

بررسی اثر من‌سانی در مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

نادر خالصی^۱ / پیوند باستانی^۲ / سجاد درزی رامندی^۳ / ساناز سهرابی زاده^۴ / روح اله کلهر^۵

چکیده

مقدمه: با توجه به اهمیت انتخاب و گماردن بهترین افراد در راس سازمان‌های دولتی در جهت اثربخشی و ارتقای عملکرد آن‌ها، این مطالعه در پی آن است که به بررسی پیامدهای اثر من‌سانی در بین مدیران ارشد و میانی دانشگاه علوم پزشکی تهران، بپردازد.

روش‌کار: مطالعه حاضر از نوع مطالعات مقطعی بوده که بر روی ۱۳۰ نفر از مدیران ارشد و میانی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد بود که روایی و پایایی آن قبلاً محاسبه شده بود. پس از جمع‌آوری و ورود داده‌ها به نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۵، برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها: مهم‌ترین یافته‌های حاضر، دلالت بر وجود رابطه آماری معنی‌دار میان متغیر من‌سانی مدیران مورد مطالعه با گروه‌اندیشی ($p=0.005$)، تضاد کارکردی ($p=0.001$) و نیز، خودشیفتگی ($P<0.0001$) داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به معنی‌داری متغیرهای مدل مورد مطالعه با اثر من‌سانی در مدیران دانشگاه علوم پزشکی تهران پیشنهاد می‌گردد برای گاه‌سازای مدیران از پیامدهای مخرب من‌سانی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و فراهم‌سازی بستر فرهنگی مناسب اقدام گردد.

کلیدواژه‌ها: اثر من‌سانی، تضاد کارکردی، خودشیفتگی، گروه‌اندیشی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

• وصول مقاله: ۹۱/۹/۱۵ • اصلاح نهایی: ۹۱/۱۲/۱۵ • پذیرش نهایی: ۹۲/۳/۲۵

پژوهش‌های علمی و فناوری
رتال جامع علوم انسانی

- ^۱ دانشیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
- ^۲ دانشجوی دوره دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
- ^۳ دانشجوی دوره کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
- ^۴ دانشجوی دوره دکتری تخصصی سلامت در بلايا و فوریت‌ها، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
- ^۵ دانشجوی دوره دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران؛

نویسنده مسئول: (r.kalhor@yahoo.com)

مقدمه

یکی از مشکلات کشور پس از انقلاب اسلامی، نبود ثبات مدیریتی در سازمان‌های دولتی می‌باشد. گرایش‌های بلند مدت در سازمان‌های موفق امروزی، وجود ثبات مدیریتی را ضروری می‌داند. برای مثال ثبات مدیریتی در دانشگاه‌ها حدود ۲۵ سال است. یکی از عواملی که به ثبات مدیریتی صدمه می‌زند اثر منسانی (Similar-to-me effect) است؛ این اثر به پدیده‌ای اشاره دارد که در آن شخص انتخاب‌کننده، فردی را انتخاب می‌کند که دارای خصوصیات دموگرافی مشابه بیشتری با خودش باشد (از جمله سن، جنسیت، قومیت، ...) و نیز ویژگی‌های نگرشی مشابهی داشته باشد. یعنی هنگام انتصاب جدید رئیس دولت و وزرا، تغییرات مدیریتی تا رده‌های عملیاتی سازمان‌ها ادامه می‌یابد. در این انتصابات اکثر مدیران ترجیح می‌دهند معاونان و زیردستانی انتخاب کنند که از نظر مذهب، جناح سیاسی، تحصیلات، افکار، اندیشه‌ها و ویژگی‌ها شبیه خودشان باشند. [۱]

مطالعات زیادی تئوری همگنی سازمانی یا شباهت شخصیتی را آزمایش نموده‌اند و شواهدی وجود دارد مبنی بر این که کارکنان سازمان‌ها در طول زمان به شباهت تمایل پیدا می‌کنند. همچنین تحقیقات بسیاری، مرحله دافعه را کنکاش نموده‌اند که نشان از تأثیر آن در ایجاد شباهت بین اعضای سازمانی دارد. [۲]

