

طراحی الگوی پیدایش اثر منسائی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی با روش

مدلسازی ساختاری تفسیری (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی)

Designing the model of the emergence of similar-to-me effect in the selection of managers of government organizations with the interpretive structural modeling method (Case Study: Governmental Organizations)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۰۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۳/۰۱/۱۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۲۷

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M.Hakkak, (Associate Professor), M.Hosseini, (Msc in Business Management), & Sh.Salehabadi, (PhD student in public administration)

محمد حاکک^۱، مینا حسینی^۲ و شقایق صالح آبادی^۳

چکیده

Abstract
Aim: Considering the key role of managers in organizations, selection of suitable and competent people in managerial positions has significance importance, because the functional strength and weakness of managers shows the overall functional strength and weakness of the organization. Since today a type of obstacle and bias in the process of selecting managers, which has harmful consequences, is known as similar-to-me effect, the present study was conducted with the aim of designing the model of the emergence of the similar-to-me effect in the selection of government organizations with the interpretive structural modeling method. **Methods:** This research is based on mixed qualitative and quantitative researches in inductive deductive philosophy and is practical in terms of purpose and survey in terms of descriptive method. The statistical population of the current research is experts including university professors in the field of organizational behavior management and human resource management, as well as senior managers of government organizations, whose sample members were selected by convenient method and based on the principle of theoretical sufficiency. The data collection instrument in the qualitative part is a semi-structured interview. Its validity and reliability were tested using theoretical validity and intra-coder and inter-coder reliability. Also, the data collection instrument in the quantitative part is a questionnaire whose validity and reliability were measured by content validity and retest reliability. In this research, in the qualitative part content analysis and coding method with Atlas.ti software were used to analyze the data. Also, in the quantitative analysis, structural equation modeling method was applied. **Results:** The findings of this study include factors affecting formation of the phenomenon of similar-to-me effect and presenting its model. **Conclusion:** The results of the research include the design of the model of the emergence of the similar-to-me effect, the similar-to-me effect in this research has been developed in four main levels and based on the platforms of formation, the causes of the similar-to-me effect, the dimensions of the similar-to-me effect and its consequences. **Keyword:** similar-to-me effect, selection of managers, government organizations, interpretive structural modeling.

هدف: با توجه به کلیدی بودن نقش مدیران در سازمان‌ها، انتخاب و انتصاب افرادی مناسب و شایسته در پست‌های مدیریتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد، چراکه قدرت و ضعف کارکردی مدیران نشان‌دهنده قدرت و ضعف عملکردی کلی سازمان است. از آنجایی که امروزه یک نوع مانع و سوگیری به‌عنوان اثر منسائی در فرایند انتخاب مدیران شناخته شده‌است که تبعات مضرى را به‌همراه دارد، بر این اساس پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی پیدایش اثر منسائی در سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری انجام شده- است. **روش:** این پژوهش برپایه پژوهش‌های آمیخته و به صورت کیفی و کمی در فلسفه قیاسی استقرایی می‌باشد و از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر خبرگان مشتمل بر استادان دانشگاه در حوزه مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی و همچنین مدیران ارشد سازمان‌های دولتی می‌باشند که اعضای نمونه آن با روش نمونه‌گیری در دسترس و براساس اصل کفایت نظری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته است که روایی و پایایی آن به ترتیب با استفاده از روایی نظری و پایایی درون کدگذار و میان کدگذار آزمون شد، همچنین ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کمی پرسشنامه است که روایی و پایایی آن با روش روایی اعتبار محتوا و پایایی بازآزمون سنجیده شد. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا و کدگذاری با نرم افزار اطلس‌تی استفاده شد. همچنین به‌منظور تحلیل کمی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. **یافته‌ها:** یافته‌های این پژوهش مشتمل بر عوامل موثر بر شکل‌گیری پدیده اثر منسائی و ارائه مدل آن است. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش مشتمل بر طراحی الگوی پیدایش اثر منسائی است، مدل اثر منسائی در این پژوهش در چهار سطح اصلی و براساس بسترهای شکل‌گیری، علل اثر منسائی، ابعاد اثر منسائی و پیامدهای آن تدوین شده‌است. **کلید واژه‌ها:** اثر منسائی، انتخاب مدیران، سازمان‌های دولتی، مدلسازی ساختاری تفسیری.

۱. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.

<https://orcid.org/0000-0002-3169-2359>

hakkak.m@lu.ac.ir



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.

مقدمه

امروزه مدیریت یک عاملی مهم و حیاتی برای هر سازمانی می‌باشد و قدرت عملکردی و توان تصمیم‌گیری مدیران در سازمان، نشان‌دهنده‌ی قدرت عملکردی و توان تصمیم‌گیری کل سازمان است. در حقیقت ضعف عملکرد مدیریت در یک سازمان با وجود دسترسی به نیروی انسانی، منابع و تکنولوژی موجب شکست و سوءعملکرد آن سازمان در جهت تحقق اهدافش خواهد شد (بلو، متیو و امانوئل^۱، ۲۰۲۱). از طرفی شواهد حاکی از آن است که ورود یک مدیر با قدرت عملکردی بالا و توان تصمیم‌گیری بالا موجب جبران خسارات و نواقص ایجاد شده و حرکت به سوی بهبود و تعالی سازمان می‌شود، بنابراین انتخاب مدیرانی توانا و انتصاب نمودن آن‌ها به پست‌ها و سمت‌های مدیریتی برای سازمان‌ها امری بسیار مهم و ضروری می‌باشد. به‌طوری که در سازمان‌ها، جنبش جانشین‌پروری با هدف برطرف نمودن این خلاء و کسب اعتماد و اطمینان از در اختیار داشتن مدیرانی توانا برای آینده سازمان‌ها، طرفداران بسیار زیادی پیدا نموده است. فرآیند انتخاب و انتصاب توسط مدیران با توجه به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی اغلب مبتنی بر قوانین و مقررات سازمانی می‌باشد (صادقی و خنیفر، ۱۳۹۷) زیرا انتخاب و انتصاب نمودن مدیرانی توانمند، یک فعالیت مهم برای سازمان‌ها است، اما گاهی اوقات محدودیت‌ها و موانعی در فرایند انتخاب شایسته مدیران وجود دارد، از مهم‌ترین موانعی که در حوزه‌ی علوم رفتار سازمانی اخیراً مورد بررسی قرار گرفته‌است، پدیده‌ی اثر منسائی می‌باشد. اثر منسائی اشاره به پدیده‌ای دارد که براساس آن مدیران و فرد انتخاب‌کننده، فردی را که دارای خصوصیات و ویژگی‌های مشابهی همچون افکار و اندیشه‌ها، تحصیلات، مذهب، جناح سیاسی، ویژگی‌های نگرشی و شخصیتی شبیه به خودشان هستند را انتخاب می‌کنند، به بیانی دیگر سعی دارند افرادی را که شباهت‌های بسیار زیادی با خودشان دارند را انتخاب و انتصاب نمایند (فونتانا^۲، ۲۰۲۳). امروزه در سازمان‌ها هنگام ایجاد تغییرات مدیریتی، پدیده‌ی اثر منسائی بارها رخ می‌دهد. به این معنا، زمانی که مدیر ارشد یک سازمان تغییر می‌کند، این تغییرات در سطوح پایین‌تر، تا رده‌های مدیران میانی سازمان و برخی از سرپرستان کلیدی اعمال می‌شود (افرمو^۳، ۲۰۲۲)، این‌گونه تمایل مدیران به انتخاب و انتصاب نمودن مدیرانی زیردست که مشابه خودشان است، موجب دور شدن سازمان از شایسته‌سالاری و عدم ثبات و ماندگاری در سطوح مدیریتی می‌گردد. این در حالی است که گرایش‌های بلندمدت موجود در سازمان‌های موفق امروزی، ثبات مدیریتی را امری

1 . Bello, Matthew & Emmanuel

2 . Fontana

3 . EfreMOV

بسیار ضروری و مهم می‌دانند (زاهد و اردبیلی^۱، ۲۰۱۷). بنابراین پرسش اصلی این پژوهش آن است که الگوی پیدایش و شکل‌گیری اثر منسائی در سازمان‌های دولتی به چه صورتی می‌باشد؟ صاحب‌نظران معتقدند که اگر افرادی مناسب انتخاب شود و در جایگاهی مناسب بکار گمارده شوند، همه چیز به‌طور خوب و مناسب پیش خواهدرفت، اما انتخاب‌کنندگان با توجه به درجات مختلفی از سبک انتخاب، تجربه و مهارت تحت تاثیر اثر منسائی قرار می‌گیرند (دی‌مایجر، بون، یونگرلینگ و ون در مولن^۲، ۲۰۲۱)، وجود درک مشترک از شباهت میان مدیران با زیردستان عاملی مهم در محیط‌های کاری است. از این‌رو درک شباهت و همسانی موجب تایید نگرش‌ها و عقاید فرد مقابل نیز می‌شود (کاتر^۳، ۲۰۱۱). بنابراین بروز مفهوم اثر منسائی در انتخاب مدیران برای سازمان‌ها بالاخص سازمان‌های دولتی بسیار حائز اهمیت است. مسئله‌ای که در این زمینه وجود دارد، عدم توجه سازمان‌های دولتی به این موضوع است که باعث شده پدیده اثر منسائی مغفول بماند. در سازمان‌های دولتی کشور به ویژه سازمان‌هایی که از حیث عملکرد سیاسی‌ترند و مدیران آن‌ها سالیان متمادی را در مسند یا سمت‌های مدیریتی دیگر حضور دارند، احتمال بروز اثر منسائی در انتخاب مدیران وجود دارد (روث، تاچر، بابکو، متیوز، الینگسون و گلدبرگ^۴، ۲۰۲۰). در کشور ما در سازمان‌های دولتی و انتصاب نمودن مدیران آن‌ها، وضعیت به نحوی است که این افراد به‌صورت مداوم و پیوسته سعی دارند افرادی را که دارای ویژگی‌های شخصیتی مشابه به خودشان می‌باشند را انتخاب نمایند. مدیرانی که دارای دیدگاه منسائی هستند به دلیل سمت‌های مدیریتی و آن‌چه در ادبیات رفتار سازمانی و موضوع منابع قدرت باعنوان قدرت مشروع و همچنین استفاده از ابزارهای مختلف اعمال قدرت مبتنی بر مقام و منصب شناخته می‌شوند، بیش از این‌که مدیران و سرپرستانی را بر اساس توانایی‌های فکری و ذهنی و شایستگی انتخاب نمایند، بیشتر براساس ویژگی‌های شبیه به خودشان آن‌ها را انتخاب می‌نمایند، بنابراین احتمال بروز اثر منسائی در میان مدیران سازمان‌های دولتی بسیار زیاد است (سهرابی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). با توجه به این‌که دولت به‌خصوص در یک نظام دولت‌سالاری، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین نقش را در جامعه ایفا می‌کند. در کشور ما هشتاد درصد سازمان‌ها را سازمان‌های دولتی تشکیل می‌دهند و با توجه به اهمیت نقش دولت و سازمان‌های دولتی در اداره جامعه، می‌توان گفت که اگر مدیران این سازمان‌ها دارای صلاحیت و شایستگی برای مدیریت نباشند، احتمالاً اثرات زیان‌بار و ناخواسته‌ای را برای سازمان به‌وجود می‌آورند. فی‌الواقع در سازمان‌های دولتی ایران آن

1 . Zahed & Ardabili

2 . de Meijer, Born, Jongerling & van der Molen

3 .Cotter

4 . Roth, Thatcher, Bobko, Matthews, Ellingson & Goldberg

طراحی الگوی پیدایش اثر منسانی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری

چنان‌که باید به تناسب شغل و شاغل توجه نمی‌شود که این امر در بلندمدت سازمان مربوطه را دچار مشکلاتی همچون، سوءمدیریت و کاهش بهره‌وری می‌کند. علمی نبودن جذب نیرو در سازمان‌های دولتی ایران و انتخاب مدیران با تکیه بر دیدگاه فردی و همچنین براساس ویژگی‌های دموگرافیک، نگرشی و شخصیتی مشابه می‌تواند از جمله علل بروز اثر منسانی در سازمان‌های دولتی باشد. از این‌رو، در کلیه سازمان‌های دولتی گزینش، آموزش و تربیت مدیران شایسته و اثربخش، یکی از مشکلات اساسی است. زیرا در هنگام انتصاب جدید رئیس دولت و وزراء، تغییرات مدیریتی تارده‌های عملیاتی سازمان ادامه می‌یابد. در این انتصابات اکثر مدیران ترجیح می‌دهند معاونان و زیردستانی انتخاب کنند که از نظر مذهب، تحصیلات، افکار، جناح سیاسی، اندیشه‌ها و ویژگی‌ها شبیه به خودشان باشند (یمانی، حضوری و قربانی، ۱۳۹۳). بر این اساس برخی از جهت‌گیری‌های سیاسی، قانونی و حرفه‌ای، مدیریتی و فرهنگی در سازمان‌های دولتی مندرج در قانون اساسی (۱۳۶۸)، "سند چشم‌انداز ۲۰ سال جمهوری اسلامی ایران در ۱۴۰۴" ابلاغ شد که در این سند "اصلاح سازمان‌های دولتی (نظام اداری) و مدیریتی کشور" نیز به‌عنوان یک هدف مورد تاکید قرار گرفته بود، و همچنین به بررسی مسائل و چالش‌های فراروی سازمان‌های دولتی ایران پرداخته شده است.

