



بررسی چالش رفتار من سانی در انتصاب مدیران مورد مطالعه: مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز

نویسندگان: ساناز سهرابی زاده^۱، محمد حسن احرام پوش^۲، پیوند باستانی^۳، طاهره شفقت^۴، حامد رحیمی^۵

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دوره دکتری تخصصی سلامت در بلایا و فوریت ها، دانشگاه علوم پزشکی ایران

تلفن تماس: ۰۹۳۸۳۰۸۴۵۰۸ Email: ssohrabizadeh@gmail.com

۲. استاد گروه مهندسی بهداشت محیط، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شهید صدوقی یزد

۳. استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز

۴. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز

۵. دانش آموخته کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز

چکیده

مقدمه: انتخاب و استخدام کارکنان و مدیران یکی از فعالیت‌های حیاتی سازمان‌های امروزی است و در تمام سطوح، استخدام کنندگان سعی در انتخاب بهترین گزینه‌ها دارند؛ در این راستا، اثر من سانی از چالش‌هایی است که به ثبات مدیریتی صدمه می‌زند. این اثر به پدیده‌ای اشاره دارد که در آن شخص انتخاب کننده، فردی را انتخاب می‌کند که دارای صفات دموگرافیک و ویژگی‌های نگرشی مشابه با خودش باشد. مطالعه حاضر با هدف شناخت عوامل تاثیرگذار بر رفتار من سانی و چالش‌های مرتبط با آن انجام گردید.

روش بررسی: این پژوهش از نوع مطالعات مقطعی - توصیفی است که جمعیت هدف آن را کلیه مدیران ارشد و میانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز تشکیل دادند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای با چهار بعد بود که علاوه بر ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ برای هر بعد، روایی محتوای آن طبق نظر متخصصین و اساتید علوم رفتاری، مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از ضریب همبستگی پیرسون و نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ استفاده گردید.

یافته‌ها: مطابق با یافته‌های پژوهش که با مشارکت ۶۰ نفر از مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز به دست آمد، خود شیفتگی مدیران با بروز اثر من سانی همبستگی داشته ($r=0/805$) و همچنین ارتباط مثبتی میان اثر من سانی با بروز گروه‌اندیشی در گروه‌های تصمیم‌گیری سازمانی مشاهده گردید ($r=0/875$) از سوی دیگر بین اثر من سانی با تضاد کارکردی همبستگی منفی وجود داشت ($r=-0/685$).

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های مطالعه، پیامدهای مخرب اثر من سانی از طریق خودشیفتگی، گروه‌اندیشی و اجتناب از تضاد کارکردی می‌تواند به عملکرد مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز لطمه بزند که برای نیل به اهداف سازمان، می‌بایست چنین رفتارهایی را مورد شناسایی قرار داده و از آن اجتناب نمود.

واژه‌های کلیدی: اثر من سانی، تضاد کارکردی، خودشیفتگی، گروه‌اندیشی

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال سیزدهم

شماره: پنجم

آذر و دی ۱۳۹۳

شماره مسلسل: ۴۷

تاریخ وصول: ۱۳۹۱/۴/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۸/۲۰



مقدمه

پرورش و انتخاب مدیران و رهبران، از مهمترین دغدغه های سازمان های معاصر تلقی می گردد؛ زیرا مدیریت، قلب سازمان است و عملکرد ضعیف آن علیرغم وجود منابع فیزیکی، انسانی، تکنولوژیکی و ... شکست سازمان در نیل به اهدافش را باعث می شود و بالعکس (۱). در این راستا، ویژگی های مورد نیاز مدیران برای انجام موفقیت آمیز وظایف خود و دستیابی به اهداف سازمان و حتی فراتر از آن، به سه دسته کلی تقسیم می شود:

الف- مهارت هایی که طیف وسیعی از مهارت های فنی، انسانی، ادراکی، تشخیص، تجزیه و تحلیل، طراحی و حل مسئله و مهارت کامپیوتری را دربرمی گیرد.

ب- ویژگی های رفتاری که متشکل از ارزش ها، شخصیت، ادراک، طرز نگرش و انگیزش فرد است.