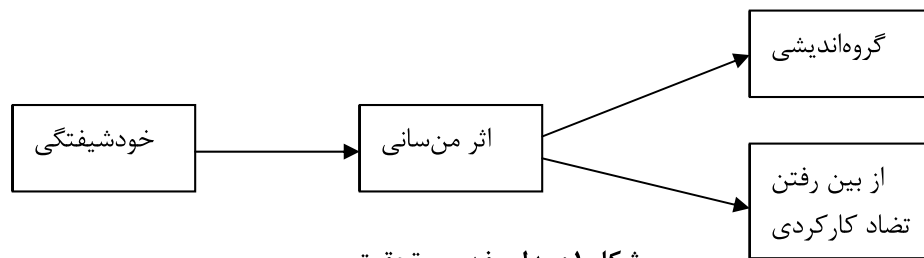
یافته‌های مطالعه برینک حاکی از تفاوت‌های جنسیتی در دستورالعمل‌های انتخاب و استخدام می‌باشد. همچنین یک نابرابری فاحش در نسبت موفقیت داوطلبان مرد نسبت به زنان در فرایند انتخاب مشاهده می‌شود. البته

ارتباط مستقیمی بین این نسبت و تعداد زنان، عضو کمیته انتخاب‌کننده به چشم می‌خورد. [۳] علاوه بر آن، حضور افراد در شبکه‌های خاصی در سازمان که دارای قلمرو و قدرت زیادی هستند نیز تأثیر بسزائی در ایجاد فرصت برای آنان، جهت مشاغل مدیریتی دارد. مرور تحقیقات پیشین حاکی از آنست که زنان در دسترسی به شبکه‌های مذکور در سازمان نسبت به مردان با مشکلات فراوانی روبرو می‌شوند. زنان عموماً تمایل به حضور در شبکه‌های خاص زنان را دارند و این باعث عدم دسترسی آن‌ها به شبکه‌های قدرت مردان می‌شود. [۲]

لئونارد در تحقیقات خود پیچیدگی شناختی (Cognitive complexity) افراد را عامل تعدیل‌کننده اثر شباهت می‌داند. وی اذعان دارد که در اتخاذ تصمیمات پیچیده احتمال افزایش اثر شباهت بالاتر است. این به آن دلیل است که در این نوع تصمیمات ریسک ناشی از تصمیم بالاتر است و فرد انتخاب‌کننده با توسل به شباهت، به زعم خود از عدم اطمینان جلوگیری می‌کند. [۴]

به عقیده اورفن شباهت واقعی (Actual similarity) و شباهت ادراک شده (Perceived similarity) هر دو بر اثر جاذبه (Attraction) و تناسب شغلی تأثیر می‌گذارند اما میزان تأثیر شباهت ادراک شده بر این دو بیشتر است. این یافته‌ها جملگی نظریات مربوط به مدل خود-تصدیقی را تأیید می‌نمایند. [۵]

با در نظر گرفتن مطالعات و تحقیقات پیشین، مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر ارائه می‌شود (۱)، و در ادامه هر یک از اجزای مدل تشریح می‌گردد:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

• تضاد کارکردی: تضاد می‌تواند یک شکل کارکردی به خود بگیرد. تعاملات مشاوره‌ای و بده-بستان مفید تضاد کارکردی اثرات پرفایده‌ای در روابط مدیران هم‌تراز دارد. در جایی که تضاد کارکردی وجود دارد، افراد در بیان عقاید خود و چالش با ایده‌ها، اعتقادات و مفروضات دیگران، احساس آزادی می‌کنند. تضاد کارکردی را می‌توان پادزهر گروه‌اندیشی دانست، چراکه در این پدیده، احساس اتفاق نظر و وفاداری به گروه تصمیم‌گیر بر لزوم ارزیابی منطقی و واقعی همه گزینه‌ها، فائق می‌آید. بر همین اساس تضاد کارکردی به‌عنوان یک چالش سازنده بین ایده‌ها و اعتقادات و مفروضات و احترام به دیدگاه‌های هر چند مخالف دیگران، تعریف می‌شود. [۹]

