

تأثیر مؤلفه‌های شخصیت در اثر منسائی مدیران و سرپرستان شرکت توزیع برق استان قم

یوسف صادقی^۱، حسین خنیفر^{۲*}

۱. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

۲. استاد پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۶/۰۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۲۷)

چکیده

مدیران سازمان همواره در معرض انتخاب و انتصاب افراد هستند، اما عوامل متعددی می‌تواند در نگرش و انتخاب مدیران تأثیر گذارد. شخصیت مدیران و نگرش آن‌ها از یک طرف و مقوله اثر منسائی و درک شباهت متقابل با فرد انتخاب‌شونده، می‌تواند انتخاب مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. این پژوهش ارتباط بین مؤلفه‌های شخصیت و اثر منسائی را بررسی می‌کند. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران و سرپرستان شرکت توزیع برق استان قم (۸۰ نفر) است. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸ عدد تعیین شد، اما به‌منظور افزایش اعتبار پژوهش، ۶۶ پرسش‌نامه گردآوری شد. یافته‌ها حاکی است که مؤلفه‌های توافق و برون‌گرایی با اثر منسائی دارای همبستگی منفی‌اند. همچنین، اثر منسائی در بین زنان و مردان و در سطح مدیران و رؤسای ادارات تفاوت چندانی نداشت، اما میزان تحصیلات در کاهش اثر منسائی مؤثر بود.

کلیدواژگان

اثر منسائی، برون‌گرایی، ثبات عاطفی، سازگاری، وظیفه‌شناسی.

* نویسنده مسئول، رایانامه: khanifar@ut.ac.ir

مقدمه

روان‌شناسان صنعتی و سازمانی به این نکته پی برده‌اند که موفقیت و شکست سازمان به طور گسترده به کیفیت مدیران و سرپرستان آن وابسته است. نتایج تحقیقات زیادی نشان می‌دهد که رهبری مهم‌ترین موضوع در سطح روابط انسانی و رفتار سازمانی است. به همین دلیل امروزه سازمان‌ها به مسئله گزینش رهبران در تمام سطوح از سطح اول سرپرستی تا بالاترین سطوح اجرایی تأکید زیادی دارند (پورکیانی و طالبی، ۱۳۹۲: ۴۵). از طرفی مدیران به صورت شهودی استنباط می‌کنند که بهتر است با افرادی کار کنند که همانند آن‌ها فکر می‌کنند. این استنباط شهودی در وهله اول صحیح به نظر می‌رسد، اما مورد تأیید پژوهش‌های علمی صورت گرفته نیست (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۹-۳۰).

صاحب‌نظران تمایل افراد به پذیرش و تأیید عقاید و نگرش‌های مشابه و همکاری و استخدام کسانی که شباهت‌هایی در سه بعد نگرشی، قومی-نژادی و شخصیتی نشان می‌دهند را به منزله اثر منسانی معرفی کرده‌اند (Cotter, 2011: 3).

با توسعه سازمان‌های دولتی به تدریج سازمان‌های بزرگی به وجود آمده‌اند که عهده‌دار رسیدگی به برخی از مهم‌ترین شئون زندگی مردم‌اند. مدیران این سازمان‌ها باید از سطح مطلوبی از دانش و قدرت درک برخوردار باشند تا بتوانند به شکل کارآمدی مدیریت کنند. به همین دلیل سعی می‌شود اداره امور این سازمان‌ها را به مدیران حرفه‌ای بسپارند (رضاییان، ۱۳۸۰: ۳۹۹). مدیران بصیر نیز همواره مترصد آنند تا افراد توانمند را شناسایی و آنان را برای تصدی مشاغل مهم در حوزه مسئولیت خود جذب کنند (Yavitz, 1988: 34).

بیان مسئله

صاحب‌نظران بر این باورند اگر افراد مناسب انتخاب و در جایی مناسب به کار گمارده شوند همه چیز به خوبی پیش خواهد رفت (Bridges, 1994: 68). اما انتخاب‌کنندگان بسته به درجات مختلف از سبک انتخاب، تجربه و مهارت تحت اثر منسانی قرار می‌گیرند (Frank & Hackman, 1975: 359).

درک مشترک از شباهت بین کارکنان و رهبران عامل مؤثری در محیط کاری شناخته شده است. همچنین، درک مشابهت موجب تأیید عقاید و نگرش‌های فرد مقابل می‌شود (Cotter, 2011: 3). از طرفی کرچ^۱، کراچفیلد^۲ و بالاجی^۳ (۱۹۶۲) نشان دادند که یکی از عوامل مهم در تکوین نگرش افراد عامل شخصیت است (سماواتیان و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۰). شخصیت از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده شیوه مواجهه با دیگران است و از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که نقش عمده را در ادراک ارزش‌یابی و واکنش فرد در برابر محیط ایفا می‌کند. مدیران نیز همه به یک شیوه عمل نمی‌کنند و تفاوت‌های ناشی از شخصیت آنان در عبور از فرایندهای شناختی به تفاوت‌های بزرگ و نتایج کاملاً متفاوتی می‌انجامد (نادریان جهرمی، ۱۳۸۶: ۱۰۵-۱۱۴).

شناخت و کنترل اثر منسانی مانع هماننداندیشی و طرح‌نشدن همگی آرا خواهد بود و با شناخت ارتباط ابعاد شخصیت مدیران با این نقیصه مدیریتی، شیوه‌های کسب مهارت اجتناب از آن شفاف‌تر خواهد شد.