با مطالعه و بررسی پژوهش‌های پیشین درمورد مفهوم اثر منسانی در انتخاب مدیران شاهد خلاء پژوهشی هستیم، هرچند مطالعاتی درخصوص اثر منسانی وجود دارد؛ اما منابع موجود دیدگاهی جامع در خصوص اثرمنسانی در انتخاب مدیران ارائه نمی‌دهند. در این پژوهش نگارندگان با اذعان به این موضوع که در گذشته درخصوص اثر منسانی مطالعات متعددی صورت گرفته‌است، بر این باور هستند که تاکنون پژوهشی که مستقیماً به طراحی الگوی پیدایش اثر منسانی در انتخاب مدیران در سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری مبادرت نموده باشد، یافت نشده است و از جنبه‌های نوآوری این پژوهش شناخت ابعاد و پیامدهای اثر منسانی و ارائه‌ی الگوی آن در سازمان‌های دولتی، با یک روش آمیخته است. از این‌رو هدف این پژوهش آن است که به منظور جلوگیری از بروز پدیده اثر منسانی و همچنین از بین بردن این اثر، الگوی پیدایش آن را با توجه به محیط سازمان‌های دولتی طراحی و تدوین نماید.

اثر منسانی

اثر منسانی ریشه در نظریه‌های قوم‌گرایی دارد. تعصبات خودمحورانه و نظریه هویت اجتماعی قوم‌گرایی به تمایل انسان‌ها برای ترجیح و توسل به نگرش و دیدگاهی از جهان از طریق دریچه-

ای فرهنگی خود نیز اشاره دارد (بلایز^۱، ۲۰۲۳)، و در انجام این کار، آگاهانه یا ناخودآگاه فرهنگ خود را برتر از فرهنگ دیگران می‌داند (بیزومیک و داکیت^۲، ۲۰۱۳). تعصب خودمحورانه بیان می‌دارد، افراد پدیده‌هایی که متفاوت از نگرش و دیدگاه‌های خود باشد را رد می‌کنند (داویس^۳، ۲۰۱۷). همچنین نظریه هویت اجتماعی بیان می‌کند که افراد براساس گروه‌هایی که با آن‌ها در ارتباط هستند، احساسات خود را حفظ می‌کنند که این امر موجب یکسان‌سازی گروه‌های اجتماعی می‌شود (پیترسون و استوارت^۴، ۲۰۲۰). در واقع اثر منسانی بیان‌گر این امر است که افراد به کسانی که شبیه به خودشان هستند تمایل بیشتری نشان می‌دهند، به بیانی دیگر در اثر منسانی افراد بیشتر عقاید و نگرش‌های مشابه به خود را می‌پذیرند (افرموو^۵، ۲۰۲۲). این پدیده زمانی رخ می‌دهد که مدیر یک سازمان زیردستان خود را براساس شباهت‌های واقعی و یا غیر واقعی به خود ارزیابی می‌نماید و یا برعکس یک زیردست را به علت عدم تشابه به خود بدتر ارزیابی می‌نماید (کیایی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین اثر منسانی به پدیده‌ای گفته می‌شود که براساس آن فرد انتخاب‌کننده در نظر دارد، فردی را انتخاب نماید که دارای ویژگی‌های جمعیت-شناختی مشابه و یکسانی مانند، جنسیت، سن، قومیت و ویژگی‌های نگرشی (شباهت‌های شخصیتی) مشابه و همسانی با خود باشد (لویی و نیشیجیما^۶، ۲۰۲۳). هرچه ادراک شخص نسبت به وجود شباهت خواه صحیح و غلط، بیشتر باشد باعث ایجاد علاقه و جاذبه بیشتری می‌شود (روث، تاجر، بابکو، متیوز، الینگسون و گلدبرگ^۷، ۲۰۲۰). مدیر و فرد انتخاب‌کننده که به این پدیده دچار می‌شود دارای عزت نفس پایین و خودشیفته است، درواقع خودشیفتگی به‌عنوان مجموعه‌ای پیچیده از فرآیندها و ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد که با یک حس خودبرتربینی کاذب و شکننده مرتبط است و خواستار تحسین از سوی افراد دیگر است (فونتانا^۸، ۲۰۲۳). فرد خودشیفته خودمحور است و دارای یک حس شدیدی از اعتماد به نفس است و معتقد است که شخص در مقایسه با دیگران منحصر به فرد و متمایز می‌باشد. علاوه بر این فرد خودشیفته خود را مستحق این امر می‌داند که باید مورد توجه خاص دیگران قرار گیرد (جو، یون و گالبریت^۹، ۲۰۲۳). این افراد بر روابط درون شخصی خود آثار مخربی بر جای می‌گذارند که با

-
- 1 . Blaies
 - 2 . Bizumic & Duckitt
 - 3 . Davis
 - 4 . Peterson & Stewart
 - 5 . Efremov
 - 6 . Louie & Nishijima
 - 7 . Roth, Thatcher, Bobko, Matthews, Ellingson & Goldberg
 - 8 . Fontana
 - 9 . Joo, Yoon & Galbraith

ویژگی‌های مانند تمایل به ستوده شدن، فقدان همدلی، نیاز به قدرت، سازگاری و صمیمیت قابل توصیف می‌باشد (هابارد- جکسون^۱، ۲۰۲۳)، مشابهت و همسان بودن در بین افراد بر شکل‌گیری تصویر اولیه تاثیر عمیقی دارد و در هنگام ارزیابی متقاضیان دارای اثرات مثبتی است، در هنگام انتخاب افراد سه بعد از مشابهت دارای بیشترین تأثیر برای فرد می‌باشد، ویژگی‌های قومی و نژادی، ویژگی‌های نگرشی مشابه و خصوصیات زندگی‌نامه‌ای (زاهد و اردبیلی، ۲۰۱۷)، به این صورت که فرد انتخاب‌کننده فردی را انتخاب می‌کند که هم‌رنگ (سفید پوست یا سیاه پوست) و هم نوع خود باشند و به او بیشتر توجه می‌کند، البته اثر منسانی محدود به رنگ پوست نیست، این مسئله در خصوص جنسیت هم وجود دارد به طوری که انتخاب‌کنندگان مرد نسبت به انتخاب‌کنندگان زن کمتر تحت تاثیر تشابه جنسیتی قرار می‌گیرند و یا قادر به کاهش تاثیر آن می‌باشند اما انتخاب‌کنندگان زن اغلب تحت تاثیر آن نیز می‌باشند، بدین معنا که انتخاب‌کنندگان زن در هنگام انتخاب، زنان را مطلوب‌تر ارزیابی می‌کنند (بانال استانول، لیو، ماچو- استادلر و پرز- کاستریو^۲، ۲۰۲۳). همچنین شباهت قومی و نژادی میان فرد انتخاب‌کننده و انتخاب‌شونده، در مقایسه با افرادی که از این نظر با یکدیگر متفاوت هستند، سبب می‌شود از متقاضی استخدام، ارزیابی بهتری به عمل آید (دیلی، دین و الیزابت^۳، ۲۰۰۳؛ به نقل از قلی‌پور، پورعزت و نیک‌نژاد، ۱۳۸۷).

نقش اثر منسانی در انتخاب مدیران در سازمان‌های دولتی

موفقیت یا شکست یک سازمان تا حد زیادی وابسته به مدیریت آن می‌باشد. فرایند انتصاب مدیران در جوامع شایسته‌سالار، از طریق انتخاب نمودن افراد دارای شایستگی و صلاحیت‌های لازم برای تصدی پست‌های مدیریتی انجام می‌پذیرد (ویسه، شیری و قبادی، ۱۳۹۹). در تمامی سطوح سازمانی، استخدام‌کنندگان سعی می‌کنند بهترین متقاضیان را انتخاب کنند، به صورتی که در یک سازمان سه سطحی، هیئت مدیره سعی دارد بهترین مدیر را انتخاب کند و مدیر نیز سعی دارد بهترین کارکنان را جذب نماید (کایزر، بویس، جگرز، گیتز، کومن و پیرمنز^۴، ۲۰۰۷). یکی از زمینه‌های مهم در شناخت رفتار مدیران، تصمیم‌گیری می‌باشد، تصمیم‌گیری فرآیندی است که با انتخاب یک گزینه از میان چندین گزینه سروکار دارد که این عمل نیازمند جامع‌نگری و دقت می‌باشد، یک انتخاب نادرست از جانب مدیر یک سازمان، آسیب‌های فراوانی

- 1 . Hubbard-Jackson
- 2 . Banal-Estañol, Liu, Macho-Stadler & Pérez-Castrillo
- 3 . Delli, Dane & Elizabeth
- 4 . Caers, Bois, Jegers, Gieter, Cooman, & Pepermans

را برای سازمان به‌وجود می‌آورد، در حقیقت این انتخاب از ادراکات و برداشت‌های افراد متأثر است (صادقی و خنیفر، ۱۳۹۷). یکی از این جهت‌گیری‌های پنهان و رایج در این انتخاب مدیران، اثر منسائی می‌باشد، در سازمان‌های دولتی که مدیران آن‌ها برای سالیان متمادی در مسند یا سمت‌های مدیریتی دیگر حضور دارند، احتمال بروز اثرمنسائی در انتخاب و انتصاب مدیران‌شان وجود دارد. در سازمان‌های دولتی، در فرایند انتخاب مدیران آن‌ها، وضعیت به‌نحوی است که این افراد به‌صورت مداوم و پیوسته سعی دارند افرادی را که دارای ویژگی‌های شخصیتی مشابه به خودشان می‌باشند را انتخاب نمایند. مدیرانی که دارای دیدگاه منسائی هستند به‌دلیل سمت‌های مدیریتی و آن‌چه در ادبیات رفتارسازمانی و موضوع منابع قدرت با عنوان قدرت مشروع و همچنین استفاده از ابزارهای مختلف اعمال قدرت مبتنی بر مقام و منصب شناخته می‌شوند، بیش از این‌که مدیران و سرپرستانی را بر اساس توانایی‌های فکری و ذهنی و شایستگی انتخاب نمایند، بیشتر براساس ویژگی‌های شبیه به خودشان آن‌ها را انتخاب می‌نمایند، بنابراین احتمال بروز اثر منسائی در میان مدیران سازمان‌های دولتی بسیار زیاد است. در سازمان‌ها زمانی که اثر منسائی در هنگام تغییرات مدیریتی بروز می‌یابد به این‌صورت است که وقتی مدیر ارشد سازمان تغییر می‌کند، تغییرات در سطوح پایین‌تر به شکل موجی ادامه‌دار تا سطوح مدیران میانی و حتی برخی از سرپرستان کلیدی، ادامه می‌یابد، از این‌رو این‌گونه تمایل مدیران به انتخاب مدیران زیردستی که مشابه خودشان است موجب عدم‌ثبات و ماندگاری در سطوح مدیریتی و دوری از انتخاب براساس شایسته‌سالاری در سازمان می‌شود (یمانی، حضوری و قربانی، ۱۳۹۱). سازمانی که مدیرانش به پدیده‌ی اثر منسائی دچار می‌شوند، مدیران آن اقدام به جذب و حمایت از کارکنانی می‌کنند که با مذهب، جناح سیاسی، آموزش و تحصیلات، ایده‌ها و ویژگی‌های آن‌ها دارای شباهت‌های مشترک فراوانی هستند (آلوز، کوچ و آنکلباچ، ۲۰۱۶). در واقع اثرمنسائی سبب می‌شود مدیرانی که بدون هیچ‌گونه استعدادیابی و تخصص مناسبی انتخاب شوند که در هنگام انتخاب و استخدام، زیردستانی را برای خود گزینش نمایند که به‌دلیل فقدان استعداد و علاقه قادر به انجام وظایف محوله خود نیستند (زاهد و اردبیلی، ۲۰۱۷). بروز اثر منسائی بر تصمیم‌های مهم مدیران درباره‌ی فرآیندهایی مانند جذب و انتخاب افراد، ارزیابی عملکرد افراد، ارائه پاداش‌ها به افراد و در نهایت تخصیص فرصت‌ها به افراد تاثیرگذار می‌باشد (افرموو، ۲۰۲۰). به طوری که بایرن در تئوری شباهت جاذبه بر این باور است که شباهت درون شخصی موجب تسهیل جاذبه میان فردی می‌شود، بنابراین هرچه میزان درک شخص انتخاب‌کننده یا مدیر از

1 . Alves, Koch & Unkelbach

2 . Efremov

طراحی الگوی پیدایش اثر منسانی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری

شباهت‌ها بیشتر باشد، موجب بروز علاقه و جذابیت بیشتر می‌شود (آوری، مک‌کی و ویلسون^۱، ۲۰۰۸). از این‌رو انتخاب مدیران میانی و سرپرست هر بخش براساس شباهت اگرچه برای مدیر سازمان به‌عنوان ابزاری مفید برای دستیابی به اهداف شخصی خود تلقی می‌شود اما برای سازمان سودمند نیست و اوضاع اسفباری را برای سازمان به‌وجود می‌آورد (کاتر، ۲۰۱۱).

