجامد (لوبیت، ۲۰۰۲).

۶۷ در تحقیق حاضر، شخصیت خودشیفته دارای شش بُعد «انکار»، «توجیه‌کردن»، «خودبزرگ‌بینی»، «خودپرستی اسنادی»، «استحقاق و حقانیت» و «اضطراب و نگرانی» است (وستن، ۱۹۹۰) و پرسش‌نامه تحقیق این شش بُعد را می‌سنجد.

انکار: شخصیت خودشیفته، اغلب تفاوت میان خود ایده‌آل و خود واقعی را انکار می‌کند. انکار باعث فرار از پذیرش مسئولیت اشتباه‌های وی می‌شود.

توجیه‌کردن: یافتن دلیل برای رفتارهای غیرقابل قبول به منظور ارائه آنها به شکل قابل قبول است تا کارها، سیاست‌ها و تصمیم‌هایشان منطقی و معقول جلوه کند.

خودبزرگ‌بینی: خودشیفته نسبت به توانایی‌های خود، اغراق می‌کند و دانایی‌ها، دستاوردها و مهارت‌های خود را بیش از حد تخمین می‌زند.

خودپرستی اسنادی: پیامدهای مطلوب، موفقیت‌ها و نتایج مثبت را به عوامل درونی خود نسبت می‌دهد و پیامدهای نامطلوب، شکست‌ها و نتایج منفی را به عوامل بیرونی پیوند می‌زند.

استحقاق و حقانیت: استثمار دیگران را حق خود می‌داند و با دیگران همدلی ندارد. **اضطراب:** از احساس افسردگی و بی‌ارزش بودن رنج می‌برد و نیاز شدیدی به ثبات و اطمینان دارد.

تحقیقات نشان می‌دهند که لبه تاریک شخصیت رهبری در خودشیفتگی بروز می‌کند. در حقیقت، شخصیت رهبران خودشیفته، بیشتر در رهبران کاریزماتیک دیده می‌شود (خو و بورچ، ۲۰۰۸: ۸۹). رهبران خودشیفته در سازمان‌ها می‌توانند از

کاریزمای خود در جهت ایجاد حیات دوباره سازمان‌های ایستا و متزلزل استفاده کنند. با این حال، کاریزمای به وجودآمده از خودشیفتگی، اغلب موقتی‌اند و سبک مدیریتی آنها عموماً غیرکارکردی خواهد شد (بران، ۱۹۹۱: ۴۵). انتظار آن است که مدیران خودشیفته زیردستانی را انتخاب کنند که شباهت بیشتری با خودشان داشته باشند. در نظر آنها افراد استاندارد، کسانی‌اند که مثل آنها باشند؛ هرچند این عقیده را دارند که هیچ‌کس دقیقاً نمی‌تواند مثل آنها باشد؛ ولی زیردستان شبیه به خودشان را ترجیح می‌دهند (نیک‌نژاد، ۱۳۸۷).

تحقیقات دیگری نشان می‌دهند که عزت نفس بیش از حد، به بروز یک خصوصیت شخصیتی با عنوان خودشیفتگی منجر می‌شود که این پدیده، زمینه ایجاد اثر «من‌سانی» را در افراد تقویت می‌کند (ژورستاد، ۱۹۹۶). طبق اظهارات ژورستاد (۱۹۹۶) درجات پایین و بالای عزت نفس، هر دو مشکل‌سازند. خودشیفتگی درجه‌ای غیرعادی از عشق به خود یعنی یک حس بزرگ‌بینی و همراه با غرور نسبت به خود را بازمی‌تابد و در افراد خودشیفته، این تمایل وجود دارد که ارزیابی‌های مثبتی نسبت به افراد مشابه خود داشته باشند؛ بنابراین فرضیه اول تحقیق به صورت ذیل مطرح می‌شود:

فرضیه اول: میان خودشیفتگی و بروز اثر من‌سانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کانون کنترل

تفاوت میان افراد بر حسب «پذیرش مسئولیت رفتارهایشان» باعث توجه به یکی از ابعاد مهم شخصیتی با عنوان «کانون کنترل» می‌شود (روتز، ۱۹۹۰، ص ۴۸۹). بر اساس این مفهوم، گفته می‌شود که انسان‌ها تمایل دارند علل رفتارشان را به خود یا به عوامل محیطی نسبت دهند. با توجه به این تمایل، جهت اسناد دادن علت رفتارها، دو گونه الگوی رفتاری پدید می‌آید؛ افرادی که به باور خود وقایع و پیامدهای مؤثر بر زندگی را در کنترل دارند، «درون‌کنترل» نامیده می‌شوند و کانون کنترل درونی دارند. این افراد می‌توانند بر محیط و رویدادهای آن تأثیر گذارند، خودشان مسئولیت موفقیت‌ها، شکست‌ها و ناکامی‌ها را بپذیرند و اعتقاد دارند که نتایج، پیامد رفتار و تلاش شخصی

خودشان است. در الگوی رفتاری نوع دوم، افراد اعتقاد دارند رفتار و عملکرد آنها نتیجه شرایطی است که خارج از کنترل آنهاست و در واقع، عملکرد متأثر از محیط است. این افراد کانون کنترل بیرونی دارند (قلی‌پور، ۱۳۸۶).