پ- توانایی هایی که در بردارنده مولفه های تحصیلات، تجربه، توان ذهنی، توان فیزیکی، جنسیت و سن فرد می باشد (۲).

علاوه بر در نظر داشتن مهارت های فوق، امروزه در کشورهای پیشرفته، نقش های مدیریتی بیشتر براساس موفقیت های پیشین افراد به آن ها اعطا شده، صلاحیت و شایستگی همانند استاندارد برای استخدام دیوان سالارانه به شمار آمده و شیوه های اتخاذ تصمیمات و انتخاب مدیران به روندی بسیار عقلایی و غیر شخصی تبدیل گشته است (۲).

ضمن توجه به مهارت ها و صلاحیت های مدیران، وجود ثبات مدیریتی را نیز می بایست مورد توجه قرار داد زیرا عاملی مهم در راستای موفقیت های بلندمدت سازمان های امروزی، تلقی

می شود. کشور ما نیز، با فقدان ثبات مدیریتی در سازمان های دولتی مواجه می باشد. یکی از عواملی که به ثبات مدیریتی صدمه می زند اثر من سانی (Similar-to-me effect) است؛ این اثر به پدیده ای اشاره دارد که در آن شخص انتخاب کننده، فردی را انتخاب می کند که دارای صفات دموگرافیک (همانند سن، جنسیت، قومیت، ...) و نیز ویژگی های نگرشی (شبهات شخصیتی) مشابه با خودش باشد. بدین صورت که هنگام انتصاب رئیس جدید، تغییرات مدیریتی تا رده های عملیاتی سازمان ها ادامه می یابد و بسیاری از مدیران، معاونین و زیردستانی برمی گزینند که از نظر مذهب، جناح سیاسی، تحصیلات، افکار، اندیشه ها، نگرش و سایر ویژگی ها شبیه به خودشان باشند (۳).

در راستای موارد فوق، یافته های مطالعه Brink بیانگر تفاوت های جنسیتی در دستورالعمل های انتخاب و استخدام و یک نابرابری آشکار در موفقیت داوطلبان مرد نسبت به زن حین فرایند انتخاب بوده است. علاوه بر آن، حضور افراد در شبکه های خاص موجود در سازمان که گستره و قدرت زیادی را دارا می باشند نیز تاثیر بسزائی در دستیابی به فرصت احراز مشاغل مدیریتی توسط آنان، خواهد داشت. از طرفی، زنان عموماً تمایل به حضور در شبکه های خاص خود را دارند و این باعث عدم دسترسی آن ها به شبکه های قدرت مردان می گردد (۴).

Leonard در تحقیقات خود، پیچیدگی شناختی (Cognitive complexity) افراد را عامل تعدیل کننده اثر مشابهت می داند. بدین صورت که در اتخاذ تصمیمات پیچیده احتمال افزایش اثر مشابهت بالاتر است؛ زیرا در این نوع تصمیمات ریسک ناشی از



گروه اندیشی: مفهوم تفکر گروهی (groupthink) یکی از مدل‌های فراگیر و جذاب در حوزه علوم رفتاری می‌باشد (۹). در این رویکرد، تلاش در جهت اتفاق نظر، پیش از ارزیابی و آنالیز راه‌حل‌های پیشنهادی بروز می‌نماید. نتیجه نهایی آن نیز جدا شدن اعضای گروه از دنیای پیرامون خود می‌باشد؛ بطوریکه آن‌ها علائمی در تایید اهداف و تمایلات خود و نیز نشانه‌های منفی مبنی بر اینکه سایرین، فعالیت‌های آن‌ها را درک ننموده و می‌بایست نادیده گرفته شوند، دریافت می‌دارند (۱۰).

تضاد کارکردی: هنگامی که تضاد کارکردی در جریان باشد، افراد در بیان ایده‌های خود و چالش با اعتقادات و مفروضات دیگران احساس آزادی می‌کنند. بر همین اساس، این رویکرد بعنوان چالشی سازنده بین ایده‌ها، نظرات و احترام به دیدگاه‌های هر چند مخالف دیگران، تعریف می‌شود (۱۱).