با توجه به اینکه سرپرستان و مدیران شرکت‌های توزیع نیروی برق استانی در ارائه خدمات و کیفیت از مهم‌ترین زیرساخت‌های توسعه کشور یعنی نیروی برق تأثیرگذار به شمار می‌روند و نحوه تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی آن‌ها بر یکی از وجوه مهم زندگی فردی، اجتماعی و اقتصادی مردم مؤثر است، این مقاله بر آن است که ارتباط بین شخصیت مدیران و سرپرستان با اثر منسانی در شرکت توزیع برق استان قم را بررسی و تأثیر پنج عامل بزرگ شخصیت را در رویکردهای انتخابی و انتصابی آن‌ها سنجش کند.

ادبیات پژوهش

اثر منسانی

اثر منسانی بیانگر آن است که افراد عقاید و نگرش مشابه را بیشتر می‌پذیرند (Ibid).

-
1. Krech.
 2. Crutchfield.
 3. Ballachey.

تحقیقات زیادی درخصوص اثر منسائی و پیامدهای آن انجام نشده است، اما وجود آن تأیید و درخصوص سوگیری براساس آن هشدار داده شده است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۹). براساس پژوهش‌های انجام‌شده تأثیر اثر منسائی بیشتر در ابعاد نگرشی (Peters & Terborg, 1975)، قومی و نژادی (Lin, Dobbins & Farh, 1992) و شخصیتی (Sears & Rows, 2003) ثابت شده است و از این جهت اثر منسائی را در این سه بعد در نظر می‌گیرند.

زمانی که مصاحبه‌کننده در آزمون استخدام، تحت تأثیر شباهت مصاحبه‌شونده قرار گیرد سبب خواهد شد که مصاحبه‌کننده تصویری از تناسب متقاضی با شغل داشته باشد (Howard & Ferris, 1996)، در نتیجه متقاضی‌ای که شباهت ادراکی بیشتری با مصاحبه‌کننده نشان دهد، در سطح بالاتر تناسب ادراک خواهد شد. البته این یک فرضیه است که جذابیت متقاضیان در فرایند استخدام، پیامد اثر منسائی است و هنوز تحقیقات در این زمینه نمی‌تواند گویای این مطلب باشد (Cotter, 2011: 5).

دیپ بوی^۱، آروی^۲ و ترپسترا^۳ در پژوهشی که تفاوت‌های اثر هاله‌ای و منسائی را بررسی کردند، دریافتند که جذابیت کم فیزیکی و جسمی مصاحبه‌کننده در ترجیح متقاضیان مشابه مصاحبه‌کننده به افرادی که جذابیت بالاتری دارند، تأثیری ندارد. البته چنین استدلال شده است که در این پژوهش اثر منسائی به‌درستی آزمایش نشده است، زیرا جذابیت مصاحبه‌کننده در شرایط استخدام هیچ تأثیر نخواهد داشت (Wade, 2003: 123-141).

تحقیقات اولیه نشان می‌دهند عملکرد مناسب و عالی نتیجه تفاوت‌های رهبران و پیروان بوده است، اما این احساس سطوح بالای شباهت بین مدیر و کارکنان سبب ایجاد اعتماد و اعتقاد به مدیر می‌شود و رابطه کاری مثبتی ایجاد می‌کند. به همین دلیل ممکن است مدیران تمایل داشته باشند کارکنانی را استخدام کنند که دارای ویژگی‌های مشابهی با خودشان باشند (Turban & Jones, 1988: 228-234).

همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که مدیران اغلب هنگامی که کارکنان با ویژگی‌های شبیه یا

1. Dipboy.
2. Arvey.
3. Terpstra.

یکسان با خودشان استخدام نمی‌کنند، مطلوبیت بالاتری کسب می‌کنند و کارکرد بهتری را به دست می‌آورند. این امر خلاف احساس شهودی انسان است که اگر ما به شخصی برای انجام کاری نیاز داریم، بایستی همانند ما فکر کند. برخلاف این احساس شهودی، تحقیقات نشان می‌دهند که اگر افراد غیرمشابه انتخاب شوند، منافع بیشتری کسب می‌شود (Caers, et al., 2009).

تحقیقات نشان می‌دهند که عواملی مانند عزت نفس و تجربه انتخاب‌کننده می‌تواند عاملی در تعدیل اثر منسانی باشد، انتخاب‌کننده با عزت نفس پایین بیشتر از سایرین در معرض اثر منسانی قرار می‌گیرد (Frank & Hackman, 1975: 359).

پیچیدگی‌های شناختی افراد نیز می‌توانند عاملی تعدیل‌کننده در اثر منسانی باشند. این بدان دلیل است که در اتخاذ تصمیمات پیچیده ریسک ناشی از تصمیم بالاتر است و فرد انتخاب‌کننده با توسل به مشابهت به‌زعم خود از عدم اطمینان جلوگیری می‌کند (Sears & Rows, 2003: 15).

مفهوم شخصیت و مدل پنج‌عاملی

شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روان‌شناسی دانست، زیرا محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، انگیزه، تفکر، عواطف، احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است. به روایتی دیگر موارد مذکور اجزای تشکیل‌دهنده شخصیت به حساب می‌آیند (شاملو، ۱۳۸۲: ۱۵).

درخصوص ابعاد شخصیتی افراد دانشمندان نظریات گوناگون و تقسیم‌بندی‌های مختلفی ارائه کرده‌اند. به نظر کرچمر^۱ شخصیت عبارت است از جنبه عاطفی و ارادی افراد (مقدمی‌پور، ۱۳۸۲: ۹۸). آیزنگ^۲ شخصیت را کلیت یکپارچه‌منش، مزاج، هوش و جسم هر فرد می‌داند (گنجی، ۱۳۸۰: ۵۰). البته متداول‌ترین تعریف از شخصیت را آلپورت^۳ تعریف کرده است. وی می‌گوید: شخصیت سازمان پویایی است که از منظومه سایکو-فیزیک سرچشمه می‌گیرد و سازگاری بی‌همتای فرد را با محیط پیرامونش سبب می‌شود (Robbins, 2005: 100).