نتایج تحقیقات درباره رابطه میان کانون کنترل و اثر من‌سانی، نشان می‌دهند که مصاحبه‌کنندگان، رتبه‌بندی‌های بهتر مصاحبه را به کسانی اختصاص می‌دهند که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (همچون سن و جنس) و نگرشی مشابه خود را دارند؛ این همان اثر من‌سانی است (گیون و گاتیر، ۱۹۶۵). وجود شباهت میان ارزیاب - متقاضی در مصاحبه‌های استخدامی، با در نظر داشتن متغیر وجدان (وظیفه‌شناسی)، بر ارزیابی‌های تناسب شغلی تأثیر می‌گذارد (سکت و وانک، ۱۹۹۶). در واقع یکی از ابعاد وظیفه‌شناسی، خودکنترلی است؛ یعنی افرادی که خودکنترلی بیشتری دارند (کانون کنترل درونی دارند)، در مصاحبه‌های استخدامی بازخورد بهتری دریافت می‌کنند و مصاحبه‌کننده ادراک شباهت بیشتری نسبت به مصاحبه‌شونده می‌کند؛ ولی در تحقیق دیگری، فرانک و هاگمن (۱۹۷۵) استدلال می‌کنند که کسب تجربه و اعتماد به نفس که همراه با تأثیرگذاری بر جریان امور است، از سوی مصاحبه‌کنندگان، احتمال بروز خطای مشابهت را کاهش می‌دهد.

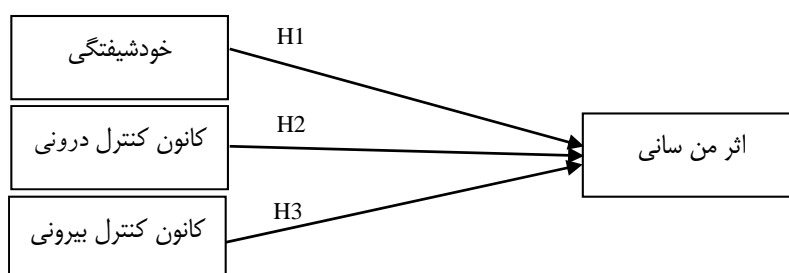
لئونارد (۱۹۷۶) در تحقیقات خود، پیچیدگی شناختی^۱ افراد را تعدیل‌کننده اثر من‌سانی می‌داند. وی اذعان دارد که در تصمیم‌گیری‌های پیچیده که کنترل تصمیم‌ها به طور کامل در اختیار افراد نیست، احتمال افزایش اثر من‌سانی بالاتر است؛ زیرا در این گونه تصمیم‌ها ریسک ناشی از تصمیم بالاتر است و فرد احساس می‌کند توان تأثیرگذاری وی بر تصمیم‌ها کاهش می‌یابد و فرد انتخاب‌کننده با توسل به مشابهت، به زعم خود از عدم اطمینان جلوگیری می‌کند (سیرز و رو، ۲۰۰۳: ۱۵). همچنین در تحقیقات لین، دووینز و فار (۱۹۹۲)، این نتیجه حاصل شد که در مصاحبه‌های ساختارنیافته که به کاندیدا فرصت تسهیم اطلاعات مناسب‌تر - اطلاعاتی که به صراحت از سوی مصاحبه‌کننده درخواست نشده است - و تأثیرگذاری بر احساسات

را می‌دهد، امکان وقوع اثر من‌سانی نسبت به مصاحبه‌های ساختاریافته بیشتر است. افزایش سطح ارتباطات و افشا در مصاحبه‌های کمتر ساخت یافته، ادراک مشابهت میان مصاحبه‌کننده و متقاضی - یعنی ایجاد اثر متمایز من‌سانی - را تقویت می‌کند؛ بدین معنا که با افزایش سطح کنترل فرد بر رفتار، احساسات و عملکرد خود، امکان تأثیرگذاری بر جریان مصاحبه افزایش می‌یابد و در نتیجه به شکل‌گیری ادراک مشابهت میان مصاحبه‌کننده و متقاضی منجر می‌شود؛ بنابراین فرضیه دوم و سوم تحقیق به صورت ذیل مطرح می‌شود:

فرضیه دوم: میان کانون کنترل درونی و بروز اثر من‌سانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: میان کانون کنترل بیرونی و بروز اثر من‌سانی، رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

بر اساس فرضیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت ذیل نشان داده می‌شود.



نمودار شماره ۱: مدل مفهومی

روش پژوهش

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از جهت نوع گردآوری داده‌ها، جزء تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط میان متغیرهای تحقیق، از نوع علی است. روش انجام تحقیق به صورت پیمایشی بوده که از مهم‌ترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است.