اهمیت انتخاب و گماردن بهترین افراد در راس سازمان‌های سلامت، توجه به چالش‌های مرتبط با اثر من سانی را در راستای اثربخشی و ارتقای عملکرد این نظام‌های مهم، ضروری می‌سازد. بنابراین، در این راستا، پژوهش حاضر برای اولین بار در سطح دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و با هدف مطالعه عوامل موثر بر ایجاد اثر من سانی و همچنین بررسی پیامدهای حاصل از آن، در بین مدیران ارشد و میانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، انجام گرفت.

روش بررسی

مطالعه حاضر از نوع مطالعات مقطعی - توصیفی بوده و جمعیت

تصمیم بالاتر بوده و فرد انتخاب کننده با استفاده از مشابهت، از عدم اطمینان جلوگیری می‌کند (۵). در همین راستا، مشابهت واقعی (Actual similarity) و مشابهت ادراک شده (Perceived similarity) هر دو بر تأثیر جاذبه (Attraction) و تناسب شغلی تأثیرگذار بودند. در مجموع، این یافته‌ها نظریات مربوط به خود-تصدیقی را تأیید می‌نمایند (۶).

در مورد مصاحبه‌های استخدامی نیز موارد دارای ساختار یافتگی کمتر، امکان تبادل اطلاعاتی و رای سنج‌های مورد نیاز را در اختیار هر دو طرف قرار داده و احتمال وارد نمودن اثر مشابهت در انتخاب را افزایش می‌دهد. در عین حال مصاحبه‌های کاملاً ساختار یافته نیز، تأثیر رفتار من سانی در انتخاب را به حداقل می‌رسانند (۷).

بنابراین با توجه به آنچه گفته شد و با در نظر گرفتن مطالعات و تحقیقات پیشین، سه عامل مهم تأثیرگذار بر ایجاد و بروز رفتار من سانی در مدیران عبارتند از: خودشیفتگی، گروه اندیشی و تضاد کارکردی. در ادامه به توصیف هر یک خواهیم پرداخت:

خودشیفتگی: بازتابی است از عشق غیرعادی توأم با حس بزرگی نمایی و غرور فرد نسبت به خود. این عامل، با تهاجم مستقیم و ارزیابی منفی نسبت به سایرین رابطه مثبت دارد. افراد خودشیفته، بسیار خودخواه، بزرگنما و دارای درجه همدلی پایین بوده و در مقابل مخالفان تمایل به خشونت و تهاجم دارند (۸). بنابراین، انتظار می‌رود مدیران خودشیفته، زیردستانی را انتخاب کنند که شباهت بیشتری با خودشان داشته باشند.



عدد ۰/۸۵۸ و برای سؤالات اثر من سانی با ۱۴ سوال، عدد ۰/۸۶۴، برای سؤالات گروه‌اندیشی با ۱۱ سوال، عدد ۰/۷۱۳، و برای سؤالات تضاد کارکردی با ۷ سوال، عدد ۰/۷۶۶، به دست آمد (۳). روایی محتوای پرسشنامه نیز، طبق نظر متخصصین و اساتید علوم رفتاری، بررسی شده و مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون و نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ استفاده گردید.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق نشان داد که از میان ۶۰ مدیر شرکت کننده در این پژوهش ۱۳ نفر (۲۲٪) زن و ۴۷ نفر (۷۸٪) مرد بوده‌اند. میانگین سنی شرکت کنندگان در این مطالعه 42 ± 5 سال بود. توزیع پراکندگی سنی شرکت کنندگان حاضر دلالت بر آن داشت که ۸ نفر از افراد شرکت کننده در پژوهش (۱۲/۵٪)، کمتر از ۳۰ سال داشتند، این در حالی بود که ۳۱ نفر (۵۲/۵٪) بین ۳۱-۴۰ سال سن داشتند، ضمناً ۱۸ نفر آن‌ها (۳۰٪) بین ۴۱-۵۰ ساله بودند و در نهایت ۳ نفر (۵٪) نیز در گروه سنی ۶۰-۵۱ سال قرار داشتند. سایر یافته‌ها حاکی از آن بود که از میان ۶۰ مدیر پاسخ دهنده، ۲۳ نفر (۳۹٪) دارای مدرک دکترا، ۳ نفر (۴/۹٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد، و مابقی دارای مدارک کارشناسی، فوق دیپلم و دیپلم بودند (جدول ۱)