پیامدها و مصادیق اثر منسانی در سازمان‌های دولتی

اثر منسانی در هر سازمان موجب انعکاس پیامدهایی می‌شود. اورفن بر این باور است که مشابهت ادراک‌شده و مشابهت واقعی بر تناسب و جاذبه‌ی شغلی تأثیرگذار می‌باشد اما تأثیر مشابهت ادراک‌شده بر این دو عامل بیشتر می‌باشد (کیایی و همکاران، ۱۳۹۳). این تشابه در مدیران، سازمان را از تخصص‌های لازم محروم می‌کند. همچنین باعث ایجاد اختلافاتی در میان پرسنل و کارکنان تیم‌های کاری می‌شود، حس بی‌اعتمادی در کارکنان را افزایش می‌دهد، بر روابط سازمانی تأثیرات منفی می‌گذارد، موجب سرکوب شدن نوآوری و خلاقیت و در نهایت موجب اختلال در فرآیند تصمیم‌گیری خواهد شد (فونتانو^۲، ۲۰۲۳). یکی دیگر از پیامدهای اثر منسانی تضعیف حاکمیت شایسته‌سالاری است به طوری که باعث می‌شود افراد شایسته و توانا سازمان را ترک کنند، در تبیین این پیامد باید بیان نمود که در هنگام بروز اثر منسانی در فرایند انتخاب و انتصابات مدیران در سازمان‌ها، به ملاک‌های انتخابی مدیران بر اساس تخصص، مهارت، صلاحیت و شایستگی مدیران توجهی نمی‌شود بلکه انتخابات براساس اعمال نظر شخصی، تشابهات قومیتی، نگرشی، زندگینامه‌ای نیز صورت می‌پذیرد (کایرز، بویس، جگرز، جیتز، کومن و پیرمنز^۳، ۲۰۰۷)، علاوه بر این اثر منسانی در هر سازمانی موجب عدم اعتماد کارکنان به مدیران خود و عدم رضایت شغلی آن‌ها می‌شود، که در نهایت سبب می‌شود که سازمان در رسیدن به اهداف خود ناکام بماند (زاهد و اردبیلی^۴، ۲۰۱۷). زمانی که اهداف سازمانی برای همه کارکنان در چنین موقعیتی مهم باشد، الزاماً آن‌ها باید خود را با محیط‌های کاری ناخوشایند تطابق دهند و براساس اهداف سازمانی عمل کنند لذا در غیر این صورت بی‌اعتمادی در سازمان رخ خواهد داد که این امر منجر به افزایش تعارض میان اثر منسانی و میزان رضایتمندی شغلی می‌شود (سهرابی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). یکی دیگر از پیامدهای اثر منسانی گروه‌اندیشی می‌باشد، درواقع گروه‌اندیشی، نوعی تمایل به کسب توافق زود هنگام است که در تصمیم‌گیری موثر برای گروه، مداخله می‌کند،

1 . Avery, McKay & Wilson

2 . Fontana

3 . Caers, Bois, Jegers, Gieter, Cooman, & Pepermans

4 . Zahed & Ardabili

به عبارتی این امر بیان‌کننده‌ی نوعی تفکر در افرادی است که در یک گروه منسجم عضو می‌باشند. گروهی که دچار چنین مشکلی می‌شود، آفت‌های تصمیم‌گیری غیراثربخش و در نهایت یک تصمیمی توأم با نتایج با کیفیت پایین در آن رخ می‌دهد (پارک^۱، ۲۰۰۰). همچنین گروه‌اندیشی سبب می‌شود که افراد مشابه و همسان یعنی کسانی که از یک دانشگاه فارغ‌التحصیل شده‌اند و دارای رشته تحصیلی مشابه هستند، کسانی که دارای قومیت و زبان مادری، اندیشه‌های سیاسی و تفکرات مذهبی همسانی می‌باشند، همکارانی با نگرش‌های مشابه به کار و سازمان و سایر افراد و کسانی که دارای صفات و خصوصیات شخصیتی مشابهی هستند به دلیل قرابت حاصل از این شباهت‌ها بیشتر احساس همدلی می‌کنند. این همدلی و یک نظر بودن منجر می‌شود که در فرآیند تصمیم‌گیری دیدگاه‌های گوناگون و متفاوتی مطرح نشود و تمامی آرای مشابه باشند و همه مثل یکدیگر فکر کنند که این موارد خود نشان‌دهنده‌ی دچار شدن افراد به پدیده‌ی گروه‌اندیشی می‌باشد (یمانی، حضوری، قربانی، ۱۳۹۱)، و به‌عنوان نوعی اختلال است که در هنگام اتخاذ تصمیم‌های مناسب می‌تواند ظرفیت گروه را تخریب کند (چپمن^۲، ۲۰۰۶). همچنین یک مانع ارتباطی است زیرا اعضای گروه سعی دارند میزان تعارضات را کاهش دهند و به اجماع بدون ارزیابی ایده‌ها برسند که منجر به بروز حس اشتباه در مورد توافقات می‌شود (سای‌آن‌کو^۳، ۲۰۰۵). گروه‌اندیشی موجب تنش‌های بسیار زیاد ناشی از عزت نفس پایین کارکنان به علت شکست‌های اخیر و یا فشارهای بیرونی، وجود رهبری دستوری با نگاهی یک سویه به کارها می‌شود، در نهایت گروه‌اندیشی موجب جدایی اعضای گروه از دنیای اطراف خود می‌شود، همچنین آن‌ها دنیای مثبتی بر مبنای تایید تمایلات و اهداف خود دریافت می‌نمایند و حس می‌کنند دیگران ماهیت و معنای کار آن‌ها را نمی‌فهمند بنابراین باید آن‌ها را نادیده گرفت (سیمس^۴، ۱۹۹۲). پیامد دیگر اثر منسانی این است که موجب ناکارآمدی سازمان‌های دولتی می‌شود، به این صورت که اثر منسانی در فرآیند انتخاب مدیران سازمان‌ها سبب می‌شود که سازمان از موهبت مدیرانی خلاق و متخصص محروم شود که این امر موجب از دست دادن چابکی و پویایی سازمان می‌شود که در نهایت موجب می‌شود سازمان به سمت سازمانی ناکارآمد و ناسالم حرکت کند که موجب نارضایتی سرپرستان و کارکنان خواهد شد (افرموو، ۲۰۲۰). پیامد دیگر اثر منسانی در سازمان‌ها، کاهش تضاد کارکردی در سازمان می‌باشد، مدیران خودشیفته تمایل دارند با افرادی کار کنند که از لحاظ ویژگی‌های دموگرافیک، نگرشی و

1 . Park
 2 .Chapman
 3 . Sai On Ko
 4 . Sims

طراحی الگوی پیدایش اثر منسانی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری

شخصیتی همانند خودشان باشند که راه‌حل‌ها، ایده‌های مشابهی برای مسائل و مشکلات سازمانی ارائه دهند تا مورد انتقاد واقع نشوند، لذا این مسئله موجب می‌شود مسیر خلاقیت و نوآوری را در حل مسائل مسدود شود (جو، یون و گالبریت^۱، ۲۰۲۳). در چنین وضعیتی توافقاتی پنهانی در مورد تصمیمات حاصل می‌شود که مانع از بروز تضادهای سازنده می‌شود. در باب مفهوم اثر منسانی پژوهش‌های داخلی و خارجی صورت گرفته که در ادامه به تشریح آن‌ها پرداخته می‌شود.

ویسه، شیری و قبادی (۱۳۹۹) در پژوهشی به شناسایی الگوهای ذهنی مدیران پیرامون منسانی قومی در انتصابات سازمانی پرداختند و دریافتند که چهار الگوی ذهنی همچون انحصارطلبی، خودشیفتگی، تغییر هراسی و تخصص‌گریزی نسبت به بروز پدیده‌ی منسانی قومی در انتصابات سازمانی در میان مدیران ارشد سازمان‌های دولتی شهر ایلام وجود دارد. همچنین الگوی ذهنی انحصارطلبی به دلیل حجم بالایی از مشارکت‌کنندگان و جایگاه مهم مشارکت‌کنندگان، نماینده این الگوی ذهنی نسبت به سایر الگوها در مطالعه کیو، غالب است. براساس نتایج این پژوهش عوامل مداخله‌گر در انتخاب استعدادهای در چهار طبقه که شامل تشابهات ظاهری، عوامل سازمانی، گرایش فکری و زمینه تاریخی است، مشخص شدند. صادقی و خنیفر (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر مؤلفه‌های شخصیت در اثر منسانی مدیران و سرپرستان شرکت توزیع برق استان قم دریافتند، مؤلفه‌های برون‌گرایی و توافق با اثر منسانی همبستگی منفی دارند. همچنین، اثر منسانی در میان زنان و مردان، در سطح مدیران و رؤسای ادارات تفاوت چندانی ندارد، اما میزان تحصیلات در کاهش اثر منسانی مؤثر است. نرگسیان، باباشاهی و رنجبر (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بروز اثر منسانی (پژوهشی در بیمارستان‌های استان مازندران) به این نتیجه رسیدند که میان اثر منسانی و ویژگی‌های شخصیتی (کانون کنترل درونی و خودشیفتگی) رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود دارد همچنین میان اثر منسانی و کانون کنترل بیرونی، رابطه‌ای معکوس و معنی‌داری وجود دارد. بانال استانول، لیو، ماچو-استادلر و پرز-کاستریو (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان اثرات منسانی در فرآیند درخواست کمک هزینه: متقاضیان، اعضای پانل، و احتمال کسب بودجه دریافتند، اعضای پانل تمایل بیشتری به ترجیح (یا جریمه کمتر) متقاضیان با ویژگی‌های مشابه با خود دارند، همان‌طور که فرضیه مشابه با من نشان می‌دهد. از این رو اثرات مشابه من، به‌طور هم‌زمان برای طیف گسترده‌ای از ویژگی‌های تحقیقاتی کاربردی و مرتبط با شغل و همچنین برای ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شناخته شده‌تر کار می‌کنند. افرموو (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت

عنوان بررسی ادراک مدیران استخدام از ابزاری بودن متقاضیان. چه زمانی مدیران استخدامی تسلیم اثر مشابه من می‌شوند؟ به این نتیجه رسیدند که براساس اثر منسانی، ما متقاضیان شغلی را ترجیح می‌دهیم که شبیه به ما هستند، بنابراین یکی از شناخته شده‌ترین سوءگیری‌ها در تحقیق انتخاب زیردستان اثر منسانی است، که این اثر می‌تواند به‌طور جهانی در تمام سازمانی وجود داشته باشد. بنابراین در سازمان‌هایی که تاکید زیادی بر رقابت شده‌است در نظر گرفتن شباهت بین مدیران استخدام و متقاضیان شغل توسط مدیران استخدام به‌عنوان یک نقطه ضعف در نظر گرفته می‌شود. روث، تاجر، بابکو، متیوز، الینگسون و گلدبرگ (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان تصمیمات غربالگری وابستگی سیاسی و استخدام: نقش تشابه و فرآیندهای شناسایی دریافتند که شناسایی عواطف و احساسات مثبت و منفی تصمیم‌گیرنده با میزان وابستگی سیاسی متقاضی کار از جمله متغیرهای مهمی هستند که بر شباهت درک‌شده تأثیرگذار هستند. علاوه بر این متغیرهای مربوط به وابستگی سیاسی متقاضیان بر تصمیمات در مورد استخدام آن‌ها بیش از اطلاعات فردی مرتبط با شغل تأثیرگذار است. سیبرت (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر سوگیری خود خدمتی و تأثیر مشابه با من بر تصمیمات استخدامی به این نتیجه رسید که متقاضیانی که دارای استدلال قیاسی بالایی می‌باشند، بدون در نظر داشتن نمره‌ی شرکت‌کننده، برای استخدام و انتخاب نسبت به نامزدهایی که دارای استدلال قیاسی کم هستند، شانس بیشتری دارند. علاوه بر این، متقاضیانی که در استدلال قیاسی پایین بودند، در مقایسه با شرکت‌کنندگانی که در استدلال قیاسی بالا بودند، به‌طور قابل توجهی رتبه‌بندی بالاتری را به نامزدهایی که دارای استدلال قیاسی کم بودند، دادند، که این امر نشان می‌دهد ممکن است اثر منسانی یا سوگیری خودخواهانه‌ای رخ داده باشد. این یافته‌ها حاکی از آن است که فهرست کردن استدلال قیاسی به‌عنوان یک توانایی مهم ممکن است احتمال سوگیری خودخواهانه و تأثیر مشابه من را در زمانی که نامزد در استدلال قیاسی بالا بود، اما نه زمانی که داوطلب در استدلال قیاسی پایین بود رخ دهد، کاهش بدهد. به‌طور کلی، به‌نظر می‌رسد که افرادی که دارای توانایی پایینی هستند، بیشتر از افرادی که توانایی بالایی دارند، متقاضیانی را ترجیح می‌دهند و استخدام می‌کنند که از نظر توانایی مشابه با آن‌ها هستند، و این بیان‌کننده این امر می‌باشد که سازمان‌ها بایستی هنگام تصمیم‌گیری در مورد استخدام از اثر منسانی و سوگیری خودخواهانه آگاه شوند. کاتر (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان جذابیت ادراک شده از خود و تأثیر آن بر اثر هاله-ای و اثر منسانی به بررسی تأثیر اثر هاله و تأثیر مشابه بر جذابیت فیزیکی و جنسی برای تصمیم‌گیری در مورد استخدام پرداخته است. نتایج حاکی از آن است که اثر هاله و اثر منسانی در هنگام انتخاب افراد سبب می‌شود متقاضیانی که دارای جذابیت فیزیکی و جنسی بالایی هستند،

طراحی الگوی پیدایش اثر منسانی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری

نسبت به متقاضیان غیرجذاب، برای انتخاب و استخدام رتبه‌ی بالاتری را دریافت نمایند. بیلسبری (۲۰۰۴) در پژوهشی تحت عنوان "انتخاب متناسب: آزمون مستقیم فرضیه انتخاب شنایدر" به بررسی فرضیه انتخاب شنایدر پرداخت و هدف پژوهش این بود که آیا تطابق ارزش بین متقاضیان و سازمان فرایند انتخاب را تحت تأثیر قرار می‌دهد یا خیر؟، نتایج حاکی از آن بود که سازمان‌ها افرادی را انتخاب می‌کنند که ارزش‌هایی مشابه سازمان داشته باشند. همچنین اثرات انتخاب متناسب تنها زمانی وجود دارد که نوعی تماس چهره‌به‌چهره بین متقاضیان و انتخاب‌کنندگان صورت گرفته باشد. با توجه به این‌که تاکنون پژوهشی در خصوص طراحی الگوی پیدایش اثر منسانی در انتخاب مدیران در سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری مبادرت نموده باشد، یافت نشده است، بنابراین پژوهش حاضر به شناخت ابعاد و پیامدهای اثر منسانی و ارائه‌ی الگوی آن در سازمان‌های دولتی، با یک روش آمیخته پرداخته است. از سویی با توجه به این‌که اخیراً مفهوم اثر منسانی در حوزه‌ی سازمان‌ها به‌طور جدی‌تری توجه مدیران را جلب نموده، در مطالعات قابل توجهی که در این پژوهش مرور شده است، حاکی از این امر می‌باشد، پژوهشی که مستقیماً مبادرت به طراحی الگوی پیدایش اثر منسانی در سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری نموده باشد، یافت نشد، لذا این پژوهش از این حیث جدید و نو می‌باشد، از این‌رو این پژوهش می‌تواند چراغ راهی برای استفاده مدیران سازمان‌های دولتی و حتی سایر سازمان‌های دیگر باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر پژوهشی آمیخته است که به‌صورت کیفی و کمی و در پارادایم قیاسی استقرایی انجام شده است. با توجه به اینکه در بخش کیفی شناسایی عوامل به روش تحلیل محتوا انجام شده و در بخش کمی عوامل شناسایی شده به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، تحلیل شده و در نهایت طراحی مدل انجام شد. این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی است زیرا به دنبال حل یک مسئله خاص و یا ارائه راه‌حل‌های نوآورانه برای مسائل مربوط به یک جامعه مورد نظر می‌باشد. همچنین از حیث ماهیت و روش گردآوری اطلاعات، توصیفی-پیمایشی می‌باشد، به این دلیل که جامعه مورد نظر را به‌طور صحیح و منظم توصیف می‌نماید. علت استفاده از این روش به این علت است که چون هدف این پژوهش ارائه‌ی الگوی اثر منسانی در انتخاب مدیران در سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری است. جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی و کمی خبرگان هستند که چون مسئله‌ی پژوهش اثر منسانی در انتخاب مدیران در سازمان‌های دولتی است باید جامعه‌ای انتخاب می‌شد که اثر منسانی در آن موضوعیت داشته

باشد، لذا سازمان‌های دولتی به‌عنوان قلمرو مکانی انتخاب شدند. اعضای نمونه در بخش کیفی، اساتید دانشگاه در حوزه مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی و همچنین مدیران می‌باشند که با روش نمونه‌گیری در دسترس و براساس اصل کفایت نظری، ۳۰ نفر از آنها انتخاب شدند. همچنین در بخش کمی نیز، به دلیل آشنایی و اشراف اطلاعاتی اعضای نمونه با موضوع پژوهش، از همان نمونه‌ی قبلی استفاده شد. در بخش کیفی ابزار گردآوری داده، مصاحبه نیمه ساختار یافته است که بخشی از آن به صورت حضوری و بخش دیگر به صورت تلفنی با اعضای نمونه انجام پذیرفت. مصاحبه‌های انجام شده توسط محققین در یک بازه سی تا چهل دقیقه‌ای انجام و از نکات مورد اشاره فیش‌برداری شد. برای بررسی روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از روش روایی محتوایی و نظری و پایایی درون کدگذار که مقدار آن برابر با ۰/۸۸ و میان کدگذار که مقدار آن برابر با ۰/۸۳ است، استفاده شد که نشان از تایید این دو شاخص دارد. همچنین ابزار گردآوری داده در بخش کمی پرسشنامه است که به صورت حضوری و ایمیل به خبرگان داده شد. روش سنجش روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی، روایی اعتبار محتوا و پایایی بازآزمون است، پایایی بازآزمون هنگامی استفاده می‌شود که یک مفهوم یکسان را در طول زمان و بر تعداد افرادی ثابت اندازه‌گیری می‌شود که در این پژوهش ضریب پایایی بازآزمون برابر با ۰/۷۳ است، که نشان از تایید روایی و پایایی پرسشنامه‌ها دارد. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها در بخش کیفی، از روش تحلیل محتوا با رویکرد کدگذاری با استفاده نرم‌افزار اطلس‌تی استفاده شد. به این صورت که پس از انجام مصاحبه با خبرگان، عوامل مؤثر بر شکل‌گیری اثر منسائی در سازمان‌های دولتی شناسایی شدند. سپس در بخش کمی، با طراحی پرسشنامه‌ای که سطر و ستون‌های آن را عوامل مؤثر بر اثر منسائی تشکیل داد، از خبرگان درخواست شد که با استفاده از روش الگوسازی ساختاری تفسیری، به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند. درنهایت با تحلیل داده‌ها، سطح بندی مؤلفه‌ها و طراحی مدل انجام شد.

سوالات مصاحبه در جدول (۱) ذکر شده است.

جدول ۱. سوالات مصاحبه

ردیف	سوالات
۱	فلسفه به‌کارگیری اثر منسائی در سازمان‌های دولتی چیست؟
۲	اثر منسائی در سازمان‌های دولتی در چه بستری شکل می‌گیرد؟ بسترها و زمینه‌های لازم برای بروز اثر منسائی در انتخاب مدیران از نظر شما کدامند؟
۳	به نظر شما ابعاد اصلی اثر منسائی کدامند؟ چگونه می‌توان اثر منسائی را در سازمان پیاده نمود؟
۴	پیامدها و تبعات پیاده‌سازی اثر منسائی در انتخاب مدیران در سازمان چیست؟

اطلاعات جمعیت‌شناختی

اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل بررسی ویژگی‌های دموگرافیک اعضای نمونه می‌باشد که در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه

جنسیت	فراوانی	تحصیلات	فراوانی	سابقه کار	فراوانی	مشارکت کنندگان	فراوانی
مرد	۲۳	کارشناسی و کارشناسی ارشد	۲۲	کمتر از ۱۵ سال تا ۱۶ سال	۱۲	مدیران	۱۶
زن	۷	دکتری	۸	۳۰ سال	۱۸	کارکنان	۱۴

یافته‌ها

یافته‌های بخش کیفی

در بخش کیفی این پژوهش نیز از طریق مصاحبه با خبرگان داده‌های مورد نظر که شامل؛ شناسایی عوامل موثر بر اثر منسانی هستند، شناسایی شده‌اند. با استفاده از روش کدگذاری و نرم افزار Atlas.ti این عوامل شناسایی شدند. در مورد نحوه کدگذاری و استخراج داده‌های کیفی لازم به ذکر است که با توجه به ماهیت سوالات و نحوه پاسخگویی خبرگان که عینا واژه‌ها و عبارات مورد اشاره آن‌ها به صورت مولفه‌های مرتبط با اثر منسانی بود، از روش کدگذاری استفاده شد که شرح کامل عوامل شناسایی شده به صورت جدول زیر است.

جدول ۳. فرآیند کدگذاری و عوامل موثر بر اثر منسانی

کدهای باز	کدهای محوری	کدهای انتخابی	مقولات
نادیده گرفتن شایسته- سالاری، انتخاب دوستان و آشنایان، بی توجهی به افراد غیردوست، صدمه زدن به روحیه و عزت نفس افراد شایسته	نادیده گرفتن مهارت و تخصص افراد طرفداری مبتنی بر روابط فراهم آوردن امتیازاتی برای افراد موردنظر خودشان تبعیض بین افراد سوءاستفاده از قدرت به نفع افراد	گرایش‌های نپوتیستی و کرونستی	

مقولات	کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
		نزدیک به خودشان	
بستر و زمینه‌ی شکل‌گیری اثر منسانی	تسلط فرهنگ مانستگی و هم‌ریختی سازمانی	استیلا‌ی فرهنگ همسانی در سازمان عدم پویایی و تحرک در سازمان عدم وجود تضادهای سازنده وجود یک‌دستی و هم‌شکلی در سازمان	ترویج فرهنگ مشابهت‌ها، همانندی، هم‌شکلی، عدم وجود تفاوت‌ها، یکنواختی در سازمان، تشابه داشتن، شباهت
	تئوری جاذبه- انتخاب	انتخاب افراد براساس ارضای نیازهایشان انتخاب افراد در جهت رفع نیاز به بقا و قدرت انگیزه‌ی درونی برای رفع نیاز به عشق و احساس تعلق توسط دیگران احساس ارزشمندی توسط انتخاب افراد شبیه به خودشان	رسیدن افراد انتخاب کننده به خواسته‌هایشان، رفع نیاز به شهرت و موفقیت توسط انتخاب افرادی مشابه خود، رفع نیاز به آزادی و خودشکوفایی، انتخاب مدیران مدنظر بر مبنای رفع نیازهای خودشان
	اختلال دگرهراسی	عدم پذیرش افراد با عقاید مخالف حس بی‌اعتمادی به افراد انتخاب افراد نزدیک به خودشان باور نظریه‌های توطئه و بی‌اساس	مشکل برقرار کردن ارتباط با افراد متضاد، دشواری- های گفتاری، خصمانه و تهاجمی رفتار کردن، حالت تدافعی، عدم پذیرش تفاوت‌ها
علل اثر منسانی	برخورداری از اختلال شخصیتی پارانویا	توهم خود بزرگ‌بینی که موجب می‌شود فکر کند دیگران دشمن او هستند مقابله در برابر هرگونه انتقاد کژانگاری عدم توانایی در تشخیص غلط از صحیح	اضطراب یا ترس غیرمنطقی، بدگمانی به افراد، به خود ربط دادن اظهارات دیگران را، عدم اعتماد، حمایت از باورهای غیرواقعی، ادراک توطئه توسط دیگران
	پدیده ادراک از خود و خودمقیاس	برداشت‌ها و پنداشت‌ها فرد از خودش شناسایی علایق و ویژگی‌های شخصیتی خودش	شناخت از خود، آگاهی از علایق خود، مقایسه کردن خود با فرد مدنظر، کنکاش و یافتن شباهت‌ها