متغیرهای پژوهش

کانون کنترل درونی و بیرونی و خودشیفتگی به عنوان متغیرهای مستقل و اثر من‌سانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه و نمونه آماری

نمونه آماری شامل مدیران (زن و مرد) شاغل در بیمارستان‌ها و دانشگاه علوم پزشکی مازندران بوده است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. حجم نمونه آماری براساس جدول مورگان حدود ۱۵۰ نفر برآورد شده است. بر اساس تجربه‌های محققان، ۲۵ درصد بیشتر از حجم نمونه پرسش‌نامه پخش شده است تا در نهایت ۱۷۰ پرسش‌نامه کامل به دست آمد. از میان ۱۷۰ نفر، ۷۱٪ (۱۲ نفر) زیر ۳۰ سال، ۳۱/۸٪ (۵۴ نفر) بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۵۲/۴٪ (۸۹ نفر) بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۸/۷٪ (۱۵ نفر) بالای ۵۰ سال سن داشتند. ۱۲/۴٪ (۲۱ نفر) بین ۱ تا ۵ سال، ۱۲/۹٪ (۲۲ نفر) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴۵/۳٪ (۷۷ نفر) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۰٪ (۳۴ نفر) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۹/۴٪ (۱۶ نفر) بالای ۲۱ سال سابقه خدمت داشتند. ۸۲/۹٪ (۱۴۱ نفر) مرد و ۱۷/۱٪ (۲۹ نفر) زن بوده‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه بوده است؛ بدین منظور به کمک تحلیل عاملی اکتشافی و با نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶، مقیاسی برای متغیرهای خودشیفتگی، کانون کنترل و اثر من‌سانی طراحی شد. گفتنی است در طراحی همه مقیاس‌ها و بومی‌سازی آن با شرایط کشور، از مقیاس‌های استاندارد استفاده شده است. در طراحی پرسش‌های پرسش‌نامه، دقت لازم به عمل آمده است تا پرسش‌ها از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. پرسش‌نامه خودشیفتگی شامل بیست پرسش بود. اثر من‌سانی و کانون کنترل به ترتیب دربرگیرنده سیزده و شانزده پرسش بودند که همه پرسش‌ها بار عاملی بالایی داشتند و در مجموع ۴۹ پرسش بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از «یک» به

معنای بسیار مخالفم تا «پنج» به معنای بسیار موافقم تنظیم شده بود. همه پرسش‌ها در نگاره شماره ۱ تا ۳ آمده‌اند.

به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه، تعداد سی پرسش‌نامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس کانون کنترل درونی با هشت پرسش، $0/683$ است (هشت پرسش اول نگاره شماره ۱) و کانون کنترل بیرونی با هشت پرسش، $0/863$ است (هشت پرسش آخر نگاره شماره ۱). ضریب آلفای کرونباخ مقیاس خودشیفتگی با بیست پرسش $0/795$ بوده است (نگاره شماره ۲). ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اثر من‌سانی با سیزده پرسش، $0/658$ بوده است (نگاره شماره ۳).

همچنین برای آزمون روایی پرسش‌ها، هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار سازه استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسش‌نامه، از نظریه‌های متخصصان، استادان دانشگاه و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های گوناگون و کسب نظریه‌های افراد یادشده، اصلاحات لازم انجام یافت و بدین ترتیب اطمینان حاصل شد که پرسش‌نامه همان خصیصه مورد نظر محققان را می‌سنجد. آزمون اعتبار سازه پرسش‌نامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل $8/54$ انجام گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای هر سه مقیاس در نگاره‌های ۱، ۲ و ۳ مشخص شده‌اند.

نگاره ۱: مدل اندازه‌گیری کانون کنترل درونی و بیرونی (برگرفته از: Spector, 1988)

ردیف	پرسش‌ها	ضریب استاندارد	t-value
۱	شغل چیزی است که فرد خودش آن را می‌سازد	$-0/19$	$-2/11$
۲	اگر شما بدانید از شغل چه خواسته‌ای دارید، می‌توانید شغلی که خواسته شما را برآورده می‌سازد، بیابید	$0/18$	$2/11$
۳	بیشتر مردم اگر تلاش لازم را انجام دهند، در انجام کارها به درستی توانا هستند	$-0/23$	$-2/85$
۴	ارتقا بر اساس عملکرد به کارکنان داده می‌شود	$0/17$	$2/06$
۵	بیشتر کارکنان بیشتر از آنچه فکرش را بکنند، بر سرپرستان خود تأثیر دارند	$0/23$	$2/79$

