



## Fuzzy Cognitive Map Analysis of the Effect of Self-Sabotage in Job Interviews

Milad Amraei<sup>1</sup>, Ali Shariatnejad<sup>2</sup>, Fatemeh Amraei<sup>3</sup>

<sup>1</sup> PhD student, Department of Management, Faculty of Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Corresponding Author, Email: [milad.amraie9631@gmail.com](mailto:milad.amraie9631@gmail.com)

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: [shariat.al@lu.ac.ir](mailto:shariat.al@lu.ac.ir)

<sup>3</sup> Bachelor's degree student in Economics, Faculty of Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: [amraiefat@gmail.com](mailto:amraiefat@gmail.com)

### Abstract

**Purpose:** This study aims to explore how self-sabotaging behaviors negatively impact job interviews. Employers avoid candidates who may cause future problems, and self-sabotage—such as arrogance, aggression, lying, or negative self-talk—can undermine interview performance. These behaviors often stem from fear, anxiety, or self-doubt and prevent individuals from getting hired. Job loss and prolonged unemployment also create psychological stress, forcing individuals to rethink their careers. Understanding self-sabotage in interviews can help job seekers avoid these behaviors and pursue a better career path. To address this, the study presents a fuzzy cognitive map of self-destructiveness in interviews.

**Design/Methodology/Approach:** Given that the present study was conducted to solve the problem raised, it is applied in terms of its purpose and is classified as exploratory research in terms of its data collection method. This research is a mixed research and because it has an inductive approach in the qualitative part and a deductive approach in the quantitative part, it is classified as inductive deductive research. The statistical population of the expert research includes human resource managers and selection managers of government organizations in Lorestan in 1404, of which 19 people were selected using the purposive sampling method and based on the principle of theoretical saturation. Given that the subject of the research is the effect of self-destruction in job interviews, the sample should be selected from people who have at least education related to the subject, work experience in relation to the subject, a history of attending interview sessions, or knowledge of information on the subject. Therefore, according to the relevant criteria, 19 human resources managers and selection managers of government organizations in Lorestan were selected in 1404. During the interviews with the sample members, since no new information was found after the 17th and 18th interviews that could be added to the previous information, the interviews were stopped after 19 people due to reaching theoretical saturation of the data. The data collection tool in the qualitative part is the interview and in the quantitative part is the fuzzy cognitive map questionnaire; in the qualitative part, the qualitative data that was collected using the opinions of 19 experts were selected using the Maxqda software and the content analysis method. Then, in the quantitative part, considering that the research method is the fuzzy cognitive map and the data collection tool is the questionnaire, the data were provided to the same previous sample in the form of a paired comparison questionnaire, and the data obtained were analyzed using the steps of the fuzzy cognitive map method. To examine the validity and reliability of the data collection tool in the

qualitative section, content validity, theoretical validity, and intra- and inter-coder reliability were used. Also, the validity and reliability of the data collection tool in the quantitative section were content validity and test-retest reliability.

**Findings:** In this study, the results can be presented in both quantitative and qualitative sections. The results of the qualitative section indicate the types of self-destructive behaviors in job interviews. Accordingly, types of self-destructive behaviors in job interviews include arrogant and condescending behavior, constant interference in the interviewer's work and harsh and insulting comments, rudeness and lack of courtesy, negative emotional expression, indifference and contemptuous behavior, deceit and lying, delaying entry to the interview and hastening to leave, adaptive and maladaptive aggression, using informal words and doing unrelated things, constantly asking questions without a logical reason, negativity, and grumbling, not paying attention to appearance, claiming to know everything and commenting on every subject, engaging in annoying habits and nervous tics, invading the interviewer's privacy, displaying negative body language signs, withdrawn behaviors in job interviews, extreme shyness and avoiding effective interaction with the interviewer, showing anxiety and a desire to dominate and influence the interview process. Also, the findings of the quantitative part of the study include measuring the importance and prioritizing the types of self-destructive behaviors in job interviews. Accordingly, the most important self-destructive behaviors in job interviews include arrogant and top-down behavior, adaptive and maladaptive aggression, rudeness and lack of politeness, constant interference in the interviewer's work, harsh and insulting comments, and claiming to know everything and commenting on every topic.

**Discussion and Conclusion:** The results of this study indicate that there are several self-destructive behaviors that occur in job interviews that can seriously reduce a person's chances of success. The qualitative results indicate the diversity of these behaviors, while the quantitative data indicate their priority and importance. In general, arrogant, aggressive, rude, and intrusive behaviors have the most negative impact on the interview process.

**Keywords:** Self-sabotage effect, Self-sabotage behaviors, Job interview, Fuzzy cognitive map.

**Citation:** Amraei, M., Shariatnejad, A., & Amraei, F. (2025). Fuzzy Cognitive Map Analysis of the Effect of Self-Sabotage in Job Interviews. *Psychological Researches in Management*, 11(2), 95-117. (In Persian)

Received: March 26, 2025  
Revised: June 03, 2025  
Accepted: June 13, 2025  
Published Online: June 22, 2025

P- ISSN: 2476-4833  
E- ISSN: 2588-7084  
Article Type: Research Paper  
<https://doi.org/10.22034/jom.2025.2053257.1325>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by [Hazrat-e Masoumeh University](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)



## تحلیل نقشه شناختی فازی اثر خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی\*

میلاد امرایی<sup>۱</sup>، علی شریعت نژاد<sup>۲</sup>، فاطمه امرایی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه نویسنده مسئول:

milad.amraie9631@gmail.com

<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: shariat.al@lu.ac.ir

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی رشته اقتصاد، دانشکده مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: amraiefat@gmail.com

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل نقشه شناختی فازی اثر خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات در زمره پژوهش‌های اکتشافی است. همچنین، این پژوهش از نوع پژوهش‌های آمیخته به صورت کیفی و کمی و بر مبنای فلسفه قیاسی استقرایی است. جامعه آماری پژوهش خبرگان هستند که با روش نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس اصل کفایت نظری انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه است. داده‌های کیفی با روش تحلیل محتوا و داده‌های کمی با روش نقشه شناختی فازی تحلیل شد. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که رفتار با نخوت و از بالا به پایین، پرخاشگری سازگارانه و ناسازگارانه، گستاخی و عدم رعایت ادب و نیز دخالت مداوم در کار مصاحبه‌گر و اظهارنظرهای تند و توهین‌آمیز مهم‌ترین رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی هستند. نتایج پژوهش نشان داد رفتارهای خودتخریب‌گرانه مانند نخوت، پرخاشگری و بی‌ادبی از عوامل کلیدی ناکامی در مصاحبه‌های شغلی هستند. بنابراین، آگاهی و کنترل این رفتارها می‌تواند نقشی مؤثر در بهبود شانس موفقیت شغلی افراد ایفا کند.

**کلیدواژه‌ها:** اثر خودتخریبی، رفتارهای خودتخریب‌گرانه، مصاحبه شغلی، نقشه شناختی فازی.

**استناد:** امرایی، میلاد، شریعت نژاد، علی، و امرایی، فاطمه (۱۴۰۴). تحلیل نقشه شناختی فازی اثر خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۱۱(۲)، ۹۵-۱۱۷.

## مقدمه

از جمله عوامل تأثیرگذار در هویت‌یابی و حضور مؤثر و فعال فرد در جامعه داشتن شغل است. شغل فقط تأمین‌کننده نیازهای مادی نیست، بلکه در خلق احساس امنیت و هویت باثبات فرد لازم است و زمینه‌ساز رشد شخصیت، کسب تجربه و گسترش مهارت‌های ارتباطی افراد می‌شود (حضور و محمد اسماعیلی، ۱۴۰۱). داشتن شغل مناسب از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا علاوه بر تأمین نیازمندی‌های اقتصادی، آثار تربیتی، روان‌شناختی، اجتماعی و معنوی زیادی در بر دارد (نوذری و همکاران، ۱۴۰۰). شغل فرد عامل اصلی در داستان زندگی اوست و تا حد زیادی تعیین‌کننده امید و ناامیدی در زندگی است. از طریق کار شیوه‌های ابراز هویت فردی آماده و منابع مالی جمع‌آوری می‌شوند. انسان از طریق کار کردن، علاوه بر ارضای نیازهای مادی، نیازهای پیوندجویی، تعلق اجتماعی و نیاز به عزت نفس خود را برآورده می‌کند (کرمانی و همکاران، ۱۴۰۲). لازمه اشتغال موفقیت‌آمیز طرح‌ریزی مناسب شغلی است که تحت تأثیر عواملی مانند ارزش‌های فردی، واقعیات اجتماعی، عوامل عاطفی و فرصت‌های تربیتی است (Seibert et al., 2024). از جمله عوامل دگرگون‌کننده اشتغال موفقیت‌آمیز اثر خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی است. آماده بودن برای مصاحبه شغلی، به ویژه هنگامی که فرد در حال تغییر مسیر حرفه‌ای است، یکی از عوامل کلیدی برای جلب توجه مصاحبه‌کننده و ایجاد تأثیر مثبت است. طی خودتخریبی، افراد الگویی از افکار و رفتارهایی از خود نشان می‌دهند که به وجهه آن‌ها در مقابل مصاحبه‌کننده آسیب می‌زند و در واقع، موانعی برای دستیابی به اهداف خود ایجاد می‌کنند (Zhang, 2022). مصاحبه‌کننده‌ها تحمل افراد مشکل‌دار را ندارند و سازمان‌ها به دنبال فردی هستند که بیشترین تناسب را با شغل مربوطه داشته باشند و مایل به جذب افرادی نیستند که احتمالاً طی سه تا پنج سال آینده با آن‌ها به مشکل برمی‌خورند (حضور و محمد اسماعیلی، ۱۴۰۱). از این رو، خودتخریبی الگویی از افکار و اعمال است که به طور پیوسته مشکل ایجاد می‌کند و مانع از حرکت به جلو و مواجهه موفقیت‌آمیز با چالش‌ها می‌شود (Sertel & Tanrıöğen, 2019). افراد خودتخریب‌گر به طور منظم در طی مصاحبه‌های شغلی رفتارهایی مانند پرخاشگری و ستیزه‌جویی، تکبر و خودبرتربینی، گفت‌وگوی ذهنی منفی، طفره‌روی یا دروغ‌گویی را انجام می‌دهند. آن‌ها معمولاً به علت اضطراب، ترس و شک به خود، زحمات خود برای موفقیت در مصاحبه و دستیابی به شغل مطلوب را تضعیف می‌کنند و از اشتغال به شغل مدنظر بازمی‌مانند. افرادی که شغل خود را از دست می‌دهند اثرات روان‌شناختی از دست دادن شغل و استرس وابسته به جست‌وجوی شغل جدید را تجربه می‌کنند و نیازمند ارزیابی مجدد مهارت‌ها و اهداف خود هستند و این کار ممکن است مسیر شغلی کاملاً متفاوتی را برای آنان رقم بزند (فقهی کاشانی و لک، ۱۴۰۰). از این رو، آگاهی از انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی می‌تواند افراد را از ابتلای به آن‌ها مصون نگه دارد و مسیر شغلی مطلوبی را برای آنان به ارمغان آورد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف ارائه نقشه شناختی فازی اثر خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی انجام شد.