1. Kretschmer.

2. Eysenck.

3. Alport.

کریمی (۱۳۸۵) بر این باور است که از لحاظ نظری رابطه شخصیت با رفتار از طریق نگرش قابل تبیین است. معمولاً افراد با شخصیت‌های خاص نگرش‌های خاصی نیز دارند که با همان الگوی شخصیتی آن‌ها هماهنگ است. برای مثال، شخصیت اقتدارطلب دارای ویژگی‌هایی مانند نداشتن گذشت نسبت به خطاهای دیگران است. پژوهش تورسن^۱ و پرکینز^۲ (۱۹۸۱) نیز ارتباط بین عوامل شخصیتی و نگرش‌های افراد را به روشنی نشان داده‌اند. در پژوهش برادلی و برادلی^۳ (۱۹۷۷) تأثیر مستقیم نگرش در شخصیت افراد تأیید شده است. در واقع ویژگی‌های شخصیتی آمادگی شخصی برای پاسخ‌گویی به شیوه معین را فراهم می‌کند (سماواتیان، ۱۳۹۰: ۴۰).

شخصیت در قرآن کریم و نهج‌البلاغه

قرآن کریم آخرین کتاب آسمانی است که خداوند بر آخرین فرستاده خویش حضرت محمد(ص) نازل فرمود و این کتاب مملو از مباحث انسانی و ابعاد روانی و مورد توجه و بررسی عمیق دانشمندان غربی نیز بوده است. دانشمندانی مانند ماکس پلانگ، اریک فروم، یونگ، ویلیام جیمز، دکارت و دانشمندان و روان‌شناسان اسلامی مانند ملاصدرا، ابن‌سینا و فارابی بر این باورند در این کتاب آسمانی یکی از راه‌های اصلی سلامت روح و روان مقوله خداگرایی دانسته شده و عقیده بر این است که انسان به تربیت عمیق و معنوی نیاز دارد تا حیات او توأم با خوشبختی باشد، در غیر این صورت ملعبه شیطان قرار می‌گیرد و در چنگال غرایز خویش اسیر می‌شود. انسان از منظر قرآن تنها موجودی است که نه تنها موجودات روی زمین در تسخیر قدرت اویند (جائیه، ۱۳)، بلکه مسجود ملائکه آسمان و مخلوقی است که شایستگی و صلاحیت جانشینی خدا روی زمین را دارد (بقره، ۳۰). پدیده‌ای که نفخه روح الهی در او دمیده (حجر، ۳۰) و آفریده‌ای که تاج کرامت، شرافت و بزرگی بر سر او نهاده (اسراء، ۷۰) و مفتخر به مدال لقای حق (انشقاق، ۶) شده است. قرآن کریم رفتار و عمل انسانی را مبتنی بر چیزی می‌داند که از آن به شاکله یاد کرده است. با

1. Thorson.
2. Perkin.
3. Bradley.

توجه به معانی لغوی و اصطلاحی برخی مفسران و مضمون برخی روایات، شاید نزدیک‌ترین مفهوم به شخصیت در روان‌شناسی را بتوان همین تعبیر دانست (خنیفر، ۱۳۹۰: ۷۷-۷۸).

امیرالمؤمنین علی (ع) (جان عالمیان به فدای او باد) در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه که طی آن مالک اشتر را به حکومت مصر منصوب و در آن اصول مدیریت اسلامی را بیان کرده‌اند، به شخصیت افراد و تناسب آن با قابلیت‌ها و توانایی‌های شغلی آن‌ها اشاره می‌کنند. آن حضرت ویژگی‌های نظامیان را «خیرخواهی بیشتر برای خدا و پیامبر و امام، شکیباتر و عذرپذیرتر، رحمت‌کننده بر ناتوان و پر قدرت در برابر قدرتمند، دارای خانواده‌ای ریشه‌دار و شخصیتی حساب‌شده» بیان کرده است. ویژگی‌های قاضی و داور را «برترین افراد، صبور در برابر مراجعه‌کننده فراوان، عدم مصر بر اشتباه خود و بازگشت‌کننده آسان به حق، عدم رضایت در شناخت حق با تحقیق اندک و مصر در یافتن دلیل، عدم اعتنا به چاپلوسی و عدم انحراف با چرب‌زبانی» دانسته‌اند و البته آن‌ها را اندک می‌دانند. همچنین، «تجربه و حیا، درخشان در مسلمانی، اخلاق گرامی‌تر، آبرویی محفوظ‌تر، طمع‌ورزی کمتر و آینده‌نگری بیشتر» را از خصوصیات کارگزاران دولتی برشمرده‌اند. نویسندگان و منشیان در نظر امام (ع) می‌بایست از میان کسانی انتخاب شوند که دارای ویژگی‌هایی باشند از جمله «عدم فراموشکار، عدم مخالفت‌کننده با فرادست در برابر دیگران، آگاه به قدر و منزلت خویشتن و کسی که گرامی داشتن او را به تجاوز نکشانند» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

مدل پنج‌عاملی شخصیت

یکی از مدل‌هایی که برای تبیین تفاوت‌های افراد بر پایه شخصیت تعیین شده است مدل پنج‌عاملی شخصیت مک‌کری و کاستا^۱ است که طی دو دهه گذشته رواج بیشتری یافته است. نتیجه بررسی بسیاری که با بهره‌گیری از تحلیل عاملی با محوریت ویژگی‌های شخصیتی انجام شد به معرفی الگوی پنج‌عاملی منتهی شد. کاستا و مک‌کری نشان دادند که می‌توان تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی را از طریق پنج بعد مهم منظور کرد. این پنج بعد شخصیت عبارت‌اند از:

1. Mc Crae & Costa.

برون‌گرایی^۱، خوشایندی^۲، وظیفه‌شناسی^۳، ثبات عاطفی^۴ و گشودگی به تجربه^۵ (خنیفیر و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۱).