ردیف	پرسش‌ها	ضریب استاندارد	t-value
۶	در بیشتر مشاغل، افراد می‌توانند انجام کارها را تا اندازه بیشتر از آن چیزی که تنظیم شده است، انجام دهند	۰/۱۶	۲/۰۱
۷	اگر کارکنان از تصمیم گرفته‌شده از سوی رئیس خود خوشحال و راضی نباشند، باید اعتراض کنند	۰/۳۳	۴/۰۸
۸	افرادی که کار خود را به خوبی انجام دهند، عموماً پاداش می‌گیرند	۰/۲۱	۲/۵۸
۹	بر عهده گرفتن شغلی که شما خواهان آن هستید، غالباً بر اساس شانس است	۰/۵۷	۷/۶۶
۱۰	ترفیع در سازمان‌ها به شانس خوب بستگی دارد	۰/۷۰	۹/۸۷
۱۱	برای کارمند برجسته‌شدن، در بیشتر مشاغل شانس زیادی لازم است	۰/۷۴	۱۰/۶۴
۱۲	برای دستیابی به شغل واقعاً خوب، شما باید اعضای فامیل یا دوستانی در رده‌های بالا داشته باشید	۰/۶۲	۸/۶۷
۱۳	برای کسب موفقیت زیاد، باید با افراد مهم رابطه برقرار کرد.	۰/۵۱	۶/۶۷
۱۴	تفاوت اصلی میان افرادی که موفقیت زیادی کسب می‌کنند و افرادی که موفقیت کمی کسب می‌کنند، شانس است	۰/۷۷	۱۱/۲۳
۱۵	پیش از هر چیز، موفقیت به شانس خوب بستگی دارد	۰/۶۸	۹/۵۹
۱۶	برای رسیدن به شغل عالی باید افراد مهم را بشناسید، نه اینکه قابلیت‌های بالا داشته باشید	۰/۶۶	۹/۰۷

گفتنی است برای اینکه مدل اندازه‌گیری یا همان تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شود: اولاً، باید شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند؛ ثانیاً، باید مقادیر t-value و ضرایب استاندارد معنادار باشند. اگر مقدار R^2 کم، نسبت R^2 به درجه آزادی (df) کوچک‌تر از ۳، RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۵ و نیز GFI و AGFI بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۱/۹۶ بزرگ‌تر یا از ۱/۹۶- کوچک‌تر باشند، در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار خواهند بود.

نگاره ۲: مدل اندازه‌گیری خودشیفتگی (برگرفته از: Morf, et al, 2000)

ردیف	پرسش‌ها	ضریب استاندارد	t-value
۱۷	استفاده ابزاری از کارکنان برای رسیدن به اهداف شخصی خودم، حق من است	۰/۲۸	۳/۳۵
۱۸	اگر من مدیر این سازمان می‌شدم، زندگی کاری بهتری ایجاد می‌شد	۰/۵۳	۶/۸۲
۱۹	علت شکست تصمیم‌های سازمانی، نبود انگیزه در افراد دیگر است	۰/۱۸	۲/۱۱
۲۰	افراد دیگر درصدد تخریب و کوچک جلوه‌دادن کارهای حوزه من هستند	۰/۱۷	۲/۰۶
۲۱	شکست تصمیم‌های من در سازمان، به ضعف دیگران مربوط می‌شود، نه خود من	۰/۴۵	۵/۷۰
۲۲	فرب کارکنان کار ساده‌ای است	۰/۱۶	۲/۰۱
۲۳	کارکنان بسیار می‌کوشند مرا از مدیریت برکنار کنند	۰/۴۰	۵/۰۰
۲۴	از افراد دیگر بسیار توانانترم	۰/۵۳	۶/۷۴
۲۵	تواضع در شأن من نیست	۰/۴۰	۵/۰۱
۲۶	تصمیم‌های من نقش تعیین‌کننده‌ای در پیشرفت سازمان داشته‌اند	۰/۳۴	۴/۲۲
۲۷	برخی اقدامات من که نتیجه‌ای برای سازمان نداشته‌اند، عقلایی به نظر می‌رسند	۰/۲۷	۳/۳۲
۲۸	من می‌توانم ذهن و افکار همکارانم را به درستی بخوانم	۰/۱۷	۲/۰۶
۲۹	منطق کاری من برای همه قابل قبول است	۰/۵۹	۷/۷۸
۳۰	علاقه‌ای به برقراری ارتباط با دیگران ندارم	۰/۳۳	۴/۰۲
۳۱	در مقایسه با دیگران، افکار و اندیشه‌های خیلی بهتری دارم	۰/۶۷	۹/۱۳
۳۲	نظر دیگران اهمیتی برایم ندارد	۰/۴۹	۶/۱۹
۳۳	کارکنان به دنبال توطئه‌چینی علیه من هستند	۰/۳۱	۳/۷۸
۳۴	من همیشه می‌دانم آنچه را که انجام می‌دهم	۰/۵۴	۶/۹۸
۳۵	بدون در نظر گرفتن پیامدهای رفتارم، آن را انجام می‌دهم	۰/۳۴	۴/۱۶
۳۶	من مهم‌ترین فرد در این سازمان هستم و فرد دیگری به اندازه من برای سازمان مفید نیست	۰/۶۳	۸/۳۳

نگاره ۳: مدل اندازه‌گیری اثر من سانی (برگرفته از: نیک‌نژاد، ۱۳۸۷)