خودتخریبی به رفتارها یا افکاری اطلاق می‌شود که افراد را از رسیدن به اهداف یا دستیابی به موفقیت شغلی باز می‌دارند. این مفهوم یک پدیده روان‌شناختی رایج است که می‌تواند تأثیر منفی جالب توجهی بر سلامت روانی، روابط و رفاه کلی فرد داشته باشد (Nasser & al-Tamimi, 2022). خودتخریبی می‌تواند اشکالی مختلف داشته باشد، از جمله به تعویق انداختن، تعیین اهداف غیرواقعی، درگیر شدن در خودگویی منفی و اجتناب از خطرات یا فرصت‌های جدید. خودتخریبی معمولاً توسط ترکیبی از عوامل درونی و بیرونی، مانند عزت نفس کم، ترس از شکست یا موفقیت، و عدم خودآگاهی هدایت می‌شود (Dweck & Master, 2009). پسایندهای خودتخریبی ممکن است جالب توجه باشند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند این رفتار مؤدبانه به طور مداوم به کاهش بهره‌وری و کاهش رفاه کلی منجر می‌شود. درگیر شدن در رفتارهای خودتخریب‌کننده می‌تواند افراد را از رسیدن به اهداف خود بازدارد که این امر ممکن است منجر به احساس سرخوردگی، ناامیدی و کم‌ارزشی برای فرد شود. همچنین، می‌تواند به روابط آسیب برساند، زیرا ممکن است دیگران از ناتوانی فرد در انجام تعهدات خود ناامید یا سرخورده شوند (Vennes, 2022). علاوه بر تأثیرات منفی بر زندگی شخصی و حرفه‌ای افراد، خودتخریبی می‌تواند تأثیرات منفی بر سلامت روان نیز داشته باشد. خودتخریبی مزمن می‌تواند به افزایش استرس و اضطراب منجر شود، زیرا افراد برای برآورده کردن انتظارات خود و دیگران تلاش می‌کنند (Cömert & Tekin, 2024). همچنین، می‌تواند به ایجاد الگوهای فکری منفی، مانند کمال‌گرایی یا انتقاد از خود منجر شود که این امر ممکن است رفاه فرد را بیشتر تضعیف کند. از طرفی، با توجه به شرایط بازار کار امروز، متقاضیان کاری که قابلیت‌های استخدامی به‌روز داشته باشند، شانس بیشتری برای موفقیت در استخدام خواهند داشت و از این رو، نیازمند رفتارهای آینده‌نگرانه و خاصی هستند که به آن‌ها در به دست آوردن شغل مناسب کمک کنند (عارف‌نژاد و حسونود، ۱۴۰۲). در حقیقت، در شرایطی که تعداد جالب توجه دانش‌آموختگان بیکار و دانشجویان پرتعداد به بیکاری در کشور دامن زده است، متقاضیان کار باید با استفاده از پیش‌بینی و آینده‌نگری و بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر به صورت کاملاً آگاهانه و هوشیارانه، مهارت‌ها و توانمندی‌های مشاغل متناسب با علاقه و استعداد خود را کسب کنند تا بتوانند در آینده شغلی مناسب داشته باشند (جعفری و همکاران، ۱۳۹۹). درک افراد از رفتارهای خودتخریبی و سعی در کاهش آن‌ها قابلیت استخدامی افراد را بهبود می‌بخشد و به آن‌ها کمک می‌کند تا شانس بیشتری برای پذیرش در مصاحبه‌های شغلی و استخدام داشته باشند. گفتنی است، با مرور ادبیات و مقایسه آن با پژوهش حاضر مشخص می‌شود وجه تمایز پژوهش حاضر انتخاب مسیری جداگانه برای بررسی موضوع متقاضیان استخدام و رفتارهای خودتخریب‌گرانه آن‌هاست. پژوهش‌های پیشین که تعداد آن‌ها نیز محدود است، به طور ویژه مصاحبه، ویژگی‌های مصاحبه‌گر و تأثیر آن‌ها بر فرایند مصاحبه را بررسی کرده‌اند. در این پژوهش آنچه مورد توجه است متقاضیان شغل و رفتارهایی است که به سبب خودتخریبی باعث می‌شوند فرایند مصاحبه مسیر مطلوب خود را طی نکند و افراد از دستیابی به شغل بازمانند. علاوه بر مسأله مطرح‌شده، آنچه ضرورت انجام

پژوهش را دوچندان می‌کند این است که تا کنون در داخل و خارج از کشور پژوهشی که متقاضیان شغلی و رفتارهای خودتخریب‌گرانه آن‌ها را بررسی کرده باشد وجود ندارد و در این مسأله شکاف نظری و تجربی جالب توجهی وجود دارد. با عنایت به اهمیت موضوع و در راستای برطرف کردن شکاف موجود، پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به این پرسش است که رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی کدام‌اند.

## مبانی نظری

### اثر خودتخریبی

با بررسی تاریخ تمدن بشریت به این نکته شایان توجه دست می‌یابیم که همواره در همه جوامع و فرهنگ‌ها انسان‌هایی وجود داشتند که از روی عمد، به اقدامات و رفتارهایی دست می‌زدند که پیامدهای منفی مستقیم و غیرمستقیمی برای خود و اطرافیان‌شان در برداشته‌اند. این‌گونه رفتارها را رفتارهای خودتخریبی نام می‌نهند (Lukyanenko & Isahakyan, 2019). از این رو، قدمت رفتارهای خودتخریبی به قدمت تاریخ بشریت است. خودتخریبی به معنای رفتارها و افکار منفی است که فرد از طریق آن‌ها به صورت آگاهانه یا ناآگاهانه باعث آسیب رساندن به خود می‌شود. این پدیده می‌تواند به شکل‌هایی مختلف مانند افکار منفی مکرر، انجام رفتارهای مضر یا تصمیم‌گیری‌های ناپایدار بروز کند و تأثیراتی مخرب بر سلامت روان و کیفیت زندگی افراد داشته باشد (Salgado, 2024). به طور کلی، خودتخریب‌گری شامل هر نگرش یا رفتاری است که با ارزش‌های فرد مطابقت ندارد و در توانایی او برای دستیابی به اهداف زندگی اختلال ایجاد می‌کند (MacKenzie, 2022). هر از گاهی، همه ما کارهایی انجام می‌دهیم که مانع پیشرفت‌مان می‌شوند؛ اما خودتخریبی الگویی از افکار و اعمال است که به طور پیوسته مشکل ایجاد می‌کند و مانع از حرکت به جلو و مواجهه موفقیت‌آمیز با چالش‌ها می‌شود. افراد خودتخریب‌گر به طور منظم رفتارهایی مانند اهمال‌کاری، کمال‌گرایی، گفت‌وگوی ذهنی منفی، طفره‌روی یا ستیزه‌جویی را انجام می‌دهند. آن‌ها معمولاً به علت اضطراب، ترس و شک به خود، زحمات خود برای ساختن زندگی بهتر را تضعیف می‌کنند (Omairan et al., 2024).

### پیامدهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی

خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی می‌تواند پیامدهایی متعدد را در جنبه‌های مختلف زندگی فرد ایجاد کند. این پیامدها را می‌توان در چهار بُعد اصلی بررسی کرد:

پیامدهای فردی: افراد خودتخریب‌گر به دلیل گرایش‌های مزمن به خودتخریبی، در موقعیت‌های پرتنش مانند مصاحبه‌های شغلی دچار افت عملکرد، اضطراب، بی‌انگیزگی و ناتوانی در بروز توانمندی‌ها می‌شوند

(Kleszczewska-Albińska, 2022). آنها با وجود میل به موفقیت، نمی‌توانند به راحتی از ظرفیت‌های درونی خود برای سازگاری مؤثر و پیشرفت بهره ببرند. این ناتوانی باعث ایجاد حس شکست، خودسرزنی و کاهش اعتماد به نفس در آنان می‌شود.

پیامدهای عاطفی: احساساتی مانند شرم، اندوه، ترس از قضاوت، و افسردگی پس از ناکامی در مصاحبه‌های شغلی در این افراد تشدید می‌شوند؛ به ویژه زمانی که خود را ناتوان در ارائه تصویری مثبت از خویش می‌بینند یا دچار گفت‌وگوهای درونی منفی می‌شوند. این وضعیت می‌تواند به اضطراب مزمن و حتی بروز نشانه‌های روان‌رنجوری بینجامد (Miller, 2022). در موارد حاد، احساس بی‌ارزشی و ناامیدی به افکار آسیب‌زننده مانند خودکشی منجر می‌شود (نایی و رامشگر، ۱۳۹۶).

پیامدهای اجتماعی: افراد خودتخریب‌گر در مصاحبه‌ها ممکن است رفتاری منفی‌نگر، انتقادگر و تدافعی از خود نشان دهند (Kanten & Arda, 2019). این رفتارها مانع از ایجاد روابط حرفه‌ای مثبت با مصاحبه‌گر یا کارفرما می‌شوند و تصویری ناپخته و ناپایدار از آنها ارائه می‌دهند. همچنین، این افراد ممکن است در حفظ و گسترش شبکه‌های اجتماعی یا کاری نیز ناتوان باشند که این امر فرصت‌های شغلی آتی را نیز به خطر می‌اندازد (Pianta, 2020).

پیامدهای خانوادگی: ناکامی در یافتن شغل، چه به دلیل شرایط بازار کار و چه به علت خودتخریبی، معمولاً واکنش‌های منفی اطرافیان و خانواده را به دنبال دارد. فرد بیکار ممکن است با سرزنش یا بی‌توجهی اعضای خانواده مواجه شود که خود این مسأله منجر به تعمیق احساس طردشدگی و بی‌ارزشی می‌شود (ذکی و همکاران، ۱۳۹۹). در شرایطی که فرد مسئول تأمین نیازهای خانواده است، این فشار می‌تواند موجب بروز عصبانیت، پرخاشگری یا انزوای روانی شود.

## راهبردهای غلبه بر خودتخریبی در مصاحبه شغلی

خودتخریبی یک پدیده روانی رایج است که می‌تواند تأثیرات منفی جالب توجهی بر زندگی فرد داشته باشد (Jakubik, 2024). در مصاحبه شغلی برای غلبه بر خودتخریبی، برای افراد مهم است که افکار و رفتارهای خاصی را که مانع آنها می‌شوند شناسایی و راهبردهایی برای رسیدگی به آنها ایجاد کنند (Pianta, 2020). این راهبردها ممکن است شامل جست‌وجوی درمان، تعیین اهداف واقع‌بینانه، به چالش کشیدن الگوهای افکار منفی و ایجاد یک شبکه حمایتی از دوستان و همکاران باشند (Celik & Kanak, 2021). مداخلات مبتنی بر ذهن‌آگاهی نیز ممکن است برای غلبه بر خودخوابکاری مفید باشند. با اجرای این راهبردها و جست‌وجوی حمایت در صورت نیاز، افراد می‌توانند در راستای غلبه بر خودخوابکاری و دستیابی به اهداف خود تلاش کنند (Kanten & Arda, 2019). همچنین، چندین راهبرد وجود دارند که افراد می‌توانند برای غلبه بر خودتخریبی در لحظه از آنها استفاده کنند؛ از جمله شناسایی

محرك‌ها: با شناسایی رویدادها یا موقعیت‌های خاصی همچون مصاحبه شغلی که باعث رفتارهای خودتخریبی می‌شوند، افراد می‌توانند راهبردهایی برای اجتناب یا مدیریت آن محرك‌ها ایجاد کنند (Miller, 2022)، تعیین اهداف دست‌یافتنی: با تعیین اهداف واقع‌بینانه و دست‌یافتنی، افراد می‌توانند احتمال خودتخریبی را کاهش دهند (Schwinger et al., 2021)، جست‌وجوی حمایت: جست‌وجوی حمایت از دوستان، خانواده یا یک درمانگر می‌تواند باعث تشویق و مسئولیت‌پذیری شود که این امر می‌تواند به افراد کمک کند با انگیزه و در مسیر خود باقی بمانند (Mitchell, 2022)، تمرین شفقت به خود: با رفتار مهربانانه و درک خود، افراد می‌توانند از خودگویی منفی که معمولاً باعث خودتخریبی می‌شود، بکاهند و درگیر شدن در مراقبت از خود: مراقبت از سلامت جسمی و عاطفی می‌تواند به افراد کمک کند تا احساس انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند و بهتر بتوانند بر خودتخریبی غلبه کنند (Schwinger et al., 2021).