به نظر می‌رسد که قهرمانان تغییرات سازمانی (کسانی که به طور مؤثر حمایت برای روندها و سیستم‌های سازمان جدید را کسب می‌کنند) در قسمت انتهایی ابعاد مثبت پنج‌گانه قرار دارند (Mcshane & Von glinow, 2003: 86)

جدول ۱. ویژگی‌های شخصیتی Big Five. (Rollinson & Broadfield, 2002: 90)

ویژگی‌های مطلوب (بیانگر ویژگی)	ویژگی‌های نامطلوب (عکس ویژگی)	ابعاد شخصیت
معاشرتی، اجتماعی، دارای اعتماد به نفس، پرحرف.	درون‌گرا، کم‌رو، ساکت، محتاط.	برون‌گرایی
قابل اعتماد، ملایم، مهربان، خونگرم، فداکار، متمایل به همکاری.	خودخواه، خونسرد، ناسازگار.	سازگاری
قابل اعتماد، مسئول، منظم، مصمم.	بی‌دقت، نامطمئن، نامنظم، روان‌رنجور.	وظیفه‌شناس
آرام و خونسرد، آسوده‌خاطر.	تندمزاج، عصبی، پریشان، افسرده، نامطمئن.	ثبات عاطفی
تخیلی، خلاق، باهوش، کنجکاو، روشن‌فکر، انعطاف‌ناپذیر.	مقاوم در برابر تغییر، سطحی‌نگر، پایبند به عقاید و نظام سنتی.	بازبودن برای تجربه

در میان ابعاد پنج‌گانه، وظیفه‌شناسی بیشترین ارتباط را با عملکرد دارد (جدول ۱) و کارکنانی که درجه بالاتری از وظیفه‌شناسی دارند، دانش شغلی خود را بیشتر توسعه می‌بخشند و تلاش بیشتری

1. Extraversion.
2. Agreeableness.
3. Conscientiousness.
4. Emotional Stability.
5. Openness to Experience.

برای عملکرد خود به کار می‌برند (Robbins, 2005: 104). همچنین، شرمه‌ورن^۱ بر این باور است که وظیفه‌شناسی، عملکرد شغلی را در مشاغلی مانند مهندسان، پلیس، مدیران، فروشندگان و کارکنان با مهارت پیش‌بینی می‌کند. مطابق با این یافته‌ها شواهد دیگری نیز یافت شده است که رابطه قوی بین وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید می‌کند. بقیه ابعاد شخصیتی، به گروه شغلی و مقیاس‌های عملکرد وابسته است. برای برون‌گرایی، عملکرد را در مشاغل مدیریت و مدیران فروش پیش‌بینی می‌کند، زیرا این دسته از مشاغل با تعاملات اجتماعی سروکار دارند. به طور مشابه درجه بازبودن (گشودگی) به تجربه در پیش‌بینی کارایی آموزش مهم شناخته شد. همچنین، افراد برون‌گرا (شخصیت زودجوش و معاشرتی)، رضایت شغلی بالاتری دارند و فرد عصبی (دارای ثبات عاطفی پایین) دارای رضایت شغلی پایین‌تر است (خنیفر، ۱۳۹۰: ۹۱).

فرضیات تحقیق

براساس آنچه در ادبیات تحقیق آمده است، متغیر شخصیت براساس مدل پنج عاملی مک‌کری و کاستا انتخاب شده و دارای ۵ مؤلفه برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی و گشودگی به تجربه است. اثر منسانی نیز شامل سه مؤلفه منسانی زندگینامه‌ای، منسانی نگرشی و منسانی قومی-نژادی است. بر این اساس فرضیات اصلی و فرعی پژوهش به صورت زیر تعیین می‌شوند:

فرضیه اصلی

- بین پنج عامل بزرگ شخصیت و اثر منسانی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی و اثر منسانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

با توجه به تعداد بالای روابط بین عوامل شخصیت و مؤلفه‌های منسانی، فرضیات تحقیق به صورت خلاصه‌شده زیر آمده است:

1. Schermerhorn.

- بین عامل برون‌گرایی شخصیت و اثر منسانی رابطه وجود دارد.
- بین عامل سازگاری شخصیت و اثر منسانی رابطه وجود دارد.
- بین عامل وظیفه‌شناسی شخصیت و اثر منسانی رابطه وجود دارد.
- بین عامل ثبات عاطفی شخصیت و اثر منسانی رابطه وجود دارد.
- بین عامل گشودگی به تجربه شخصیت و اثر منسانی رابطه وجود دارد.
- بین سطح تحصیلات، جنسیت، سابقه کار، پست سازمانی و اثر منسانی رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش مدیران و سرپرستان شرکت توزیع برق استان قم است که براساس ساختار سازمانی شرکت‌های توزیع ۸۰ نفرند و در رشته‌های مهندسی برق، فیزیک و مدیریت در گرایش‌های مختلف تحصیل کرده‌اند. مدیران و سرپرستان شرکت‌های توزیع برق استانی به‌منزله متولیان یکی از مهم‌ترین نهادهای تأثیرگذار در عرصه توسعه کشور همواره در تصمیم‌گیری و فرایندهای مهم برق‌رسانی یا تأمین قابلیت اطمینان شبکه برق دخیل‌اند. وجود کمیته‌های مختلف فنی و تأثیر آن‌ها در بعضی از شئون روزمره مردم، همچنین زیرساخت‌های کشور، تصمیم‌گیری این کمیته‌ها را مهم می‌کند. نحوه انتخاب اعضا و شخصیت آن‌ها در چگونگی طرح مباحث و کیفیت نتایج کاری کمیته‌های مذکور، بسیار مهم است. همچنین، نگرش و شخصیت مدیران در انتخاب و استخدام کارکنان جدید و نگرش و شخصیت رؤسای ادارات و کارشناسان مسئول نیز به‌منزله سرپرستان، در ارزیابی و انتخاب همکاران تأثیرگذارند.