ردیف	پرسش‌ها	ضریب استاندارد	t-value
۳۷	کسانی که با من از یک دانشگاه فارغ‌التحصیل شده‌اند، می‌توانند تأثیر بیشتری در تصمیم‌هایم داشته باشند	۰/۵۳	۶/۹۱
۳۸	من افرادی را که دارای طرز فکر سیاسی مشابه خودم هستم، برای انجام امور مهم مناسب‌تر می‌دانم	۰/۷۰	۹/۸۰
۳۹	عموماً با افراد مشابه خودم (از نظر سطح تحصیلات) راحت‌تر کار می‌کنم	۰/۵۳	۶/۹۳
۴۰	تیم‌های مدیریتی که اعضای آنها فارغ‌التحصیل رشته دانشگاهی یکسانی هستند، دارای اثربخشی بیشتری هستند	۰/۶۴	۸/۷۴
۴۱	من معمولاً با افراد دارای اعتقادات مذهبی مشابه که سنن مذهبی را همانند خودم رعایت می‌کنند - مثلاً پوشیدن لباس مشکی در ایام سوگواری - تعامل کاری بیشتری انجام می‌دهم	۰/۵۰	۶/۴۱
۴۲	عموماً کارها و پروژه‌های مهم‌تر را با کسانی در میان می‌گذارم که ارزیابی مثبتی در مورد عملکرد ایشان دارم	۰/۳۴	۲/۸۸
۴۳	من تمایل بیشتری به انتخاب کارکنانی دارم که جنسیت مشابهی با خودم داشته باشند	۰/۳۱	۳/۷۸
۴۴	وفاداری فرد به من، عامل مهمی برای من در انتخاب او به عنوان معاون/ همکار است	۰/۵۵	۷/۳۱
۴۵	افرادی که دارای ارزش‌های فردی و اجتماعی مشابه من باشند، برای همکاری مناسب‌ترند	۰/۵۴	۷/۱۳
۴۶	همشهری بودن در انتخاب من تأثیر دارد	۰/۶۸	۹/۴۵
۴۷	کارکنانی که زبان مادری مشترکی با من دارند، شانس بیشتری در انتخاب از طرف من دارند	۰/۶۰	۸/۰۸
۴۸	معمولاً به افرادی که دارای قومیت مشابه من باشند، بیشتر توجه می‌کنم	۰/۶۷	۹/۲۰
۴۹	به طور ناخودآگاه به کارمندانی که قبلاً در محل تولد یا خدمت قبلی من چند سالی کار کرده‌اند، توجه بیشتری دارم	۰/۳۲	۳/۹۴

۷۵

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بروز «اثر من سانی» ...

نتایج خروجی لیزرل نگاره‌های ۱، ۲ و ۳، نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق، مدل مناسبی است. مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی هر سه آنها کم بوده، همچنین مقدار GFI و AGFI آنها بیشتر از ۹۰ درصد است. همه مقادیر t نیز معنادارند. مجموع این نتایج بیانگر آنند که پرسش‌نامه‌های این تحقیق، اعتبار و روایی بالایی دارند.

یافته‌ها

به منظور آزمون فرضیات، نخست از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن با استفاده از نرم‌افزار SPSS 16، برای سنجش همبستگی میان متغیرها استفاده شد. سپس رابطه علی میان متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم‌افزار Lisrel 8.54 آزموده شد.

به منظور بررسی وجود ارتباط و نیز میزان آن، میان دو متغیر از آزمون همبستگی استفاده می‌شود. به دلیل اینکه در این تحقیق متغیرها کیفی‌اند، از همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۴ منعکس گردیده است. ضرایب همبستگی میان اثر من‌سانی و کانون کنترل درونی (۰/۳۳۷)، اثر من‌سانی و کانون کنترل بیرونی (۰/۱۹۵-)، اثر من‌سانی و خودشیفتگی (۰/۴۸۵)، کانون کنترل درونی و کانون کنترل بیرونی (۰/۰۵۱)، کانون کنترل درونی و خودشیفتگی (۰/۱۷۷) و کانون کنترل بیرونی و خودشیفتگی (۰/۲۲۶-) به دست آمده است.

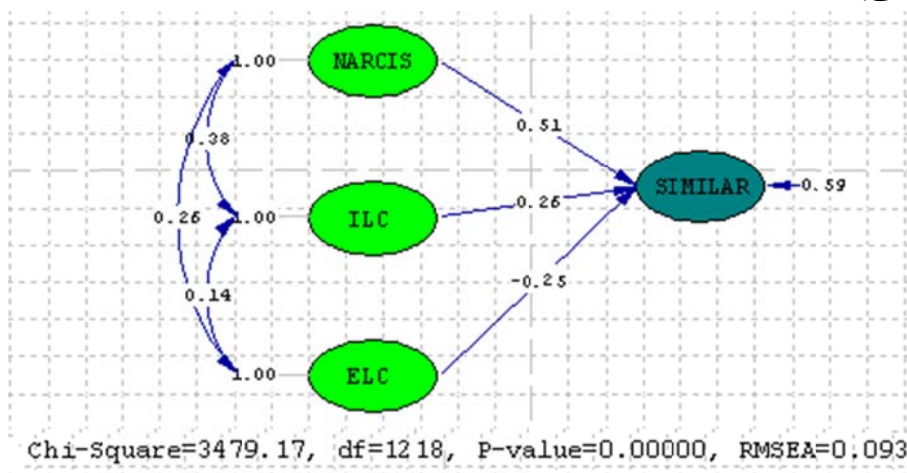
نگاره ۴: ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای تحقیق