با توجه به آنچه گفته شد این مطالعه در پی آن است که به بررسی پیامدهای اثر من سانی مندرج مدل فوق در بین مدیران ارشد و میانی دانشگاه علوم پزشکی تهران، بپردازد.

روش کار

این مطالعه، مقطعی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در این مطالعه، تمامی مدیران ارشد و مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی تهران بوده اند که طی برآورد اولیه تعداد آن‌ها نزدیک به ۱۳۰ نفر تخمین زده شد. از آنجا که این تحقیق تمامی مدیران ارشد و میانی دانشگاه را دربرمی‌گیرد، از روش نمونه‌گیری خاصی استفاده نشد. به این صورت که پس از تهیه لیستی از اسامی مدیران

• خودشیفتگی: خودشیفتگی درجه‌ای غیر عادی از عشق به خود یعنی یک حس بزرگ‌نما و همراه با غرور نسبت به خود را بازتاب می‌دهد. شواهد تجربی حاکی از آنست که خودشیفتگی با تهاجم مستقیم و به دنبال آن ارزیابی منفی نسبت به سایرین، رابطه مثبت دارد. مارتینز اظهار می‌کند که بر اساس مطالعات پیشین، شواهد متعارضی در مورد افراد خودشیفته به دست آمده که آن‌ها بسیار خودخواه، بزرگ‌نما و دارای درجه همدلی پایین هستند و در مقابل مخالفانی که بازخوردهای مثبت و منفی از خود نشان می‌دهند، تمایل به خشونت و تهاجم دارند. [۶]

• گروه‌اندیشی: مفهوم تفکر گروهی (Groupthink) از زمان پیدایش آن در سال ۱۹۷۲ یکی از مدل‌های فراگیر و جذاب در حوزه علوم رفتاری بوده است. [۷] چاپمن گروه‌اندیشی را وضعیتی تشریح می‌کند که در آن تلاش در جهت اتفاق نظر پیش از ارزیابی و آنالیز راه‌حل‌های پیشنهادی بروز می‌نماید. نتیجه غایی گروه‌اندیشی این است که اعضای گروه از دنیای پیرامون خود جدا می‌شوند. آن‌ها علائم مثبتی مبنی بر تأیید اهداف و تمایلات خود دریافت می‌کنند؛ همچنین نشانه‌های منفی دریافت می‌دارند از اینکه سایرین کارهای آن‌ها را نمی‌فهمند و لذا باید نادیده گرفته شوند. [۸] به نظر می‌رسد این نشانه‌ها با تعاریف خودشیفتگی تطابق داشته باشد.

که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است. روایی محتوای پرسشنامه نیز طبق نظر متخصصان و استادان علوم رفتاری، بررسی شد و مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها، از آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون و نرم افزار SPSS نسخه ۱۵ استفاده گردید.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های حاضر، حاکی از آن بود که ۶۲.۹ درصد مدیران، مرد و ۳۷.۱ درصد باقیمانده زن بودند. از سوی دیگر، میانگین سنی مدیران مورد مطالعه 37.9 ± 7.9 سال بود که اکثر آن‌ها (۳۹.۲ درصد، ۳۸ نفر) در گروه سنی ۲۵ تا ۳۴ سال و کمترین آن‌ها (۲۳.۷ درصد) در گروه سنی ۴۵ تا ۶۰ سال قرار داشتند.