از نظر پراکندگی پست سازمانی، ۳۱/۷٪ افراد مورد مطالعه در سمت کارشناس مسئول، ۵۱/۲٪ به عنوان معاون یا رئیس اداره، ۷/۳٪ با پست معاون مدیر کل، ۲/۴٪ به عنوان مدیر کل، ۴/۹٪ با سمت معاون کل در سازمان مشغول به کار بودند. از نظر سابقه

هدف آن را کلیه مدیران ارشد و میانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز تشکیل داده‌اند که طی برآورد اولیه تعداد آن‌ها نزدیک به ۱۰۰ نفر تخمین زده شد. از آنجا که این تحقیق تمامی مدیران ارشد و میانی دانشگاه را دربرمی‌گرفت، از روش نمونه‌گیری آسان برای انتخاب آن‌ها استفاده گردید (۱۲). به این صورت که پس از تهیه لیستی از اسامی مدیران ارشد و میانی، تا حد ممکن، اطلاعات از مدیرانی که در دسترس بوده و تمایل به همکاری داشتند، گردآوری شد.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای محقق ساخته استفاده گردید. این پرسشنامه شامل دو بخش عمده بود: ۱- قسمت عمومی که علاوه بر سؤالات دموگرافیک مرتبط با اطلاعات کلی و جمعیتی شناختی پاسخ دهندگان، هدف از انجام مطالعه و ضرورت آن نیز توضیح داده شده بود. در این قسمت به منظور افزایش نرخ پاسخگویی (Respond Rate) و افزودن بر صحت و دقت پاسخ‌ها، بر با ارزش بودن داده‌های حاصل از پرسشنامه تأکید گردید و ۲- قسمت اختصاصی که شامل سؤالات تخصصی بوده و در آن مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از گزینه کاملاً موافق تا گزینه بسیار مخالف با مقیاس امتیاز دهی ۱ تا ۵ بکار گرفته شد.

برای جلب مشارکت پاسخ دهندگان، پرسشنامه‌ها همراه با یک خودکار و فولدار دکمه‌ای در اختیار آنان قرار گرفت و در مجموع ۱۰۰ پرسشنامه بین مدیران توزیع گردید و ۶۰ پرسشنامه تکمیل و بازگردانده شد.

پایایی پرسشنامه در پژوهش قلی پور و همکاران (۱۳۸۷) با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای سؤالات خودشیفتگی با ۱۹ سوال،



کاهش تضاد کارکردی با افزایش اثر من سانی داشته است ($r = -0.685$ و $p = 0.009$) (جدول ۲).

جدول ۲: بررسی ارتباط بین اثر من سانی و متغیرهای مورد مطالعه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

خودشیفتگی	گروه اندیشی	تضاد کارکردی
$r = 0.805$	$r = 0.875$	$r = -0.685$
$p = 0.007$	$p = 0.004$	$p = 0.009$

بحث و نتیجه گیری

همانطور که نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد همبستگی قوی و مثبتی میان گروه اندیشی و بروز اثر من سانی وجود دارد. مطالعه قلی پور و همکاران نیز حاکی از وجود رابطه مثبت میان اثر من سانی و گروه اندیشی بود.

با این توضیح که محققان یاد شده از میان دو بُعد گروه اندیشی (انسجام گروهی و خودسانسوری)، انسجام بیش از حد در گروه های کاری را به عنوان مهم ترین زمینه بروز گروه اندیشی برشمرده اند. این در حالی است که تحقیقات نشان می دهند گروه های با درجه انسجام متوسط تصمیمات بهتری را اتخاذ کرده اند. و در مقابل گروه های بسیار نامنسجم مستعد ظهور تضاد غیر کارکردی و اختلافات درون شخصی بین اعضا بوده اند که این پدیده به روند تصمیم گیری در گروه لطمه می زند (۳). از سوی دیگر، مطالعات، بیانگر گروه اندیشی در گروه های بسیار منسجم می باشد که از یکسان بودن عقاید، تجربیات و شخصیت افراد ناشی می شود. در این گروه های منسجم، فشارهای ناشی از انسجام گروهی از ابراز عقاید متفاوت توسط اعضای گروه کاسته و پویایی گروه را کاهش می دهد و نهایتاً فرد یا با گروه هم عقیده شده و یا از گروه طرد می شود (۱۴، ۱۳، ۱۰). بنابراین، مطابق با نتایج پژوهش حاضر نیز، بروز اثر