برای اندازه‌گیری نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. با توجه به اینکه این فرمول از نسبت متغیر کیفی استفاده می‌کند، برای افزایش نمونه نسبت ۰/۵ در نظر گرفته شد تا نمونه حاصل ماکزیمم شود.

$$d = 0/09, Z = 1/96, P = 0/5, N = 80$$

$$n = \frac{P(1-P)NZ^2}{\{(N-1)d^2 + P(1-P)Z^2\}}$$

از فرمول بالا نمونه $n = 38$ نفر به دست آمد. اما با توجه به اینکه احتمال این می‌رفت که تعداد نمونه برای سنجش متغیرها کافی نباشد، تعداد ۷۰ پرسش‌نامه توزیع و با همکاری بالایی تعداد ۶۶ پرسش‌نامه عودت شد.

ابزار تحقیق

ابزار پژوهش پرسش‌نامه ۶۳ سؤالی شامل پرسش‌نامه استاندارد پنج عامل شخصیت گلدبرگ (۱۹۹۴) با ۵۰ سؤال و پرسش‌نامه ۱۳ سؤالی اثر منسانی (یمانی و همکاران، ۱۳۹۱) است. پرسش‌نامه گلدبرگ در تحقیقات زیاد داخلی و خارجی استفاده شده و دارای روایی بالایی است. پایایی این پرسش‌نامه ۰/۸۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای آن است. همچنین، روایی پرسش‌نامه اثر منسانی تهیه‌شده از سوی یمانی و همکاران (۱۳۹۱) به تأیید استادان و خبرگان رسید. پایایی کلی این پرسش‌نامه ۰/۸۳ به دست آمد و پایایی پرسش‌نامه در منسانی زندگینامه‌ای، منسانی نگرشی و منسانی قومی به ترتیب ۰/۷۸۴، ۰/۷۹۶ و ۰/۸۶۴ نیز به دست آمد که نشان از مناسب بودن آن است.

تحلیل توصیفی داده‌ها

از بین ۶۶ آزمودنی منتخب، ۴ نفر زن (۶ درصد) و ۶۲ نفر مرد (۹۴ درصد) هستند. ۵۴ نفر (۸۱/۸ درصد) مدرک کارشناسی و ۱۱ نفر (۱۶/۷ درصد) مدرک کارشناسی ارشد دارند. ۳۲ نفر رئیس اداره و کارشناس مسئول (۴۸/۵ درصد) و ۳۴ نفر مدیر و معاون (۵۱/۵ درصد) هستند. ۱۸ نفر (۲۸/۱ درصد) از آزمودنی‌ها زیر ۱۰ سال سابقه دارند، ۳۸ نفر (۵۹/۴ درصد) ۱۱ تا ۲۰ سال و ۸ نفر (۱۲/۵ درصد) ۲۰ تا ۳۰ سال هستند.

آزمون همبستگی متغیرها

ابتدا برای تعیین ارتباط بین عوامل شخصیت و مؤلفه‌های منسانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده

شد. نتایج کلیه روابط ممکن در جدول ۲ آمده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های برون‌گرایی و توافق با منسائی رابطه معنادار و منفی وجود دارد. همچنین، بین مؤلفه‌های وظیفه‌شناسی (وجدان کاری) و گشودگی به تجربه با منسائی قومی رابطه منفی وجود دارد. یافته‌ها حاکی است که گشودگی به تجربه می‌تواند در منسائی نگرشی اثر مثبتی داشته باشد و از این جهت باید به آن توجه کرد. بین ثبات هیجانی با هیچ‌کدام از مؤلفه‌های منسائی ارتباط معناداری یافت نشد.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی

مؤلفه منسائی بعد شخصیت	منسائی	زندگی‌نامه‌ای	نگرشی	قومی-نژادی
برون‌گرایی	-۰/۴۰۰**	-۰/۳۹۴**	-۰/۱۹۴	-۰/۳۴۵**
			sig = ۰/۰۵۹	
توافق	-۰/۳۴۱**	-۰/۳۱۱**	-۰/۰۱۷	-۰/۴۴۰**
وجدان کاری	-۰/۱۹۲	-۰/۰۹۴	۰/۴۳/۰	-۰/۳۷۳**
	sig = ۰/۰۶۲			
ثبات هیجانی	-۰/۰۸۴	/۰۲۶	-۰/۰۴۸	-۰/۱۹۴
				sig = ۰/۰۵۹
گشودگی تجربه	-۰/۱۳۱	-۰/۰۶۴	۰/۲۰۹*	-۰/۳۰۲**

** همبستگی معنادار در سطح خطای ۰/۰۱ (یک دامنه).

* همبستگی معنادار در سطح خطای ۰/۰۵ (یک دامنه).

آزمون مقایسه میانگین

برای بررسی تأثیر جنسیت و سطح تحصیلات، همچنین تفاوت سطح اثر منسائی در بین مدیران و رؤسای ادارات از آزمون میانگین استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد که جنسیت و پست سازمانی عامل مؤثری نبوده است، اما سطح تحصیلات سبب کاهش معنادار اثر منسائی می‌شود.