سایر یافته‌ها مبنی بر آن بود که میانگین سابقه کاری مدیران مورد مطالعه 13.7 ± 7.7 سال می‌باشد، در حالیکه میانگین سابقه مدیریتی آن‌ها 5.2 ± 4.8 سال می‌باشد. از نظر وضعیت تحصیلی مدیران، یافته‌ها حاکی از آن بود که جمعاً ۲۸.۹ درصد (۲۸ نفر)، تحصیلات بالاتر از مقطع کارشناسی ارشد دارند و بیشترین تعداد مدیران ۴۹.۵ درصد (۴۸ نفر) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی می‌باشند.

جدول شماره ۱، میانگین نمرات مدیران را در هر یک از ابعاد چهارگانه مورد سنجش نشان می‌دهد. میانگین رفتار من‌سانی در افراد مورد مطالعه، 15.2 ± 169.2 ، میانگین خودشیفتگی آن‌ها، 6 ± 74 ، میانگین گروه‌اندیشی افراد، 11.1 ± 157.3 ، و میانگین تضاد کارکردی، 1.6 ± 20.4 بود.

ارشد و میانی، تا آنجا که ممکن بود از مدیرانی که در دسترس بودند و تمایل به همکاری داشتند، اطلاعات گردآوری گردید.

گردآوری اطلاعات در این تحقیق به روش میدانی بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. این پرسشنامه شامل دو بخش عمده بود: نامه همراه که در آن هدف از گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه و ضرورت همکاری پاسخ دهنده در عرضه داده‌های مورد نیاز، بیان شد و برای این منظور بر با ارزش بودن داده‌های حاصل از پرسشنامه تأکید گردید تا پاسخ دهنده پاسخ سوال‌ها را به طور مناسب عرضه کند. و سؤال‌های پرسشنامه که شامل دو قسمت می‌شد: سئوالات عمومی برای دریافت اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی در رابطه با پاسخ دهندگان و سئوالات تخصصی که برای طراحی این بخش از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف و بسیار مخالف) با نحوه امتیاز بندی به ترتیب (۵-۴-۳-۲-۱) استفاده شد.

در مجموع ۱۳۰ پرسشنامه بین مدیران توزیع گردید که ۹۷ پرسشنامه تکمیل و بازگردانده شد (نرخ بازگشت ۷۴.۶ درصد). پایایی پرسشنامه در پژوهشی که توسط نیک نژاد در دانشگاه تهران انجام گردید، با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که طی آن برای سئوالات خودشیفتگی عدد ۰.۸۵، برای سئوالات اثر من‌سانی عدد ۰.۸۶، برای سئوالات گروه‌اندیشی عدد ۰.۷۱، و برای سئوالات تضاد کارکردی عدد ۰.۷۷ به دست آمد. [۱] این اعداد نشان دهنده آن است

جدول ۱: توزیع نمرات مدیران مورد مطالعه در ابعاد من‌سانی، گروه‌اندیشی، تضاد کارکردی و خودشیفتگی

| انحراف معیار | میانگین نمره کسب شده | حداکثر نمره | آماره ابعاد |
|--------------|----------------------|-------------|--------------|
| ۰.۴۲ | ۲.۳ | ۵ | من‌سانی |
| ۰.۳۷ | ۲.۴ | ۵ | گروه‌اندیشی |
| ۰.۶۶ | ۲.۷ | ۵ | تضاد کارکردی |
| ۰.۳۵ | ۲.۲ | ۵ | خودشیفتگی |

در زمینه رابطه من سانی مدیران مورد مطالعه با گروه‌اندیشی، تضاد کارکردی و خودشیفتگی آن‌ها با توجه به نتایج جدول شماره دو و نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون، چنین استنباط می‌شود که بین من سانی مدیران مورد مطالعه با گروه‌اندیشی ($p=0.005$) رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین من سانی و تضاد کارکردی ($p=0.001$) رابطه معنی‌داری مشاهده شد و بین من سانی و خودشیفتگی