	اثر من‌سانی	کانون کنترل درونی	کانون کنترل بیرونی	خودشیفتگی
اثر من‌سانی	۱			
کانون کنترل درونی	۰/۳۳۷	۱		
کانون کنترل بیرونی	-۰/۱۹۵	۰/۰۵۱	۱	
خودشیفتگی	۰/۴۸۵	۰/۱۷۷	-۰/۲۲۶	۱

مدل‌سازی معادلات ساختاری

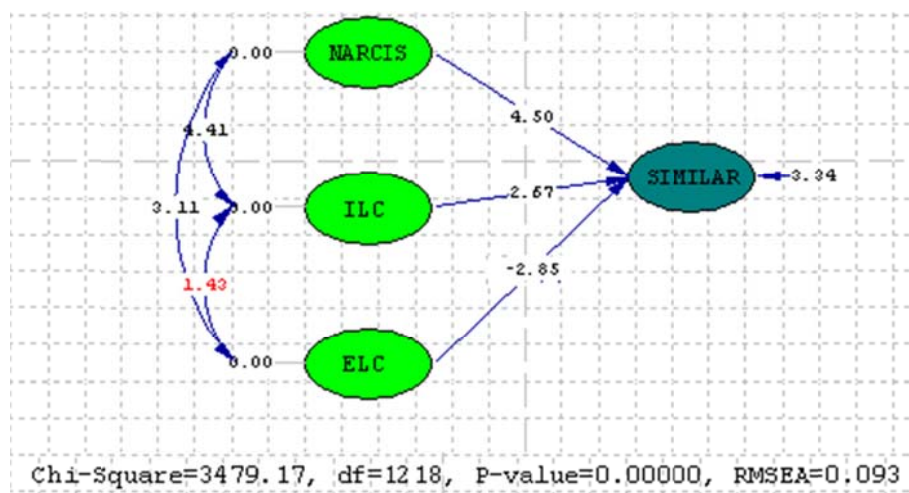
به منظور سنجش رابطه علی که در فرضیه‌ها ذکر شده بودند، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. این کار افزون بر اینکه قدم نهایی تحلیلی عاملی تأییدی است که پیش‌تر بر مقیاس‌های سنجش تحقیق انجام گرفت، از راه شاخص‌های برازش مدل، اعتبار مدل مفهومی پیشنهادشده را نیز نشان می‌دهد.

چنان‌که در نمودار شماره ۲ و ۳ مشاهده می‌شود، اعتبار و برازندگی مناسب مدل‌ها تأیید می‌شود؛ زیرا مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی در همه مدل‌ها کمتر از ۳ بوده، مقدار GFI و AGFA در همه مدل‌ها بیش از ۹۰ درصد است.



نمودار شماره ۲: مدل‌سازی معادلات ساختاری (ضرایب استانداردشده)

کانون کنترل درونی با IL، کانون کنترل بیرونی با ELC، خودشیفتگی با NARCIS، و اثر من‌سانی با SIMILAR در نمودار شماره ۲ و ۳ نشان داده شده‌اند.



نمودار شماره ۳: مدل‌سازی معادلات ساختاری (معناداری)

چنان‌که نمودارهای شماره ۲ و ۳ نشان می‌دهند، اثر کانون کنترل درونی و خودشیفتگی بر اثر من‌سانی معنادار است و فرضیه‌های اول و دوم تحقیق تأیید می‌شود. میان کانون کنترل بیرونی و اثر من‌سانی نیز رابطه معکوس و معناداری وجود دارد؛ از این رو، فرضیه سوم تحقیق نیز تأیید می‌شود. مقادیر t هر سه، بیشتر از $1/96$ و کمتر از $-1/96$ بوده و معنادار است. به عبارت دیگر، مقادیر t نشان می‌دهد که فرضیه ۱ و ۲ تأیید می‌شوند و فرضیه ۳ نیز که رابطه معکوسی را پیش‌بینی کرده بود، تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های تحقیق، می‌توان چنین نتیجه گرفت که میان متغیرهای خودشیفتگی و کانون کنترل درونی با «اثر من‌سانی»، رابطه مثبت و معنادار و میان متغیرهای کانون کنترل بیرونی و «اثر من‌سانی»، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

همچنین براساس این تحقیق، خودشیفتگی با اثر من‌سانی رابطه معنادار و مثبتی دارد. لوبیت (۲۰۰۰) معتقد است فرد خودشیفته توهم توطئه‌چینی، سوء ظن و بدگمانی را نسبت به وفادارترین افراد دارد و حتی در جایی که هیچ دشمنی وجود

ندارد، در ذهن خود برای خودش دشمن می‌سازد. به سختی به دیگران اعتماد می‌کند و همیشه درصدد کنترل است (لوبیت، ۲۰۰۲). بر همین اساس، این‌گونه افراد به طور طبیعی به سمت کسانی تمایل می‌یابند که احساس کنند بیش از دیگران به خودشان شباهت دارند. از این رو، بروز اثر من‌سانی در این افراد دور از انتظار نیست (نیک‌نژاد، ۱۳۸۷، ص ۱۰۶).