## پیشینه پژوهش

بررسی پیشینه پژوهش حاکی از آن است که خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی در هیچ یک از مطالعات داخلی و خارجی بررسی و تحلیل نشده است. با این حال، در ادامه به برخی از مرتبط‌ترین پژوهش‌ها در این خصوص اشاره می‌شود.

جدول ۱) مروری بر پژوهش‌های انجام‌شده

| پژوهشگر                     | عنوان پژوهش                                                                                                | نتیجه‌گیری                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| حضور و محمداسماعیلی (۱۴۰۱)  | عوامل تأثیرگذار بر تجربه متقاضیان استخدام                                                                  | مفاهیم به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها در سه تم اصلی بهبود تجربه در مرحله کارمندیابی، انتخاب و جامعه‌پذیری دسته‌بندی شدند.                                                                                                                                                                                                                                      |
| شیریگی و همکاران (۱۳۹۷)     | تحلیل کیفی و کمی تجارب و بازخورد شرکت‌کنندگان در مصاحبه‌های استخدامی آموزش و پرورش                         | نتایج نشان داد مشکلات مصاحبه‌های استخدامی را می‌توان به پنج عامل مشتمل بر مسائل مربوط به مصاحبه‌شوندگان، خطاهای ادراکی، شاخص‌های روان‌سنجی، مشکلات فرایندی و رویکرد مستبدانه در مصاحبه کاهش داد. در اولویت‌بندی مشکلات از دیدگاه پاسخگویان، مسائل مربوط به مصاحبه‌شوندگان و خطاهای ادراکی از مهم‌ترین مشکلات مصاحبه‌های استخدامی در آموزش و پرورش بودند. |
| سالگادو <sup>۱</sup> (۲۰۲۴) | رفتارهای خودتخریب‌گرانه مدیران ارشد سازمان‌های غیرانتفاعی و تاکتیک‌های قدرتی که برای رهبری استفاده می‌شوند | نتایج حاکی از آن بود که مدیران سازمان‌های غیرانتفاعی رفتارهای خودتخریبی همچون ترس و نگرانی، عقب‌نشینی و عدم صرف زمان برای تأمل دارند. آن‌ها از تاکتیک‌های قدرت فردی زیر برای غلبه بر رفتارهای خودتخریبی استفاده کردند: شجاعت و قاطعیت در پذیرش تجربیات جدید و پیچیده، نشان دادن اعتمادبه‌نفس و اولویت‌بندی نیازها، اولویت دادن به اهداف                  |

<sup>1</sup> Salgado

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>سازمانی بر ترس، درگیر شدن در روابط شخصی و حرفه‌ای تثبیت شده و درگیر شدن در خودآگاهی/خودبازتابی</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                            |
| <p>نتایج نشان داد رهبران آموزشی از مشارکت فعال در گروه‌های شبکه‌ای متنوع، استفاده مداوم از مربی‌گری، مکالمه منظم با شرکای فکری، فرصت‌های آموزشی و رهبری پیشرفته، خوداندیشی و ارتباطات باز سود می‌برند. علاوه بر این، آن‌ها باید راهبردهای پرسشگری را اتخاذ کنند، به دنبال بازخورد باشند، فرصت‌های انعکاس را برنامه‌ریزی کنند، تعادل را بیابند، با قرارهای ملاقات شخصی مقابله جدی کنند و تغییر ذهنیتی را تقویت کنند که پیشرفت را بر کمال ارزیابی می‌کند. این مطالعه بر اهمیت تلقی موفقیت‌ها و اشتباهات به عنوان فرصت‌هایی برای رشد تأکید کرد.</p> | <p>استفاده از قدرت شخصی برای غلبه بر خودتخریبی</p> <p>جاکوبیک<sup>۱</sup> (۲۰۲۴)</p>                                       |
| <p>پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که بین خودتخریبی و متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، منطقه شغلی، نوع شغل، سابقه حرفه‌ای و مدت خدمت در شغل تفاوتی معنادار وجود دارد. بر اساس یافته‌ها مشخص شد از کودکی به بعد، تجربه شکست یک تهدید نیست، بلکه یک پیامد عادی و راهی برای بهبود خود است. از این رو، درک شکست به عنوان یک پیامد عادی و فرصتی برای خودسازی به جای تهدید و ایجاد دیدگاه مثبت و پذیرش نسبت به خود از دوران کودکی می‌تواند نیاز به توسل به تمایلات خودتخریب‌گری را کاهش دهد.</p>                                                       | <p>پژوهشی درباره سطوح خودتخریبی معلمان</p> <p>کومرت و تکین<sup>۲</sup> (۲۰۲۴)</p>                                          |
| <p>نتایج نشان داد مدیران می‌توانند با ممارست در حذف رفتارهای خودتخریب‌گرانه خود، زمینه توسعه شغلی خود و زیردستانشان را فراهم کنند.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>غلبه بر خودتخریبی: غلبه بر رفتارهای تخریب‌گرانه که بر توسعه شغلی مدیر تأثیر می‌گذارند</p> <p>ونس<sup>۳</sup> (۲۰۲۲)</p> |
| <p>نتایج نشان داد رفتارهای خودتخریب‌گرانه تأثیر منفی بر تلاش‌های پیشرفت شغلی و سلامت جسمی و روانی زنان می‌گذارند. همه سرپرستان زن می‌توانند از راهبردهای زیر برای غلبه بر رفتارهای خودتخریب‌گرانه استفاده کنند: ایجاد یک شبکه قدرت، پرورش صمیمیت با خود، آمادگی سازنده، انجام کارها با حداکثر اعتمادبه‌نفس، مشارکت در بیان صادقانه خود و الهام بخشیدن به زنان دیگر</p>                                                                                                                                                                           | <p>رفتارهای خودتخریب‌گرانه مدیران زن و پیمایش آن‌ها برای بازیابی قدرتشان</p> <p>پیانتا<sup>۴</sup> (۲۰۲۰)</p>              |

بررسی پیشینه پژوهش حاکی از آن است که تا زمان انجام این پژوهش، هیچ پژوهشی در این خصوص انجام نشده است و خلأ نظری گسترده‌ای در این باره نیز وجود دارد. از این رو، می‌توان گفت پژوهش حاضر از جمله نخستین

<sup>1</sup> Jakubik

<sup>2</sup> Cömert & Tekin

<sup>3</sup> Vennes

<sup>4</sup> Pianta

پژوهش‌هایی است که با هدف تحلیل نقشه شناختی فازی اثر خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی، شناسایی انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی را با روش FCM بررسی کرده است.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به اینکه با هدف حل مسأله مطرح شده انجام شده است، از نظر هدف کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، در زمره پژوهش‌های اکتشافی قرار می‌گیرد. این پژوهش، پژوهشی آمیخته است و به دلیل اینکه در بخش کیفی دارای رویکرد استقرایی و در بخش کمی دارای رویکرد قیاسی است، در زمره پژوهش‌های قیاسی استقرایی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش خبرگان مشتمل بر مدیران منابع انسانی و مدیران گزینش سازمان‌های دولتی لرستان در سال ۱۴۰۴ هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس اصل اشباع نظری، ۱۹ نفر از آنان انتخاب شده‌اند. نظر به اینکه موضوع پژوهش اثر خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی است، برای انتخاب نمونه باید از افرادی استفاده می‌شد که حداقل تحصیلات مرتبط با موضوع، تجربه کاری در رابطه با موضوع، سابقه حضور در جلسات مصاحبه یا اشراف اطلاعاتی در خصوص موضوع را داشته باشند. بنابراین، با توجه به معیارهای مربوط، ۱۹ نفر از مدیران منابع انسانی و مدیران گزینش سازمان‌های دولتی لرستان در سال ۱۴۰۴ انتخاب شدند. در جریان انجام مصاحبه‌ها با اعضای نمونه، به دلیل اینکه پس از مصاحبه هفدهم و هجدهم اطلاعات جدیدی یافت نشد که بتوان به اطلاعات قبلی افزود، انجام مصاحبه پس از ۱۹ نفر به دلیل دستیابی به اشباع نظری داده‌ها متوقف شد. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه نقشه شناختی فازی است؛ به این صورت که در بخش کیفی، داده‌های کیفی که با استفاده از نظرات ۱۹ نفر از خبرگان جمع‌آوری شدند، توسط نرم‌افزار مکس کیودی‌ای<sup>۱</sup> و روش تحلیل مضمون انتخاب شدند. سپس در بخش کمی، با توجه به اینکه روش پژوهش نقشه شناختی فازی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است، داده‌ها در قالب پرسشنامه مقایسه زوجی در اختیار همان نمونه قبلی قرار گرفتند و داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از مراحل روش نقشه شناختی فازی تحلیل شدند. برای بررسی روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی از روش محتوایی و روایی نظری و پایایی درون‌کدگذار و میان‌کدگذار استفاده شد. همچنین، روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی روایی اعتبار محتوا و پایایی بازآزمون بود. دلیل استفاده از روش نقشه شناختی فازی این است که این روش با تحلیل شاخص‌های مرکزیت، مهم‌ترین ابعاد تشکیل‌دهنده یک مفهوم را شناسایی و سپس از طریق روابط علی، مجموعه روابط متغیرها با یکدیگر را بررسی می‌کند (Sarmiento et al., 2024). گام‌های اجرایی پژوهش به شرح زیر هستند:

(۱) شناسایی و استخراج انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی: در مرحله اول، پس از انجام مصاحبه

<sup>1</sup> Maxqda

با خبرگان، رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی با استفاده از روش تحلیل مضمون استخراج شدند.

(۲) تدوین و توزیع پرسشنامه: در مرحله دوم، پس از طراحی پرسشنامه‌ای مبنی بر ماتریس مقایسات زوجی، پاسخ‌دهندگان بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) به این مؤلفه‌ها مقیاس دادند.

(۳) تبدیل عبارت‌های کلامی استخراج‌شده به اعداد فازی و تشکیل ماتریس تصمیم فازی: به منظور تبدیل عبارت‌های کلامی به اعداد فازی، از اعداد فازی مثلثی متناظر با طیف ۵ تایی لیکرت استفاده شد.