نتایج آزمون لوین (مقایسه واریانس‌ها) نشان داد که $\text{sig}=0/762$ است و در نتیجه واریانس‌ها برابرند و نتایج آزمون مقایسه میانگین‌ها برای عامل سطح تحصیلات در جدول ۴ آمده است. نتایج نشان می‌دهند که $\text{sig}<0/05$ و نامساوی بودن میانگین‌ها تأیید می‌شود. توجه به حد پایین و بالا هر دو مثبت‌اند و جدول ۳، نشان‌دهنده آن است که میانگین اثر منسانی در افرادی که سطح تحصیلاتشان کارشناسی است از افرادی که کارشناسی ارشد دارند، بیشتر است و از این حیث می‌توان گفت یکی از مواردی که در تکمیل نگرش کارکنان در خصوص کاهش اثر منسانی مؤثر است، سطح تحصیلات آکادمیک است.

جدول ۳. مقایسه کلی تأثیر سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	تعداد	میانگین	انحراف معیار
کارشناسی	۵۴	۳/۴۰۲۹	۰/۵۹۹۳۷
کارشناسی ارشد و دکترا	۱۱	۲/۷۱۹۷	۰/۵۵۵۶۲

جدول ۴. خلاصه آزمون مقایسه میانگین

t	dt	Sig	تفاوت میانگین‌ها	انحراف معیار	حد پایین	حد بالا
۳/۴۸۵	۶۳	۰۰۱/۰	۰/۶۸۳۲۲	۰/۱۹۶۰۴	۰/۹۱۴۶	۱/۰۷۴

جدول ۵. نتایج آزمون مقایسه میانگین مؤلفه‌های منسانی براساس سطح تحصیلات

Test Value = 3						
سطح خطای ۹۵ درصد						
t	df	Sig	انحراف از میانگین	حد پایین	حد بالا	
۲/۸	۶۵	۰/۰۰۷	۰/۲۷۲۲۲	۰/۰۷۸۰	۰/۴۶۶۴	منسانی زندگینامه‌ای
۱۲/۲	۶۵	۰/۰۰۰	۰/۹۱۴۱۴	۰/۷۶۴۵	۱/۰۶۳۷	منسانی نگرشی
-۲/۹۸	۶۵	۰/۰۰۴	-۰/۳۴۸۴۸	-۰/۱۱۵۶	-۰/۵۸۱۳	منسانی قومی
۳/۴۹	۶۵	۰/۰۰۱	۰/۲۷۶۶۳	۰/۴۳۴۷	۰/۱۱۵۸	منسانی

نتایج آزمون در سطح خطای ۵ درصد نشان می‌دهند که تنها منسانی قومی کمتر از حد وسط

طیف پرسش‌نامه و در حد قابل قبولی است و مابقی مؤلفه‌ها و منسائی کلی بیشتر از حد قابل قبول است، به‌خصوص منسائی نگرشی که دارای حد بالایی است.

آزمون فریدمن

آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی متغیرها و تعیین اهمیت آن در نزد آزمودنی‌ها استفاده می‌شود. برای تعیین رتبه مؤلفه‌های متغیر منسائی در سطح سازمان مربوطه از این آزمون استفاده کردیم و نتایج در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. آزمون فریدمن مؤلفه‌های منسائی

رتبه	میانگین	رتبه	متغیر
۱	۳/۹۵	۳/۷۳	منسائی نگرشی
۲	۳/۲۵	۲/۴۵	منسائی
۳	۳/۲۴	۲/۳۸	منسائی زندگینامه‌ای
۴	۲/۵۹	۱/۴۴	منسائی قومی-نژادی

نتایج آزمون نشان می‌دهد که مدیران و سرپرستان کمتر مبتلای به اثر منسائی قومی‌اند و میانگین این مؤلفه نیز در حد کمتری از سطح میانه طیف لیکرت است. اما مؤلفه نگرشی منسائی رتبه بالاتری دارد و میانگین آن نیز گویای این مسئله است. بدیهی است گرایش به کسانی که شباهت‌هایی در آن‌ها احساس می‌شود بیشتر خواهد بود و این امر می‌تواند دلیل بالابودن نسبی گرایش به اثر منسائی باشد.

نتیجه‌گیری

این پژوهش برای اولین بار رابطه شخصیت را از طریق مدل پنج‌عاملی با اثر منسائی بررسی می‌کند. حسب یافته‌های تحقیق، می‌توان به افراد مؤثر در مصاحبه، استخدام و تشکیل کمیته‌های کاری اشاره و توصیه‌هایی برای اجتناب از اثر منسائی ارائه کرد. البته می‌بایست توجه کرد که این پژوهش در زمینه خود نمونه‌ای دیگری ندارد و باید با یافته‌های آن کمی با احتیاط برخورد کرد.

براساس نتایج پژوهش‌ها درخصوص عوامل بزرگ شخصیت و ویژگی‌های آن‌ها، احتمال می‌رفت اثر منسائی با تمامی مؤلفه‌های شخصیت رابطه‌ی معناداری داشته باشد. sig آزمون همبستگی در مواردی بسیار نزدیک به سطح معناداری بود. به همین دلیل پیشنهاد می‌شود برای پژوهش‌های احتمالی در آینده، در انتخاب نمونه و تعهد آزمودنی‌ها به پاسخ دقیق، توجه بیشتری شود. در این پژوهش نیز محقق سعی کرد به صورت رودررو هم به اهمیت پژوهش و اثر منسائی و هم به رازداری درخصوص ابعاد شخصیت آزمودنی‌ها تأکید کند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که بین دو عامل برون‌گرایی و تطابق‌پذیری شخصیت با اثر منسائی ارتباط منفی وجود دارد. هاک زینسکی بر این باور است که برون‌گرایی به خوشه‌ای از صفات اطلاق می‌شود که شخص را پراثری، معاشرتی، دارای اعتماد به نفس، جسور، فعال و دارای احساسات مثبت می‌کند. این‌گونه افراد به اجتماعی‌بودن، احساسی‌بودن و صمیمی‌بودن تمایل دارند و با افراد متفاوت معمولاً بهتر کنار می‌آیند (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۱). در نتیجه می‌توان یافته‌های تحقیق را از این حیث منطقی دانست که افراد برون‌گرا کمتر تحت تأثیر اثر منسائی قرار می‌گیرند.