مقولات	کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
		مشابهت‌یابی عقاید خود در دیگران انتخاب افراد مشابه به خود برداشتی که فرد از خود دارد و مقایسه خود با دیگران	در دیگران، قیاس کردن، شناسایی و درک از خود
	خودش—یافتگی و خودبرتربینی	اختلال دوقطبی شخصیت خودپسند چنون انجام کارهای بزرگ خود فریفتگی طلب تحسین از سمت دیگران	غرور، تکبر، بزرگ‌نمایی از خویش، بی‌ارزش جلوه دادن موفقیت و ارتقای دیگران، تمرکز بیشتر بر خود، خود شیدایی، خود دوستی، نخوت، خود پرستی
	اصل شباهت- جذابیت	انتخاب افراد شبیه به خود گرایش افراد به انتخاب کسانی که دیدگاه و نگرش نزدیکی با آنها دارند تمایل افراد به انتخاب فردی که علائق مشترک با آنها دارد	انتخاب افرادی که شبیه آن‌ها است، اصل نزدیکی، ارجحیت افراد مشابه به خودشان، کشش زیاد به افراد نزدیک به خودشان
ابعاد اثر منسانی			
	یکنواخت‌سازی سازمانی و تله مارپیچ سکوت	طرد کردن افراد به دلیل عدم تشابه به عقایدشان منزوی کردن افراد ترس افراد از انزوا که منجر به سکوت می‌شود تثبیت یک عقیده غالب سرکوب شدن نظرات و عقاید تبدیل شدن حالت مایع به یک هنجار جامد	بی‌میلی فرد از بیان عقایدش، عدم عنوان کردن نظرات، تثبیت وضعیت موجود، موافقت افراد با عقیده غالب به جای ابراز عقاید خود، عدم اظهار نظر
	تیپ شخصیتی نارسیسم	نیاز عمیق به توجه و تحسین بیش از حد عزت نفس شکننده خود بزرگ بینی بیش از حد عدم همدلی با دیگران	خودش‌یافتگی، تحقیر دیگران، خودپرستی، خودش‌یدایی، تکبر، خوددوستی
	بروز پدیده مدیریت اتوبوسی سازمان	عدم مدیریت مبتنی بر شایستگی در زمان مدیریت خود، مدیران	از بین بردن انگیزه، عدم توجه به شایسته‌سالاری،

مقولات	کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
پیامدهای اثر منسائی		زیرمجموعه‌ی خودش را سوار بر خودشان به همراه دارند، اتوبوسی وارد سازمان می‌کند	انتصاب مدیرانی که خودشان به همراه دارند، ایجاد ادراک بی‌عدالتی توسط افراد، مشخص بودن افراد مورد تاییدشان
		عدم توجه به مهارت‌ها و تخصص‌ها عدم ارجحیت لیاقت و برجستگی سلب کردن امکان پیشرفت و ترقی افراد	انتصاب افراد، مشخص بودن افراد مورد تاییدشان
	تضعیف حاکمیت شایسته‌سالاری و پدیدآیی شرایط نخبه-گریزی	عدم توجه به استحقاق و توانایی افراد انتصاب افرادی با عدم بینش و بصیرت مدیریتی عدم توجه به ابتکارعمل و نوآوری نخبگان سرخوردگی افراد شایسته فرار مغزها	وجود حاکمیت به نفع گروه خاص، کاهش اعتماد، انتخاب افرادی با حداقل دانش کافی، ادراک بی‌عدالتی توسط نخبگان، انتخاب و انتصاب افراد نالایق
	اشاعه انجماد سازمانی و فقر تولید ایده‌های بدیع و نوآور	عدم توجه به مدیریت تغییر عدم پویایی و تحرک در سازمان ایستایی نظرات و عقاید و تفکرات نو عقب‌ماندن از دنیای در حال تغییر	کاهش استعداد، عدم تمایل به ارائه‌ی راهکارهای نو، اهمیت ندادن به تغییرات مثبت، عقب‌ماندگی، درجا زدن، سرکوب کردن افراد خلاق

در جدول شماره ۴، تعاریف مفهومی هریک از کدهای انتخابی شرح داده شده است:

جدول ۴، تعاریف مفهومی کدهای انتخابی

تعریف مفهومی	کدهای انتخابی
گرایش‌های نپوتیستی به فراهم کردن امتیازاتی برای بستگان یا خویشاوندان در سازمان عمدتاً به دلیل خویشاوندی و نه براساس توانایی‌ها، شایستگی‌ها، تجربه و مهارت‌های فرد برای شغل و اعمال تبعیض بین افراد گفته می‌شود (آراسلی و آرسی، ۲۰۲۰)، گرایش‌های کرونستی هم به‌عنوان آوردن دوستان قدیمی به موقعیت‌های خاص بدون توجه به شرایط آن‌ها و با نادیده گرفتن شایسته‌سالاری تعریف می‌شود (روزگار، ۲۰۲۲).	گرایش‌های نپوتیستی و کرونستی

1. Arasli & Arici

2. Rüzgar

تعریف مفهومی	کدهای انتخابی
تسلط فرهنگ مانستگی و همریختی سازمانی حالتی که در سازمان تضادهای سازنده‌ای وجود ندارد و سازمان دارای حالتی یک‌دست و یکنواخت است که این امر منجر به عدم پویایی و تحرک در سازمان می‌شود (زاهد و اردبیلی، ۲۰۱۷).	تسلط فرهنگ مانستگی و همریختی سازمانی
این تئوری یکی از نظریه‌های اصلی تناسب فرد و سازمان است. این تئوری بیان‌کننده این است که سازمان‌ها در زمان بلوغ به طور فزاینده‌ای توسط افرادی که شبیه به یکدیگر هستند اشغال می‌شوند، بدین ترتیب که سازمان‌ها در ابتدا نظر افرادی را که ارزش‌هایی مشترک با سازمان دارند را جلب می‌کنند (جاذبه)، و سپس افرادی را که دارای ارزش‌های مشابه باشند را انتخاب می‌کنند (انتخاب) (بیلبری، ۲۰۰۴).	تئوری جاذبه- انتخاب
اختلال دگرهراسی عبارت است از نوعی حالت تدافعی که در آن شخص تمایلی به پذیرش عقاید مخالف ندارد و حس بی‌اعتمادی نسبت به افراد دارد (فونتانو، ۲۰۲۳).	اختلال دگرهراسی
برخورداری از اختلال شخصیتی پارانویا حالتی است که فرد اظهارات دیگران را به خود ربط می‌دهد و در برابر هرگونه انتقاد نسبت به خود مقاومت می‌کند، فی‌واقع این نوع اختلال منجر به توهم خود بزرگ‌بینی شخص می‌شود و می‌پندارد که دیگران دشمن او هستند (افرمو، ۲۰۲۲).	برخورداری از اختلال شخصیتی پارانویا
پدیده ادراک از خود و خودمقیاس به این معناست که شخص به شناسایی علایق و ویژگی‌های شخصیتی خود می‌پردازد و سپس به مشابهت‌یابی عقاید خود در دیگران می‌پردازد، این تشابهات باعث ایجاد علاقه بیشتر در فرد می‌شود که در نهایت منجر به انتخاب فردی مشابه به خود می‌شود (قلی‌پور، پورعزت، نیک‌نژاد، ۱۳۸۷).	پدیده ادراک از خود و خودمقیاس
خودشکافتگی و خودپر تربینی نوعی اختلال شخصیتی است که شخص مدیر صفات و فضائل ایده‌آلی را می‌سازد و خود را دارای آن صفات تصور می‌کند. در حقیقت مدیر تصویری از خود می‌سازد که به میزان قابل توجهی، با آنچه واقعی است، فاصله دارد. خودشکافتگی در بین مدیران دارای نشانه‌هایی چون قدرت‌طلبی، خودنمایی، برتری-جویی و غرور، استثمارطلبی، محقق بودن و خودکفایی است (یمانی، حضوری، قربانی، ۱۳۹۱).	خودشکافتگی و خودپر تربینی
اصل شباهت- جذابیت عبارت است از این‌که شباهت منجر به ایجاد جاذبه در سازمان می‌شود، که این امر در نهایت باعث ارائه شغل به افرادی می‌شود که ارزش‌هایی مشابه سازمان استخدام‌کننده دارند، هر چه یک متقاضی به کارمند ایده‌آل شباهت بیشتری داشته باشد، احتمال انتخاب او نیز بیشتر است. (بیلبری، ۲۰۰۴).	اصل شباهت- جذابیت
یکنواخت‌سازی سازمانی و تله مارپیچ سکوت به وضعیتی اطلاق می‌شود که منجر به تثبیت یک عقیده غالب و وضعیت موجود سازمان می‌شود، در این حالت افرادی که	یکنواخت‌سازی سازمانی و تله مارپیچ سکوت

1. Billsberry

2. Fontana

تعریف مفهومی	کدهای انتخابی
دارای عقاید نامشابه هستند، طرد شده که این امر باعث منزوی شدن افراد در سازمان شده و در نهایت منجر به سکوت افراد می‌شود (کاتر ^۱ ، ۲۰۱۱).	
تیپ شخصیتی نارسیم ای است و عمیقاً نیاز به توجه و تحسین بیش از حد از جانب دیگران است از این‌رو، فرد به خود بزرگ‌بینی بیش از حد دچار می‌شود (سیبرت ^۲ ، ۲۰۱۴).	تیپ شخصیتی نارسیم
پدیده‌ی مدیریت اتوبوسی سازمانی عبارت است از عدم مدیریت مبتنی بر شایستگی در زمان مدیریت شخص مدیر و عدم توجه به مهارت‌ها و تخصص‌ها، در چنین وضعیتی مدیران زیرمجموعه‌ی خود که دارای ویژگی‌های مشابه به خود هستند را سوار بر اتوبوسی وارد سازمان می‌کند (بانال استانول، لیو، ماچو- استادلر و پرز- کاستریو ^۳ ، ۲۰۲۳).	بروز پدیده‌ی مدیریت اتوبوسی سازمانی
تضعیف حاکمیت شایسته‌سالاری و پدیدآیی شرایط نخبه‌گریزی به معنای عدم توجه به استحقاق و توانایی افراد و انتصاب نمودن افرادی با عدم بینش و بصیرت مدیریتی است که این عمل باعث ادراک بی‌عدالتی توسط نخبگان و سرخوردگی افراد شایسته و نهایتاً فرار مغزها از سازمان می‌شود (روث، تاچر، بابکو، متیوز، الینگسون و گلدبرگ ^۴ ، ۲۰۲۰).	تضعیف حاکمیت شایسته‌سالاری و پدیدآیی شرایط نخبه-گریزی
اشاعه انجماد سازمانی و فقر تولید ایده‌های بدیع و نوآور به وضعیتی اطلاق می‌شود که در سازمان افراد خلاق سرکوب می‌شوند و سازمان تمایلی به ارائه‌ی راهکارهای نوین و جدید ندارد که این امر باعث عقب‌ماندن سازمان از دنیای در حال تغییر و تحول و عدم پویایی و تحرک در سازمان می‌شود (بلایز ^۵ ، ۲۰۲۳).	اشاعه انجماد سازمانی و فقر تولید ایده‌های بدیع و نوآور

یافته‌های بخش کمی

به‌دست آوردن ماتریس روابط درونی متغیرها^۶ (SSIM)

پس از آن‌که مؤلفه‌های مرتبط با اثر منسائی شناسایی شدند، نوبت به وارد نمودن آن‌ها در ماتریس ساختاری است. این ماتریس، ماتریسی به اندازه مؤلفه‌های مرتبط با اثر منسائی است، که در سطر و ستون آن تمامی مؤلفه‌ها به ترتیب ذکر می‌شود. از این‌رو برای تشکیل ماتریس روابط درونی متغیرها از خبرگان در فرایند ISM خواسته می‌شود تا براساس اصول زیر ماتریس را تکمیل نمایند.

1. Cotter
2. Sibert
3. Banal-Estañol, Liu, Macho-Stadler & Pérez-Castrillo
4. Roth, Thatcher, Bobko, Matthews, Ellingson & Goldberg
5. Blaies
6. Structural self-interaction matrix

طراحی الگوی پیدایش اثر منسائی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری

جدول ۵. تعاریف نمادها

نماد	تعریف	نماد	تعریف
V	یعنی آ منجر به Z می شود	X	برای نشان دادن تاثیر دوطرفه (بعداً به Z و بعد Z به آ)
A	یعنی Z منجر به آ می شود	O	برای نشان دادن عدم وجود رابطه بین دو بعد

سپس ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها با استفاده از نظرات خبرگان، به شرح جدول شماره (۶) تشکیل شد.