خدمت، ۱۲/۲٪ افراد مورد مطالعه در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، کمتر از ۶ سال، ۵۳/۷٪ بین ۷ تا ۱۲ سال، ۱۷/۱٪ بین ۱۳ تا ۱۸ سال، ۱۲/۲٪ بین ۱۹-۲۴ سال و ۴/۹٪ بالای ۲۵ سال، بوده اند.

جدول ۱: توزیع فراوانی سطح تحصیلات مشارکت کنندگان در پژوهش

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
دکتر	۲۳	۳۹٪
کارشناسی ارشد	۳	۴/۹٪
کارشناسی	۲۱	۳۵/۶٪
فوق دیپلم	۳	۴/۹٪
دیپلم	۱۰	۱۵/۶٪

نمراتی که افراد شرکت کننده در پژوهش، به رفتار من سانی، خودشیفتگی، گروه اندیشی و تضاد کارکردی دادند، به صورت میانگین و انحراف استاندارد، محاسبه گردید به طوریکه میانگین رفتار من سانی در افراد مورد مطالعه $15/2 \pm 169/2$ ، میانگین خودشیفتگی آن ها 6 ± 74 ، میانگین گروه اندیشی افراد $11/1 \pm 157/3$ و میانگین تضاد کارکردی $1/6 \pm 20/4$ بود.

نتایج حاصل از بررسی همبستگی پیرسون میان متغیرهای تحقیق در سطح آلفای ۰/۰۱ با سطح اطمینان ۹۰٪ نشان از یک همبستگی مثبت نسبتاً قوی میان خودشیفتگی و بروز اثر من سانی دارد ($r = 0.805$ و $p = 0.007$). همچنین اثر من سانی بصورت مثبت و مستقیم باعث بروز گروه اندیشی در گروه های تصمیم گیری مدیریتی شده است ($r = 0.875$ و $p = 0.004$). بررسی ضریب همبستگی پیرسون بین اثر من سانی و تضاد کارکردی نیز نشان از



مناسب، مانع از بیان اختلاف نظرها و تضادهای سازنده افراد نشوند. وجود رابطه همبستگی مثبت میان خود شیفتگی با بروز رفتار من سانی نیز از دیگر یافته های پژوهش حاضر بوده است که مشابه با یافته مطالعه قلی پور و همکاران می باشد. البته، مرور متون توسط پژوهشگر نشان داد که ارتباط بین اثر من سانی و خودشیفتگی، قبلاً توسط هیچ مطالعه ای مورد بررسی قرار نگرفته است.

بدیهی است افراد خودشیفته، بسیار خودخواه، بزرگنما و دارای درجه همدلی پایین بوده و خود را فاقد هر نوع عیب و نقص می دانند. بنابراین، مدیران خودشیفته با معیار قرار دادن خود برای انتخاب زیردستان، دچار خطای ادراکی اثر من سانی گردیده و سازمان را متضرر می سازند. ضمناً، این گونه مدیران در مقابل مخالفانی که در مورد فعالیت های آنها بازخوردهای مثبت و منفی از خود نشان می دهند، تمایل به خشونت و تهاجم دارند و برای حذف آنها، افرادی که از نظر تحصیلات، جنسیت، نژاد، شخصیت، عقاید مذهبی، سیاسی و ... مشابه خودشان هستند را به عنوان زیردستان و همکاران خود انتخاب می نمایند (۸). بنابراین، شناسایی افراد خودشیفته و اجتناب از گماشتن آنها به مشاغل مدیریتی از اهمیت بسزایی برخوردار می باشد. لذا در یک جمع بندی کلی بر اساس یافته های پژوهش، پیشنهاد می گردد که ضمن آگاه نمودن مدیران از پیامدهای خطای ادراکی اثر من سانی بر عملکرد و بازده سازمان، تدابیری اتخاذ شود که هر مدیر در حیطه اختیارات خود، از انتخاب و انتصاب زیردستان بدون در نظر گرفتن شایستگی های آنها و بر اساس مشابهت با خود، اجتناب نماید؛