جدول (۲) اعداد فازی مثلثی طیف ۵ تایی لیکرت

| متغیرهای کلامی | خیلی زیاد    | زیاد           | متوسط             | کم             | خیلی کم      |
|----------------|--------------|----------------|-------------------|----------------|--------------|
| عدد فازی مثلثی | (۰/۷۵، ۱، ۱) | (۰/۵، ۰/۷۵، ۱) | (۰/۲۵، ۰/۵، ۰/۷۵) | (۰، ۰/۲۵، ۰/۵) | (۰، ۰، ۰/۲۵) |

(۴) انجام فازی‌زدایی با استفاده از روش میانگین فازی و تشکیل ماتریس تصمیم دی‌فازی: در مرحله چهارم، به منظور تجزیه و تحلیل بهتر، اعداد فازی مثلثی به اعدادی قطعی تبدیل شدند و پس از آن، با استفاده از روش میانگین فازی و روابط (۱) و (۲)، عملیات دی‌فازی انجام و ماتریس تصمیم دی‌فازی تشکیل شد.

$$A = \frac{\sum_{i=1}^n (a_l^{(i)} \cdot a_m^{(i)} \cdot a_u^{(i)})}{n} \quad (۱)$$

$$W = \frac{m_l + 2m_m + m_u}{4} \quad (۲)$$

(۵) مشخص کردن توان تأثیرگذاری، ظرفیت تأثیرپذیری و شاخص محوری هر کدام از مؤلفه‌ها: در نهایت، توان تأثیرگذاری<sup>۱</sup>، ظرفیت تأثیرپذیری<sup>۲</sup> و شاخص محوری<sup>۳</sup> برای هر کدام از عوامل با استفاده از روابط (۳)، (۴) و (۵) محاسبه شد.

$$Out_{(C_i)} = \sum_{k=1}^n W_{ik} \quad (۳)$$

$$In_{(C_i)} = \sum_{k=1}^n W_{ki} \quad (۴)$$

$$Cen_{(C_i)} = In_{(C_i)} + Out_{(C_i)} \quad (۵)$$

(۶) تحلیل داده‌ها و ترسیم مدل روابط علی: پس از مشخص شدن توان تأثیرگذاری، ظرفیت تأثیرپذیری و همچنین شاخص محوری، هر کدام از عوامل تحلیل شدند و در نهایت، مهم‌ترین شاخص مشخص شد. در نهایت، به منظور نمایش روابط علی، داده‌ها به نرم‌افزار گفی<sup>۴</sup> منتقل شدند و مدل روابط علی ترسیم شد.

<sup>۱</sup> Outdegree

<sup>۲</sup> Indegree

<sup>۳</sup> Centrality

<sup>۴</sup> Gephi

## یافته‌ها

### ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش به صورت جدول زیر است.

جدول ۳) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه

| جنسیت فراوانی | سن              | فراوانی | تحصیلات       | فراوانی | سابقه کار       | فراوانی | شغل                 | فراوانی |
|---------------|-----------------|---------|---------------|---------|-----------------|---------|---------------------|---------|
| مرد           | ۳۰ تا ۴۰ سال    | ۴       | کارشناسی ارشد | ۹       | کمتر از ۱۰ سال  | ۴       | مدیران منابع انسانی | ۱۱      |
| زن            | ۴۱ تا ۵۰ سال    | ۱۰      | دکتر          | ۱۰      | ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۱۲      | مدیران گزینش        | ۸       |
|               | بیشتر از ۵۱ سال | ۵       |               |         | بیشتر از ۲۱ سال | ۳       |                     |         |

**جدول ۴) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه** را بررسی کرده است. بر اساس این جدول، ۱۶ نفر از شرکت‌کنندگان مرد و ۳ نفر زن هستند. بیشترین فراوانی سنی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با ۴ نفر و کمترین آن مربوط به گروه سنی بیشتر از ۵۱ سال با ۵ نفر است. از نظر سطح تحصیلات، ۹ نفر دارای کارشناسی ارشد و ۱۰ نفر دارای دکتری هستند. سابقه کاری بیشتر افراد بین ۱۱ تا ۲۰ سال با ۱۲ نفر است و فقط ۳ نفر دارای سابقه‌ای بیش از ۲۱ سال هستند. در نهایت، از نظر نوع شغل، ۱۱ نفر از شرکت‌کنندگان مدیران منابع انسانی و ۸ نفر مدیران گزینش هستند. این اطلاعات نمایی کلی از ترکیب جمعیتی نمونه آماری پژوهش ارائه می‌دهد.

### یافته‌های بخش کیفی

در اولین گام، به منظور شناسایی انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی، مصاحبه‌ای نیمه‌ساختاریافته با اعضای نمونه انجام شد. پس از اینکه مصاحبه با ۱۹ نفر انجام شد، متن مصاحبه‌ها به نرم‌افزار مکس کیودی‌ای منتقل شد و فرایند تحلیل و کدگذاری داده‌های کیفی انجام شد. پس از بررسی همه مصاحبه‌ها و استخراج کدها، در نهایت **جدول ۴) که نشان‌دهنده فرایند کدگذاری انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی است، تشکیل شد.**

جدول ۴) فرایند کدگذاری انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی

| کدهای باز                                                             | کدهای محوری                                                          | کدهای انتخابی                    |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| رفتار با فخر فروشی و غرور، رفتار غیرصمیمانه و همراه با نخوت، خودپسندی | رفتار توأم با خودبینی و تکبر، عدم تواضع و فروتنی در مواجهه با افراد، | رفتار با نخوت و از بالا به پایین |

|                                                             |                                                                                                                   |                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                             | و خودخواهی در رفتار، غرور و رفتار ستیزه‌جویانه و خودشیفته خودبزرگ‌بینی                                            |                                                                                                                                                       |
| دخاله مداوم در کار مصاحبه‌گر و اظهارنظرهای تند و توهین‌آمیز | تجسس بی‌جا در فرایند مصاحبه، دادن نظرهای مداوم و بی‌جا به مصاحبه‌گر، کنجکاوی افراطی در کار مصاحبه‌گر              | عدم رعایت حریم خصوصی کاری مصاحبه‌گر، مداخله کردن در فرایند مصاحبه، دادن پیشنهادهای بی‌جا و همراه با تندى به مصاحبه‌گر                                 |
| گستاخی و عدم رعایت ادب                                      | جسارت و وقاحت در مواجهه با مصاحبه‌گر، صحبت توأم با بی‌پروایی در مصاحبه، جسارت بی‌جا و رفتار بی‌ادبانه در مصاحبه   | رعایت نکردن آداب اجتماعی در مصاحبه، هتک حرمت مصاحبه‌گر، رفتار توأم با اهانته و بی‌ادبی به مصاحبه‌گر، بی‌حرمتی با پیروی نکردن از قانون‌های اجتماعی     |
| ابرازگری هیجانی منفی                                        | نمایش خارجی هیجانات بدون در نظر گرفتن ارزش یا طرز بیان آن‌ها، تخلیه هیجانی بی‌محابا، بازدارى و سرکوب هیجانات منفی | عدم کنترل تکانه‌های آشفته‌کننده، عدم تسلط بر بروز هیجانات منفی، برقراری روابط هیجانی منفی                                                             |
| بی‌التفاتى و رفتار تحقیرآمیز                                | بی‌ارزش جلوه دادن صحبت مصاحبه‌گر، بی‌توجهی مکرر در فرایند مصاحبه، کوچک شمردن و تحقیر مصاحبه‌کننده                 | کم‌محلّی به مصاحبه‌گر، عدم ارزش‌گذاری به فرایند مصاحبه و مصاحبه‌کننده، دست انداختن و نگاه تحقیرآمیز به مصاحبه‌کننده                                   |
| حیله‌گری و دروغ‌پردازی                                      | سعی در فریب فرد مصاحبه‌کننده، گفتن دروغ‌های مکرر در مصاحبه، عدم صداقت و شفافیت در فرایند مصاحبه                   | عدم سعی در گول زدن مصاحبه‌کننده، راست‌گویی، ابهام فراوان در رفتار متقاضی، تلاش برای نیرنگ‌بازی در مصاحبه                                              |
| تأخیر در ورود به مصاحبه و تعجیل در خروج                     | با فاصله از موعد مقرر حاضر شدن در جلسه مصاحبه، عجله کردن برای اتمام مصاحبه، سعی در اتمام زودتر از موعد مصاحبه     | دیر کردن در فرایند مصاحبه، منتظر گذاشتن مصاحبه‌گر، بروز نشانه‌های رفتاری برای اتمام سریع مصاحبه، عجله کردن برای اتمام با وجود دیر آمدن در جلسه مصاحبه |
| پرخاشگری سازگارانه و ناسازگارانه                            | نشان دادن حالت‌های تهاجمی و خشونت، عدم کنترل و فرونشاندن خشم و غضب، بروز رفتارهای ناسازگارانه                     | انجام رفتارهای عصبانی‌کننده و توهین‌آمیز، عدم شکیبایی و صبور نبودن در مصاحبه، عدم تعدیل در رفتارهای پرخاشگرانه                                        |
| استفاده از کلمات غیررسمی و انجام کارهای غیرمرتبط            | نامرتب و نامربوط صحبت کردن در مصاحبه، عدم تمرکز در بروز رفتارهای مناسب، انجام اقدامات انحرافی در مصاحبه           | انجام کارهای غیرمرتبط در زمان مصاحبه، پرت کردن حواس مصاحبه‌کننده با صحبت‌های انحرافی، استفاده از شوخی‌های بی‌جا و بی‌مورد و غیرمرتبط                  |

|                                          |                                          |
|------------------------------------------|------------------------------------------|
| سؤال بیچ کردن مصاحبه‌کننده،              | عدم برخورداری از مهارت سؤال پرسیدن،      |
| درخواست توضیحات پی‌درپی از               | بی‌وقفه توضیح خواستن، عدم رعایت          |
| سؤال پرسیدن مداوم و بدون دلیل منطقی      | منطق در نحوه پرسش از مصاحبه‌کننده        |
| مصاحبه‌کننده، وسواس در پرسشگری در مصاحبه |                                          |
| تمایل به توجه، یادگیری و استفاده از      | بروز افکار و احساسات ناخوشایند،          |
| اطلاعات منفی، بروز واگویی‌های منفی،      | عدم تقارن در نحوه پردازش وقایع منفی و    |
| منفی‌نگری و غرولند کردن                  | مثبت، داشتن طرز فکر منفی و بروز آن       |
| عدم مثبت‌گویی در جلسه مصاحبه             |                                          |
| شلخته بودن ظاهری در مصاحبه،              | مرتب و مناسب نبودن وضع ظاهری فرد در      |
| عدم رعایت شئون ظاهری در فرایند           | مصاحبه، عدم تمیزی و آراستگی، ژولیدگی     |
| عدم رسیدگی به آراستگی ظاهری              | ظاهری در مصاحبه                          |
| مصاحبه، پوشش نامناسب در مصاحبه           |                                          |
| خودبرتربینی در موضوع‌های مختلف،          | تصور عالم بودن، درباره همه چیز نظر دادن  |
| برتر دانستن معلومات فردی در مقابل        | در مصاحبه، ادعا داشتن در ارائه نظرات     |
| ادعای همه‌چیزدانی و اظهارنظر درباره هر   | درست و دقیق، عدم وجود استدلال قوی و      |
| مصاحبه‌کننده، ادعای برخورداری از         | منطقی در ارائه نظرات                     |
| موضوعی                                   |                                          |
| دانسته‌های برتر از دیگران                |                                          |
| انجام رفتارهایی که توضیح منطقی برای      | انجام دادن تیک‌های نامناسب رفتاری در     |
| آن‌ها وجود ندارد، بروز عادت‌های نامناسب  | مصاحبه، بروز عادات زننده در مواجهه با    |
| انجام عادت‌های آزاردهنده و تیک‌های عصبی  | مصاحبه‌گر                                |
| در جلسه مصاحبه                           |                                          |
| تجاوز به حریم خصوصی مصاحبه‌کننده،        | بروز رفتارهای نابه‌هنجار و نافی حریم     |
| رد کردن مرزهای شخصی فرد مصاحبه‌گر،       | شخصی در برابر مصاحبه‌گر، عدم رعایت       |
| وارد شدن به حریم شخصی مصاحبه‌گر          | حریم خصوصی مصاحبه‌کننده                  |
| نفوذ به مسائل شخصی و فردی                |                                          |
| بروز اشارات غیرکلامی نامناسب،            | بروز سیگنال‌های منفی از طریق رفتارهای    |
| ارتباط غیرکلامی یا رفتاری نابه‌هنجار،    | بدنی، انجام حالات ظاهری نامناسب،         |
| بروز نشانه‌های منفی زبان بدن             | انجام حرکات بدنی نامطلوب                 |
| رفتارهای غیرمستقیم منفی                  |                                          |
| تمایل به تنها بودن و انجام کارها         | مشکل در بروز احساسات، سرد رفتار کردن     |
| به‌تنهایی،                               | با مصاحبه‌گر، نداشتن انگیزه برای پیش‌برد |
| علاقه نداشتن به برقراری رابطه نزدیک با   | مصاحبه و بروز آن، عجیب و غیرعادی به      |
| رفتارهای کناره‌گیرانه در مصاحبه شغلی     | نظر رسیدن از نظر مصاحبه‌گر               |
| مصاحبه‌گر، لذت نبردن از فعالیت‌ها در     |                                          |
| طول مصاحبه                               |                                          |
| احساس دلهره از نزدیک شدن به              | داشتن فویبای اجتماعی و نشان دادن         |
| کم‌رویی شدید و اجتناب از تعامل مؤثر با   | علائم آن، ترس از صحبت کردن در مقابل      |
| مصاحبه‌گر                                | مصاحبه‌کننده، کم‌حرف بودن افراطی در      |
| مصاحبه‌کننده                             | مصاحبه                                   |
|                                          |                                          |
| بروز احساس ضعف و استرس،                  | بروز آشفته‌گی احساسی در مصاحبه،          |
| بروز احساس بی‌قراری و تنش،               | عدم تمرکز کافی در مقابل مصاحبه‌کننده     |
| بروز حالت‌های اضطرابی                    |                                          |