جدول ۶. ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها

مؤلفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
گرایش‌های نپوتیستی و کرونستی		X	X	V	V	O	V	O	V	V	V	V	O
تسلط فرهنگ مانستگی و هم‌ریختی سازمانی			X	V	O	O	O	O	V	V	V	V	V
تئوری جاذبه-انتخاب				A	A	A	A	A	V	V	V	V	V
اختلال دگرهراسی				X	X				O	V	V	V	V
برخورداری از اختلال شخصیتی پارانویا									O	A	V	V	V
پدیده ادراک از خود و خودمقیاس									V	A	V	V	V
خودشیفتگی و خودبرتربینی									O	V	V	V	V
اصل شباهت- جاذبیت									X	X	V	V	V
یکنواخت‌سازی سازمانی و تله مارپیچ سکوت											X	V	V
تیپ شخصیتی نارسسیم											V	V	V
بروز پدیده‌ی مدیریت اتوبوسی سازمانی												X	X
تضعیف حاکمیت شایسته-سالاری و پدیدآیی شرایط نخیه‌گریزی													X
اشاعه انجاماد سازمانی و فقر تولید ایده‌های بدیع و نوآور													

به دست آوردن ماتریس دستیابی^۱

ماتریس دستیابی با جایگزینی نمادهای موجود در ماتریس SSIM به اعداد صفر و ۱ طبق قواعد زیر عمل می‌کند:

1. Reach ability matrix

- اگر نماد خانه (i, j) معادل V باشد؛ از این‌رو ارزش آن خانه معادل ۱ و ارزش خانه قرینه صفر می‌شود.
- اگر نماد خانه (i, j) معادل A باشد؛ از این‌رو ارزش آن خانه معادل صفر و ارزش خانه قرینه ۱ است.
- اگر نماد خانه (i, j) معادل X باشد؛ از این‌رو ارزش آن خانه و ارزش خانه قرینه ۱ می‌شود.
- اگر نماد خانه (i, j) معادل O باشد؛ از این‌رو ارزش آن خانه و ارزش خانه قرینه صفر می‌شود.

جدول ۷. ماتریس دستیابی اولیه

مؤلفه ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
گرایش‌های نپوتیستی و کرونستی	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰
تسلط فرهنگ مانستگی و هم‌ریختی سازمانی	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱
تئوری جاذبه-انتخاب	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱
اختلال دگرهراسی	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱
برخورداری از اختلال شخصیتی پارانوئا	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱
پدیده ادراک از خود و خودمقیاس	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱
خودشیفتگی و خودپرتربینی	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱
اصل شباهت-جذابیت	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱
یکنواخت سازی سازمانی و تله مارپیچ سکوت	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱
تیپ شخصیتی نارسیسم	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱
بروز پدیده‌ی مدیریت اتوبوسی سازمانی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱
تضعیف حاکمیت شایسته‌سالاری و پدیدآیی شرایط نخبه‌گریزی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱
اشاعه انجامد سازمانی و فقر تولید ایده‌های بدیع و نوآور	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰

سازگار کردن ماتریس دستیابی

پس از به دست آمدن ماتریس اولیه، باید سازگاری درونی آن نیز برقرار شود. به این معنی که اگر عامل A منجر به عامل B شود و عامل B هم منجر به عامل C شود، در نتیجه عامل A باید منجر به عامل C شود. و اگر در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نباشد باید ماتریس اصلاح شده و روابطی که از قلم افتاده جایگزین شوند. برای سازگار نمودن ماتریس، از نرم‌افزار متلب استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۸) قابل مشاهده است.

جدول ۸. ماتریس دستیابی سازگاری شده

مؤلفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	قدرت نفوذ
گرایش‌های نیوتیستی و کرونیستی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۳
تسلط فرهنگ مانستگی و هم‌ریختی سازمانی	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۸
تنوری جاذبه-انتخاب	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۸
اختلال دگرهراسی	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۲
برخورداری از اختلال شخصیتی پارانوئا	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۲
پدیده ادراک از خود و خودمقیاس	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۲
خودشستگی و خودبرتریستی	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۲
اصل شباهت-جذابیت	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
یکنواخت‌سازی سازمانی و تله ماریج سکوت	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
تیپ شخصیتی نارسیسم	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
بروز پدیده‌ی مدیریت اتوبوسی سازمانی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۳
تضعیف حاکمیت شایسته‌سالاری و پدیدآیی شرایط نخبه-گریزی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۳
اشاعه انجماد سازمانی و فقر تولید ایده‌های بدیع و نوآور	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۳
میزان وابستگی	۳	۷	۷	۵	۵	۵	۵	۵	۱۰	۱۰	۱۳	۱۳	۱۳	-

تعیین سطح و اولویت بندی متغیرها

برای تعیین سطح و اولویت متغیرها در روش مدلسازی ساختاری تفسیری، مجموعه‌های ورودی و خروجی برای هر متغیر مشخص می‌گردد. در این مرحله پس از تعیین مجموعه ورودی و خروجی، مجموعه مشترک برای هر متغیر نیز تعیین می‌شود. سپس به‌منظور اولویت بندی، متغیرهایی که مجموعه خروجی و مشترک آن‌ها کاملاً مشابه باشد، در بالاترین سطح از سلسله مراتب مدل ISM قرار می‌گیرند. برای مشخص کردن اجزای سطح بعدی سیستم، متغیر سطح بندی شده از جدول حذف و با بقیه متغیرهای باقیمانده جدول بعدی شکل داده می‌شود و این عمل تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه داده می‌شود. جدول شماره (۹) نشانگر سطح بندی متغیرها است.

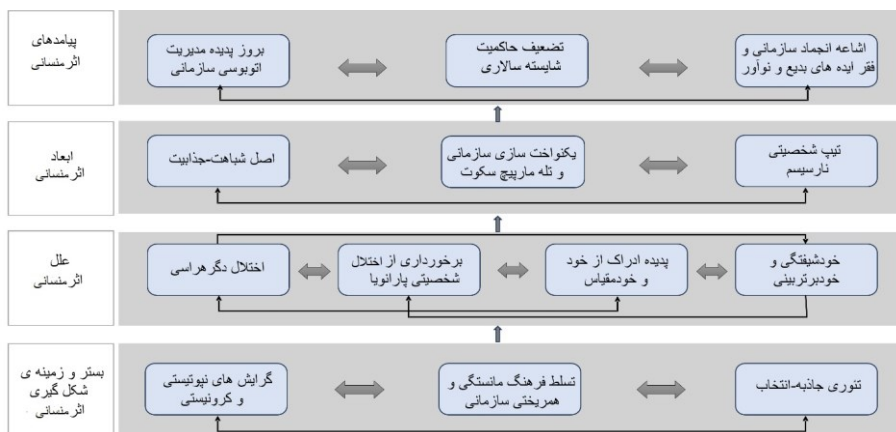
جدول ۹. تعیین سطوح متغیرها (جدول تلفیق تناوب اول تا چهارم)

متغیرها	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
گرایش‌های نیوتنیستی و کرونیستی	(۱،۲،۳)	(۱،۲،۳)	(۱،۲،۳)	اول
تسلط فرهنگ مانستگی و هم‌ریختی سازمانی	(۱،۲،۳)	(۱،۲،۳)	(۱،۲،۳)	اول
تئوری جاذبه-انتخاب	(۱،۲،۳)	(۱،۲،۳)	(۱،۲،۳)	اول
اختلال دگرهراسی	(۱،۴،۵،۶،۷)	(۲،۳،۴،۵،۶،۷)	(۴،۵،۶،۷)	دوم
برخورداری از اختلال شخصیتی پارانویا	(۱،۴،۵،۶،۷)	(۲،۳،۴،۵،۶،۷)	(۴،۵،۶،۷)	دوم
پدیده ادراک از خود و خودمقیاس	(۱،۴،۵،۶،۷)	(۲،۳،۴،۵،۶،۷)	(۴،۵،۶،۷)	دوم
خودشیفتگی و خودبرتری بینی	(۱،۴،۵،۶،۷)	(۲،۳،۴،۵،۶،۷)	(۴،۵،۶،۷)	دوم
اصل شباهت-جذابیت	(۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰)	(۸،۹،۱۰)	(۸،۹،۱۰)	سوم
یکنواخت سازی سازمانی و تله مارپیچ سکوت	(۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰)	(۸،۹،۱۰)	(۸،۹،۱۰)	سوم

متغیرها	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
تیپ شخصیتی نارسیم	(۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰)	(۸،۹،۱۰)	(۸،۹،۱۰)	سوم
بروز پدیده‌ی مدیریت اتوبوسی سازمانی	(۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳)	(۱۱،۱۲،۱۳)	(۱۱،۱۲،۱۳)	چهارم
تضعیف حاکمیت شایسته‌سالاری و پدیدآیی شرایط نخبه‌گریزی	(۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳)	(۱۱،۱۲،۱۳)	(۱۱،۱۲،۱۳)	چهارم
اشاعه انجماد سازمانی و فقر تولید ایده‌های بدیع و نوآور	(۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳)	(۱۱،۱۲،۱۳)	(۱۱،۱۲،۱۳)	چهارم

ترسیم مدل

پس از این‌که سطح‌بندی صورت پذیرفت و تعیین روابط مشخص شد، مدل نهایی با توجه به ماتریس دستیابی سازگار شده ترسیم می‌شود. به همین منظور ابتدا متغیرها برحسب سطح، از بالا به پایین مرتب می‌شوند. در پژوهش حاضر مؤلفه‌های مرتبط با اثر منسائی در چهار سطح دسته‌بندی شدند. شکل شماره (۱) نشانگر مدل نهایی پژوهش می‌باشد.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

تجزیه و تحلیل MICMAC

متغیرها در این تجزیه و تحلیل، بر حسب قدرت نفوذ و قدرت وابستگی در چهار دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول مشتمل بر متغیرهای خودمختار است که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند. متغیرهای وابسته دومین دسته هستند که دارای قدرت نفوذ اندک اما از قدرت وابستگی بالایی برخوردارند. سومین دسته، متغیرهای متصل هستند که قدرت نفوذ و وابستگی زیادی دارند، این‌گونه متغیرها غیر ایستا می‌باشند، بدین معنا که هر تغییری در آن‌ها سیستم را تحت تأثیر قرار می‌دهد و چهارمین دسته مشتمل بر متغیرهای مستقل است که دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی هستند. نمودار شماره (۱) نشانگر میزان قدرت نفوذ و وابستگی متغیرها می‌باشد.

متصل		مستقل										قدرت نفوذ	
										۱			۱۳
								۴.۵۰					۱۲
								۶.۷					۱۱
													۱۰
													۹
						۲.۳							۸
													۷
		۸.۰											۶
		۹.۰											
		۱۰.۰											
													۵
													۴
	۱۱.۱۲.۱۳											۳	
												۲	
خودمختار											۱		
وابسته													
۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
میزان وابستگی													