من سانی در بین مدیران دانشگاهها، گروه اندیشی را تقویت نموده و ضمن ایجاد گروههای بسیار منسجم، مزایای برخورداری از پویایی و هم افزایی گروهی را از مدیران این سازمان ها سلب می نماید. این امر نیز به نوبه خود، مدیریت موثر و برنامه ریزی های آتی سازمان را متاثر ساخته و از بحث، چالش و انتخاب بهترین راه حل ها جهت برطرف نمودن مشکلات سازمان می کاهد.

بر اساس یافته های پژوهش، کاهش تضاد کارکردی با افزایش اثر من سانی توأم می باشد. این در حالی است که در مطالعه قلی پور و همکاران نیز میان اثر من سانی و تضاد کارکردی رابطه منفی وجود داشت. تضاد کارکردی به عنوان چالش مفید بین ایده ها و اعتقادات و احترام به دیدگاه های هر چند مخالف دیگران، تعریف می شود. بنابراین، یکی از راه های برطرف نمودن اثر من سانی و متعاقب آن گروه اندیشی در سازمان ها، تضاد کارکردی می باشد (۱۵، ۱۶). رویکردی که اکثر مدیران دارای چالش اثر من سانی بر گزیده اند، رویکرد اجتناب از تضاد می باشد، بدین صورت که مدیران سعی در انتخاب و انتصاب افراد مشابه با خود داشته و لذا ضمن ایجاد گروه اندیشی، تضاد کارکردی را کاهش می دهند. این نوع تضاد، با وظیفه و عملکردهای افراد مرتبط بوده و منافع قابل توجهی را برای سازمان ها در پی خواهد داشت که مهمترین آنها، بروز خلاقیت و نوآوری در سازمان می باشد (۱۷). بنابراین، مدیریت سازمان ها جهت برخورداری از تضاد کارکردی و کاهش اثر من سانی، می بایست تضاد موجود در بین اعضای سازمان را به طور صحیح مدیریت نموده و با بهره گیری از مدیریت تضاد



حصول به راهکارهای اجرایی پیشنهاد می گردد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله، مراتب تشکر و قدردانی خود را از تمامی مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز که در اجرای این پژوهش همکاری صمیمانه داشتند اعلام می دارند. لازم به ذکر است که این پژوهش، حاصل اجرای طرح تحقیقاتی مصوب در دانشگاه علوم پزشکی شیراز می باشد.

که از جمله این تدابیر می توان به برگزاری دوره های آموزشی جهت ارتقای سطح آگاهی مدیران، تبادل تجارب در زمینه مضرات اثر من سانی در سازمان، اصلاح نگرش مدیران در زمینه یاد شده، تغییر فرهنگ سازمانی و موارد مشابه اشاره نمود. مواردی مثل پایین بودن تعداد نمونه پژوهش و محدود شدن مطالعه به یک دانشگاه علوم پزشکی، و نیز کمبود مطالعات مشابه، از جمله محدودیت های پژوهش حاضر بوده است. نهایتاً انجام پژوهش های کاربردی بیشتر در این حیطه جهت

References

- 1-Rezaian A. Managerial competences for today's changing world. 2nd ed. Tehran: Management knowledge press; 2000: 3-11.[Persian]
- 2-Rezaian A. Organization and Management Principals. 2nd ed. Tehran: SAMT Press; 2003: 10-25.[Persian]
- 3-Gholi Pour A, Pourezat A, Nik Nejad A. The effect of similar to me on governmental managers' selection. Sciences of Iranian Management Journal 2010; 3(10): 7-36.[Persian]
- 4-Brink H, Marieke D. 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): 523-39.
- 5-Levinson H. Criteria for choosing chief executive. Harvard business review 1999; 58(4): 113-20.
- 6-Shackleton V, Newell S. Management selection: A comparative survey of method used in top British and French companies. Journal of occupational psychology 1999; 64: 23-36.
- 7-Sears D, Greg J, Patricia M, Rowe A. personality based similar to me effect in the employment interview. International journal of behavioral science 2003; 35(1): 13-24.
- 8-Martinez S, Marc A, Amos Z, Dennis E, Reidy A, Joshua D. Narcissism and displaced aggression: Effects of positive, negative, and delayed feedback. Personality and Individual Differences 2008; 44:140-49.