مشکل در تمرکز و بروز آن در مقابل  
مصاحبه‌کننده، نشان دادن احساس وحشت  
و تنش زیاد

تلاش برای تأثیرگذاری و نفوذ بر  
مصاحبه‌کننده، نشان دادن رفتارهای  
دیکتاتورمآبانه، سعی در هدایت مصاحبه به  
سمت منافع شخصی

تلاش برای تسلط بر مصاحبه‌کننده،  
تلاش برای مطیع کردن مصاحبه‌گر،  
علاقه به سلطه‌گری و نفوذ در فرایند مصاحبه  
سعی در به دست گرفتن کنترل مصاحبه

در نهایت، با توجه به فریند کدگذاری، ۲۰ کد انتخابی شناسایی شدند که مشتمل بر انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی بودند.

جدول ۵) انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی

|     |                                                            |     |                                                   |
|-----|------------------------------------------------------------|-----|---------------------------------------------------|
| w1  | رفتار با نخوت و از بالا به پایین                           | w11 | منفی‌نگری و غرولند کردن                           |
| w2  | دخالتمداوم در کار مصاحبه‌گر و اظهارنظرهای تند و توهین‌آمیز | w12 | عدم رسیدگی به آراستگی ظاهری                       |
| w3  | گستاخی و عدم رعایت ادب                                     | w13 | ادعای همه‌چیزدانی و اظهارنظر درباره هر موضوعی     |
| w4  | ابرازگری هیجانی منفی                                       | w14 | انجام عادت‌های آزاردهنده و تیک‌های عصبی           |
| w5  | بی‌التفات و رفتار تحقیرآمیز                                | w15 | وارد شدن به حریم شخصی مصاحبه‌گر                   |
| w6  | حیله‌گری و دروغ‌پردازی                                     | w16 | بروز نشانه‌های منفی زبان بدن                      |
| w7  | تأخیر در ورود به مصاحبه و تعجیل در خروج                    | w17 | رفتارهای انزوطلبانه و محدودکننده در روابط اجتماعی |
| w8  | پرخاشگری سازگارانه و ناسازگارانه                           | w18 | کم‌رویی شدید و اجتناب از تعامل مؤثر با مصاحبه‌گر  |
| w9  | استفاده از کلمات غیررسمی و انجام کارهای غیرمرتبط           | w19 | بروز حالت‌های اضطرابی                             |
| w10 | سؤال پرسیدن مداوم و بدون دلیل منطقی                        | w20 | علاقه به سلطه‌گری و نفوذ در فرایند مصاحبه         |

## یافته‌های بخش کمی

در بخش کمی پژوهش، پرسشنامه پژوهش بر اساس یافته‌های کیفی تنظیم و به اعضای نمونه داده شد و از خبرگان درخواست شد تا بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت، میزان اهمیت هر یک از عوامل را بر دیگری بسنجند. عبارتهای کلامی به منظور تحلیل راحت‌تر، با استفاده از اعداد فازی مثلثی متناظر با طیف ۵ تایی لیکرت، به اعداد فازی تبدیل شدند و ماتریس تصمیم فازی تشکیل شد. سپس با توجه به اینکه اعداد فازی مبهم و غیرقابل تحلیل هستند، با استفاده از روش میانگین فازی (روابط ۱ و ۲) و با استفاده از نرم‌افزار Excel تحلیل شدند و فازی‌زدایی انجام شد. در نتیجه فازی‌زدایی، یک ماتریس  $[20 \times 20]$ ، مربوط به انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی، که همان ماتریس

روابط است، تشکیل شد (جدول ۶). سطرها و ستون‌های این ماتریس دربرگیرنده انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی هستند.

جدول ۶) ماتریس روابط فازی

|     | w1   | w2   | w3   | w4   | w5   | w6   | w7   | w8   | w9   | w10  | w11  | w12  | w13  | w14  | w15  | w16  | w17  | w18  | w19  | w20  |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| w1  | 0    | ۰/۹  | ۰/۹۴ | ۰/۸۶ | ۰/۶۸ | ۰/۸۷ | ۰/۷۱ | ۰/۹۳ | ۰/۸۷ | ۰/۸  | ۰/۷۱ | ۰/۷۹ | ۰/۶۴ | ۰/۸۴ | ۰/۸۷ | ۰/۸۵ | ۰/۹۲ | ۰/۷۳ | ۰/۸۵ | ۰/۶۸ |
| w2  | ۰/۷۵ | 0    | ۰/۹۷ | ۰/۷  | ۰/۹۶ | ۰/۵۸ | ۰/۷۲ | ۰/۷۵ | ۰/۷  | ۰/۸۲ | ۰/۷۶ | ۰/۹  | ۰/۸۶ | ۰/۹۳ | ۰/۷۹ | ۰/۷  | ۰/۸۵ | ۰/۵۸ | ۰/۸۶ | ۰/۸۴ |
| w3  | ۰/۸۴ | ۰/۷۹ | 0    | ۰/۷۱ | ۰/۸۷ | ۰/۴۶ | ۰/۸۵ | ۰/۸۶ | ۰/۸۸ | ۰/۶  | ۰/۸  | ۰/۵۶ | ۰/۹۷ | ۰/۶۷ | ۰/۷۵ | ۰/۸  | ۰/۷۱ | ۰/۹۹ | ۰/۶۴ | ۰/۷۷ |
| w4  | ۰/۷۶ | ۰/۷  | ۰/۶۷ | 0    | ۰/۵۹ | ۰/۸۷ | ۰/۴۲ | ۰/۶۳ | ۰/۷۳ | ۰/۷  | ۰/۶۶ | ۰/۸۵ | ۰/۳۴ | ۰/۹۷ | ۰/۶  | ۰/۴۱ | ۰/۹  | ۰/۷۵ | ۰/۸۹ | ۰/۷۳ |
| w5  | ۰/۷۸ | ۰/۶۶ | ۰/۸۳ | ۰/۷۲ | 0    | ۰/۵۳ | ۰/۸۹ | ۰/۸۲ | ۰/۹۵ | ۰/۷۵ | ۰/۶۷ | ۰/۷۸ | ۰/۳۹ | ۰/۶۴ | ۰/۹۳ | ۰/۶۱ | ۰/۸۶ | ۰/۶۳ | ۰/۹۲ | ۰/۵۶ |
| w6  | ۰/۷۳ | ۰/۶۸ | ۰/۶  | ۰/۷۵ | ۰/۷۶ | 0    | ۰/۴۳ | ۰/۷۳ | ۰/۵۱ | ۰/۵۱ | ۰/۶۶ | ۰/۷۱ | ۰/۸۹ | ۰/۸۲ | ۰/۲۲ | ۰/۹۶ | ۰/۶۴ | ۰/۵۴ | ۰/۳۳ | ۰/۹۱ |
| w7  | ۰/۸۷ | ۰/۳۸ | ۰/۸  | ۰/۷  | ۰/۹  | ۰/۹۵ | 0    | ۰/۸۷ | ۰/۴۷ | ۰/۶۶ | ۰/۸۱ | ۰/۳۵ | ۰/۴۸ | ۰/۸۷ | ۰/۸  | ۰/۸۷ | ۰/۷  | ۰/۵۹ | ۰/۹۷ | ۰/۷۴ |
| w8  | ۰/۵۶ | ۰/۹۳ | ۰/۸۳ | ۰/۸  | ۰/۵۳ | ۰/۷۶ | ۰/۹۴ | 0    | ۰/۹۸ | ۰/۹۶ | ۰/۷۲ | ۰/۷۷ | ۰/۹۳ | ۰/۶۲ | ۰/۳۳ | ۰/۶۶ | ۰/۵۷ | ۰/۸۹ | ۰/۵۸ | ۰/۸۵ |
| w9  | ۰/۸۴ | ۰/۶۱ | ۰/۵  | ۰/۹۶ | ۰/۹  | ۰/۸۵ | ۰/۹۹ | ۰/۸۴ | 0    | ۰/۷۸ | ۰/۹۸ | ۰/۵۴ | ۰/۸۸ | ۰/۶۸ | ۰/۵۴ | ۰/۸۲ | ۰/۶۵ | ۰/۶۲ | ۰/۸۹ | ۰/۴  |
| w10 | ۰/۳۷ | ۰/۷۵ | ۰/۸۱ | ۰/۹۸ | ۰/۷۳ | ۰/۶۹ | ۰/۸۹ | ۰/۹  | ۰/۹۴ | 0    | ۰/۹۹ | ۰/۵۵ | ۰/۹۷ | ۰/۸۷ | ۰/۷۳ | ۰/۵۹ | ۰/۷۲ | ۰/۸۵ | ۰/۷۲ | ۰/۸۳ |
| w11 | ۰/۹۴ | ۰/۷۵ | ۰/۷۳ | ۰/۹۲ | ۰/۷۵ | ۰/۵۱ | ۰/۸۶ | ۰/۷۶ | ۰/۸۳ | ۰/۷۹ | 0    | ۰/۵۷ | ۰/۷  | ۰/۷۶ | ۰/۹  | ۰/۵۹ | ۰/۴۷ | ۰/۸۲ | ۰/۷۹ | ۰/۸۵ |
| w12 | ۰/۹۸ | ۰/۸۶ | ۰/۸۴ | ۰/۵۱ | ۰/۸۲ | ۰/۷۱ | ۰/۸۹ | ۰/۸۲ | ۰/۹۶ | ۰/۹  | ۰/۶۹ | 0    | ۰/۸۵ | ۰/۸  | ۰/۸۲ | ۰/۵۷ | ۰/۷۵ | ۰/۵۶ | ۰/۹۶ | ۰/۷۶ |
| w13 | ۰/۷۶ | ۰/۹۳ | ۰/۸۶ | ۰/۸۹ | ۰/۹۱ | ۰/۷۶ | ۰/۷۳ | ۰/۷  | ۰/۸۱ | ۰/۵  | ۰/۷۶ | ۰/۸۳ | 0    | ۰/۹۷ | ۰/۸۳ | ۰/۷۲ | ۰/۷۱ | ۰/۹۱ | ۰/۸۴ | ۰/۸۸ |
| w14 | ۰/۵۹ | ۰/۸  | ۰/۸۹ | ۰/۵۴ | ۰/۷۸ | ۰/۶۱ | ۰/۹۷ | ۰/۸۹ | ۰/۵۳ | ۰/۷۶ | ۰/۷۳ | ۰/۵۱ | ۰/۵۸ | 0    | ۰/۸۲ | ۰/۹۴ | ۰/۷۸ | ۰/۹  | ۰/۹۵ | ۰/۷۳ |
| w15 | ۰/۷۸ | ۰/۵۸ | ۰/۷۸ | ۰/۸۴ | ۰/۶۸ | ۰/۶۵ | ۰/۹۹ | ۰/۶۸ | ۰/۷۷ | ۰/۷  | ۰/۹۱ | ۰/۸۳ | ۰/۹۹ | ۰/۸  | 0    | ۰/۸۶ | ۰/۹۶ | ۰/۴۸ | ۰/۹۶ | ۰/۸۴ |
| w16 | ۰/۹۳ | ۰/۸۲ | ۰/۷۱ | ۰/۳۸ | ۰/۷  | ۰/۴۳ | ۰/۷۹ | ۰/۹۴ | ۰/۸۷ | ۰/۷۱ | ۰/۴۲ | ۰/۸۳ | ۰/۶۴ | ۰/۹۴ | ۰/۶  | 0    | ۰/۷۳ | ۰/۴۸ | ۰/۶۹ | ۰/۷۶ |
| w17 | ۰/۹۵ | ۰/۹۶ | ۰/۹۵ | ۰/۷۷ | ۰/۸۶ | ۰/۷۸ | ۰/۲۷ | ۰/۷۵ | ۰/۵۹ | ۰/۸۶ | ۰/۹۱ | ۰/۷۵ | ۰/۸۷ | ۰/۶۴ | ۰/۷۶ | ۰/۴۴ | 0    | ۰/۹۶ | ۰/۵۹ | ۰/۷۳ |
| w18 | ۰/۹۲ | ۰/۵۸ | ۰/۶۳ | ۰/۸۱ | ۰/۹۲ | ۰/۵۳ | ۰/۶۸ | ۰/۹۵ | ۰/۷۸ | ۰/۸۸ | ۰/۶۷ | ۰/۶۹ | ۰/۷۳ | ۰/۵  | ۰/۸۷ | ۰/۸  | ۰/۸۳ | 0    | ۰/۸۳ | ۰/۹۱ |
| w19 | ۰/۳۳ | ۰/۵۸ | ۰/۷  | ۰/۵  | ۰/۴۶ | ۰/۲۱ | ۰/۶۱ | ۰/۵۱ | ۰/۲۵ | ۰/۴۵ | ۰/۷۳ | ۰/۲۵ | ۰/۳۵ | ۰/۲۵ | ۰/۵۶ | ۰/۲۴ | ۰/۲۷ | ۰/۵۸ | 0    | ۰/۲۶ |
| w20 | ۰/۲۸ | ۰/۸  | ۰/۸  | ۰/۷۳ | ۰/۸۳ | ۰/۷۶ | ۰/۶۶ | ۰/۷۹ | ۰/۱۷ | ۰/۴۱ | ۰/۵۴ | ۰/۴۶ | ۰/۳۱ | ۰/۴۱ | ۰/۳۳ | ۰/۳۲ | ۰/۲۷ | ۰/۸  | ۰/۷۵ | 0    |

## محاسبه ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی

مجموع عناصر ستونی برای هر مؤلفه در ماتریس روابط نشان‌دهنده ظرفیت تأثیرپذیری است. یافته‌های پژوهش نشان داد در میان انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی، پرخاشگری سازگاران و ناسازگاران دارای بیشترین ظرفیت تأثیرپذیری است.

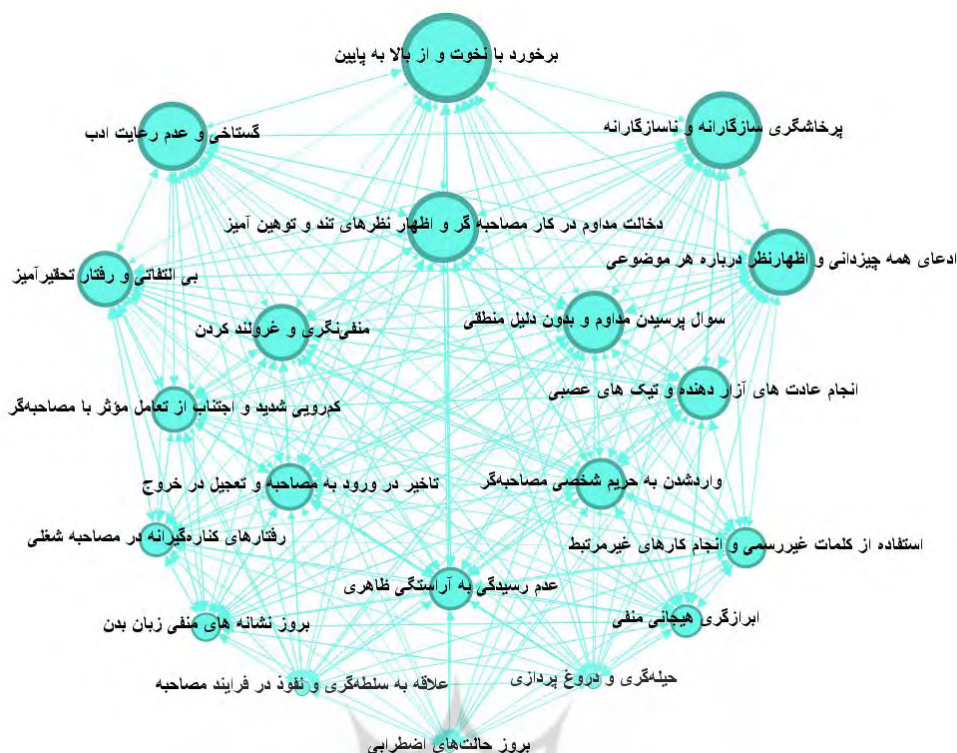
مجموع عناصر افقی برای هر مؤلفه در ماتریس روابط نشان‌دهنده توان تأثیرگذاری است. یافته‌های پژوهش نشان داد در میان انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی، رفتار با نخوت و از بالا به پایین دارای بیشترین توان تأثیرگذاری است.

در نهایت، مجموع دو عامل ظرفیت تأثیرپذیری و توان تأثیرگذاری، شاخص مرکزی را نشان می‌دهد. در این پژوهش، در میان رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی، رفتار با نخوت و از بالا به پایین به عنوان مهم‌ترین رفتار خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی و در نهایت شاخص مرکزیت شناسایی شد. پس از محاسبه ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی برای همه متغیرها، جدول زیر تشکیل شد.

جدول ۷) ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی

| انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی |                                                              |            |            |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------|------------|
| کد                                          | تأثیرپذیری                                                   | تأثیرگذاری | شاخص مرکزی |
| w1                                          | رفتار با نخوت و از بالا به پایین                             | ۱۴/۰۵      | ۱۵/۵۴      |
| w2                                          | دخالت مداوم در کار مصاحبه‌گر و اظهار نظرهای تند و توهین‌آمیز | ۱۴/۱۵      | ۱۵/۱۰      |
| w3                                          | گستاخی و عدم رعایت ادب                                       | ۱۴/۹       | ۱۴/۶۱      |
| w4                                          | ابرازگری هیجانی منفی                                         | ۱۴/۱۶      | ۱۳/۲۶      |
| w5                                          | بی‌التفات و رفتار تحقیرآمیز                                  | ۱۴/۷۳      | ۱۳/۹۹      |
| w6                                          | حیله‌گری و دروغ‌پردازی                                       | ۱۲/۵۷      | ۱۲/۴۶      |
| w7                                          | تأخیر در ورود به مصاحبه و تعجیل در خروج                      | ۱۴/۳۹      | ۱۳/۸۷      |
| w8                                          | پرخاشگری سازگاران و ناسازگاران                               | ۱۵/۲       | ۱۴/۳۲      |
| w9                                          | استفاده از کلمات غیررسمی و انجام کارهای غیرمرتبط             | ۱۳/۶۹      | ۱۴/۳۶      |
| w10                                         | سؤال پرسیدن مداوم و بدون دلیل منطقی                          | ۱۳/۶۴      | ۱۴/۹۷      |
| w11                                         | منفی‌نگری و غرولند کردن                                      | ۱۴/۲۱      | ۱۴/۳۸      |
| w12                                         | عدم رسیدگی به آراستگی ظاهری                                  | ۱۲/۶       | ۱۵/۱۳      |
| w13                                         | ادعای همه‌چیزدانی و اظهار نظر درباره هر موضوعی               | ۱۳/۴۶      | ۱۵/۳۸      |
| w14                                         | انجام عادت‌های آزاردهنده و تیک‌های عصبی                      | ۱۴/۰۶      | ۱۴/۳۷      |
| w15                                         | وارد شدن به حریم شخصی مصاحبه‌گر                              | ۱۳/۱۳      | ۱۵/۱۷      |
| w16                                         | بروز نشانه‌های منفی زبان بدن                                 | ۱۲/۸۳      | ۱۳/۴۶      |
| w17                                         | رفتارهای کناره‌گیرانه در مصاحبه شغلی                         | ۱۳/۳۷      | ۱۴/۴۷      |
| w18                                         | کم‌رویی شدید و اجتناب از تعامل مؤثر با مصاحبه‌گر             | ۱۳/۷۶      | ۱۴/۵۹      |
| w19                                         | بروز حالت‌های اضطرابی                                        | ۱۵/۱       | ۸/۱۹       |
| w20                                         | علاقه به سلطه‌گری و نفوذ در فرایند مصاحبه                    | ۱۴/۱۲      | ۱۰/۵۱      |

در نهایت، داده‌ها به نرم‌افزار گفی منتقل شدند و مدل روابط علی برای انواع رفتارها ترسیم شد.



شکل ۱) انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی

رأس نمودار روابط علی نشان‌دهنده مهم‌ترین رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی است. بر اساس شکل ۱، بزرگی دایره‌ها نشان‌دهنده اهمیت عوامل است و هر چقدر دایره‌ها کوچک‌تر می‌شوند، از اهمیت عوامل کاسته می‌شود؛ به این معنا که عوامل مهم‌تر با دایره‌های بزرگ‌تر و عوامل بی‌اهمیت‌تر با دایره‌های کوچک‌تر نشان داده شده‌اند. همان‌طور که در نمودار بالا نشان داده شده است، مهم‌ترین رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی رفتار با نخوت و از بالا به پایین، پرخاصگری سازگاران و ناسازگاران و گستاخی و عدم رعایت ادب که در رأس نمودار با دایره‌های بزرگ‌تر نشان داده شده‌اند، به عنوان شاخص محوری انتخاب شده‌اند و بقیه مؤلفه‌ها به ترتیب اهمیت با استفاده از دایره‌های کوچک‌تر ترسیم شده‌اند.

## بحث و نتیجه‌گیری

متقاضیان شغلی از طریق فرایند مصاحبه با سازمان مدنظر خود ارتباط برقرار می‌کنند و فرصتی برای ایجاد روابط مثبت یا منفی با سازمان برای استخدام شدن دارند. متقاضیانی که فرایند مصاحبه را مدیریت می‌کنند، شانس استخدام خود در آن را بهبود می‌دهند. بنابراین، فرایند مصاحبه یک عامل اصلی در ایجاد روابط با سازمان و تعیین مسیر شغلی آینده و نیز تأمین نیازهای شغلی و فردی متقاضیان است. هر فردی که قصد استخدام در سازمانی را دارد به ارتباط با آن سازمان و انجام مصاحبه به نحو احسن اهمیت می‌دهد و این فرایند را مدیریت می‌کند (Troger, 2021)؛ اما گاهی

برخی از افراد رفتارهایی از خود نشان می‌دهند که علاوه بر آنکه سبب پیشرفت در مصاحبه آن‌ها نمی‌شوند، بلکه ممکن است فرایند مصاحبه را به بیراهه بکشانند و فرد را از دست‌یابی به شغل مدنظر بازدارند که به این رفتارها رفتارهای خودتخریبی گفته می‌شود (Bashynskiy, 2022). از این رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی با روش نقشه شناختی فازی انجام شد.

در این پژوهش، نتایج در بخش کمی و کیفی قابل طرح است. نتایج بخش کیفی نشان‌دهنده انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی است. بر این اساس، انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی شامل رفتار با نخوت و از بالا به پایین، دخالت مداوم در کار مصاحبه‌گر و اظهارنظرهای تند و توهین‌آمیز، گستاخی و عدم رعایت ادب، ابرازگری هیجانی منفی، بی‌التفات و رفتار تحقیرآمیز، حيله‌گری و دروغ‌پردازی، تأخیر در ورود به مصاحبه و تعجیل در خروج، پرخاشگری سازگاران و ناسازگاران، استفاده از کلمات غیررسمی و انجام کارهای غیرمرتبط، سؤال پرسیدن مداوم و بدون دلیل منطقی، منفی‌نگری و غرولند کردن، عدم رسیدگی به آراستگی ظاهری، ادعای همه‌چیزدانی و اظهارنظر درباره هر موضوعی، انجام عادت‌های آزاردهنده و تیک‌های عصبی، وارد شدن به حریم شخصی مصاحبه‌گر، بروز نشانه‌های منفی زبان بدن، رفتارهای کناره‌گیرانه در مصاحبه شغلی، کم‌رویی شدید و اجتناب از تعامل مؤثر با مصاحبه‌گر، بروز حالت‌های اضطرابی و علاقه به سلطه‌گری و نفوذ در فرایند مصاحبه هستند. همچنین، یافته‌های قسمت کمی پژوهش مشتمل بر سنجش میزان اهمیت و اولویت‌بندی انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی است. بر این اساس، مهم‌ترین رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی مشتمل بر رفتار با نخوت و از بالا به پایین، پرخاشگری سازگاران و ناسازگاران، گستاخی و عدم رعایت ادب، دخالت مداوم در کار مصاحبه‌گر و اظهارنظرهای تند و توهین‌آمیز و ادعای همه‌چیزدانی و اظهارنظر درباره هر موضوعی هستند. در خصوص وجه اشتراک پژوهش حاضر با پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه باید گفت نتایج پژوهش شیربگی و همکاران (۱۳۹۷) به نوعی هم‌راستا با نتایج پژوهش حاضر است. در این پژوهش مشخص شد مسائل مربوط به مصاحبه‌شوندگان از جمله مهم‌ترین مشکلات مصاحبه‌های استخدامی هستند. در این پژوهش نیز رفتارهای خودتخریب‌گر به عنوان یکی از مسائل و مشکلاتی شناسایی شده‌اند که می‌تواند مصاحبه‌شوندگان را با مشکل مواجه و از استخدام آن‌ها جلوگیری کند. پیانتا (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان داد رفتارهای خودتخریب‌گرانه می‌تواند بر تلاش‌های پیشرفت شغلی و توسعه سلامت جسمی و روانی افراد تأثیر منفی بگذارند و این نتیجه‌ای است که پژوهش حاضر نیز به نوعی به آن دست یافت. در پژوهشی دیگر، ونس (۲۰۲۲) نشان داد مدیران می‌توانند با حذف رفتارهای خودتخریب‌گرانه، بستر لازم برای توسعه شغلی خود و زیردستانشان را فراهم کنند؛ همان‌طور که در پژوهش حاضر نیز به این نتیجه اشاره شده است. سالگادو (۲۰۲۴) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که ترس و نگرانی

از جمله ویژگی‌های افراد خودتخریب‌گر است. در پژوهش حاضر نیز کم‌رویی شدید و اجتناب از تعامل مؤثر با مصاحبه‌گر از جمله رفتارهای خودتخریب‌گر معرفی شده است.

وجه نوآوری پژوهش حاضر آن است که رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی که پیش از این به عنوان یک خلأ نظری در این زمینه قلمداد می‌شدند، تا حدودی برطرف شدند و تمایز اساسی که یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های گذشته دارد در این است که این پژوهش توانست با استفاده از رویکرد FCM، انواع رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی را شناسایی کند که این کار در پژوهش‌های گذشته انجام نشده است.

در نهایت، انجام هر مطالعه‌ای محدودیت‌هایی دارد که برخی مربوط به عوامل محیطی و برخی نیز مربوط به فرایند انجام پژوهش و شخص پژوهشگر هستند. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به مقطعی بودن زمان و محدودیت در بودجه پژوهشگران، بهره‌گیری از روش جمع‌آوری داده صرفاً بر اساس مصاحبه و مشکلات مربوط به کمبود یا فقدان منابع معتبر از جمله کتب، مجلات و بانک‌های اطلاعاتی اشاره کرد که تعمیم‌پذیری را محدود می‌کنند. یکی از مهم‌ترین محدودیت‌ها استفاده از منطق فازی در تحلیل داده‌های کمی است. منطق فازی با وجود قابلیت زیاد در مدل‌سازی پدیده‌های پیچیده و کیفی دارای محدودیت‌هایی همچون اتکای زیاد به قضاوت‌های ذهنی خبرگان در تعیین وزن‌گذاری‌ها و عدم برخورداری از معیارهای دقیق برای اعتبارسنجی روابط علی میان مفاهیم است.

## پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج پژوهش و انواع رفتارهای خودتخریبی شناسایی شده، بخشی از راهکارهای مهمی که در این زمینه می‌توان دنبال کرد در ادامه ارائه می‌شود:

- طبق یافته‌ها مشخص شد پرخاشگری سازگارانه و ناسازگارانه از جمله مهم‌ترین رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی است. در راستای کاهش این احساس، به متقاضیان شغلی پیشنهاد می‌شود هوش هیجانی که شامل مهارت‌هایی مانند همدلی، خودتنظیمی، تنظیم عاطفی و روابط بین فردی ماهرانه و مهارت‌های ارتباطی مؤثر است را در خود پرورش دهند و به خود کمک کنند تا احساسات منفی و خشم فردی در طی مصاحبه را مدیریت و کنترل کنند و به جای ابراز عصبانیت، با همدلی و آرامش به پرسش‌های مصاحبه پاسخ بدهند. تقویت هوش عاطفی ارتباطات را تقویت می‌کند، روابط مثبت را افزایش می‌دهد، یک محیط سالم‌تر و پربازده ایجاد می‌کند و در نهایت به طرزی جالب توجه بر موفقیت فرد در فرایند مصاحبه تأثیرگذار است (Subramaniam, 2022).

- بروز نشانه‌های منفی زبان بدن طبق یافته‌ها از دیگر رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی است. این زبان بی‌صدا قادر است بر انتقال پیام‌ها تأثیر بگذارد و در نهایت، تصمیم نهایی کارفرما را متحول کند. از این

رو، پیشنهاد می‌شود برای بهبود زبان بدن، حالت بدنی مناسبی داشته باشید و با ایمنی و اعتمادبه‌نفس وارد محیط مصاحبه شوید. نگاه چشمانتان را بر روی مصاحبه‌کننده متمرکز کنید و با لبخندی ملایم و دوستانه به او پاسخ دهید. حرکات آرام و مطمئن اعتمادبه‌نفس شما را نشان می‌دهند.

- به منظور مدیریت استرس ناشی از مصاحبه که به عنوان یکی از رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی شناخته شد، پیشنهاد می‌شود متقاضیان شغل یک گفت‌وگوی درونی داشته باشند. اما در مواقع دیگر، تشویق فرد دیگری که به توانایی‌های آن‌ها اطمینان دارد، سودمند است. قبل از مصاحبه متقاضیان می‌توانند با یکی از دوستان یا اعضای خانواده خود تماس بگیرند تا صحبتی سریع داشته باشند تا آن شخص بتواند با گفتن کلمات تشویق‌کننده و الهام‌بخش به آنان انگیزه بدهد تا روحیه آن‌ها را بالا ببرد و اعتمادبه‌نفس لازم را به آن‌ها بدهد.
- کمال‌گرایی می‌تواند به شکل‌گیری افکار منفی در ذهن متقاضیان شغلی منجر شود که طبق یافته‌ها یکی دیگر از رفتارهای خودتخریبی در مصاحبه‌های شغلی است؛ به همین سبب، اجتناب از کمال‌گرایی می‌تواند راهی مؤثر برای از بین بردن افکار منفی باشد. برای این کار، متقاضیان می‌توانند به یاد داشته باشند که هیچ کس کامل نیست و اشتباهات خود را بپذیرند و از آن‌ها درس بگیرند. همچنین، ریشه‌یابی در افکار منفی به معنای شناسایی و درک عمیق علت این افکار است. متقاضیان با شناسایی و درک دقیق و عمیق این علت می‌توانند به طور مؤثر از این افکار منفی رهایی پیدا کنند.
- نتایج نشان داد بی‌احترامی و عدم رعایت ادب از جمله رفتارهای خودتخریبی در فرایندهای مصاحبه‌های شغلی محسوب می‌شوند. برای ارتقای رفتار محترمانه در این شرایط، پیشنهاد می‌شود فرد تفاوت‌های فردی را درک کند و بپذیرد، به احساسات و عواطف مصاحبه‌گر احترام بگذارد، زمان کافی و توجه لازم را به صحبت‌های او اختصاص دهد و با لحنی مناسب و مؤدبانه‌تر در گفت‌وگو شرکت کند.
- پیشنهاد می‌شود پژوهشگران تأثیر رفتارهای خودتخریبی را بر متغیرهایی با قرابت معنایی مناسب بسنجند و با انجام هرچه بیشتر چنین مطالعاتی، زمینه افزایش توجه را نسبت به این نوع رفتارها و دوری از آن‌ها فراهم آورند.

## سپاسگزاری

از تمام کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری رسانده‌اند، کمال تشکر و قدردانی داریم.

## تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

## منابع فارسی

۱. جعفری، محمد، شریعت نژاد، علی، موسوی، سیده نسیم، و ولی نژاد، رضا (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مدیریت استعداد آینده‌محور بر موفقیت مسیر شغلی؛ تبیین نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر (مورد مطالعه: مشاغل پروژه‌های نفت و گاز جنوب). مدیریت فرد، ۱۹(۶۳)، ۷۳-۸۶. <http://rahbord-mag.ir/fa/Article/26660/FullText>
۲. حضوری، شیما، و محمداسماعیلی، ندا (۱۴۰۱). عوامل تأثیرگذار بر تجربه متقاضیان استخدام. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۵(۵۸)، ۲۸۸-۲۶۱. <https://doi.org/10.22111/jmr.2022.41387.5718>
۳. ذکی، یاشار، احمدی، سیدعباس، عباسی شوازی، محمدجلال، و ادیب نیا، زهرا (۱۳۹۹). تحلیل فضایی اثرات بیکاری و بیکاری تحصیل‌کردگان بر جغرافیای سیاسی ایران. فصلنامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۵(۲۹)، ۱۵۱-۱۷۸. <https://doi.org/10.22034/jpai.2020.243922>
۴. شیربیگی، ناصر، غلامی، خلیل، و احمدی، هایده (۱۳۹۷). تحلیل کیفی و کمی تجارب و بازخورد شرکت‌کنندگان در مصاحبه‌های استخدامی آموزش و پرورش. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۶(۲۵)، ۴۲-۲۳. <https://doi.org/10.22055/edu.2018.20391.2056>
۵. عارف نژاد، محسن، و حسنونند، فائزه (۱۴۰۲). بررسی تأثیر کیفیت روابط با همکاران بر استخدام‌پذیری پایدار با نقش میانجی بازآفرینی شغلی. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۹(۲)، ۲۲۵-۲۴۷. <https://doi.org/10.22034/jom.2023.710163>
۶. فقهی کاشانی، محمد، و لک، سودا (۱۴۰۰). بررسی معمای نوسانات بیکاری در اقتصاد ایران. پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ۲۹(۹۸)، ۱۷۷-۲۰۵. <http://qjerp.ir/article-1-2676-fa.html>
۷. کرمانی، مهدی، آسمانی، فاطمه مجدی، علی اکبر، و حسنی درمیان، غلامرضا (۱۴۰۲). زنان در هزارتوی اشتغال: بررسی کیفی راهبردهای زنان در دستیابی به فرصت‌های شغلی (مورد مطالعه: زنان شاغل شهر مشهد در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۹). پژوهشنامه زنان، ۱۴(۴۳)، ۱۷۱-۱۹۵. <https://doi.org/10.30465/ws.2023.39153.3426>
۸. نایی، هوشنگ، و رامشگر، حسین (۱۳۹۶). تبیین جامعه‌شناختی تأثیر اشتغال بر سلامت روان افراد (مطالعه تجربی شاغلین و بیکاران در تهران). بررسی مسائل اجتماعی ایران (نامه علوم اجتماعی)، ۸(۱)، ۵۱-۷۸. <https://doi.org/10.22059/ijsp.2017.64133>
۹. نودری، حمزه، کریمی، علیرضا، و دانش نیا، عفت. (۱۴۰۰). بررسی مسئله شغل‌یابی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و عوامل مرتبط با آن (مورد مطالعه: فارغ‌التحصیلان دانشگاه خوارزمی). مسائل اجتماعی ایران، ۱۲(۲)، ۲۵۹-۲۷۹. <https://doi.org/20.1001.1.24766933.1400.12.2.9.7>

## References

1. Arefnezhad, M., & Hasanvand, F. (2023). Investigating the effect of the quality of relationships with colleagues on sustainable employability with the mediating role of career regeneration. *Psychological Researches in Management*, 9(2), 225-247. <https://doi.org/10.22034/jom.2023.710163> (In Persian)
2. Bashynskiy, O. (2022). Clinical differences in manifestations of self-destructive behavior in patients with schizophrenia spectrum psychotic disorders. *Problems of Psychology in the 21st*

- Century, 16(1), 11-19. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1053931>
3. Celik, M., & Kanak, M. (2021). An investigation of the relationship between the narcissism levels and self-sabotage levels of university students. *Research in Pedagogy*, 11(2), 501-510. <https://doi.org/10.5937/IstrPed2102501C>
  4. Cömert, M., & Tekin, T. (2024). An investigation of teachers' self-sabotage levels. *International Online Journal of Education & Teaching*, 11(3).
  5. Dweck, C.S., & Master, A. (2009). Self-theories and motivation: Students' beliefs about intelligence. In *Handbook of motivation at school* (pp. 137-154). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203879498-13/self-theories-motivation-students-beliefs-intelligence-carol-dweck-allison-master>
  6. Feghhi Kashani, M., & Lak, S. (2021). The unemployment volatility puzzle in Iran. *Qjerp*, 29(98), 177-205. <http://qjerp.ir/article-1-2676-fa.html> (In Persian)
  7. Hozuri, S., & Mohamad Esmaeili, N. (2023). Identifying the factors affecting Candidate Experience. *Public Management Researches*, 15(58), 261-288. <https://doi.org/10.22111/jmr.2022.41387.5718> (In Persian)
  8. Jafari, M., Mousavi, N., Shariat Nejad, A., & Vali Nejad, R. (2020). Investigating the impact of future-oriented talent management on career success; explaining the mediating role of Proactive Career behaviors. *Modiriat-e Farad*, 19(63), 73-68. <http://rahbord-mag.ir/fa/Article/26660/FullText> (In Persian)
  9. Jakubik, K. (2024). *Using personal power to overcome self-sabotage* [Doctoral dissertation]. University of Massachusetts Global. [https://digitalcommons.umassglobal.edu/edd\\_dissertations/547/](https://digitalcommons.umassglobal.edu/edd_dissertations/547/)
  10. Kanten, P., & Arda, B. (2019). The effect of impulsivity on sabotage behavior of sales employees: the mediating role of affective disorder and organizational based self-esteem. *PressAcademia Procedia*, 9(1), 36-42. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2019.1061>
  11. Kermani, M., Asemani, F., Majdi, A., & Hassani Darmian, G. R. (2023). Women in the employment labyrinth: A qualitative study of women's strategies for achieving job opportunities (case of study: working women of Mashhad in 2018-2019). *Women Studies*, 14(43), 171-195. <https://doi.org/10.30465/ws.2023.39153.3426> (In Persian)
  12. Kleszczewska-Albińska, A. (2022). Self-destructive behaviors, self-esteem, anxiety, and social desirability in people with personality and mood disorders. *Psychological Applications and Trends*, 1(10), 52. <https://doi.org/10.36315/2022inpact011>
  13. Lukyanenko, M., & Isahakyan, O. (2019). Correction of self-destructive behavior of adolescents by means of art therapy. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 70, p. 01010). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20197001010>
  14. MacKenzie, J. (2022). Self-deception as a moral failure. *The Philosophical Quarterly*, 72(2), 402-421. <https://doi.org/10.1093/pq/pqab024>
  15. Miller, K. (2022). *Female assistant superintendents: Using personal power to overcome self-sabotage* [Doctoral dissertation]. University of Massachusetts Global.

- [https://digitalcommons.umassglobal.edu/edd\\_dissertations/428/](https://digitalcommons.umassglobal.edu/edd_dissertations/428/)
16. Mitchell, K. (2022). How perfectionism, procrastination and parenting styles impact students mental health and how mindfulness and self-compassion may be the antidote. In A.P. Francis & M.A. Carter, (Eds.), *Mental health and higher education in Australia*. Springer, Singapore.
  17. Nasser, A.S., & al-Tamimi, R.S. (2022). The relationship of social tension with self-sabotage for behaviorally disturbed students. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 6(1), 3275-3288.  
[https://www.researchgate.net/publication/363271410\\_The\\_relationship\\_of\\_social\\_tension\\_with\\_self-sabotage\\_for\\_behaviorally\\_disturbed\\_students](https://www.researchgate.net/publication/363271410_The_relationship_of_social_tension_with_self-sabotage_for_behaviorally_disturbed_students)
  18. Nayeibi, H., & Rameshgar, H. (2017). Sociological explanation of the employment's impact upon mental health (an empirical study of employed and unemployed in Tehran). *Journal of Social Problems of Iran*, 8(1), 51-78. <https://doi.org/10.22059/ijsp.2017.64133> (In Persian)
  19. Nozari, H., Karimi, A., & Daneshniya, E. (2021). The issue of job search for university graduates and related factors (case study: kharazmi university graduates). *Social Problems of Iran (Journal of Kharazmi University)*, 12(2), 259-279. <https://sid.ir/paper/1001800/en> (In Persian)
  20. Omairan, A., Satı, Ş.Y., Bulut, B.N., & Sahranç, Ü. (2024). Examination of the mediating role of loneliness in the relationship between smartphone addiction and self-sabotage. *Electronic Journal of University of Aden for Humanity and Social Sciences*, 5(4), 489-508. <https://doi.org/10.47372/ejua-hs.2024.4.412>
  21. Pianta, R. (2020). *Faaa ee supnnnmndhns' sfff-sabotaging behaviors and their journey to reclaiming their power* [Doctoral dissertation]. Brandman University. <https://www.proquest.com/openview/4baeaf1751181fe99ea031b34847880a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
  22. Salgado, J. (2024). *Self-sabotaging behaviors of female chief executive officers of behavioral health organizations and power tactics used to leadhershship* [Dissertations]. Educational Leadership Commons, Leadership Studies Commons. [https://digitalcommons.umassglobal.edu/edd\\_dissertations/571/](https://digitalcommons.umassglobal.edu/edd_dissertations/571/)
  23. Schwinger, M., Trautner, M., Pütz, N., Fabianek, S., Lemmer, G., Lauermann, F., & Wirthwein, L. (2022). Why do students use strategies that hurt their chances of academic success? A meta-analysis of antecedents of academic self-handicapping. *Journal of Educational Psychology*, 114(3), 576-596. <https://doi.org/10.1037/edu0000706>
  24. Sarmiento, I., Cockcroft, A., Dion, A., Belaid, L., Silver, H., Pizarro, K., & Andersson, N. (2024). Fuzzy cognitive mapping in participatory research and decision making: a practice review. *Archives of Public Health*, 82(1), 76. <https://doi.org/10.1186/s13690-024-01303-7>
  25. Seibert, S., Akkermans, J., & Liu, C.H. (2024). Understanding contemporary career success: A critical review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 509-534. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-051543>
  26. Sertel, G., & Tanriögen, Z.M. (2019). The relationship between self-sabotage and

- organizational climate of schools. *Educational Research and Reviews*, 14(15), 541-550.  
<https://doi.org/10.5897/ERR2019.3784>
27. Shirbeigi, N., Gholami, K., & Amadi, H. (2018). Qualitative and Quantitative Analysis of Participants' Experience and Feedback from the Education Employment Interviews. *Journal of Educational Sciences*, 25(1), 23-42. <https://doi.org/10.22055/edu.2018.20391.2056> (In Persian)
  28. Subramaniam, S. (2022). Emotional Intelligence: The complex innate traits of humankind. In *Industry 4.0 Technologies for Education* (pp. 499-509). Auerbach Publications. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003318378-32/emotional-intelligence-complex-innate-traits-humankind-sadhasivam-subramaniam>
  29. Troger, H. (2021). The recruitment process: From staff planning to hiring. In *Human resource management in a post COVID-19 world: New distribution of power, individualization, digitalization and demographic developments* (pp. 121-143). Future of Business and Finance. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-67470-0\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-030-67470-0_7)
  30. Vennes, H. (2022). *Overcoming self-sabotage: The self-sabotaging behaviors that impact the career development of female charter school superintendent/CEOs*. University of Massachusetts Global. [https://digitalcommons.umassglobal.edu/edd\\_dissertations/430/](https://digitalcommons.umassglobal.edu/edd_dissertations/430/)
  31. Zaki, Y., Ahmadi, S.A., Abbasi-Shavazi, M.J., & Adibnia, Z. (2020). Spatial analysis of the effects of unemployment and unemployment of educated people on Iran's political geography. *Journal of Population Association of Iran*, 15(29), 151-178. <https://doi.org/10.22034/jpai.2020.243922> (In Persian)
  32. Zhang, F. (2022). A theoretical review on the impact of EFL/ESL students' self-sabotaging behaviors on their self-esteem and academic engagement. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.873734>