

Self-serving bias in the job-analysis in a field experiment

Masoomeh khajeh

Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Hamidreza Oreyzi

Academic member, University of Isfahan, Iran

سوگیری خدمت به خود در تحلیل شغل در یک آزمایش میدانی در میان دانشجویان

معصومه خواجه

کارشناس ارشد روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان،

اصفهان، ایران

حمیدرضا عریضی*

عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

Abstract

The aim of the study was to investigate self-serving bias on job analysis via experimental factorial design 2×12 (job characteristics \times matching). The population included students of University of Isfahan that 120 individuals were selected through applying random sampling of population. The main intervention constructed by hypothetical scenario (namely vignette) including personality traits. Simultaneously they responded to instruments determine their personality (Personality-Related Position Requirements Form), however researchers pretend it is used for independent and unrelated research. Results show participants recognized a subset of matched traits better than non-matched traits ($P < 0.001$) and judged optimistically about occurrence of positive event of Vignette hero who is double or similar to participant in their job.

Keywords: job analysis, personality, self-serving bias, vignette, students.

چکیده

هدف پژوهش بررسی سوگیری خدمت به خود در تحلیل شغل به صورت آزمایشی در یک طرح 2×12 (ویژگی شخصیتی شغل \times جور بودن) بود. جامعه آماری، دانشجویان دانشگاه اصفهان بودند که از بین آن‌ها ۱۲۰ نفر به طور تصادفی انتخاب شدند. مداخله اصلی به وسیله سناریوی فرضی (به نام ویگنت) که ویژگی‌های شخصیتی را در بر می‌گرفت ساخته شد. آن‌ها همزمان به ابزاری که ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها را تعیین می‌کرد پاسخ دادند؛ با این حال محققان وانمود کردند که آن برای یک تحقیق مستقل و غیرمرتبط استفاده شده است. نتایج نشان داد آزمودنی‌ها یک زیرمجموعه از ویژگی‌های جور را بهتر از ویژگی‌های ناجور ($P < 0.001$) تصدیق کردند و به صورت خوش‌بینانه در مورد رخ دادن وقایع مثبت قهرمان ویگنت که در شغلشان از نظر شخصیتی شبیه یا کپی خودشان بود قضاوت کردند به این معنی که آن‌ها را در کارراهه خود موفق‌تر، دارای فرصت ارتقا بیشتر و انتخاب بیشتر در نظام‌های دانشجویی دانستند و به عبارتی دچار سوگیری شدند.

واژه‌های کلیدی: تحلیل شغل، شخصیت، سوگیری خدمت به خود، ویگنت، دانشجویان

مقدمه

زیرا در اینجا نیز باید تلاش کنند مشاغلی که ویژگی‌های شخصیتی شبیه به آنان را نیاز دارد برای ارتقاء شغلی، نظام جانشینی، اهداف کارراه و تطابق فرد با شغل مناسب‌تر را تشخیص دهند (کوچینا، واسیلوپولوس و سگال^{۱۷}، ۲۰۰۵؛ تورنتون^{۱۸}، ۱۳۹۱؛ کاندل^{۱۹}، ۱۳۸۴؛ میر و فوستر^{۲۰}، ۲۰۰۷؛ کوچینا، مارتین، واسیلوپولوس و تیودوز^{۲۱}، ۲۰۱۲)؛ زیرا از نظر ضمنی به این معناست که آن‌ها در مشاغل خود بیشتر ارتقا خواهند یافت، در مسیر پیشرفت شغلی موفق‌تر خواهند بود و بیشتر احتمال دارد که برای جانشینی در سیستم‌های مدیریتی انتخاب شوند. البته ممکن است نتیجه این قضاوت خوش‌بینانه در عمل از طریق پیشگویی خود کامروا ساز^{۲۲} محقق شود، اما در اینجا هدف، بررسی سوگیری در تحلیل شغل بر اساس شخصیت بود. رابرتز، کونسل، شاینر، کاسپی و گلدبرگ^{۲۳} (۲۰۰۷) پیش‌بینی کرده‌اند که "قدرت شخصیت" در پژوهش‌های صنعتی افزایش خواهد یافت، به این دلیل که برخلاف هوش که به سمت واگرایی در تعاریف و نظریه‌ها رفته است، امروزه الگوی پنج‌عاملی در پژوهش‌های شخصیت اعتبار خود را تأیید کرده است اما سوگیری پاسخ به دلیل انعکاس در سبک پاسخ‌دهی نیازمند مراقبت بیشتر در مورد آن است. این پژوهش با چنین هدفی در زمینه تحلیل شغل انجام شده است.

فرضیه‌های پژوهش

این پژوهش به ۲ فرضیه زیر پاسخ داد:

۱. آزمودنی‌هایی که ویژگی‌های آنان هماهنگ با ویژگی‌های افراد توصیف شده در طرح ویگنت (آزمایش) است، بیشتر احتمال دارد که موفقیت آنان در شغل را پیش‌بینی کنند (سوگیری خدمت به خود).
۲. بین هر یک از ویژگی‌های ده‌گانه افراد توصیف شده در طرح ویگنت (آزمایش) با جور بودن/ ناجور بودن این ویژگی‌ها با آزمودنی‌های پژوهش تعامل وجود دارد.

سوگیری خدمت به خود^۱ به معنی آن است که افراد در درک علل رفتار (خود یا دیگری) به نحوی دچار خطا و سوگیری می‌شوند که چهره زیباتری از خود ترسیم کنند. مثلاً افراد تمایل دارند رویدادی را که برای افرادی شبیه خودشان اتفاق می‌افتد مثبت در نظر بگیرند؛ درحالی‌که برای افرادی که شبیه آن‌ها نیستند، چنین تلاشی نمی‌کنند (فروستان، عریضی و نوری، ۱۳۸۷). رائو، مورلینگ و روسلر^۲ (۲۰۱۰) دو دلیل برای این تلاش ارائه داده‌اند که دلیل اول را شناختی و دلیل دوم را انگیزشی نامیده‌اند. دلیل انگیزشی آن با خود‌گرایی روان‌شناختی^۳ مربوط است که بر مبنای آن افراد تمایل دارند خشنودی خود را به حداکثر برسانند (داوسون^۴، ۲۰۰۴). سوگیری خدمت به خود تا حدی جنبه فرهنگی داشته (تری یاندریس^۵، ۱۳۸۳؛ براون^۶، ۲۰۱۰؛ کیم، چیو، پنگ، کای و تو^۷، ۲۰۱۰) و با خوش‌بینی ایجاد شده برای افراد، سپری در مقابل افسردگی (روچا و گوشال^۸، ۲۰۰۹؛ براون و کوبایاشی^۹، ۲۰۰۲) ایجاد می‌کند. بلاک وود، بنتال و فرچه^{۱۰} (۲۰۰۳) حتی برای سوگیری خدمت به خود دلایل نوروفیزیولوژیک ارائه داده‌اند و با ابزار نگاره‌های مغزی نشان دادند که هنگام سوگیری به نفع خود، جسم مخطط خلفی دوطرفه فعال می‌شود که هرچند دلیل توضیحی برای تأثیر سوگیری خدمت به خود است، اما جنبه تبیین‌کنندگی آن سراسر است. نتیجه مثبت برای افراد شبیه به شخص به معنی آن است که نتیجه مشابهی برای شخص رقم خواهد خورد. تحلیل شغل به دو صورت تحلیل شغل کارمحور^{۱۱} و تحلیل شغل کارمندمحور^{۱۲} طراحی می‌شود (سلواکانیا و پرومال^{۱۳}، ۲۰۱۶؛ گتوود، فیلد و باریک^{۱۴}، ۲۰۱۵؛ بوکلی^{۱۵}، ۲۰۱۵). تحلیل شغل کارمند محور هم دارای انواعی است که احتمال سوگیری در نوعی که بر مبنای شخصیت (از قبیل ریمارک، اشمیت و گایون^{۱۶}، ۱۹۹۷ الف، ۱۹۹۷ ب) است بیشتر است؛