افرادی که دارای تطابق‌پذیری بالا باشند قابل اعتماد، ملایم، مهربان، خونگرم، فداکار و متمایل به همکاری‌اند (Mcshane & Von glinow, 2003: 86). هاک زینسکی^۱ بر این باور است این‌گونه افراد معمولاً هدایت‌کنندگان تیم‌ها، مناسب برای مشاوره و کارها و فعالیت‌های اجتماعی‌اند (همان). می‌توان گفت که ادبیات موجود در ویژگی‌های افراد تطابق‌پذیر نیز یافته‌های پژوهش را تأیید می‌کند.

انتظار می‌رفت بعد وظیفه‌شناسی که به نظر جورج^۲ و جونز^۳ در بسیاری از موقعیت‌های سازمانی مفید و مهم تلقی شده و شاخص مناسبی برای پیش‌گویی عملکرد افراد است (همان)، با اثر منسائی رابطه‌ی معناداری داشته باشد. اما نتایج حاکی از آن بود که وجود رابطه‌ی منفی تأیید

1. Huczynsk.
2. George.
3. Jones.

می‌شود، اما تا میزان معنادار بودن این رابطه فاصله کمی وجود دارد. شاید بتوان گفت تمایل دستیابی به موفقیت و انجام بهتر کارها در این‌گونه افراد به استفاده از افرادی شبیه به خودشان و دارای وجدان بالا، منظم و قابل اتکا منجر می‌شود.

همچنین، انتظار می‌رفت که عامل ثبات هیجانی نیز با اثر منسائی رابطه منفی داشته باشد. دلیل این بود که اثر منسائی با خودشیفتگی رابطه مثبتی دارد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۸) و افراد خودشیفته نیز ثبات عاطفی پایینی دارند. اما یافته‌های پژوهش حاکی از نبود رابطه بود. احتمالاً دمدمی بودن و نامطمئن بودن این‌گونه اشخاص (Rollinson & Broadfield, 2002: 90) سبب می‌شود حتی در زمانی که احساس و ادراک شباهتی با دیگران دارند نیز، تمایلی در آن‌ها ایجاد نشود. همچنین، به نظر جونز و جرج این‌گونه افراد حال و هوای منفی در محیط کار دارند و اکثراً از طریق بیان جنبه‌های منفی تصمیمات، آگاهی‌دهنده‌اند (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۱) و ممکن است همین ویژگی سبب کمرنگ شدن تمایلشان به شباهت‌های درک‌شده در افراد شود. شاید به همین دلیل است که با وجود رابطه منفی بین هر چهار بعد دیگر شخصیت با اثر منسائی قومی، اما ثبات هیجانی هم ضریب همبستگی کمتر و هم sig بالاتری از حد معناداری دارد.

نتایج آزمون مقایسه میانگین نشان داد که سطح اثر منسائی در سازمان در حدود میانه طیف لیکرت پرسش‌نامه و کمی بالاتر است. به همین دلیل مناسب است برنامه‌ای در دستور کار سازمان قرار گیرد و اثر منسائی و پیامدهای آن از قبیل ایجاد نشدن تضاد کارکردی در سازمان به اطلاع مدیران و سرپرستان برسد. همچنین، یافته‌های تحقیق نشان داد سطح تحصیلات می‌تواند در کاهش اثر منسائی مؤثر باشد و می‌توان از این نکته در سیاست‌گذاری‌هایی از قبیل انتخاب اعضای کمیته انتصابات مدیران، ارتقای کارکنان و تصمیم‌سازان این کمیته بهره برد.

نتایج آزمون فریدمن نشان داد منسائی قومی کمترین رتبه را دارد و مدیران کمتر بدان مبتلا هستند، اما مؤلفه نگرشی منسائی که نشان‌دهنده ادراک مثبتی از فرد یا سابقه همکاری با وی است، دارای اولویت در نزد مدیران است و لزوم توجه و آشنایی بیشتر مدیران با آن را نشان می‌دهد. مدیران و سرپرستان سازمان می‌توانند با شناخت ابعاد شخصیت خود در زمان انتخاب همکار

از نتایج پژوهش بهره ببرند. همچنین، نتایج تحقیق به منزله اصول کاربردی در انتخاب اعضای کمیته‌های کاری که در سازمان‌ها بسیار شایع‌اند، قابل استفاده است. حضور افراد متفاوت در گروه می‌تواند سبب ایجاد تضاد کارکردی شود و نسبت به زمانی که افرادی شبیه به هم درخصوص موضوعی تصمیم‌گیری می‌کنند، نتایج بسیار بهتری را دربر داشته باشد. همواره می‌توان نتایج این پژوهش را با توجه به اینکه اثر منسانی حدود ۷۰ درصد از تضاد کارکردی را در سازمان پیش‌بینی می‌کند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۹)، به منزله اصول کاربردی در انتخاب و انتصاب مدیران و سرپرستان به کار برد و از طرف دیگر، مورد بهره‌برداری خود مدیران در انتخاب همکاران قرار گیرد. از این جهت، پژوهش‌گر توصیه‌های زیر را ارائه می‌کند:

۱. متولیان و افراد تأثیرگذار در سازمان‌های دولتی ضمن آگاهی از ابعاد اثر منسانی و احتمال گرفتارشدن در آن، از تأثیر این مقوله در تضاد کارکردی و افزایش کیفیت تصمیمات گروه‌های کاری مطلع شوند.