در زمینه رابطه من سانی مدیران مورد مطالعه با گروه‌اندیشی، تضاد کارکردی و خودشیفتگی آن‌ها با توجه به نتایج جدول شماره دو و نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون، چنین استنباط می‌شود که بین من سانی مدیران مورد مطالعه با گروه‌اندیشی ($p=0.005$) رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین من سانی و تضاد کارکردی ($p=0.001$) رابطه معنی‌داری مشاهده شد و بین من سانی و خودشیفتگی

جدول ۲: رابطه من سانی با گروه‌اندیشی، تضاد کارکردی و خودشیفتگی

| متغیر | شاخص‌های آماری | | |
|--------------|-----------------|------------------------------|------------------------|
| | تعداد آزمون (N) | آماره آزمون مقدار احتمال (r) | مقدار احتمال (p-value) |
| گروه‌اندیشی | ۹۷ | ۰.۳۶۹ | ۰.۰۰۵ |
| تضاد کارکردی | ۹۷ | ۰.۳۸۱ | ۰.۰۰۱ |
| خودشیفتگی | ۹۷ | ۰.۵۱۹ | ۰.۰۰۰ |

در این تحقیق خودشیفتگی بر پایه مطالعات پیشین و برگرفته از مقیاس استاندارد NPI با سه بُعد عزت نفس بیش از حد، خودمحوری و در نظر نگرفتن سایرین، مفهوم سازی شد. افراد دارای عزت نفس بیش از حد، عموماً خود را برتر از سایرین تصور می‌کنند و صفات شخصیتی و رفتاری خود را الگوی همه انسان‌ها می‌دانند.

از سوی دیگر، خودمحوری نیز فرد خودشیفته را به سمت این که خودش را معیار ایده‌آل قرار دهد سوق می‌دهد. براساس یافته‌های مطالعات پیشین این گونه افراد انتقادپذیر نیستند و در مقابل نظرات مخالف واکنش‌های

شدید از خود نشان می‌دهند. [۱۱] این صفات آن‌ها به طور طبیعی به این سمت سوق می‌دهد که خود را محور انتخاب افراد برای گروه‌های کاری قرار دهند. در نهایت، در نظر نگرفتن سایرین نیز موجب می‌شود، فرد خودشیفته شایستگی‌های دیگران را در نظر نگیرد و برای حذف آرای مخالف خود، کسانی را که از نظر تحصیلات، جنسیت، نژاد، رنگ پوست، شخصیت، عقاید سیاسی و

سایر یافته در زمینه رابطه بین ابعاد من سانی، گروه‌اندیشی، تضاد کارکردی و خودشیفتگی مدیران با ویژگی‌های دموگرافیک آنان حاکی از آن بود که بین من سانی مدیران مورد مطالعه با سن، سابقه خدمت و سابقه مدیریت هیچ رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($P > 0.05$). در نهایت آزمون همبستگی، در زمینه رابطه تضاد کارکردی، گروه‌اندیشی و خودشیفتگی مدیران مورد مطالعه با اطلاعات دموگرافیک، دلالت بر آن داشت که بین تضاد کارکردی، گروه‌اندیشی و خودشیفتگی مدیران مورد مطالعه با سن، سابقه خدمت و سابقه مدیریت هیچ رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($P > 0.05$).

بحث

یافته‌های مطالعه حاضر حاکی از وجود رابطه معنی‌دار و همبستگی مثبت میان متغیر اثر من سانی با سه متغیر گروه‌اندیشی، تضاد کارکردی و خودشیفتگی بود که این یافته‌ها با نتایج پژوهش قلی‌پور و همکاران همخوانی داشت. [۱۰]

مذهبی، ارزشی و ... مشابه خودشان هستند، به عنوان همکار یا زیردست انتخاب کنند.