- 9-Turner T, Marlene E, Anthony R. Pratkanis L. Theoretical Perspectives on groupthink: A Twenty-Fifth Anniversary Appraisal. *Organizational behavior and human decision processes* 1998;73(2,3): 103-4.
- 10-Sims A, Ronald R. Linking groupthink to unethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics* 2000; 11(9): 651-62.
- 11-Massey H, Graham R, Philip L, Dawes K. The antecedents and consequence of functional and dysfunctional conflict between Marketing Managers and Sales Managers. *Industrial Marketing Management* 2007; 36: 1118-29.
- 12-Delavari A. Theoretical and Scientific Principals of research in human and social sciences. 1nd ed. Tehran: ROSHD Press; 2000: 15-35. [Persian]
- 13-Halbesleben RB, Wheeler AR, Buckley MR. Understanding pluralistic ignorance in organizations: application and theory. *Journal of Managerial Psychology* 2007; 22(1): 65 – 83.
- 14-Erdem F. Optimal trust and teamwork: from groupthink to teamthink. *Work Study* 2003; 52(5) : 229 –33
- 15-Cotter L. Self-Perceived Attractiveness and Its Influence on the Halo Effect and the Similar-to Me Effect. [MSc thesis]. Pennsylvania: Bucknell University.2011.
- 16-Dionysis SK. The role of functional conflict in international buyer-seller relationships: Implications for industrial exporters. *Industrial Marketing Management* 2006; 35: 567-75.
- 17-Varela L, Antonio J, Fernández P, Del Río L ,Belén Bande M. Cross-Functional Conflict, Conflict Handling Behaviours and New Product Performance in Spanish Firms. *Conflict and new product performance* 2005; 14(4): 355-65.



Study of Similar to Me Effect Challenges in Managers' Selection: The Case Study of Administrators of Shiraz University of Medical Sciences

Sohrabzadeh S (MS.c)¹, Ehrampush MH (Ph.D)², Bastani P (Ph.D)³, Shafaghat T(MS.c)⁴, Rahimi H (BS)⁵

1. Corresponding author: MS.c in Health Services Management, PhD Candidate of Health in Disasters and Emergencies, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2. Professor, Department of Environmental Health Engineering, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

3. PhD, Health Services Management, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

4. MS.c in Health Services Management, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

5. BS in Health Services Management, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

Abstract

Introduction: Selection and employment of clerks and managers is a crucial factor in modern organization and, recruiters try to select the best candidates in all organizational levels. One challenge which has been harmful for management stability is Similar-to-me (STM) effect. This effect explains that people usually tend to select a person with whom they have common demographic and attitudinal characteristics. Determination of all factors and challenges related to STM was the main objective of the present study.

Method: This is a descriptive, cross-sectional study performed on all managers of Shiraz University of Medical Sciences (SUMS). A four-dimension questionnaire was applied with more than 0.7 α Chronbach coefficient for all dimensions. Moreover, its content validity was approved by experts' perspectives. SPSS 18 and Person correlation were used in to analyze the data.

Results: According to the results obtained with the participation of 60 managers of Shiraz University of Medical Sciences, narcissism had a significant correlation with STM effect (0.805). Also a positive correlation was observed between STM and groupthinking (0.875). Another result of the current research was the negative impact of functional conflict on STM (-0.685)

Conclusion: Findings of the study revealed that the destructive consequences of similar-to-me effect through narcissism, groupthinking and functional conflict avoidance can affect the performance of SUMS managers negatively. These behaviors should be studied and prevented in order to achieve the goals of this system in the future.

Keywords: Similar-to-me effect, Functional conflict, Narcissism, Groupthinking