نمودار ۱. تحلیل Micmac

بحث و نتیجه‌گیری

در هر سازمانی، مدیران کلیدی‌ترین و موثرترین افرادی هستند که عملکرد مناسب و مثبت آن‌ها می‌تواند باعث بهبود عملکرد کلی سازمان شود. به طوری که قدرت عملکردی و توان تصمیم‌گیری مدیران در سازمان، نشان‌دهنده‌ی قدرت عملکردی و توان تصمیم‌گیری کل سازمان است. در حقیقت ضعف عملکرد مدیریت در یک سازمان با وجود دسترسی به نیروی انسانی، منابع و تکنولوژی موجب شکست و سوءعملکرد آن سازمان در جهت تحقق اهدافش خواهد شد (بلو، متیو و امانوئل^۱، ۲۰۲۱). بنابراین دوام و بقای سازمان‌ها در گرو انتخاب و انتصاب مدیران شایسته و مناسب می‌باشد. اما برخی چالش‌ها و سوگیری‌هایی از جمله اثر منسانی را می‌توان در هنگام انتخاب مدیران مشاهده کرد که موجب انتخاب افراد نالایق و همچنین عدم تسلط نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌ها می‌شود. عدم توجه به شایستگی، استعداد، عملکرد مناسب و توانمندی افراد در فرایند انتخاب و انتصاب مدیران منجر به ایجاد سازمانی ناکارآمد و ناسالم می‌شود که در نهایت تضعیف و حتی نابودی سازمان‌ها را در پی خواهد داشت. به‌طور کلی بروز اثر منسانی در سازمان تبعات منفی و مخربی در پی دارد که در صورت عدم توجه به این پدیده و پیامدهای آن و عدم تلاش جهت جلوگیری از بروز یا تقویت این پدیده، عواقب ناگوار و حتی گاهی جبران‌ناپذیری را متوجه سازمان‌ها می‌کند. لذا پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی پیدایش اثر منسانی در سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری صورت پذیرفت. نتایج پژوهش مشتمل بر یافته‌های کیفی و کمی است، به طوری که در بخش کیفی مؤلفه‌های اثر منسانی نشانگر آن است که بستر شکل‌گیری اثر منسانی به گرایش‌های نیوتیستی و کرونستی، تسلط فرهنگ مانستگی و هم‌ریختی سازمانی و همچنین تئوری جاذبه-انتخاب مرتبط است. همچنین نتایج این بخش نشان می‌دهد که علل اثر منسانی بر اختلال دگرهراسی، برخورداری از تیپ شخصیتی پارانویا، پدیده ادراک از خود و خودمقیاسی و خودشیفتگی و خودبرتربینی متمرکز است. به علاوه یافته‌های کیفی نشان داد ابعاد اثر منسانی مشتمل بر اصل شباهت-جذابیت، یکنواخت‌سازی سازمانی و تله مارپیچ سکوت و همچنین تیپ شخصیتی نارسیم می‌باشد. در نهایت یافته‌های کیفی معرف پیامدهای اثر منسانی در قالب بروز پدیده‌ی مدیریت اتوبوسی سازمانی، تضعیف حاکمیت شایسته‌سالاری و پدیدآیی شرایط نخبه‌گریزی و همچنین اشاعه انجماد سازمانی و فقر تولید ایده‌های بدیع و نوآور بود. همچنین نتایج بخش کمی نشانگر الگوی اثر منسانی در چهار سطح است. الگوی پژوهش براساس چهار سطح زمینه‌ها و بسترهای شکل‌گیری، علل اثر منسانی، ابعاد اثر منسانی و پیامدهای آن تدوین شده است. در

خصوص الگوی تدوین شده باید عنوان نمود که به منظور عدم بروز اثر منسانی باید از فراهم نمودن زمینه‌ها و بسترهای لازم جلوگیری کرد. این بسترها شامل گرایش‌های نپوتیستی و کرونستی، تسلط فرهنگ مانستگی و هم‌ریختی سازمانی و همچنین تئوری جاذبه-انتخاب است همچنین با وجود شرایط پیش گفته، علل اثر منسانی به اختلال دگرهراسی، برخورداری از تیپ شخصیتی پارانویا، پدیده ادراک از خود و خودمقیاسی و خودشیفتگی و خودبرتری‌بینی اشاره دارد. زمانی که بسترهای شکل‌گیری اثر منسانی و علل آن فراهم باشد، ابعاد اثر منسانی مانند اصل شباهت-جذابیت، یکنواختسازی سازمانی و تله مارپیچ سکوت و همچنین تیپ شخصیتی نارسیم را تقویت می‌نماید و پیامدهایی از جمله بروز پدیده‌ی مدیریت اتوبوسی سازمانی، تضعیف حاکمیت شایسته‌سالاری و پدیدآیی شرایط نخبه‌گریزی و همچنین اشاعه انجماد سازمانی و فقر تولید ایده‌های بدیع و نوآور را متوجه سازمان می‌سازد. در خصوص وجه اشتراک پژوهش حاضر با پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه باید گفت که با توجه به یافته‌های به دست آمده از جمله تئوری جاذبه-انتخاب هم راستا است با نتایج مطالعه فونتاننا (۲۰۲۳) تحت عنوان اثر منسانی و اثر هاله‌ای: تاثیرات وابستگی سیاسی و جذابیت فیزیکی دریافتند که اثر منسانی به‌طور ناعادلانه‌ای بر اولویت‌ها در طول فرآیند انتخاب شغل تاثیر می‌گذارد، نتایج نشان داد که شرکت‌کنندگان فرض می‌کنند، نامزدهایی که از لحاظ فیزیکی جذاب‌ترند صلاحیت بیشتری دارند علاوه بر این نتایج از این ایده حمایت می‌کند که در طول فرآیند انتخاب شغل، اثر هاله‌ای برای افراد جذاب از نظر فیزیکی رخ می‌دهد، همچنین هنگامی که به شایستگی‌ها نامزد می‌نگریم، کارفرمایان از نظر وابستگی سیاسی، نامزدهایی که از نظر سیاسی شبیه خودشان هستند را برای یک شغل انتخاب می‌کنند. پروژه مدیریت اتوبوسی و همچنین تضعیف حاکمیت شایسته‌سالاری و پدیدآیی شرایط نخبه‌گریزی مشاهدت دارد با نتایج مطالعه کرمی، قلی‌پور و زارعی‌متین (۱۳۹۸) که به بررسی اثر منسانی در شناسایی استعداد در سازمان‌ها به بررسی این پدیده در شناسایی و استخدام نیروهای مستعد پرداختند، نتایج حاکی از آن است که خطاهای هاله‌ای مختلفی می‌تواند در تشکیل مخازن استعدادها مشکلاتی را ایجاد نماید و موجب می‌شود انتخابات صحیح و درستی انجام نشود. اختلال دگرهراسی، پدیده ادراک از خود و خودمقیاس و همچنین اصل شباهت-جذابیت دارد با پژوهش افر موو (۲۰۲۲) تحت عنوان بررسی ادراک مدیران استخدام از ابزاری بودن متقاضیان. چه زمانی مدیران استخدامی تسلیم اثر مشابه من می‌شوند؟ به این نتیجه رسیدند که براساس اثر منسانی، ما کاندیداهای شغلی را ترجیح می‌دهیم که شبیه به ما هستند، بنابراین یکی از شناخته شده‌ترین سوگیری‌ها در تحقیق انتخاب زیردستان اثر منسانی است، که این اثر می‌تواند به‌طور جهانی در تمام سازمانی وجود داشته

باشد. بنابراین در سازمان‌هایی که تاکید زیادی بر رقابت شده‌است در نظر گرفتن شباهت بین مدیران استخدام و متقاضیان شغل توسط مدیران استخدام به‌عنوان یک نقطه ضعف در نظر گرفته می‌شود. تسلط فرهنگ مانسنگی و هم‌ریختی سازمانی، یکنواخت‌سازی سازمانی و تله مارپیچ سکوت و همچنین اشاعه انجماد سازمانی و فقر تولید ایده‌های بدیع و نوآور هم راستا است با پژوهش حاتمی، شیرینی و یاسینی (۱۳۹۶) که به بررسی تأثیر پدیده‌های منسانی و گروه‌اندیشی بر نگرش‌های مثبت شغلی با نقش میانجی ارتقای شغلی پرداختند، نتایج حاکی از آن است که مدیران سازمان‌های دولتی برای کاهش اثرات منفی پدیده‌هایی مثل گروه‌اندیشی و منسانی باید روی متغیر ارتقای شغلی کارمندان بر اساس شایستگی و توانایی‌های آنان تمرکز داشته‌باشند. گرایش نپوتیستی و کرونستی و همچنین اختلال شخصیتی پارانویا هم راستا است با پژوهش زاهد واردبیلی (۲۰۱۷) که با بررسی تأثیر اثر منسانی بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین اثر مشابه با من و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. علاوه بر این، اعتماد سازمانی در رابطه بین اثر منسانی و رضایت شغلی نقشی میانجی‌گر دارد. همچنین شایان ذکر است که بین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ای مثبت وجود دارد. تیپ شخصیتی نارسیسم و خودشیفتگی و خودبرتربینی مشابهت دارد با پژوهش یمانی، حضوری و قربانی (۱۳۹۱) با عنوان ارزیابی اثر منسانی و پیامدهای آن بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی که همچون پژوهش حاضر به این نتیجه رسیدند خودشیفتگی، عاملی است که موجب بروز اثر منسانی می‌شود، همچنین در گروه‌های تصمیم‌گیری سازمانی ارتباط مثبتی بین اثر منسانی با بروز گروه‌اندیشی مشاهده شده‌است، اما میان اثر منسانی با تضاد کارکردی و سابقه مدیریتی رابطه مثبت و معناداری مشاهده نگردید. تمایز اساسی و وجه نوآوری پژوهش حاضر آن است که این پژوهش توانست با استفاده از رویکرد ISM، الگوی پیدایش اثر منسانی را طراحی کند که این کار در پژوهش‌های گذشته صورت نگرفته است و به‌عنوان یک خلأ نظری در این زمینه قلمداد می‌شده است. در خصوص کاربردهای عملی پژوهش لازم به توضیح است، مدیران به دلیل این‌که نقش بسزایی در تحقق اهداف سازمانی ایفا می‌کنند به‌عنوان مهم‌ترین دارایی سازمان قلمداد می‌شوند. یکی از مهم‌ترین مسائلی که در سازمان‌های دولتی باید مورد توجه قرار بگیرد انتخاب و انتصاب مدیران مناسب و شایسته است. در سازمان‌ها و فرایند انتخاب مدیران موانعی وجود دارد که منجر به انتصاب افراد نالایق در پست‌های مدیریتی می‌شود. از این‌رو سازمان‌ها باید در هنگام انتخاب و انتصاب مدیران به منظور متناسب بودن افراد با شاخص‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز در پست مدنظر، به‌صورت صحیح و دقیق اقدام نمایند و در جهت افزایش انتخاب مدیرانی شایسته و لایق گامی مهم بردارند. از این‌رو پژوهش حاضر با طراحی الگوی پیدایش اثر منسانی به

سازمان‌ها کمک می‌کند تا در شناخت این‌گونه موانع و سوگیری‌های مهم آگاه شوند و از به‌کارگیری و انتصاب افراد نالایق و نامناسب جلوگیری نمایند و همچنین از پیامدهای زیان‌بار آن که در این پژوهش به آن‌ها اشاره شد در امان بمانند. و در نهایت بتوانند گامی مهم در جهت عدم فرار مغزها و همچنین ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی بردارند.

بر مبنای یافته‌ها، پژوهش حاضر به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌کند به فرآیند انتخاب و انتصاب مدیران توجه ویژه‌ای میدول دارند، زیرا یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد اثر منسائی که به تبع از آن انتخاب افراد ناکارآمد را به‌همراه دارد، زمینه‌ساز پیامدهای زیان‌باری برای سازمان‌ها خواهد بود. بر اساس آنچه بیان شد، می‌توان پیشنهادهای کاربردی ذیل را به‌منظور کاهش اثرات مخرب این مانع و سوگیری ارائه کرد:

- طبق پژوهش صورت گرفته گرایش‌های نپوتیستی و کرونیستی از جمله عوامل زمینه‌ساز اثر منسائی در سازمان‌ها است. در این راستا به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود در جهت ریشه‌کنی قوم‌گرایی و گرایش‌های رفاقت‌سالارانه در فرایند انتخاب مدیران به ارائه دوره‌های آموزشی جهت سوق دادن افکار انتخاب‌کنندگان سازمانی به سمت توسعه افکار روی آوردن به نظام شایسته‌سالاری بپردازند.
- با عنایت به دستاوردهای پژوهش، برخورداری از تیپ شخصیتی پارانویا از جمله دلایل بروز اثر منسائی می‌باشد. در این راستا به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که برای درمان این نوع اختلال و بیماری از تکنیک روان‌درمانی، مانند درمان رفتاری شناختی یا رفتار درمانی دیالکتیکی استفاده کنند. درمان بر افزایش مهارت‌های عمومی مقابله‌ای به‌ویژه اعتماد و همدلی و همچنین بر بهبود تعامل اجتماعی، ارتباطات و عزت نفس تمرکز دارد.
- با عنایت به دستاوردهای پژوهش، تیپ شخصیتی نارسیسم یا همان خودشیفتگی یکی از ابعاد اثر منسائی است. از آنجا که خودشیفتگی نوعی اختلال شخصیت محسوب می‌شود و منجر به خنثی‌سازی توان خلاقیت سازمان، روان‌رنجوری در فرد، درجه همدلی پایین و درنظر نگرفتن دیگران در سازمان می‌شود. در راستای کاهش تبعات منفی خودشیفتگی به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که از دوره‌های روانشناسی و مشاوره جهت کنترل و مبراسازی مدیران از چنین اختلالی بهره‌گیرند.
- با توجه به نتایج پژوهش مشخص شد که تله مارپیچ سکوت از دیگر ابعاد اثر منسائی می‌باشد. لذا به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که در راستای کاهش اشتراکات فکری و عقیده‌ای، سلب پویایی‌های سازمان، ترس از انزوا که از تبعات منفی مارپیچ سکوت می‌باشد

طراحی الگوی پیدایش اثر منسانی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی با روش مدلسازی ساختاری تفسیری

به شناسایی افراد مستعد و متخصص و پتانسیل‌های موجود در سازمان بپردازند و در راستای تحول سازمان از آن‌ها مدد گیرند.