۲. در هر سازمانی کمیته انتصاب مدیران و ارتقای کارکنان به مناصب سرپرستی وجود دارد. ضمن آشنایی اعضای این کمیته با اثر منسانی، این‌گونه افراد باید دارای تیپ شخصیتی باشند و به اثر منسانی گرایش کمتری داشته باشد. برای مثال، پژوهش جاری نشان داد این افراد بهتر است برون‌گرا و تطابق‌پذیر باشند و ویژگی‌هایی از این قبیل را از خود نمایش دهند.

۳. مدیران و سرپرستان باید بدانند که همیشه کارکردن با افرادی که شباهت‌هایی با آن‌ها دارند، به افزایش کیفیت و نتایج بهتر کار منجر نمی‌شود. این نکته سبب تمایل‌نداشتن به فرد خاص و ایجاد زمینه‌ای برای شکوفایی استعدادها و توانایی‌های کلیه کارکنان نیز خواهد شد.

منابع و مأخذ

۱. خنیفر، حسین؛ مقیمی، سیدحسین؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه و سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۸). شناخت شخصیت مدیران، لازمه مدیریت رفتار سازمانی (مطالعه موردی: مدل پنج‌عاملی شخصیت (Big-5) در دانشگاه علوم پزشکی قم)، مدیریت سلامت، سال ۱۲، شماره ۳۷، ۴۹-۵۶.
۲. رضاییان، علی (۱۳۸۰). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
۳. پورکیانی، مسعود و طالبی، جواد (۱۳۹۲). سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمان‌های دولتی، نگاه/مروز، شماره ۱۳۰، ۴۵-۵۰.
۴. سماواتیان، حسین؛ خانی، فاطمه؛ نوری، ابوالقاسم و صمصام‌شریعت، محمدرضا (۱۳۸۹). رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت مدیران و سرپرستان با رفتارهای مدنی کارکنان، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال دوازدهم، شماره ۲، ۳۹-۴۶.
۵. شاملو، سعید (۱۳۸۲). مکتب‌ها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت، تهران: انتشارات رشد.
۶. قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی‌اصغر و نیک‌نژاد، عباس (۱۳۸۷). تأثیر پیامدهای اثر منسانی بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی، فصل‌نامه علوم ایران، سال سوم، شماره ۱۰، ۷-۳۶.
۷. گنجی، حمزه (۱۳۸۰). روان‌شناسی کار، تهران: انتشارات ارسباران.
۸. مقدمی‌پور، مرتضی (۱۳۸۲). روان‌شناسی کار، تهران: مؤسسه کتاب مهربان.
۹. نادریان‌جهرمی، مسعود و امیرحسینی؛ سیداحسان (۱۳۸۶). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و دموگرافیکی مدیران ورزشی با مهارت‌های شغلی، فصل‌نامه المپیک، سال یازدهم، شماره ۴، ۱۰۵-۱۱۴.
۱۰. نهج‌البلاغه، ترجمه دشتی، نامه ۵۳.
۱۱. یمانی، مرضیه؛ حضوری، محمدجواد و قربانی، محمدجواد (۱۳۹۱). ارزیابی اثر منسانی و پیامدهای آن بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۱، ۱۳۳-۱۵۷.
12. Bridges, W. (1994). The End of the Job, *Fortune*, vol. 130(6), 62.
13. Cotter, L. (2011). Self-Perceived Attractiveness and Its Influence on the

- HaloEffect and the Similar-to Me Effect, Honor's These, 1-25.
14. Caers, R., Du Bois, C., Jegers, M., De Gieter, S., De Cooman, R., & Pepermans, R. (2009). A micro-economic perspective on manager selection in nonprofit organizations. *European Journal of Operational Research*, 192(1), 173-197..
 15. Frank, Linda L. & Hackman, J. Richard (1975). Effects of interviewerinterviewee similarity on interviewer objectivity in college admissions interviews, *Journal of applied psychology*, 60(3), 56-360.
 16. Howard, J. & Ferris, G. (1996). The employment interview context: Social and situational influences on interviewer decisions, *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 112-136.
 17. Linn, T.; Dobbins, G., & Farh. (1992). A field study of race and age similarity effect on interview ratings in conventional and situational interview, *Journal of AppliedPsychology*, 77, 363-371.
 18. Peters, L. & Terborg, J. (1975). The effects of temporal placement of unfavorable information and of attitude similarity on personnel selection decisions, *Organizational and Behavior and Human Performance*, 13, 279-293.
 19. Robbins, Stephen. p (2005). *Organizational Behavior*, Ten editions, 100-104.
 20. Sears, Greg J. & Rowe, Patricia M. (2003). A personality based similar to me effect in the employment interview, *International journal of behavioral science* 35(1), 13-24.
 21. Turban, D. B. & Jones, A. P. (1988). Supervisor-subordinate similarity: Types, effects, and mechanisms, *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 228-234.
 22. Wade, T. J. (2003). Evolutionary theory and African American self-perception: Sex differences in body esteem predictors of physical and sexual attractiveness, and self-esteem, *Journal of Black Psychology*, 29(2), 123-141.
 23. Yavitz, Boris (1988). *Human Resources in Straregic Planing*, Executive Talent, New York, Wiley, 34.