1. Self serving bias

3. Psychological

5. Triandis

7. Kim, Chiu, Peng, Cai, and Tov

9. Brown & Kobayashi

11. Work-oriented

13. Selvakani & Perumal

15. Buckley

17. Cucina, Vasilopoulos, & Sehgal

19. Kunda

21. Cucina, Martin, Vasilopoulos & Thibodeaux

23. Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi, Goldberg

2. Rau, Morling & Rösler

4. Dawson

6. Brown

8. Rocha & Ghoshal

10. Blackwood, Bentall, & Firtche

12. Worker-oriented

14. Gatewood, Field, & Barrick

16. Raymark, Schmit, & Guion

18. Thornton

20. Meyer & Foster

22. Self-fulfilling prophecy

24. Murphy & Myers

روش

شدند که برای $v_1=2$ میزان $v_2=117$ و بنابراین حجم اندازه اثر $N=v_1+v_2+1$ برابر ۱۲۰ به دست آمد؛ بنابراین ۱۲۰ نفر از دانشجویان به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و در دو گروه جایگزین شدند. علاوه بر انتخاب تصادفی، انتصاب به دو گروه الف و ب نیز تصادفی بود. تعداد افراد در گروه الف ۵۷ نفر و در گروه ب ۵۵ نفر می‌باشند، دلیل نابرابری دو نمونه در بخش اجرا آورده شده است. طرح پژوهش به صورت مداخله با انتخاب تصادفی و سنجش و پس‌آزمون بود. در اینجا مداخله (x) همان ویگنت است.

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش به صورت آزمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه دانشجویان دانشگاه اصفهان که در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ مشغول به تحصیل بودند، بود. انتخاب حجم نمونه بر مبنای جدول حجم اندازه اثر مورفی و میورز^۱ (۱۹۹۸) محاسبه شد. با توجه به این که پیشینه فارسی برای سوگیری در تحلیل شغل در دسترس نبود ۱۱ پژوهش سوگیری با روش هانتر و اشمیت ($d = \frac{\sum d_{ini}}{\sum n_i}$) با اندازه اثر $d=0/58$ در نظر گرفته

جدول ۱: طرح پژوهش

| | | | |
|---|---|----------------|-------|
| R | × | T ₂ | N1=57 |
| R | - | T ₂ | N2=55 |

تشریک مساعی^۸، قابلیت اعتماد کلی^۹، پایبندی به اخلاق کاری^{۱۰}، جامعیت و توجه به جزئیات^{۱۱}، ثبات هیجانی^{۱۲}، تمایل به تولید ایده^{۱۳}، تمایل به تفکر در سرتاسر همه چیز^{۱۴} است؛ و ۵ بعد اصلی شامل: شادخویی^{۱۵}، توافق جویی، باوجدان بودن، ثبات هیجانی و روشننگری است.

برای هر بُعد از این مقیاس یک نمونه سؤال آن از قرار زیر است:

رهبری عمومی: فعالیت‌های گروه را از طریق اعمال قدرت یا اقتدار هدایت کند.

علاقه به مذاکره: برای تقسیم عادلانه منابع سازمانی از طرف واحد مذاکره کند.

بلندهمتی: کار کردن فراتر از ساعات کاری مقرر برای تکمیل خدمات یا محصولات.

منش دوستانه: جذب مشتریان یا مراجعان جدید از طریق تعاملات دوستانه.

حساسیت به منافع دیگران: با دقت به مشکلات مربوط به کار دیگران گوش فرا دهد.

ابزار سنجش

فرم الزامات سمت مرتبط با شخصیت (PPRF)^۱: این فرم توسط ریمارک، اشمیت و گایون (۱۹۹۷) تدوین شده است. این مقیاس بر اساس الگوی ۵ عاملی شخصیت ساخته شده است که ابزارهای متعددی از قبیل پرسشنامه نشو (دو فرم FFM و PIR)، مقیاس هوگان، مقیاس نشانه‌های شخصیتی (Marker) گرینبرگ و مقیاس کوتاه نشانه‌های شخصیتی سوسیر را دارد. پایایی فرم الزامات سمت مرتبط با شخصیت با اجرای آن بر روی ۵ تحلیل‌گر شخصیت با روش تاو کندال ۰/۷۲ و با روش گیلفورد ۰/۷۵ به دست آمده است و در پژوهش‌های خارج از کشور (ریماک، اشمیت و گایون، ۱۹۹۷ ب)، ۰/۷ گزارش شده است. این فرم علاوه بر اعتبار ملاکی، اعتبار صوری بسیار بالایی دارد؛ زیرا هنگامی که مشاغل افراد بر حسب ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بیان شود، درک بهتری از شخصیت دارند.

این مقیاس دارای ۱۲ بعد گسترده شامل: رهبری عمومی^۲، علاقه به مذاکره^۳، بلندهمتی^۴، منش دوستانه^۵، حساسیت به منافع دیگران^۶، گرایش به همکاری و یا

- Murphy & Myers
- Personality-Related Position Requirements Form
- General Leadership
- Interest in Negotiation
- Ambition
- Friendly Disposition
- Sensitivity to Interests of Others
- Cooperative or Collaborative Work Tendency
- General Trustworthiness
- Adherence to a Work Ethic
- Thoroughness and Attentiveness to Details
- Emotional Stability
- Desire to Generate Ideas
- Tendency to Think Things Through
- surgency

آمده است. هدف اصلی این است که مشخص شود ویژگی‌های (جور/ ناجور) با دانشجویان شرکت‌کننده در تحقیق در موفقیت در انجام مشاغل نقش دارد. در اینجا دانشجویان معادل تحلیل گران شغل که بر بنیاد ویژگی‌های شخصیتی مشاغل است می‌باشند. اگر جور بودن/ جور نبودن این ویژگی‌ها در پیش‌بینی موفقیت افراد در مشاغل نقش داشته باشد در آن صورت سوگیری خدمت به خود وجود دارد و در غیر این صورت تحلیل شغل دارای سوگیری نیست.