در تحقیق حاضر، خودشیفتگی با سه بُعد «عزت نفس بیش از حد»، «خودمحوری» و «در نظرنگرفتن دیگران» بررسی شد. افراد دارای عزت نفس بیش از حد، عموماً خود را برتر از دیگران تصور می‌کنند و صفات شخصیتی و رفتاری خود را الگوی همه انسان‌ها می‌دانند. این اشخاص بدان سبب که مؤلفه‌های شخصیتی و صلاحیت‌های خود را برتر از دیگران می‌دانند، در زمان انتخاب افراد شایسته، به طور طبیعی به دنبال کسانی می‌گردند که دارای بیشترین صفات مشابه خودشان باشند. بُعد خودمحوری نیز فرد خودشیفته را به این سمت که خودش را معیار ایده‌آل قرار دهد، سوق می‌دهد. افراد خودشیفته انتقادپذیر نیستند و فقط نظرات خود را محور اقدامات خود می‌سازند. بُعد در نظرنگرفتن دیگران نیز مؤید این نکته است که افراد خودشیفته فقط افرادی را می‌بینند که از لحاظ جنسیت، نژاد، رنگ، پوست و... با خودشان شباهت‌هایی داشته باشند و آنان را به عنوان دوست یا همکار خود برمی‌گزینند (همو، ۱۳۸۷).

کانون کنترل درونی نیز با اثر من‌سانی، رابطه مثبت و معناداری دارد؛ یعنی مدیرانی که می‌توانند محیط را در کنترل خود بگیرند، به کارکنانی متمایل‌اند که همانند خودشان فکر کنند و توان تأثیرگذاری بر تصمیم‌هایشان را داشته باشند. تحقیق لین، دوپینز و فار (۱۹۹۲) نشان می‌دهد که در مصاحبه‌های کمتر ساخت‌یافته به دلیل افزایش سطح ارتباطات و افشا، ادراک شباهت میان مصاحبه‌کننده و متقاضی افزایش می‌یابد و در نتیجه امکان بروز اثر من‌سانی بیشتر می‌شود.

در تحقیق حاضر، کانون کنترل بیرونی با اثر من‌سانی، رابطه معکوس دارد؛ یعنی با خروج اختیار تصمیم‌گیری از دست افراد، احتمال وقوع اثر من‌سانی کاهش می‌یابد.

تحقیق لئونارد (۱۹۷۶) نشان می‌دهد که با افزایش پیچیدگی تصمیم‌هایی که به کاهش قدرت تأثیرگذاری افراد بر جریان تصمیم‌گیری منجر می‌شود، احتمال گرایش افراد به اثر مشابهت و اثر من‌سانی کاهش می‌یابد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، راهکارهای ذیل به منظور کنترل خودشیفتگی و مدیریت کانون کنترل درونی و بیرونی در مورد بروز اثر من‌سانی ارائه می‌شوند.

در مورد درمان خودشیفتگی از نظر روحی اقدامات لازم را به انجام رسانید؛ نخستین اقدام، جایگزینی اعتماد به نفس واقعی در فرد خودشیفته است که از راه زنده‌کردن، به کارانداختن و استفاده از نیروها و انرژی معنوی شخص و تصمیم‌گیری آزادانه از سوی فرد حاصل می‌شود. دومین اقدام، تطبیق فرد و تمایلات وی با واقعیت‌های خارج از ذهن اوست. اقدام بعدی، جایگزین کردن اهداف و خواسته‌های واقعی و مطلوب به جای اهداف متضاد و مبهم برای فرد خودشیفته است و اقدام آخر نیز نفی پرده‌پوشی‌های درونی، توجه به تضادهای درونی و ضعف‌های شخصی و تلاش در جهت رفع این ضعف‌ها و کمبودهاست.

درباره ضرورت اجتناب از بروز اثر من‌سانی هنگام تصمیم‌گیری‌ها و اجتناب از گرفتارشدن در جهت‌گیری‌های ناشی از آن، توصیه می‌شود که مدیران از ابعاد گوناگون اثر من‌سانی از جمله من‌سانی زندگی‌نامه‌ها آگاهی داشته باشند و در تصمیم‌های خود شایستگی و صلاحیت، ملاک تصمیم‌گیری باشد، نه جنسیت، نوع تحصیلات، جهت‌گیری سیاسی و

اقداماتی در جهت تضعیف کانون کنترل بیرونی مدیران صورت پذیرد؛ یکی از عللی زمینه‌ساز گرایش به سمت «مشابهت بین‌فردی» آن است که فکر می‌کنند کنترلی روی محیط ندارند و از این رو، خود را به عنوان ابزاری در محیط کار می‌نگرند؛ پس در مواقع اضطرار، به سازوکارهایی برای خروج از این وضعیت متوسل می‌شوند.