▪ در جهت مقابله با بروز پدیده منسانی در سازمان‌ها به مدیران و گزینش‌کنندگان سازمانی پیشنهاد می‌شود که با بهره‌گیری از مقالات علمی در این زمینه به شناخت کافی جهت چگونگی بروز این پدیده بپردازند و با اهتمام به تبعات ویران‌کننده آن از جمله پدیدآیی شرایط نخبه‌گریزی، اشاعه انجماد سازمانی و مدیریت اتوبوسی از انتخاب و جذب نادرست کارکنان در سازمان پرهیز کنند و بروز این پدیده را در سازمان‌ها به‌طرز چشمگیری کاهش دهند.

▪ یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که تضعیف حاکمیت شایسته‌سالاری از پیامدهای منفی اثر منسانی می‌باشد. در این راستا توصیه می‌شود که اشاعه فرهنگ قانون‌مداری، شایسته‌خواهی و شایسته‌گماری در سازمان‌های دولتی مورد توجه ویژه قرار گیرد.

▪ به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد که به بررسی و بازآفرینی نتایج پژوهش حاضر در سازمان‌های دولتی و سازمان‌های بخش خصوصی در شهرهایی دیگر غیر از قلمرو پژوهش حاضر بپردازند.

▪ از آنجایی که پژوهش حاضر با استفاده از یافته‌های به دست آورده تلاشی اولیه در جهت توجه به اثر منسانی در خصوص انتخاب و انتصاب مدیران را ارائه کرد، که موجب ایجاد شرایطی برای در نظر گرفتن این یافته‌ها به عنوان ارزیابی معیارهای شایستگی شد، به‌طوری که این یافته‌ها با معیارهای شایستگی از جمله شایسته‌سالاری، تحول و نوآوری، قیاس می‌شوند و باعث عدم انتخاب مدیرانی با چنین ویژگی‌هایی می‌شود، لذا به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد که با انجام بیشتر چنین مطالعاتی زمینه جلب توجه مدیران و گزینش‌کنندگان سازمانی را به این پدیده ناگوار فراهم سازند. این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- حاتمی، نازنین‌زهره؛ شیری، ادشیر و یاسینی، علی (۱۳۹۶). بررسی تاثیر پدیده‌های منسانی و گروه‌اندیشی بر نگرش‌های مثبت شغلی با نقش میانجی ارتقای جهشی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کسب و کار و حسابداری.

- سهرابی‌زاد، ساناز؛ آرامپوش، محمدحسن؛ باستانی، پیوند؛ شفقت، طاهره و رحیمی، حامد (۱۳۹۳). بررسی چالش رفتار منسانی در انتصاب مدیران (مورد مطالعه: مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز)، *طلوع بهداشت*، ۱۳، ۱۳۹۳. (۵): ۸۳-۹۱.
- صادقی، یوسف و خنیفر، حسین (۱۳۹۷). تأثیر مؤلفه‌های شخصیت در اثر منسانی مدیران و سرپرستان شرکت توزیع برق استان قم. *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۶(۱)، ۱۴۹-۱۶۷.
- قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر و نیک نژاد، عباس (۱۳۸۷). تأثیر پیامدهای اثر منسانی بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی. *علوم مدیریت ایران*، ۳(۱۰)، ۷-۳۶.
- کرمی، مصیب؛ قلی‌پور، آرین و زارعی متین، حسن (۱۳۹۸). بررسی اثر منسانی در شناسایی استعداد در سازمان‌ها. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۷(۳)، ۳۱-۵۰.
- کیایی، محمدزکریا؛ خامدی، آذین؛ شاه‌بهرامی، الهام؛ کاردان‌مقدم، ویدا و کلهر، روحاله (۱۳۹۳). بررسی خطای منسانی در مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، *فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، ۱۸ (۷۱)، ۴۷-۵۳.
- نرگسیان، عباس؛ باباشاهی، جبار و رنجبر، منصور (1394). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بروز «اثر منسانی» (پژوهشی در بیمارستان‌های استان مازندران). *دو فصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۱(۱)، ۶۱-۸۵.
- ویسه، صیدمهدی؛ شیری، اردشیر و قبادی، مریم. (۱۳۹۹). شناسایی الگوهای ذهنی مدیران پیرامون منسانی قومی در انتصابات سازمانی، *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۱(۲۷)، ۱۸۳-۲۱۴.
- یمانی، مرضیه؛ حضوری، محمدجواد و قربانی، محمدجواد (۱۳۹۱). ارزیابی اثرمنسانی و پیامدهای آن بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۲(۱۱)، ۱۳۳-۱۵۷.
- Alves, H., Koch, A., & Unkelbach, C. (2016). My Friends are all alike—the Relation between Liking and Perceived Similarity in Person Perception. *Journal of Experimental Social Psychology*, 62, 103-117.
- Ames, D.R., Paul, R., and Cameron P.A. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, 40, 440-450.
- Arasli, H., & Arici, N. C. (2020). The effect of nepotism on tolerance to workplace incivility: mediating role of psychological contract violation and moderating role of authentic leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 597-613.
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C. (2008). What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment

- discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 235–249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.235>.
- Banal-Estañol, A., Liu, Q., Macho-Stadler, I., & Pérez-Castrillo, D. (2023). Similar-to-me effects in the grant application process: Applicants, panellists, and the likelihood of obtaining funds. *R&D Management*, 53(5), 819-839.
 - Bello, D., Matthew, F. & Emmanuel, K. A. (2021). Evaluating 21st century key human resource management challenges in Nigeria. *Journal of Administrative Science*. Available at <https://ssrn.com/abstract=3878284>.
 - Billsberry J. 2004. Selecting for fit: a direct test of Schneider's selection proposition. *Academy of Management Annual Meeting (August)*. 60(6): 114-245.
 - Bizumic, B., & Duckitt, J. (2013). "What is and is not ethnocentrism? A conceptual analysis and political implications": Correction. *Political Psychology*, 34(5), 693–694.
 - Blaies, N. M. (2023). *How Similar to Me Bias and Rating Context Affect Candidates' Perceived Hireability in LinkedIn Profile Screening* (Doctoral dissertation, Southern Illinois University at Edwardsville).
 - Caers, R., Bois, C.D., Jegers, M., Gieter, S.D., Cooman, R.D., and Pepermans, R. (2007). A micro-economic perspective on manager selection in nonpro.t organizations. *European Journal of Operational Research*: Article in press, accepted 31 August 2007.
 - Chapman, J. (2006). Anxiety and defective decision making: an elaboration of the groupthink model. *Management decision*, 44(10) , 1391-1404.
 - Cotter, L. (2011). Self-Perceived Attractiveness and Its Influence on the Halo Effect and the Similar-to Me Effect.
 - Davis, M. H. (2017). Social projection to liked and disliked targets: The role of perceived similarity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 70, 286– 293. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2016.11.012>.
 - Delli, Dane A. and Elizabeth M. Vera. 2003. Psychological and contextual influences on teacher selection interview: a model for future research. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 17 (2): 137-155.
 - de Meijer, L. A., Born, M. P., Jongerling, J. J., & van der Molen, H. T. (2021). Through the eyes of the assessor: Research into similar-to-me effects on assessment center scores of culturally diverse applicants Door de ogen van de beoordelaar: Onderzoek naar similar-to-me-effecten op scores van cultureel diverse kandidaten op het assessment center. *Gedrag en Organisatie*, 34(2), 270-296.
 - Efremov, M. Investigating hiring managers' perceptions of applicants' instrumentality. When do hiring managers succumb to (dis) similar-to-me effect?.
 - Firfiray, S., Cruz, C., Neacsu, I., & Gomez-Mejia, L. R. (2018). Is Nepotism so Bad for Family Firms? A Socioemotional Wealth Approach. *Human Resource Management Review*, 28(1), 83-97.
 - Fontana, R. (2023). *Similar-To-Me Effect Vs. Halo Effect: Impacts of Political Affiliation and Physical Attractiveness* (Doctoral dissertation, California State University, Stanislaus).

- Gholipour, A., Pourezat, A., & Niknejad, A. (1387). The impact of Mansani effect on the selection and appointment of government managers. *Iranian Management Sciences*, 3(10), 7-36. (In Persian)
- Hatami, N., Shiri, A., & Yasini, A. (2016). Investigating the effect of anthropomorphic phenomena and groupthink on positive career attitudes with the mediating role of jump promotion. *International Conference on Management, Business and Accounting*. (In Persian)
- Hubbard-Jackson, C. (2023). Are Your Hiring Practices Inclusive? The Impact of Hiring Practices on the Selection and Retention of Blacks in Higher Education. *Journal of Higher Education Management*, 38(1), 1-13.
- Joo, B. K., Yoon, S. K., & Galbraith, D. (2023). The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, 20(1), 4-16.
- Karami, m., Gholipour, Arin., & Zarei Mateen, H. (2018). Investigating the effect of personality in identifying talent in organizations. *Resource management in the police force*. 7 (3), 31-50. (In Persian)
- Kiyaei, M., Khamdi, A., Shah-Bahrami, E., Kardan-Moghadam, V., & Kalhor, R. (2014). Investigation of mental error in staff managers of Qazvin University of Medical Sciences, *Qazvin University of Medical Sciences Quarterly*, 18 (71), 47-53. (In Persian)
- Louie, T. A., & Nishijima, M. Y. (2023). Examining the Effects of Student–Faculty Ethnic Similarity and Level of Group Representation on Teaching Evaluations. *Journal of Marketing Education*, 45(2), 141-154.
- Nargesiyani, A., Babashahi, J., & Ranjbar, M. (2015). The Impact of personality characteristics on the “similar to me” effect: A research in Mazandaran Province Hospitals. *Psychological Researches in Management*, 1(1), 61-85. (In Persian)
- Park, W.W. (2000). A comprehensive empirical investigation of the relationship among variables of the groupthink model. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (8) , 873-887.
- Peterson, M. F., & Stewart, S. A. (2020). Implications of individualist bias in social identity theory for cross-cultural organizational psychology. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 51(5), 283–308. <https://doi.org/10.1177/0022022120925921>.
- Roth, P. L., Thatcher, J. B., Bobko, P., Matthews, K. D., Ellingson, J. E., & Goldberg, C. B. (2020). Political affiliation and employment screening decisions: The role of similarity and identification processes. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 472– 486. <https://doi.org/10.1037/apl0000422> .
- Rüzgar, N. (2021). Nepotism perceptions of the employees that work in family businesses: A research in bursa. *Management and finance studies*, 18.
- Sadeghi, Y., & Khanifar, H. (2018). Effect of Big Five Factors of Personality on Similar-to-me Effect (Managers and Supervisors of Electrical Distribution Companies of Qom). *Organizational Culture Management*, 16(1), 149-167. (In Persian)

- Sai On Ko, A. (2005). Organizational communications in Hong Kong: a cultural approach to groupthink. *Corporate Communications*, 10(4): 351-357.
- Sears, G. J., & Rowe, P. M. (2003). A personality-based similar-to-me effect in the employment interview: Conscientiousness, affect-versus competence-mediated interpretations, and the role of job relevance. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35(1), 13-24. <https://doi.org/10.1037/h0087182>.
- Sibert, H. (2014). *The Influence of the Self-Serving Bias and the Similar-to-Me Effect on Hiring Decisions* (Doctoral dissertation, Xavier University).
- Sims, R.R.(1992). Linking groupthink to unethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 11(9) , 651-662.
- Sohrabizad, S., Arampoosh, M., Bastani, P., Shafqat, T., & Rahimi, H. (2014). Examining the challenge of humanistic behavior in the appointment of administrators (case study: administrators of Shiraz University of Medical Sciences), *Rise Health*, 1393. 13 (5): 83-91. (In Persian)
- Strelan, P.(2007). Who forgives others, themselves, and situations? The roles of narcissism, guilt, self-esteem, and agreeableness. *Personality and Individual Differences*, 42, 259° 269.
- Veyseh, S., Shiri, A., & Qobadi, M. (2019). Identifying mental patterns of managers regarding ethnic bias in organizational appointments, *Strategic Management Thought*, 1(27), 183-214. (In Persian)
- Yomani, M., Hozouri, M., & Ghorbani, M. (2011). Evaluating the impact of humanity and its consequences on the selection and appointment of public administrators. *Public administration perspective*. 2 (11), 133-157. (In Persian)
- Zahed, A., & Ardabili, F. S. (2017). Effect of similar-to-me effect on job satisfaction and organizational trust. *Problems and perspectives in management*, (15, Iss. 4), 254-262.