پایایی باز آزمایشی طرح ویگنت بر روی ۳۰ نفر در فاصله دو هفته ۰/۸۲، پایایی بین ارزیابان در ویگنت بین ۵ نفر نمونه مستقل برابر ۰/۹۲ و پایایی درون ارزیابان بر روی ۱۰ نفر در ۳ موقعیت برابر ۰/۹۶ و ضریب روایی ویگنت برابر ۰/۷۲ به دست آمد.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

برای آنکه شرکت‌کنندگان در تحقیق از هدف سوگیری خدمت به خود مطلع نشوند، فریبی طراحی شد که گویی همزمان در این تحقیق تلاش می‌شود مشخص شود کدام ویژگی‌های افراد با موفقیت تحصیلی آن‌ها در دانشگاه ارتباط دارد؛ بنابراین هنگامی که در مورد ویژگی‌های افراد سؤال می‌شد، آن‌ها تصور نمی‌کردند که موضوع پرسش از ویژگی‌های آن‌ها ارتباطی به قضاوت آن‌ها در پیش‌بینی موفقیت افراد در سناریوهایی دارد که در مشاغل نقش دارد. برای اطمینان از این موضوع پس از انجام پژوهش و بلافاصله قبل از جلسه توجیهی از آن‌ها سؤال می‌شد که به نظر آن‌ها چرا در مورد ویژگی‌های آن‌ها در تحقیق سؤال شده بود. به جز ۳ نفر در گروه الف و ۵ نفر در گروه ب، همگی این ارتباط را مربوط به پژوهش ثانوی در مورد رابطه ویژگی‌های افراد با عملکرد آن‌ها در دانشگاه دانستند؛ به همین دلیل ۸ نفر فوق که دریافت‌ه بودند پرسش از ویژگی‌های آن‌ها به ویژگی‌های شخصیتی افراد سناریو مرتبط است از نمونه تحقیق کنار گذاشته شدند.

از آزمودنی‌ها خواسته شده مشخص کنند تا چه اندازه تصور می‌کنند از شغل خود انصراف پیدا می‌کنند (در خلاف جهت سوگیری خدمت به خود) و تا چه اندازه در آینده شغلی خود تصور می‌کنند در سر موعد ارتقا یافته، در کارراه خود موفق شده و در سمت‌های مدیریتی جانشین

گرایش به همکاری و یا تشریک‌مسابی: همکاری با دیگر کارکنان به‌عنوان یک گروه برای رسیدن به اهداف.

قابلیت اعتماد کلی: از به اشتراک گذاشتن و یا انتشار اطلاعات محرمانه امتناع کند.

پایبندی به اخلاق کاری: کار به‌طور مؤثر و به‌طور مداوم، با نظارت اندک و یا هیچ نظارتی.

جامعیت و توجه به جزئیات: بررسی تمام جنبه‌های گزارش نوشته شده به‌منظور اطمینان از اینکه هیچ چیز حذف نشده است.

ثبات هیجانی: حفظ خونسردی زمانی که با تعارض مواجه می‌شود.

تمایل به تولید ایده: ایجاد روش‌های نوآورانه برای مشکلات روزمره قدیمی.

تمایل به تفکر در سرتاسر همه‌چیز: تصمیم‌گیری و یا اقدامات تنها پس از در نظر گرفتن تأثیرات درازمدت آن‌ها.

که پاسخ‌گو یک گزینه را از بین سه گزینه "نیازی نیست"، "مفید است" و یا "ضروری است" انتخاب می‌کند.

در هر دو گروه الف و ب متغیر وابسته (متغیر سنجشی) یکسان و مربوط به قضاوت افراد در مورد موفقیت شغلی در صورت داشتن ویژگی‌های ده‌گانه است.

ویگنت (سناریو): مداخله از نوع سناریو (فرودستان،

۱۳۸۷؛ صباحی، ۱۳۹۰) بود که در پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی کاربرد دارد. در سناریوهای مداخله‌ای اجتماعی یک

موقعیت فرضی تصویر می‌شود که وظیفه آزمودنی قضاوت در چهارچوب آن موقعیت است. یک موقعیت محرک، یک

گزارش (که وانمود می‌شود واقعی است) است و در آن اظهار می‌شود که ریزش نیروها در صنایع به دلیل بالاتر رفتن

سطح دانش که در موقعیت‌های شغلی کاربردی ندارد بالا رفته و هدف تحقیق بررسی ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با

مشاغل است. سپس شرکت‌کنندگان در پژوهش توصیفی از ویژگی‌های شخصی را می‌خواندند (فرد هدف) که وانمود

می‌شد یکی از افراد شرکت‌کننده در تحقیق است. نیمی از آزمودنی‌ها (گروه با مداخله الف) در توصیف خود از

ویژگی‌های شغل، ۱۰ ویژگی که در تحلیل شغل ریمارک، اشمیت و گایون (۱۹۹۷ ب) وجود دارد را خواندند. برای

موازنه سازی طرح در گروه ب ویژگی‌های ده‌گانه شغل در جهت مخالف ارائه شد. در جدول ۴ تمامی این ۱۰ ویژگی

فراوانی خانه‌های نابرابر از رگرسیون چندگانه استفاده شد. با وجود این، انجام یک تحلیل معمولی رگرسیون در این مورد دیگر مناسب نیست. از آن رو که نابرابری در تعداد آزمودنی‌ها در خانه‌های طرح، سبب ایجاد همبستگی بین بردارها می‌شود و در نتیجه نسبت واریانس به حساب آمده توسط هر یک از متغیرها تحت تأثیر آرایش متغیرها قرار می‌گیرد؛ راه‌حل این مشکل در شیوه طرح‌های آزمایشی این است که واریانس به حساب آمده توسط هر عامل برای همبستگی آن با عوامل دیگر تعدیل شود. این راه‌حل در این خلاصه می‌شود که در تحلیلی که فقط مشتمل بر تأثیرات اصلی است، افزایش ناشی از هر عامل در نسبت واریانس برای وقتی که آن عامل آخر از همه وارد تحلیل شود در نظر گرفته شود. پس از آن، تعامل برای همبستگی‌اش با تأثیرات اصلی باید تعدیل شود. به تعبیر دیگر، افزایش ناشی از تعامل در واریانس به حساب آمده وقتی ملاحظه می‌شود که تعامل آخر از همه وارد شود. می‌توان با نمودار (شکل ۱) نشان داد که طرح تحلیل واریانس دو راهه کاربرد ندارد؛ زیرا در طرح تحلیل واریانس، آزمایشگر در چهارخانه طرح تعداد برابری از افراد انتخاب می‌کند، درحالی‌که آزمودنی‌ها با انتخاب خود^۱ تعیین می‌کنند که در صورتی که ویژگی آن‌ها جور/ ناجور باشد در کارراهه خود را موفق می‌دانند یا خیر. پژوهشگر می‌تواند یک طرح پژوهشی آزمایشی را با روش‌های رگرسیون انجام دهد و گاهی این روش قوی‌تر است (دشون^۲ و موریس^۳، ۲۰۰۳).