منابع

۱. قلی پور، آ. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: سمت.
۲. نیک نژاد، ع. (۱۳۸۷). بررسی پیامدهای اثر من‌سانی در انتخاب و انتصاب مدیران دولتی در ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
3. Ames, D. R., Paul, R. & Cameron, P. A. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. **Journal of Research in Personality**. 40, 440-450.
4. Arvey, R. D. & Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. **Annual Review of Psychology**. 49, 141-168
5. Billsberry, J. (2004). Selecting for fit: a direct test of Schneider's selection proposition. In: **Academy of Management Annual Meeting**, Aug 2004, New Orleans, Louisiana.
6. Brown, A. (1997). Narcissism, identity and legitimacy. **Academy of Management Review**. 22(3), 643-686.
7. Bruhn, J. G. (1991). Control, Narcissism, and Management Style. **The Health Care Supervisor**. 9(4): 43-52.
8. Cahn, D. (1976). The Employment Interview: A Self-Validation Model. **Journal of Employment Counseling**. 13(4), 150-155.
9. Campbell, W. K. (2001). A meta-analysis of the narcissism-self-esteem link. Unpublished manuscript, University of Georgia.

10. Dalessio, A, & Imada, A.S. (1984). Relationships between interview selection decisions and perceptions of applicant similarity to the ideal employee. **Human Relations**. 37, 67-80.
11. Delli, D. A. & Elizabeth, M. V. (2003). Psychological and contextual influences on teacher selection interview: a model for future research. **Journal of Personnel Evaluation in Education**. 17 (2), 137-155.
12. Dipboye, R. L., & Gaugler, B. B. (1993). Cognitive and behavioral processes in the selection interview. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*: 135-170. San Francisco: Jossey-Bass.
13. Frank, L. L. & Hackman J. R. (1975). Effects of interviewer-interviewee similarity on interviewer objectivity in college admissions interviews. **Journal of applied psychology**. 60 (3), 356-360.
14. Graves, L. M. & Powell, G. N. (1988). An investigation of sex discrimination in recruiters' evaluations of actual applicants. **Journal of Applied Psychology**. 73, 20-29.
15. Guion, R. M. & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. **Personnel Psychology**. 8, 135-164.
16. Howard, J. L., & Ferris, G. R. (1996). The employment interview context: Social and situational influences on interviewer decisions. **Journal of Applied Social Psychology**. 26,

112-136.

17. Jackson, L. A., Ervin, K. S. & Hodge, C. N. (1992). Narcissism and body image. **Journal of Research in Personality**. 26, 357-370.
18. Jakobwitz, S. & Egan, V. (2006). The dark triad of psychopathy and normal personality traits. **Personality and Individual Differences**. 40, 331- 339.
19. Jorstad, J. (1996). Narcissistic and Leadership: some differences in male and Female leaders. **Leadership and Development Journal**. 17 (6), 17-22.
20. Khoo, H. S. & Burch, G. T. (2008). The dark side of leadership personality as transformational leadership: Anexploratory study. **personality and individual differences**. 44,86-97
21. Latham, G. P., & Skarlicki, D.P. (1994). The relative effectiveness of the situational, patterned behavior, and conventional structured interviews in minimizing the similar-to-me bias of Francophone managers. Poster presentation at 1994 Conference of the Society for Industrial & Organizational Psychology, Nashville TN.
22. Leonard, R. (1976). Cognitive complexity and similarity-attraction paradigm. **Journal of research in personality**. 10, 83-88.
23. Lin, T. R., Dobbins, G. & Farh, J. (1992). A field study of race and age similarity effects on interview ratings in conventional and situational interviews. **Journal of Applied Psychology**. 77 (3), 363-371.

24. Lubit, R. (2002). The Long-Term Organizational Impact of Destructively Narcissistic Managers. **Academy of Management Executive**. 16(1), 127-138.
25. Peters, L. & Terborg, J. (1975). The effects of temporal placement of unfavorable information and of attitude similarity on personnel selection decisions. **Organizational Behavior and Decision performance**. 40, 96-114.
26. Quandt, L. (2007). **I Know How You Feel: The Effect of Similarity and Empathy on Neural Mirroring**. Pennsylvania: Haverford College.
27. Raskin, R., & Hall, C. S. (1981). The Narcissistic Personality Inventory: Alternative form reliability and further evidence of construct validity. **Journal of Personality Assessment**. 45 (2), 62-159.
28. Robins, R. W. & John, O. P. (1997). The quest for self-insight: Theory and research on accuracy and bias in self-perception. In R. Hogan, J. Johnson, and S. Briggs (Eds.), *Handbook of Personality Psychology*, (pp. 649-679). New York: Academic Press.
29. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*. 80 (1), 1-28.
30. Sackett, R.R. & Wanek, J.E. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness,

dependability, trustworthiness and reliability for personnel selection. **Personnel Psychology**, 49(4), 787-830.

31. Sears, G. J. & Patricia M. R. (2003). A personality based similar to me effect in the employment interview. **International journal of behavioral science**. 35(1),13-24.
32. Stewart, L. D. & Perlow R. (2001). Applicant race, job status, and racial attitude as predictors of Employment discrimination. **Journal of Business and Psychology**. 16(2), 259-275.
33. Westen, D. (1990). The relations among narcissism, egocentrism, self-concept, and self - steem: Experimental, clinical, and theoretical considerations. **Psychoanalysis and Contemporary Thought**. 13, 183-239.
34. Williams, J. E., Munick, M. L., Saiz, J. L & FormyDuval, D. L. (1995). Psychological Importance of the Big Five : Impression Formation and Context Effects. **Personality and Social Psychology Bulletin**. 21, 818-826.