از میان دو بُعد گروه‌اندیشی (انسجام گروهی، سختی بیان عقیده و خودسانسوری)، محققان انسجام بیش از حد در گروه‌های کاری را به عنوان مهم‌ترین زمینه بروز گروه‌اندیشی برشمرده‌اند. اصولاً گروه‌های با درجه انسجام متوسط تصمیمات بهتری را اتخاذ می‌کنند. گروه‌های بسیار نا منسجم مستعد ظهور تضاد غیر کارکردی و اختلافات درون شخصی بین اعضاء می‌باشند که این پدیده به روند تصمیم‌گیری در گروه لطمه می‌زند.

تحقیقات مختلف نیز نشان داده است که گروه‌های بسیار منسجم نیز به گروه‌اندیشی دچار می‌شوند و راه بحث و چالش و انتخاب بهترین راه‌حل‌ها را به روی گروه می‌بندند. [۱۲] این نوع طرز تفکر که یکی بودن عقاید، تجربیات، شخصیت و پیشینه افراد به وجود آمده، باعث انسجام گروه و بروز گروه‌اندیشی می‌شود. در چنین گروه همسان و منسجمی حتی اگر فردی با سلیقه یا تجربیات متفاوت تمایل به ابراز عقیده داشته باشد، فشارهای پیدا و پنهان ناشی از انسجام گروه توان ابراز عقیده را از وی سلب می‌کنند. در چنین مواقعی دو حالت رخ می‌دهد؛ یا اینکه فرد با گروه هم‌رأی می‌شود و به اصطلاح هم‌رنگ جماعت می‌شود و یا اینکه از گروه طرد می‌گردد.

وارلا و سایرین به نقل از دایر و سانگ اذعان می‌دارند اجتناب از تضاد رابطه منفی با تضاد سازنده دارد. نتایج حاصل از تحقیقات ایشان، یافته‌های قبلی مبنی بر لزوم فاصله گرفتن مدیران از دیدگاه منفی نسبت به تضاد و پیشه نمودن رفتارهای صحیح مدیریت تضاد را تأیید می‌کند. [۱۳] رویکردی که اکثر مدیران گرفتار در دام خطاهای ناشی از اثر من‌سانی در پیش می‌گیرند، عموماً رویکرد اجتناب از تضاد می‌باشد. بدین ترتیب که افراد

به‌طور شهودی چنین استنباط می‌کنند که بهتر است با افرادی کار کنند که همانند ایشان فکر کنند. لذا انتخاب افراد شبیه‌خود در تیم‌های تصمیم‌گیری علاوه بر ایجاد گروه‌اندیشی باعث اجتناب از تضاد درون‌گروهی نیز می‌شود. نوع خاص تضاد که حول محور وظیفه و کار باشد و تضاد کارکردی عنوان می‌شود، در این حالت کاهش می‌یابد و منافع حاصل از آن نادیده گرفته می‌شود.

سایر یافته‌های پژوهش حاضر مبین آن بود که بین من‌سانی مدیران مورد مطالعه، با سن، سابقه خدمت و سابقه مدیریت هیچ رابطه معنی‌داری وجود ندارد. ضمناً بین تضاد کارکردی مدیران مورد مطالعه با سن، سابقه خدمت و سابقه مدیریت هیچ رابطه معنی‌داری وجود ندارد و در نهایت بین خودشیفتگی مدیران مورد مطالعه با هیچ یک از متغیرهای دموگرافیک رابطه معنی‌داری وجود نداشت که دلیل این امر می‌تواند کم بودن تعداد نمونه مورد بررسی در مطالعه حاضر باشد.

در نهایت، با توجه به معنی‌داری متغیرهای مدل مورد مطالعه با اثر من‌سانی در مدیران دانشگاه علوم پزشکی تهران، پیشنهاد می‌گردد به آگاه‌سازی مدیران از پیامدهای مخرب من‌سانی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و فراهم‌سازی بستر فرهنگی مناسب سازمانی اقدام گردد.

تشکر و قدر دانی

این مقاله حاصل (بخشی از) طرح تحقیقاتی تحت عنوان «بررسی رفتار اثر من‌سانی در بین مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران» مصوب دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۰ به کد 91-03-136-18868 می‌باشد که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی تهران اجرا شده است.