در نظریه GLM^۴ سه روش تحلیل زیرگروه‌ها، تحلیل رگرسیون تعدیلی و تحلیل واریانس دوراهه کاملاً معادل‌اند؛ اما در این پژوهش به دلیل نابرابری حجم نمونه در داخل خانه‌های سلولی که در واقع با پاسخ آزمودنی‌ها به سناریوها ایجاد می‌شود، تعداد نمونه‌ها در خانه‌های سلولی برابر نبوده و رگرسیون تعدیلی باید به جای تحلیل واریانس دوراهه انتخاب کرد (دشون و موریس، ۲۰۰۳). در واقع در صورتی که در خانه‌های ده رگرسیون تعدیلی حجم آزمودنی‌ها برابر باشد، مقدار F آن با مقدار F تحلیل واریانس دوراهه برابر است، در صورتی که در پژوهش این امکان وجود نداشت.

خواهند شد (در جهت سوگیری خدمت به خود). این سنجش‌ها باید بر روی یک پیوستار ۱۰۰ درجه‌ای مشخص می‌شد. برای پایایی متغیرهای سنجش (ملاک) با توجه به اینکه آن‌ها به صورت مقیاس نیستند امکان بررسی سازگاری درونی (آلفای کرونباخ، ضریب اسپیرمن - براون یا گوتمن) برای آن‌ها وجود ندارد. به همین دلیل از دو نوع پایایی فرم‌های هم‌تا و باز- آزمایی (فاصله ۲ هفته) استفاده شد که نمونه پایایی سنجی دو گروه ۴۰ نفری از شرکت‌کنندگان بودند که پس از پایان پژوهش فرم دیگر (الف برای افراد گروه ب) و همچنین همان فرم اولیه در گروه دیگر بودند. همه ضرایب پایایی باز- آزمایی (ده ضریب) و فرم‌های هم‌تا (یک ضریب) بالاتر از ۰/۷ بود که نشان از پایایی ابزار دارد. میانگین ضرایب باز- آزمایی ۰/۸۳ و میانگین پایایی فرم‌های هم‌تا ۰/۸۱ بود. فرم هم‌تا با ملاک موفقیت دیگری به جز موفقیت در کارراهه (ارتقا و انصراف) ساخته می‌شد. در ۰/۷۹ موارد افرادی که در کارراهه خود را موفق دانسته بودند تصور ارتقا داشتند و ۰/۸۳ پیش‌بینی این بود که در سمت‌های مدیریتی جانشین خواهند شد. به دلیل این که فقط ۰/۴۷ پیش‌بینی می‌کردند که در صورت عدم موفقیت در کارراهه از شغل خود انصراف می‌یابند، این فرم از پایایی فرم‌های هم‌تا حذف شد.

در فرضیه اول چون سنجش به صورت درون آزمودنی در دو گروه انجام شد، در تحلیل از آزمون t همبسته استفاده گردید. در گروه الف ویگنت ارائه شد و بنابراین افراد در این گروه همبسته (به دلیل تأثیر یکسان یک متغیر) بودند. مثلاً ممکن است آزمودنی‌ها در این گروه نسبت به متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی حساس شده و بر روی آن فکر کرده باشند (این مربوط به اثر تعاملی مداخله و آزمودنی است که از تهدیدهای اعتبار بیرونی است). در گروه ب نیز سنجش به صورت درون آزمودنی در گروه برای مقایسه ویژگی‌های جور و ناجور انجام شد. اگر فرضیه در هر دو گروه تأیید شود احتمال تهدید اعتبار بیرونی کاهش می‌یابد.

شاید تصور شود که برای تحلیل داده‌های آزمایشی همواره باید از روش تحلیل واریانس استفاده کرد درحالی‌که داده‌ها در خانه‌های تحلیل واریانس برابر نیست. به دلیل

1. Self selection
3. Morris

2. Deshon
4. General Linear Model

جدول ۲. تقسیم‌بندی خانه‌های سلولی در نمونه پژوهش

| | | | |
|----------------|------------------|------------|--|
| جور بودن ویژگی | ناجور بودن ویژگی | | |
| شخصیتی در فرد | شخصیتی در فرد | | |
| با ویژگی شغل | با ویژگی شغل | | |
| ۱ | ۲ | مداخله | |
| ۳ | ۴ | عدم مداخله | |

یافته‌ها

جدول ۳. نتایج آزمون‌های t همبسته برای مقایسه میانگین نمرات پیش‌بینی موفقیت در شغل در معیارهای جور و ویژگی‌های ناجور

| گروه‌ها | شاخص‌ها و ویژگی‌ها | تعداد | میانگین | انحراف معیار | درجه آزادی | نسبت t | سطح معنی‌داری |
|----------|--------------------|-------|---------|--------------|------------|-----------|---------------|
| گروه الف | ویژگی جور | ۶۱ | ۶/۸۴۲ | ۱/۱۷۹ | ۶۰ | -۹/۹۸*** | ۰/۰۰۱ |
| | ویژگی ناجور | ۶۱ | ۴/۱۲۸ | ۱/۸۱۴ | | | |
| گروه ب | ویژگی جور | ۵۹ | ۶/۳۴۸ | ۱/۵۲۴ | ۵۸ | -۱۲/۲۸*** | ۰/۰۰۱ |
| | ویژگی ناجور | ۵۹ | ۳/۹۶۲ | ۱/۶۲۸ | | | |

*** $P < 0.001$

این معنی که در کارراهه خود موفق‌تر بوده و فرصت‌های ارتقا بیشتری دارند و در نظام‌های جانشینی بیشتر انتخاب می‌شوند. از آنجا که این نتیجه در هر دو گروه تکرار شده است، این فرضیه به‌صورت قوی تأیید شد. اگر فقط در گروه الف یا ب تأیید شده بود، فرضیه‌های جایگزین امکان‌پذیر می‌شد. مثلاً در گروه الف با ارائه ویگنت نوعی هشپاری نسبت به ویژگی‌های شخصیتی ایجاد شد که فرضیه جایگزین تعامل مداخله و شخصیت را پیش آورد؛ اما در گروه ب این نتیجه تکرار شد و ویژگی جور در این گروه که با ناهشپاری شناختی نسبت به موقعیت شغلی بود (زیرا مثال دم‌دستی برای آن وجود ندارد) مجدداً موفقیت شغلی را پیش‌بینی کرد. در واقع فرضیه در دو گروه با دو جو مختلف به‌صورت مجزا تأیید شد. در کتاب‌های مقدماتی روش تحقیق گاهی به متغیر تعدیلی به‌عنوان متغیر مستقل دوم اشاره می‌شود که مورد سنجش قرار می‌گیرد؛ بنابراین در فرضیه اول جایگاه جور بودن/ ناجور بودن، متغیر مستقل دوم و در فرضیه دوم متغیر تعدیلی است که به همین دلیل از رگرسیون تعدیلی استفاده شده است.

در رابطه با فرضیه اول که مقایسه‌های درون‌گروهی به‌صورت مستقل در گروه الف و ب به‌صورت مجزا آزمون شده است، در گروه الف دو ویژگی جور و ناجور و در گروه ب هم این دو ویژگی به همین صورت با هم مقایسه شده است؛ بنابراین از آزمون t وابسته برای مقایسه میانگین نمرات پیش‌بینی موفقیت در شغل در دو ملاک جور و ناجور استفاده شده است (جدول ۳).

در جدول ۳ نتایج آزمون‌های t همبسته برای مقایسه ویژگی‌های جور و ناجور در گروه الف و گروه ب به‌طور مجزا گزارش شده است. در واقع هر دو گروه مداخله هستند و فقط از نظر وجود یا فقدان صفاتی که دریافت می‌کنند سبب شده که دو گروه پدید آید.

در هر دو گروه الف و ب میانگین افرادی که ویژگی جور دارند بالاتر از ویژگی ناجور است؛ به‌عبارت‌دیگر فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. از آنجا که این میانگین نشان‌دهنده پیش‌بینی موفقیت در شغل است، سوگیری خدمت به خود را نشان می‌دهد؛ به عبارتی افرادی که ویژگی شخصیتی آن‌ها مشابه با افرادی بوده است که در مورد آن‌ها قضاوت شده، موفقیت بیشتری را به آن‌ها نسبت داده‌اند؛ به

جدول ۴. خلاصه تحلیل فاکتوریال واریانس با روش رگرسیون تعدیلی^۱ با کدگذاری تأثیر برای ۱۰ بعد مورد مطالعه

| ردیف | منبع | درجه آزادی | مجموع مجذورات | میانگین مجذورات | F | سطح معنی داری | اندازه اثر |
|------|---|------------|---------------|-----------------|-----------|---------------|------------|
| ۱ | رهبری عمومی | ۱ | ۵۰/۸۱ | ۵۰/۸۱ | ۱۳/۹۲*** | ۰/۰۱ | |
| | جور بودن/ ناجور بودن | ۱ | ۲۸/۰۱ | ۲۸/۰۱ | ۷/۶۷ | ۰/۱۷ | ۰/۶۹ |
| | اثر تعامل رهبری عمومی و جور/ناجور بودن | ۱ | ۶/۱۴ | ۶/۱۴۰ | ۱/۶۸ | ۰/۵۲ | |
| ۲ | تمایل به تجارت | ۱ | ۴۰/۸۴ | ۴۰/۸۴ | ۱۴/۲۸*** | ۰/۰۱ | |
| | جور بودن/ ناجور بودن | ۱ | ۲۶/۹۷ | ۲۶/۹۷ | ۹/۴۳* | ۰/۰۵۴ | ۰/۷۰ |
| | اثر تعامل تمایل به تجارت و جور/ناجور بودن | ۱ | ۴/۲۶ | ۴/۲۶ | ۱/۴۹ | ۰/۵۵ | |
| ۳ | تولید ایده | ۱ | ۴۹/۷۸ | ۴۹/۷۸ | ۱۱/۶۳*** | ۰/۰۱ | |
| | جور بودن/ ناجور بودن | ۱ | ۳۶/۹۰ | ۳۶/۹۰ | ۸/۶۲ | ۰/۰۹ | ۰/۶۳ |
| | اثر تعامل تولید ایده و جور/ناجور بودن | ۱ | ۷/۴۰ | ۷/۴۰ | ۱/۷۳ | ۰/۴۹ | |
| ۴ | اخلاق کاری | ۱ | ۱۰۱/۶۴ | ۱۰۱/۶۴ | ۲۹/۷۲*** | ۰/۰۱ | |
| | جور بودن/ ناجور بودن | ۱ | ۳۸/۵۱ | ۳۸/۵۱ | ۱۱/۲۶* | ۰/۰۳ | ۱/۰۱ |
| | اثر تعامل اخلاق کاری و جور/ناجور بودن | ۱ | ۳/۸۰ | ۳/۸۰ | ۱/۱۱ | ۰/۶۷ | |
| ۵ | قابل اعتماد بودن | ۱ | ۷۷/۱۱ | ۷۷/۱۱ | ۲۶/۱۳*** | ۰/۰۱ | |
| | جور بودن/ ناجور بودن | ۱ | ۶۰/۴۱ | ۶۰/۴۱ | ۲۰/۴۸*** | ۰/۰۱ | ۰/۹۵ |
| | اثر تعامل قابل اعتماد بودن و جور/ناجور بودن | ۱ | ۲/۸۹ | ۲/۸۹ | ۰/۹۸ | ۰/۶۹ | |
| ۶ | جاه طلبی | ۱ | ۴۲/۰۸ | ۴۲/۰۸ | ۹/۷۴*** | ۰/۰۱ | |
| | جور بودن/ ناجور بودن | ۱ | ۵۱/۴۹ | ۵۱/۴۹ | ۱۱/۹۲* | ۰/۰۳ | ۰/۵۸ |
| | اثر تعامل جاه طلبی و جور/ناجور بودن | ۱ | ۷/۹۵ | ۷/۹۵ | ۱/۸۴ | ۰/۴۵ | |
| ۷ | گرایش دوستانه | ۱ | ۸۴/۸۸ | ۸۴/۸۸ | ۲۰/۱۶*** | ۰/۰۰۱ | |
| | جور بودن/ ناجور بودن | ۱ | ۳۳/۴۳ | ۳۳/۴۳ | ۱۲/۲۸* | ۰/۰۲ | ۰/۸۳ |
| | اثر تعامل گرایش دوستانه و جور/ناجور بودن | ۱ | ۵/۸۵ | ۵/۸۵ | ۱/۳۹ | ۰/۵۷ | |
| ۸ | گرایش به جزئیات | ۱ | ۵۹/۷۱ | ۵۹/۷۱ | ۱۵/۴۷*** | ۰/۰۱ | |
| | جور بودن/ ناجور بودن | ۱ | ۳۳/۴۳ | ۳۳/۴۳ | ۸/۶۶ | ۰/۰۹ | ۰/۷۳ |
| | اثر تعامل گرایش به جزئیات و جور/ناجور بودن | ۱ | ۶/۶۴ | ۶/۶۴ | ۱/۷۲ | ۰/۴۹ | |
| ۹ | حساسیت به علائق دیگران | ۱ | ۵۳/۱۰ | ۵۳/۱۰ | ۱۱/۶۲*** | ۰/۰۱ | |
| | جور بودن/ ناجور بودن | ۱ | ۴۲/۲۳ | ۴۲/۲۳ | ۹/۲۴* | ۰/۰۱ | ۰/۶۳ |
| | اثر تعامل حساسیت و جور/ناجور بودن | ۱ | ۷/۵۴ | ۷/۵۴ | ۱/۶۵ | ۰/۵۳ | |
| ۱۰ | ثبات هیجانی / بی‌ثباتی هیجانی | ۱ | ۹۵۰/۱۹ | ۹۵۰/۱۹ | ۲۲۸/۴۱*** | ۰/۰۰۱ | |
| | جور بودن/ ناجور بودن | ۱ | ۳۱/۰۲ | ۳۱/۰۲ | ۷/۴۳ | ۰/۱۷ | ۸/۲ |
| | اثر تعامل ثبات/ بی‌ثباتی و جور/ناجور بودن | ۱ | ۳/۷۰ | ۳/۷۰ | ۰/۸۹ | ۰/۷۴ | |

* $p < 0.01$ ** $P < 0.001$

دوستانه تأیید و در بقیه ویژگی‌های شخصیتی تأیید نشد. هیچ‌یک از ویژگی‌های شخصیت با سوگیری خدمت به خود تعامل ندارند. نکته قابل توجه این که در تحلیل رگرسیون دو راهه برخلاف معادل تحلیل واریانس آن نیازی به تحلیل مجدد در متن تحلیل رگرسیون‌های مجزا نیست. تفاوت جدول ۳ و ۴ در آن است که در جدول ۳ ویژگی‌های شخصیت متغیر آزمایشی است؛ در حالی که در جدول ۴ این ویژگی‌ها به صورت متغیر سنجشی است. تفاوت اثر اصلی ویژگی شخصیت در جدول ۳ و ۴ به همین دلیل است؛ زیرا در جدول ۳ متغیر جور بودن/ ناجور بودن ویژگی شخصیتی (بدون سنجش آن) بود، در حالی که در جدول ۴ در مدل رگرسیون تعدیلی سنجیده شد و بنابراین تأثیر آن‌ها در برخی متغیرها (و نه همه آن‌ها) معنی دار است. ویژگی شخصیتی در جدول ۳ به صورت متغیر مستقل دوم و در جدول ۴ به صورت متغیر تعدیلی است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتیجه این تحقیق مشخص گردید که سوگیری در نتایج تحلیل شغل بر مبنای شخصیت تأثیر می‌گذارد که البته در برخی از زیرمقیاس‌های پرسشنامه ریمارک، اشمیت و گایون (۱۹۹۷ الف) است. این سؤال پیش می‌آید که آیا می‌توان این سوگیری را کاهش داده یا حذف نمود؟ پیشینه پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بهترین روش برای غلبه بر این سوگیری آموزش است (آگوئینیس، مازورکیویکز و هگستاد^۳، ۲۰۰۹). تحلیل‌گران شغل بهتر است از روشی برای کاهش این سوگیری‌ها استفاده کنند که چارچوب آموزش برای همه یکسان باشد و به آموزش فور^۴ معروف است. با این حال پژوهش‌ها نشان دادند که بین شخصیت فرد و ویژگی‌های عملکرد در بسیاری از محیط‌ها رابطه وجود دارد (انس، دیلکرت، ویسوسواران و جاج^۵، ۲۰۰۷؛ تت و کریستیانسن^۶، ۲۰۰۷). مهم‌ترین مساعادت این ویژگی‌های شخصیتی آن است که وجه اشتراکی با بقیه متغیرهای پیش‌بین عملکرد ندارند و واریانس تبیین‌کننده آن مستقل از بقیه متغیرهای پیش‌بین است (مورگسون، چامپیون، دیپ بوی، هولنیک، مورفی^۷ و همکار، ۲۰۰۷) که نشان می‌دهد تأثیر شخصیت به

در جدول ۴ به تفکیک برای هر یک از ویژگی‌هایی که در پرسشنامه ریمارک، اشمیت و گایون (۱۹۹۷ ب) آمده است، با توجه به جور بودن یا جور نبودن این ویژگی‌ها با آزمودنی‌ها و اثر تعامل این دو گزارش شده است؛ به عبارت دیگر در این جدول مجموعه ۱۰ تحلیل واریانس دو راهه که به صورت معادل آن رگرسیون با کدگذاری تأثیر گزارش شده است، هیچ‌یک از اثرهای تعامل معنی دار نیست، اما جور بودن/ جور نبودن به عنوان اثر اصلی برای ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با شغل در اخلاق کاری، قابل اعتماد بودن، تمایل به تجارت و گرایش دوستانه معنی دار بوده است؛ به عبارت دیگر برای این ویژگی‌های شخصیتی سوگیری خدمت به خود وجود دارد. اثر اصلی هر ۱۰ ویژگی معنی دار است که نشان می‌دهد این ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی موفقیت در شغل از نظر آزمودنی‌ها نقش دارد.

جدول ۴ در پی پاسخ به فرضیه دوم پژوهش است که در آن متغیر بین آزمودنی ویژگی جور بودن/ ناجور بودن است. به این ترتیب دو گروه کاملاً مستقل داریم که افراد در این دو گروه‌ها آشیانی^۱ شده‌اند یعنی یا متعلق به گروهی هستند که هماهنگی بین ویژگی آن‌ها و ویژگی‌های افراد سناریو وجود دارد و یا جزء آن گروه نیستند که در حالت اول سوگیری خودخدمت‌کن رخ می‌دهد در حالی که در گروه دوم این سوگیری وجود ندارد. در واقع به صورت خودگزینشی^۲ متعلق به گروه اول یا گروه دوم شده‌اند که در این گروه‌ها آشیانی شده‌اند.

فرضیه دوم پژوهش برای همه ویژگی‌های شخصیت تأیید می‌شود (اثر اصلی ویژگی شخصیت)، اثر سوگیری خدمت به خود فقط در ۴ ویژگی شخصیت یعنی اخلاق کاری، قابل اعتماد بودن، تمایل به تجارت و گرایش دوستانه معنی دار بوده و در ۶ ویژگی دیگر شخصیت معنی دار نیست؛ به عبارت دیگر فرضیه سوگیری خدمت به خود به نوع شخصیت مربوط است و فرضیه دوم به طور پاره‌ای معنی دار است؛ به عبارت دیگر فرضیه دوم در چهار ویژگی شخصیتی اخلاق کاری، قابل اعتماد بودن، تمایل به تجارت و گرایش

1. nested

3. Aguinis, Mazurkiewicz, & Heggstad

5. Ones, Dilchert, Viswesvaran, & Judge

7. Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy

2. self selection

4. Frame - Of - Reference (FOR)

6. Tett & Christiansen

مورد پدیده‌ها جدا شوند و از جمله هنگامی که به‌عنوان تحلیل‌گر شغل در مورد مشاغل قضاوت می‌کنند، همچنان این سوگیری را دارند. این سوگیری دارای جهت مثبت یعنی خدمت به خود است و به‌گونه‌ای مشاغل را برای تحلیل‌گر شغل تصویر می‌کند که آن‌ها با توجه به ویژگی‌های خود در آن مشاغل موفقیت بیشتر و عملکرد و ارتقا را گزارش می‌کنند که این خودبه‌خود پدیده‌ای مثبت است (برانیک، لواین و مورگسون^۷، ۲۰۰۷)؛ یعنی افراد از این طریق تصویر بهتری از خود دارند که به عزت‌نفس آن‌ها کمک می‌کند اما اشکال از آنجاست که این سبب خطا در تحلیل شغل می‌شود.

همچنین پژوهش، کمبود تحقیق در این زمینه را پوشش می‌دهد. در ایران برای نخستین بار چنین تحقیقی انجام شده و در دنیا نیز به‌صورت آزمایشی و با سناریوهای مداخله‌ای تا به حال کاری با سناریوی تحلیل شغل انجام نشده، هرچند در پژوهش‌های زیادی با سناریوهای دیگر کار شده است.

کاسیو و آگوئینیس^۸ (۲۰۰۸ الف، ۲۰۰۸ ب) و رایسن، گیلوک و بران^۹ (۲۰۰۷) به یک مزیت مهم پرسشنامه‌های تحلیل شغل بر مبنای شخصیت اشاره می‌کنند و آن پر کردن شکاف بین نظریه و تجربه است. این ابزارها در عمل کاربرد وسیعی به‌عنوان سنگ بنای آموزش و سنجش عملکرد در سازمان دارند و در عین حال به نظریه‌های برآزش فرد و شغل و نظریه‌های موقعیتی در مورد شغل که مبنای روان‌شناسی اجتماعی دارند مربوط است. از نظر آنان کمبود پژوهش در این زمینه خودبه‌خود نشان‌دهنده شکاف بین دانش و تجربه در حیطه مدیریت منابع انسانی است.

محدودیت اصلی این پژوهش، استفاده از طرح ویگنت است که در آن افراد در مورد موفقیت فرد دیگر در ازدواج (فروستان، عریضی و نوری، ۱۳۸۷) یا در شغل (پژوهش حاضر) نظر می‌دهند. هرچند این نوع طرح‌ها آزمایشی کامل است؛ اما تأثیر آن کمتر از طرح‌های آزمایشی است. محدودیت دیگر آن تصنعی^{۱۰} بودن محیط پژوهشی است، زیرا آزمودنی‌ها به موقعیت غیرواقعی آن آگاه هستند؛ با این

دلیل آن است که آن مشاغل دارای ویژگی‌های شخصیتی خاصی است که افراد را در آن مشاغل موفق می‌کند. این تحقیق همچنین زمینه‌ای برای طراحی نظریه شخصیت شغل (هوگان و هولاند^۱، ۲۰۰۳) فراهم می‌کند. مشکل بسیاری از تحقیقات در زمینه رابطه شخصیت و عملکرد این بوده که ویژگی‌های شخصیتی مشاغل در آن نادیده گرفته شده است.

مجموعه‌ای از ابزارهایی که به این صورت برای تحلیل شغل طراحی می‌شوند را "تحلیل شغل بر مبنای شخصیت"^۲ می‌نامند. این ابزارها در دنیا دارای اهمیت فراوان (آمریکا (ساکت و لاکزو^۳، ۲۰۰۱)، فرانسه (توز و اشتاینر^۴، ۲۰۰۲) و ترکیه (سومر، دیمپروتکو و سیفسی^۵، ۲۰۰۱)) است. مفهوم شخصیتی که تا به حال در روان‌شناسی صنعتی سازمانی مطرح شده است، مفهوم بالینی آن است که مثلاً در گزینش افراد نباید دارای اختلالات شخصیتی باشند. پژوهش حاضر زمینه‌ای برای سنجش شخصیت در محیط‌های صنعتی (هاف و اسوالد^۶، ۲۰۰۸) فراهم می‌سازد تا از طریق آن بتوان دریافت که برای هر شغلی چه فردی مناسب است و امری که بر این موضوع سایه می‌اندازد شخصیت خود فرد است که فرد آن ویژگی‌ها را در شغل برجسته می‌سازد. سوگیری خدمت به خود، سنجش شخصیت در محیط صنعتی را بهبود می‌بخشد. با توجه به اهمیت روزافزون این ابزارها و عدم امکان حذف آن‌ها باید تلاش شود که سوگیری‌های مبتنی بر آن و به‌خصوص سوگیری خدمت به خود از بین برود. علاوه بر اعتبار ملاکی، اعتبار صوری آن نیز بسیار بالاست؛ زیرا افراد هنگامی که مشاغل برحسب ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بیان شود، درک بهتری از شخصیت دارند. با توجه به مجموعه این نکات، امکان نادیده گرفتن ابزارهای تحلیل شغل مبتنی بر شخصیت وجود ندارد و باید برای اصلاح آن کوشید.

به‌طورکلی در این پژوهش نشان داده شد که ویژگی‌های شخصیتی افراد سایه‌ای بر ابزار تحلیل شغل بر مبنای شخصیت ایجاد می‌کند که ناگزیر است. به‌طورکلی افراد قادر نیستند از ویژگی‌های شخصی خود در هنگام قضاوت در

1. Hogan & Holland

3. Sackett & Laczó

5. Sümer, Demirutku & Cifci

7. Brannick, Levine, & Morgeson

9. Rynes, Giluk, & Brown

2. Personality Based Job Analysis (PBJA)

4. Touz'e & Steiner

6. Hough & Oswald

8. Cascio & Aguinis

10. artifact

کرلینجر، ف.، پدهازر، ا. (۱۳۸۴). رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری. ترجمه حسن سراپی. تهران: انتشارات سمت.

Aguinis, H.; Mazurkiewicz, M. D.; & Heggstad, E. D. (2009). Using web-based frame-of-reference training to decrease biases in personality-based job analysis: An Experimental Field Study. *Personnel Psychology*, 62, 405-438.

Alliger, G. M.; & Williams, K. J. (1991). Affective congruence and the employment interview. *Advance Information Processing in Organizations*, 4, 31-43

Blackwood, N. J.; Bentall, R. P.; & Firtche, D. H. (2003). Self-responsibility and the self serving bias: An fMRI investigation of causal attributions. Available at: www.elsevier.com.

Brannick MT, Levine EL, Morgeson FP. (2007). *Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Brown, J. D. (2010). Across the (not so) great divide: Cultural similarities in self-evaluative processes. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(5), 318-330.

Brown, J. D., & Kobayashi, C. (2002). Self-enhancement in Japan and America. *Asian Journal of Social Psychology*, 5(3), 145-168.

Bruer, G. E.; Stewart, M. M.; Mercier, M. A.; Agosti, V.; Leite, P.; Donovan, S.; & Quitkin, F. M. (1997). Outcome of cognitive behavioral therapy for depression: Relation to hemispheric dominance for verbal processing. *Journal of Abnormal Psychology*, 106, 138-144.

Buckley, J. F. (2015). *Equal Employment Opportunity Compliance Guide*. Wolters Kluwer Law & Business.

Cascio WF, Aguinis H. (2008a). Research in industrial and organizational psychology from 1963 to 2007: Changes, choices, and trends. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1062-1081.

Cascio WF, Aguinis H. (2008b). Staffing 21st-century organizations. *Academy of Management Annals*, 2, 133-165.

Cucina, J. M., Martin, N. R., Vasilopoulos, N. L., & Thibodeaux, H. F. (2012). Self-serving bias effects on job analysis ratings. *The Journal of psychology*, 146(5), 511-531.

Cucina, J. M., Vasilopoulos, N. L., & Sehgal, K. G. (2005). Personality-based job analysis and the self-serving bias. *Journal of Business and Psychology*, 20, 275-290.

Dawson, S. (2004). Balancing Self-interest and Altruism: corporate governance alone is not enough. *Corporate Governance: An International Review*, 12(2), 130-133.

Deshon, R. P & Morris, S. B (2003). *The general linear model and beyond*. Black well.

Gatewood, R. A.; Field, H. S., & Barrick, M. R. (2015). *Human Resource Selection*. Cengage Learning.

Hogan J, Rybicki S. (1998). *Performance improvement characteristics job analysis manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.

حال ارزش این طرح‌ها در روان‌شناسی اجتماعی این است که در آن ایفای نقش جایگزین فریب می‌شود.

یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش نمونه دانشجویی است که از دانشگاه اصفهان انتخاب شده است؛ بنابراین تعمیم آن به کل دانشگاه‌های کشور باید با احتیاط صورت گیرد. البته چون این پژوهش از نوع آزمایشی است، هدف تعمیم یا اعتبار بیرونی نبوده است اما در حال می‌توان آن را محدودیت پژوهش دانست.

دو نوع پیشنهاد یکی برای مدیران و دیگری برای پژوهشگران وجود دارد. مدیران باید با توجه به شخصیت افراد در تصمیم‌گیری‌های منابع انسانی از قبیل کارراهه شغلی، نظام جانشینی و طبقه‌بندی مشاغل به ویژگی‌های شخصیتی توجه کنند. در این مسیر بهترین کار استفاده از ابزار به کار برده شده در این پژوهش است و در عین حال با توجه به سوگیری خدمت به خود و عملکرد افراد در جهت اصلاح آن بکوشند.

هوگان و ریبکی (۱۹۹۸) سوگیری خدمت به خود را با روش دیگری انجام داده‌اند که به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با رویه آنان این سوگیری را در تحلیل شغل شخصیت محور مد نظر قرار دهند.

منابع

تریاندیس، ه. (۱۳۸۳). فرهنگ و رفتار اجتماعی. ترجمه نصرت فتی. تهران: انتشارات رسانش.

تورنتون، ج. (۱۳۹۱). کانون‌های ارزیابی در مدیریت منابع انسانی. ترجمه جعفری مقدم، سلیمی و شهباز مرادی. انتشارات دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران.

صباحی، پ. (۱۳۹۰). تأثیر عدالت ادراک شده و هنجارهای سازمانی بر رفتارهای فرانتشی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی و طبقه‌شناسی و توافق‌جویی در کارکنان یک شرکت صنعتی. پایان‌نامه دکتری روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

فرودستان، م.، عریضی، ح. ر.، نوری، ا. (۱۳۸۷). سوگیری به نفع خود در پیش‌بینی موفقیت ازدواج با توجه به ویژگی‌های جور/ناجور و قضاوت خوشبینانه، مجله روانشناسی، ۳۱۳ - ۲۹۷.

کاندا، ز. (۱۳۸۴). شناخت اجتماعی. چگونه دیگران و جهان را درک کنیم؟ ترجمه حسین کاویانی. تهران: انتشارات مهر کاویان.

- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: a socioanalytic perspective. *Journal of applied psychology*, 88, 100-112.
- Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2008). Personality testing and industrial-organizational psychology: Reflections, progress, and prospects. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(3), 272-290.
- Kim, Y. H., Chiu, C. Y., Peng, S., Cai, H., & Tov, W. (2010). Explaining East-West differences in the likelihood of making favorable self-evaluations: The role of evaluation apprehension and directness of expression. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41(1), 62-75.
- Lee, Y. T.; & Seligman, M. E. P. (1997). Are American more optimistic than the Chinese? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 32-40.
- Meyer, K. D., & Foster, J. L. (2007). *Exploring the utility of three approaches to job analysis*. 22nd annual conference of I/O society, New York.
- Morgeson, FP, Campion MA, Dipboye RL, Hollenbeck JR, Murphy K, Schmitt N. (2007). Are we getting fooled again? Coming to terms with limitations in the use of personality tests in personnel selection. *Personnel Psychology*, 60, 1029-1049.
- Murphy, K. M & Myors, B (1998). *Statistical power analysis*. Mahwah, Erlbaum.
- Oettingen, G. (1995). *Explanatory style in the context of culture* SNG.M. Buchanan M.E.P. Seligman(Eds). Explanatory style.
- Ones, DS, Dilchert, S., Viswesvaran C, Judge TA. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60, 995-1027.
- Rau, R., Morling, K., & Rösler, U. (2010). Is there a relationship between major depression and both objectively assessed and perceived demands and control?. *Work & Stress*, 24(1), 88-106.
- Raymark, P. H., Schmit, M. J., & Guion, R. M. (1997a). Identifying potentially useful personality constructs for employee selection. *Personnel Psychology*, 50, 723-736.
- Raymark P. H., Schmit M. J., & Guion R. M. (1997b). *Development of an instrument to identify personality-related position requirements*. Unpublished manuscript, Ohio State University, Newark Campus.
- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), 313-345.
- Rocha, H. O., & Ghoshal, S. (2006). Beyond self-interest revisited. *Journal of Management Studies*, 43(3), 585-619.
- Ross, M.; & Sicoly, F. (1979). Egocentric biases in availability and attribution. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 322-337.
- Rynes SL, Giluk TL, Brown KG. (2007). The very separate worlds of academic and practitioner periodicals in human resource management: Implications for evidence-based management. *Academy of Management Journal*, 50, 987-1008.
- Sackett PR, Laczko RM. (2001). *Job and work analysis*. In Borman WC, Ilgen DR, Klimoski RJ (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 21-37). New York: Wiley.
- Selvakani a, Perumal P. (2016). *Job Analysis in Research Institutes: Importance of Job Analysis in Research Institutes*. Omniscipitum GmbH & Company Kg.
- Sümer HC, Sümer N, Demirutku K, Cifci OS. (2001). Using a personality-oriented job analysis to identify attributes to be assessed in officer selection. *Military Psychology*, 13, 129-146.
- Taylor, S. E. (1989). *Positive illusions: Creative self-deception and the healthy mind*. New York: Basic Books.
- Tett RP, Christiansen ND. (2007). Personality tests at the crossroads: A response to Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy, and Schmitt (2007). *Personnel Psychology*, 60, 967-993.
- Touz'e PA, Steiner DD. (2002). L'adaptation Française du P.P.R., un outil identifiant les facteurs de personnalité susceptibles de prédire la performance au travail. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 31, 443-466.