References

1. Niknejad A. Similar to Me Effect on the selection and appointment of government managers. M.sc Thesis. Tehran University. 2008.25-70.[Persian]
2. Rezaeian A. Managerial competencies for a turbulent world. Management Knowledge (Not Publish) .1991. volum15. [Persian]
3. Brink, Marieke van den. Does excellence have a gender? A national research study on recruitment and selection procedures for professorial appointments in the Netherlands. Employee relations.2006. 28(6): 523-539.
4. Levinson, Harry. Criteria for choosing chief executive. Harvard business review. 1980.58(4): 113-120.
5. Shackleton, Viv and Sue Newell. Management selection: A comparative survey of method used in top British and French companies. Journal of occupational psychology. 1991.64: 23-36.
6. Martinez, Marc A., Amos Zeichner, Dennis E. Reidy and Joshua D. Miller. Narcissism and displaced aggression: Effects of positive, negative, and delayed feedback. Personality and Individual Differences.2008. 44 :140-149
7. Turner, Marlene E and Anthony R. Pratkanis. Theoretical Perspectives on groupthink: A Twenty-Fifth Anniversary Appraisal. Organizational behavior and human decision processes. 1998. 73(2/3): 103-104.
8. Sins, Ronald R. Linking groupthink to unethical behavior in organizations. Journal of Business Ethics. 1992 .11(9): 651-662.
9. Massey, Graham R and Philip L. Dawes. The antecedents and consequence of functional and dysfunctional conflict between Marketing Managers and Sales Managers. Industrial Marketing Management. 2007.36: 1118-1129.
10. Gholipour A, Porezat AA and Niknejad A. Studying the Antecedents of Similar-to-me Effect in Managers' Selection. Journal of Management Sciences , Autumn 2008. 3, (10), 7-37. [Persian]
11. Vazire S , Naumann L P , Rentfrow P. J , Gosling S. D. Portrait of a Narcissist: Manifestations of Narcissism in Physical Appearance, Journal of Research in Personality, 2008. 42(6): 1439-1447.
12. Stern E, Bengt S. The essence of Groupthink. Mershon international studies review , 1999; 38: 101-107.
13. Varela J A, Pilar F M, Del Rò L, Belén B. Cross-Functional Conflict, Conflict Handling Behaviours and New Product Performance in Spanish Firms. Conflict and new product performance,2005; 14(4): 355-365.

Similar to Me Effect among Managers of Tehran University of Medical Sciences

Abstract Khalesi N¹/ Bastani P²/ darzi ramandi S³/ Sohrabizadeh S⁴/ Kalhor R⁵

Introduction: Considering the importance of selecting competent people for governmental organizations to obtain optimal effectiveness and performance, this study aimed to investigate the impact of similar-to-me effect among top and middle managers of Tehran University of Medical Sciences.

Methods: The present cross-sectional study was conducted on 130 top and middle managers affiliated to Tehran University of Medical Sciences. A valid and reliable questionnaire was used for data collection. Pearson correlation was used to analyze the data.

Results: There was significant statistical relationships between similar-to-me effect and groupthink ($p= 0.005$), functional conflict ($p= 0.001$), and narcissism ($P < 0.0001$).

Conclusion: Based on the results, it is recommended to inform managers about inappropriate impacts of similar-to-me effect by means of education and cultural training.

Keywords: Similar-to-Me Effect, Functional Conflict, Narcissism, Groupthink, Tehran University of Medical Sciences

• Received: 5/Dec/2012 • Modified: 4/March/ 2013 • Accepted: 15/June/2013

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

1. Associate Professor of Health Service Management Department, School of Management and Medical Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
2. PhD Student in Health Service Management, School of Management and Medical Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
3. BS Student of Health Service Management, School of Management and Medical Information, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
4. PhD Student of Health in Disasters and Emergencies, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
5. PhD Student of Health Service Management. School of Management and Medical Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran