

کالج پروژه

www.collegeprozheh.ir



دانلود پروژه های دانشگاهی

بانک موضوعات پایان نامه

دانلود مقالات انگلیسی با ترجمه فارسی

آموزش نگارش پایان نامه ، مقاله ، پروپوزال

دیکتاتورهای اهریمنی و یا فرماندهان شایسته: بررسی اثرات افتراقی رهبری

خودکامه بر عملکرد تیم

جکیده:

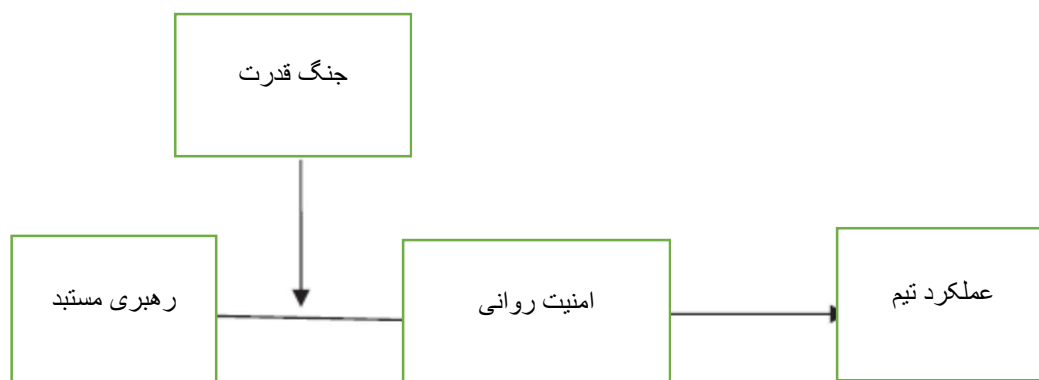
اغلب دیده شده است که رفتار رهبران خودکامه بر روحیه و عملکرد تیم تاثیر منفی دارد. با این حال، نظریه سلسله مراتبی اجتماعی نشان می دهد که رهبری خودکامه نیز ممکن است تاثیر مثبت بر روحیه داشته و عملکرد از طریق ایجاد یک حالت روانی جذاب در یک حالت سلسله مراتبی یک پیش بینی مناسب و امنیت را به دنبال داشته باشد. در ارتباط با این موضوع می توان گفت که رهبری استبدادی می تواند امنیت روانی تیم را پرورش دهد و این زمانی است که اعضاء سلسله مراتب را در تیم بپذیرند. در تضاد با این موضوع می توان گفت که زمانی که اعضا در چالش با سلسله مراتب موجود در سازمان می باشند، و در مبارزات بین تیمی شرکت می کنند، رهبران خودکامه با تمام توان متمرکز بر اعضاء تیم خود خواهند بود. این منجر به ناامیدی و صدمه به امنیت و عملکرد روانی می شود. ما برای حمایت از این ایده ها در یک مطالعه در بین 60 مجموعه خرده فروشی که شامل 225 کارمند و مدیر بوده است، اقدام نمودیم. که فعالیت آنها در رابطه با خدمات مالی می باشد. براین اساس، انتظار می رود که زمانی که قدرت تیم کم باشد، رهبری استبدادی تاثیر مثبتی بر امنیت روانی تیم خواهد داشت و در نتیجه به طور غیرمستقیم کارایی تیم مثبت خواهد شد. هنگامی که قدرت تنشی گروه بالا باشد، رهبری خودکامه ارتباط منفی را با امنیت روانی تیم داشته و در نتیجه به طور غیرمستقیم تاثیر منفی بر عملکرد تیم خواهد داشت. اینها اثراتی هستند که باید در هنگام کنترل رهبری باید در نظر داشت.

کلمات کلیدی: رهبری خودکامه، جنگ قدرت، امنیت روانی تیم، عملکرد تیم.

1-مقدمه:

میزان قدرت رهبری که مایل به اشتراک گذاری آن با اعضای تیم خود است، یک موضوع مهم است که هر دو در تحقیق و عمل اثبات شده است. رهبری خودکامه تمرکز بر تصمیم گیری در قالب یک رهبری مشخص بوده و ایجاد یک سلسله مراتب را در میان تیم به وضوح تعریف می کند. متخصصین براین گفته اتفاق نظر دارد که اقتدار رهبر خودکامه می تواند بر روی شرایط انتقادی تیم و در نتیجه عملکرد تیم تاثیر بگذارد. این یعنی، تمرکز قدرت ممکن است احساسات اعضای تیم را فعال کند که ممکن است حس نابرابری را افزایش داده و در نتیجه ممکن است شرایط و عملکرد تیم را تحت تاثیر قرار دهد. در رابطه با این استدلال می توان گفت که مطالعات مختلفی نشان می دهد که رهبری استبدادی از طریق اثرات آن متمرکز بر قدرت در یک تیم، به صورت منفی می تواند تحت تاثیر قرار دهنده عملکرد در شرایط تیم شود.

در حالی که ممکن است این استبداد با یک معروفیت منفی همراه باشد که منجر به بدست آمدن تعریفی برای رهبری استبدادی با تمرکز قدرت شد. که وابسته به شرایط، این می تواند برای عملکرد تیم کمک کنند و یا مضرو صدمه زننده باشد. در واقع شواهدی وجود دارد که در آن رهبری خودکامه همواره مضر بوده و ممکن است تسهیل عملکرد تیم را به دنبال داشته باشد. برای درک اینکه چرا رهبری استبدادی ممکن است به زمان بندی سیستم کمک کند، ما مدل های کاربردی از سلسله مراتب اجتماعی را که برای منافع تمرکز قدرت در تیم است را ارائه می کنیم. مدلها تابعی از سلسله مراتب اجتماعی است که نشان دهنده یک سلسله مراتب مشخص از قدرت مانند آنهایی است که رهبری استبدادی داشته و می تواند نیاز برای تمامی سلسله مراتبی در تعامل اجتماعی را داشته باشد و ارائه کننده یک محیط روانی اطمینان بخش باشد. چنین سلسله مراتب مشخص برای نقش ها و افزایش پیش بینی فردی و ساختار و تسهیل هماهنگی و همکاری را به دنبال خواهد داشت. و در نهایت می توان موجب افزایش عملکرد تیم شود. بنابراین رهبری استبدادی ممکن است تحت شرایط خاص، که این پتانسیل را داشته باشد که به نفع جو تیم حرکت کرده و عملکرد تیم از طریق ایجاد یک نظم سلسله مراتبی روانی جذاب در تیم بدست آید.



شکل 1: مدل تئوریک

مطالعه حاضر با هدف بررسی پیش بینی های متفاوت در مورد رهبری خودکامه بوده که با در نظر گرفتن یک رویکرد و احتمال برای رهبری مستبد می باشد حالت کلاسیک نزدیک به رهبری نشان می دهد که اثر رفتار رهبران به طور کامل مشروط به بستر سازمان اجتماعی است که رهبر در آن قرار می گیرد. به طور خاص، روش های احتمال نشان می دهد که عوامل زمینه ای مانند ویژگی های این تیم و جو آن، ممکن است افزایش و یا کاهش اثر رفتار بر رهبران خاص را داشته باشد. با در نظر گرفتن تمرکز قدرت در گرایشهای رهبری مستبد، یک جنبه آن مربوط به زمینه تیمی است که ممکن است اثربخشی رهبری استبدادی را در حضور مبارزات تیمی و یا رقابت در تیم را تعیین کند که از جمله آن می توان به بین اعضا و بین اعضا و رهبری اشاره نمود که بیش از مواضع قدرت و کنترل می باشد. ساختار قدرت در تیم، از مزایای متمایز سلسله مراتبی در مورد رفتار رهبران خودکامه ممکن است تسهیل فردی مناسبی را در حال اجرا داشته باشد و قابل پیش بینی برای جو تیم است که برای جو تیم تاثیر مثبت داشته و در نتیجه عملکرد تیم را افزایش می دهد. در مقابل زمانی که ساختار قدرت در درون تیم به چالش کشیده شود، رفتارهای قدرت متمرکز بر رهبران خودکامه با رقابت برای قدرت اعضا تیم بوده و ممکن است فعال شدن احساسات اعضا تیم را با حالت خشم و با روحیه تحت فشار داشته باشد. در این مواقع، رهبری خودکامه کمتر احتمال دارد که برای ایجاد یک محیط امن روانی اقدام کند. و ممکن است عملکرد تیم را تحت آسیب قرار دهد.

در توضیح کیفیت جو تیم می توان گفت که ممکن است در مورد فعل و انفعالات بین سبک رهبری و قدرت تیم پویایی را به ارمغان بیاورد، که ما در رابطه با امنیت روانی تیم به عنوان یک ساختار کلیدی تمرکز می کنیم. امنیت روانی تیم با یک جو مشخص شده تعریف می شود که با توجه به اعتماد میان اعضاء تیم بوده که در آن احساس می شود که شرایط امن و قابل پیش بینی و روشنی وجود دارد. درجه روانی امن با اعضا تیم احساس مناسبی داشته و مقدار سهم هریک از آنها مشخص بوده و برای بدست آوردن اعتماد نیاز به ارائه هزینه های شخصی نیست. امنیت روانی تیم تمایل به مثبت بودن مرتبط با عملکرد تیم را دارد.

با استفاده از یک نمونه از 60 تیم بازاریابی خرده فروشی، اثرات مشترک رهبری استبدادی و خروجی خرده فروشی مورد بررسی قرار گرفته و تنش میان قدرت در درون تیم های بازاریابی خرده فروشی و تاثیر آن بر عملکرد مالی این تیم بررسی می شود و تمرکز بر امنیت روانی تیم به عنوان یک میانجی است، در حالی که کنترل نقشها از آن رهبری است. علاوه براین ما، مقایسه و تضاد را برای رفتارهای رهبری مستبد را تحت این شرایط بررسی خواهیم نمود. پژوهش حاضر با یک مروری بر تحقیقات انجام شده در رهبری را با شناسایی تنش قدرت تیم را دارد که به عنوان یک شرط مرزی به لحاظ نظری مربوط به تاثیرات رهبری خودکامه و بهبود و یا مهار امنیت روانی است که به عنوان یک فرایند اساسی رهبری استبدادی بوده و کمک به بررسی نقش تنش قدرت در تیم را با محیط تیم را داشته و با ارائه یک بررسی اولیه از چگونگی مبارزات قدرت در تیم است که ممکن است اثربخشی با سبک خاصی از رهبری را تغییر دهد و نشان می دهد که چند پتانسیل عملی در مقایسه برای مدیران در شرایط برجسته زمانی وجود دارد که اشکالات و مزایای رفتارهای رهبری مستبد را برای روحیه تیم داشته و عملکرد ممکن است حتی وقتی نقش رهبری در نظر گرفته شود تحت تاثیر باشد.

پیش زمینه نظری:

مفهوم رهبری استبدادی براساس مطالعات تجربی اولیه نوین شکل گرفته است. در حالی که تجزیه و تحلیل عملیات رهبری مدرن استبدادی تا حدودی متفاوت از این مطالعه است. رهبری استبدادی معمولاً توسط رفتاری با تمرکز بر تصمیم گیری و تمرکز مشخص قدرت است. که از طریق آن، رهبر، کنترل هر جنبه از فعالیت های

زیردست خود را در نظر دارد. رفتارهای خاص شامل رفتار اعضای تیم موجود و بیان چگونگی انجام کار و تصمیم گیری در مورد شرایط است. اساس قدرت استبدادی از فرصتهای ذاتی در موقعیت رهبر در سازمان مشتق شده و فراهم کننده کنترل منابع و پاداش ها و مجازات و اصلاحات و محیط کار فیزیکی است. براین اساس، رهبری استبدادی این گونه تعریف می شود که استفاده از کنترل ها و رفتارها جهت تصمیم گیری و تمرکز قدرت می باشد. هنگامی که رهبری خودکامه وجود دارد، رهبران غالب بوده و تمایل به تمرکز داشته و تصمیم گیری سلسله مراتبی را اعمال می نمایند و اعمال بین اعضای تیم را به صورت بخشنامه ارائه می کنند. در مقابل زمانی که رفتار رهبری خودکامه ضعیف است، رهبران کمتر در ساختار سلسله مراتبی متمرکز بود و کنترل و هدایت گروه یا تمرکز بر فرمان وجود دارد. در عوض، آنها ممکن است که انواع دیگر سبک های رهبری را داشته باشند که رهبری دموکراتیک و یا توانمندسازی رهبری از آن جمله اند. برای مثال، عمل به شیوه ای غیرفعال یا بازار آزاد نشان می دهد که اجتناب از هرنوع تصمیم گیری و مسئولیت و استفاده از قدرت وجود دارد، بنابراین رهبری استبدادی می تواند متضاد با دموکراسی و فرم بی بند و بار آزادی باشد و این نشان دهنده رهبری استبدادی در مقایسه با انواع دیگر رهبری بوده که به خصوص در کنترل متمرکز بوده و روش ها را دیکته کرده و به مراحل حصول هدف متمرکز شده است.

رهبری استبدادی، امنیت روانی و عملکرد تیم:

رهبری خودکامه و تمرکز بر کنترل تیم این پتانسیل را دارد که دارای اثرات مسقبت و منفی در نتایج تیم باشد. درسمت منفی آن، رهبری استبدادی ممکن است به کنترل زیردستان محدود شود. به عنوان یک نتیجه می توان گفت که اعضای تیم ممکن است احساس کم ارزش بودن و رفتار ناعادلانه را داشته باشند که ممکن است پیامدهای منفی را برای امنیت روانی تیم داشته باشند. در نتیجه عملکرد تیم کاهش می یابد. در واقع برخی شواهد تجربی نشان می دهد که رهبری استبدادی به صورت منفی در هردو جو تیم و اثربخشی تاثیر می گذارد. به عنوان مثال لوین و همکارانش در سال 1939 کودکانی را که توسط معلمان بزرگسال رهبری می شدند را بررسی نموده و مشاهده کردند که گروه های با رهبری استبدادی نارضایتی بیشتری را داشته و

خصوصیت نسبت به گروه دموکراتیک را منجر می شده است. وان و همکارانش در سال 2004 تاثیر رهبری استبدادی را یافتند که در آن اعضا گروه در میزان کنترل آنها نارضایتی هایی را داشته اند که بیش از فرایند تصمیم گیری بوده و برای خروج از گروه تمایل داشته اند. بنابراین، این باور به وجود آمد که در آن رهبری مستبد می تواند تحت شرایط خاصی منجر به صدمه به امنیت روانی تیم شده و عملکرد تیم را تحت تاثیر قرار دهد. با این حال، اثرات مثبت رهبری استبدادی نیز تحت شرایط خاصی ذکر می شود. به عنوان مثال، در رهبری استبدادی دیده شده است مشروط به فرهنگ بوده است. تحت شرایط خاصی رهبران مستبد همچنین ممکن است بتواند به نفع امنیت روانی تیم قدم برداشته و در نتیجه عملکرد تیم را تحت تاثیر قرار دهد. در واقع فولس و همکارانش در سال 2000 اشاره می کند که با ارائه جهت، رهبران مستبد ممکن است سهولت و آرامش را در تیم به وجود بیاورند. تحقیقات در مدل های کاربردی از سلسله مراتب اجتماعی نشان می دهد که تمایز بین سلسله مراتب در یک گروه روشن بوده و می تواند از رهبری استبدادی نشأت بگیرد و ایجاد ساختار و محیط مناسب را داشته باشد که می تواند ارضاء نیازهای پیش بینی شده را داشته باشد و اجازه می دهد که همکاری گروه بالاتر و عملکرد آن افزایش یابد. مسیرهای دیگر این تحقیق نشان می دهد که شفافیت در زنجیره فرمان و حوزه اقتدار این اجازه را می دهد تا اعضا تیم نسبتاً انتظارات یکنواخت را در مورد رفتارهای با رتبه مناسب و نقش مناسب را داشته باشند که باعث کاهش عدم اطمینان و افزایش پیش بینی در تعامل با دیگران خواهد شد که در چنین شرایطی، اعضا تیم درک مرزهای رفتارهای قابل قبول را خواهند داشت. نقشها و مسئولیت ها، روشن و بدون چالش می باشد. تمام زیرمجموعه در کنترل بوده و آنچه که باید از آنها انتظار می رود. آنها می دانند که هرچه زمان بگذرد، این وضوح به توسعه یک محیط روانی سالم در تیم می انجامد. در ادامه، تحقیقات در رابطه کنترل در سازمان ها نشان می دهد که افراد نیاز به سلسله مراتب و ساختار و رهبری دارند. در رابطه با نفوذ، بارک در سال 1993 توضیح داد که چگونه اعضا تیم توسط عوامل کنترل خود به یک تیم خوب تبدیل می شوند و ایجاد تیم های قدرت متمرکز سنتی که به مدیریت نسبت داده شده است دیده می شود. این نشان می دهد که نیاز خاصی برای سلسله مراتب و ساختارهای ممکن وجود دارد که یک عملکرد ذاتی در گروه ها بوده و ممکن است جو روانی جذابی داشته و به

جو تاثیر مثبت داشته و عملکرد را تسهیل کند. در راستای این موضوع، به طور بالقوه تاثیر مثبت رهبری استبدادی در مطالعات متعددی بررسی شده که به صورت تاثیر مثبت بر عملکرد تیم و رضایت اعضاء بوده است.

نقش تعدیل کنندگی تنش قدرتی تیم

برای جلوگیری از مشکلات رهبری خودکامه و درک بهتر اینکه رهبری می تواند در یک زمان به نفع گروه ها باشد، شرایطی که تحت آن رهبری استبدادی ممکن است در همان زمان به جو سیستم آسیب برساند و یا به عملکرد تیم کمک کند. ما در مدل های کلاسیک رهبری و نظریه پردازی های اخیر از مزایای سلسله مراتبی صحبت نمودیم که تاثیرات در رهبری استبدادی در امنیت روانی داشته و عملکرد تیم وابسته به مبارزات تیمی بوده است. روش های کلاسیک برای رهبری براین اعتقاد هستند که اثرات رهبری مشروط به زمینه اجتماعی و سازمانی بوده است. به عنوان مثال، ویژگی های کاری از جمله درجه ساختار و نقش ها پیشنهاد شده است و برای نفوذ در محبوبیت بوده که برای رفتار رهبران وظیفه گرا است. با توجه به تمرکز رهبری استبدادی در تمرکز قدرت در تیم، ما استدلال می کنیم که یک عامل کلیدی در تعیین اثرات رهبری استبدادی در ایمنی روان تیم و درجه عملکرد است که اعضاء تیم را براساس ساختار قدرت در تیم به چالش می کشد.

هنگامی که جنگ قدرت در یک تیم وجود داشته باشد، اعضاء تیم مواضع خود و دیگران را در یک سلسله مراتب تیمی به چالش می کشد. که از طریق رهبری مستبد ایجاد و حفظ می شود. اعضای تیم ممکن است طیف گسترده ای از رفتارها را نشان دهد که در زمان درگیری بوده اند. به عنوان مثال برای ترویج و یا محافظت از موقعیت نسبی خود شخص در برابر دیگران از طریق استراتژی ها مشخص و شایعات بی اساس و خرابکاری ها و دیگر اشکال رفتار سیاسی. در مقابل، اگر جنگ قدرت کم باشد، اعضاء تیم به آسانی مواضع خود را در یک سلسله مراتب تیمی را می پذیرند. در چنین شرایطی، موقعیت سلسله مراتبی خود را در این تیم به چالش نمی کشد و پویایی قدرت تیم به حداقل می رسد.

هنگامی که تیم دارای سطوح بالایی از جنگ قدرت و رهبری استبدادی بالایی باشد، تمرکز رهبران خودکامه در قدرت بوده و ایجاد سلسله مراتب ممکن است نتیجه معکوس دهد. هنگامی که جنگ قدرت در تیم شایع شود، اعضاء

تیم نمی توانند قبول سلسله مراتبی را داشته باشند و اجماع کمی در مورد موقعیت هر عضو در سلسله مراتب وجود خواهد داشت. در نتیجه اعضای تیم انتظارات یکنواختی را در مورد رفتارهای مناسب رتبه بندی و نقش ها را نخواهند داشت و تعاملات اجتماعی پیچیده خواهد بود و این محدود کردن اثر تمایل یک رهبر مستبد را نسبت به تمرکز قدرت را خواهند داشت. تحقیقات در زمینه قدرت نشان می دهد که در تیم های با جنگ های قدرت بالا، توجه اعضای تیم کمتر به مسائل مربوط به دفاع و کنترل و حفاظت خواهد بود. اعضای تیم مانند یک رهبر خودکامه کنترل ها را خواهند داشت و پس از آن به احتمال زیاد به کنترل جنبه های خود خواهند پرداخت که به شدت به سلسله مراتب تحمیل شده و به عنوان تهدید در نظر گرفته می شود.

در این شرایط، رفتار قدرت متمرکز در رهبران مستبد بوده که به احتمال زیاد به سلسله مراتب برخورد با رقابت برای قدرت اعضا تیم منجر خواهد شد. و به احتمال زیاد به عنوان یک حالت تحریک آمیز و ظالمانه قلمداد شده و اعضای آن احساس قدرت محدود را در مبارزه خواهند داشت. هر دو تحقیقات قدرت و نظریه برابری نشان می دهد که این ممکن است احساسات اعضای تیم را به صورت کم ارزش و با فعالیت کم نشان دهد و ایجاد یک تیم دفاعی و ناامن را در جو داشته باشد. اعضای تیم در معرض خطر در مورد آنچه که گفته شده است احساسات نشان داده و نحوه عمل آنها فرق خواهد کرد. این هنگامی است که رهبری استبدادی در تیم با سطح بالایی از جنگ قدرت نشان داده شده است. در مقابل هنگامی که جنگ قدرت کم باشد، سطح بالایی از رفتارهای رهبری استبدادی ممکن است به صورت بالقوه به نفع جو و عملکرد تیم باشد. همانطور که در بالا توضیح داده شد، رهبری استبدادی تفاوت های قدرت ناشی از قابل قبول بودن آن را به چالش می کشد و ممکن است یک ساختار و یا دستور و یا سلسله مراتب روانی جذاب را ارائه کند. چنین سلسله مراتبی می تواند شفافیت در تیم را به وجود آورد و ارائه چیزی را دارد که برای دیگر اعضا تیم تیم مورد انتظار است. این می تواند یک محیط امنو قابل پیش بینی را ارائه کند که در آن اعضای تیم قادر به داشتن خطرات بوده و صحبت هایی را نسبت به یکدیگر داشته اند. در واقع، به وضوح فرض شده است که یک جزء کلیدی از امنیت روانی در تیم ها، به عنوان فراهم کننده یک راه برای اعضا بوده که جهت ایجاد رابطه اعتماد و شرایط مثبت می باشد و انتظار نافرمانی تعامل وجود دارد. بنابراین

هنگامی که جنگ قدرت کم است، رهبری استبدادی ممکن است عملکرد تیم از طریق ایجاد یک جو روانی امن بهره مند شود.

هنگامی که رهبری استبدادی پایین باشد، رهبران باید به کنترل و قدرت در گروه تمرکز کنند. به عنوان مثال مانند جنگ قدرت احتمال دارد که این مهم برای استفاده از رهبری باشد. آیا رهبران تحول گرا انطباق یا توانمندسازی را به عنوان یک رویکرد دارند و یا به سادگی به دنبال یک سبک برای خودشان می باشند. رهبرانی که در تمایلات مستبدانه به بهره کم مصر بوده و عناوین زیادی را در ساختار سلسله مراتبی و فرماندهی متمرکز از این گروه را دارند. در چنین رهبرانی، سلسله مراتب تیم کمتر به رهبر گره خورده است. هنگامی که رهبران در رفتار استبدادی درگیر نباشند، در نتیجه جنگ قدرت، کمتر احتمال دارد که برای تغییر اثر رهبری در مورد ایمنی و عملکرد روانی باشد.

به طور خلاصه، زمانی که سطح بالایی از جنگ قدرت در تیم وجود دارد، رهبری مستبد و تمرکز قدرت موجود ممکن است موجب عقیم کردن و محدود شدن اعضای تیم برای رقابت شود. و صدمه ای به امنیت روانی تیم وارد شود. در مقابل، در یک زمینه با مبارزه قدرت پایین، رهبری خودکامه و در نتیجه تمایز سلسله مراتبی آن می تواند به صورت روش در حال اجرا بوده و محیط تیم قابل پیش بینی بوده و افزایش امنیت روانی تیم در آن دیده می شود. هنگامی که رهبری استبدادی کم است، جنگ قدرت کمتر احتمال دارد که در رابطه بین رهبری و امنیت روانی تیم تاثیر بگذارد. بنابراین، ما فرضیه زیر را مطرح می نماییم.

فرضیه 1: مبارزات قدرت رهبری مستبد، اثرات متوسطی در امنیت روانی تیم دارد. به طوری که رهبری مستبد مثبت مربوط به ایمنی روانی تیم با جنگ قدرت کم بوده و مقدار منفی مربوط به ایمنی روانی تیم هایی است که دارای جنگ قدرت بالایی هستند.

امنیت روانی تیم و عملکرد تیم

امنیت روانی تیم دارای پیامدهای مهمی برای عملکرد تیم است. امنیت روانی تیم جزء اساسی ترین ویژگی های محیط کار بوده که در آن احساسات اعضاء تیم بر مبنای امنیت مورد نظر بوده و در نتیجه توانایی های خود را برای

تحت تاثیر قرار دادن یادگیری و تعامل به کار می بندد. در شرایط روشن، منسجم و شخصی غیرقابل پیش بینی، اعضای تیم احساس امنیت کرده و به احتمال زیاد خود در محل کارشان سرمایه گذاری کرده و خودشان به تیم های دیگر آسیب پذیر اصلاحاتی را می دهند و می گویند که چگونه عمل کرده اند. این کمک می کند تا آنها رفتارهایی را جهت افزایش عملکردشان داشته باشد که از آن جمله می توان به زحمت کشیدن بیش از حد، قبول شرایط مخاطره آمیز، بارگیری رفتار و همچنین همکاری اشاره کرد.

در مقابل، در تیم های فاقد امنیت روانی، شرایط مشخص نبوده و متناقض و غیرقابل پیش بینی می باشد. به عنوان یک نتیجه می توان گفت که اعضای تیم با جلوگیری از درگیر شدن در رفتارهای فردی که پیامدهای نامعلوم و با طور بالقوه مضری دارند، اقدام کنند. بنابراین، بدون ایمنی، اعضای تیم نمی توانند حالت کمک کننده داشته و اشتباهاتی را خواهند داشت و یا مطرح کردن مسائل سختتر را ارائه می کنند و کمتر جذابیت داشته و به نوبه خود از عملکرد خود رنج می برند. امنیت روانی تیم همواره مثبت مربوط به حالت یادگیری در تیم و تعامل برای بهبود کیفیت و سازگاری موفق تغییرات و درک عملکرد تیم منجر می شود. بائر و فرست در سال 2003 این ساختار را برای گسترش جو سازمان در راستای ایمنی روانی و و رابطه مثبت با عملکرد شرکت را ارائه نموده اند. در این راستا ما انتظار داریم که امنیت روانی تیم مثبت با عملکرد مالی مورد هدف تیم باشد. بنابراین ما فرضیه زیر را مطرح می کنیم.

فرضیه 2: امنیت روانی رابطه مثبتی با عملکرد تیم دارد.

نقش واسطه ایمنی روانی

ما پیشنهاد می کنیم که تعامل بین رهبری و قدرت تیم تحت تاثیر امنیت روانی تیم بوده که به نوبه خود عملکرد تیم را تحت تاثیر قرار می دهد. زمانی که اعضای تیم نقش رقابتی خود را دارند و در جنگ های سیاسی شرکت میکنند که موجب چالش موازنه قدرت و سلسله مراتب در تیم می شود، رهبری استبدادی وجود داشته و کمتر احتمال دارد برای ایجاد یک سلسله مراتب روشن و برخورد با چنین جنگ قدرتی به شدت اعمال کنترل را در یک وضعیت زمانی داشته باشد. چنین کنترلی، اقدامات منطبق متمرکزی را از رهبری مستبد به احتمال زیاد به

عنوان یک حالت تحریک آمیز درک خواهد کرد و ایجاد نفرت و بیزاری و حالت تدافعی را به دنبال دارد. در نتیجه کاهش امنیت روانی را به دنبال خواهد داشت. بدون ایمنی روانی تیم، اعضای تیم کمتر احتمال دارد که در محل کار خود از انرژی خودشان سرمایه گذاری کنند و این منجر به رنج بردن از عملکردشان خواهد شد. در مقابل هنگامی که جنگ قدرت کم است و سلسله مراتب ایجاد شده است و حفظ آن توسط رهبری خودکامه براساس پذیرش اعضای تیم انجام می شود، نظم و تقسیم قدرت، نقش روشنی در زنجیره بلامنازع پادشاهی روانی داشته و افزایش امنیت روانی تیم را به دنبال دارد. در تیم های با امنیت روانی، اعضای تیم درک نقش و سهم و ارزش هریک را دارند. داشتن یک ساختار فرماندهی روشن و سلسله مراتبی ممکن است در این نقش کمک کند و آن آسانتر برای اعضای تیم به جای اعتماد به دیگری خواهد بود. هر تیم نگرانی کمتری را برای عواقب فردی منفی آنها را به عنوان یک احساس امنیت شناخته و درک آنچه که مسئولیت آنها نیست را دارد. اعضای تیم پس از آن تمایل به درگیری روانی بیشتر داشته و به احتمال زیاد منجر به رفتار عملکردی افزایشی مانند یادگیری و همکاری می شود. در نهایت هنگامی که رهبری استبدادی ضعیف است، رهبران کمتر احتمال دارد که تحمیل یک سلسله مراتب ثابت را در یک تیم داشته باشد. جنگ قدرت در تیم با احتمال کمتر برخورد با کنترل رفتاری رهبران بوده و در نتیجه ممکن است ارتباط کمتری برای تعاملات رهبر تیم داشته باشد. بنابراین به عنوان مدل نظری کلی ما آن را در شکل 1 نشان می دهیم و پیشنهاد می کنیم که تعامل بین رهبری استبدادی با جنگ قدرت به طور مستقیم مربوط به عملکرد تیم از طریق ارتباط آن با امنیت روانی است. محققان در این مدل از این پیکربندی به عنوان یک میانجی تعدیل کننده مستقیم استفاده می کنند که در فرضیه 3 به رسمیت شناخته شده است.

فرضیه 3: رهبری استبدادی مربوط به عملکرد تیم از طریق اثرات غیرمستقیم شرطی بوده به طوری که تعامل بین مبارزات رهبری و قدرت تیم مربوط به ایمنی روانی بوده که به نوبه خود مربوط به عملکرد تیم می شود.

نقش رفتار ملاحظه ای رهبران:

ادمونسون در سال 1999 نشان می دهد که یک رهبر تیم نقش حمایتی مهمی در امنیت روانی تیم و در نهایت عملکرد تیم دارد. برای روشن شدن این قضیه، نقش رهبر خودکامه با رهبر حمایت کننده بررسی می شود که

شامل سبک رهبری است که در مطالعه ما به طور سنتی دیده می شود که به عنوان روحیه تیم بوده است. یعنی رهبر به عنوان یک قاضی در نظر گرفته می شود. رفتار رهبران ملاحظه ای نسبت به روابط بین فردی خوب را داشته و نشان دهنده نگرانی برای پیروان و پشتیبانان است. بنابراین به احتمال زیاد این ملاحظات مثبت مربوط به امنیت روانی تیم می باشد. رهبران ملاحظه گر می توانند هردو براساس رفتار رهبری مستبدانه حرکت کنند و از جمله این سبک رهبری در تحلیل ما آمده است که اجازه می دهد تست اینکه آیا ما اثرات غیرمستقیم تعدیل کننده میانجی را برای رهبری خودکامه داریم، زمانی که ما کنترلها را در نظر گرفته ایم. علاوه براین، ما کشف چگونگی رفتار رهبران خودکامه نسبت به ملاحظات را تحت مبارزات ضعیف و قوی داشته باشیم.

روش ها

نمونه گیری و روش:

ما یک مطالعه میدانی را در تیم های خرده فروشی از شرکت چندملیتی در هلند را انجام داده ایم. هر خرده فروشی با تعداد کارکنان مشخص که مسئول ارائه مشاوره و خدمات مالی به مشتریان هستند، انجام خدمات را برعهده دارند. دو تیم با هم کار می کنند که دارای یک هدف مشترک بوده و خود به عنوان یک شناسایی کننده بوده است. به طوری که هر یک از خروجی خرده فروشی ها به عنوان یک تیم منحصر به فرد تحت بررسی قرار می گیرد. اعضای تیم در شرایط مختلف خرده فروشی در یک نظرسنجی آنلاین شرکت کردند که در آن ارزیابی رهبری مدیر خود و جنگ قدرت و امنیت روانی در تیم خود داشته اند. مدیران به پرکردن یک فرم بررسی پرداختند. نظرسنجی ها از طریق وبسایت دانشگاه محقق بوده و این به صورت سالانه بررسی می شده است. علاوه براین داده های نظرسنجی، ما دسترسی به داده عملکرد مالی را از خرده فروشی قبل از بررسی و چهار هفته پس از بررسی ها را داشته ایم.

نظرسنجی به مدت چهار هفته بین این دو دوره آنلاین بوده است. در این نظرسنجی 991 اعضای تیم از 226 مجموعه خرده فروشی و مدیران آنها استفاده شد و پس از حذف تیم های ناقص و جمع اوری نظرسنجی و همچنین حذف نظرسنجی هایی که دو یا کمتر از آن عضو داشتند، ما پاسخ های قابل استفاده را از 60 تیم به

نماینده‌گی از 225 اعضا و مدیر مورد بررسی قرار دادیم. نرخ پاسخ کلی اعضای تیم به ترتیب 23.7 و 26.55٪ بوده است. برای انتخاب بررسی عدم پاسخ ها، ما اجازه استفاده از داده ها را برای تعامل در نظرسنجی ها ارائه نمودیم. این ما را قادر به مقایسه مجموعه تیم هایی کرد که در مطالعه ما با تیم های یک شرکت دیگر به صورت تعاملی بررسی شده بودند. ما در برداشتهای متفاوت قابل توجهی قرار گرفتیم که با توجه به معنی سطح سنی، سطح آموزشی، شفافیت کار، فشار کار، رضایت تیم و تعهد تیم و رضایت سازمانی و تعهد سازمانی بوده است. معدل تیم به طور متوسط 3.75 بوده است. 40٪ مرد و 38٪ آموزش های با سطح بالاتر از مدرسه را دریافت نموده بودند. میانگین تصدی اعضای تیم 11.7 سال بوده است. از آنجا که این شرکت در سال گذشته ادغام شده بود، توابع مربوط به رابطه برای یک سال در محدوده 3 تا 7 ماه بوده است. 60٪ از مدیران مرد و 72٪ تحصیلاتی فراتر از مدرسه را داشته میانگین تصدی سازمانی 9.6 سال بوده است.

معیارها:

تمام اقدامات ادراکی با مقیاس 7 نقطه ای براساس مقادیر 1 کاملاً مخالف و 7 کاملاً موافق بوده است. نمرات عملکرد تیم براساس سوابق آرشیوی شرکت بدست آمد.

رهبری خودکامه

رهبری خودکامه با استفاده از 5 مورد معتبر و قابل اعتماد براساس تحقیق هوگ اندازه گیری شد. نمونه هایی از موارد، عبارتند از، ریاست، و اعضای سفارشی تیم که در واقعیت تنها یک نفر می تواند رهبر باشد. مقدار آلفا 0.75 بوده است

جنگ قدرت:

ما جنگ قدرت را با استفاده از یک مقیاس سه موردی ارائه نمودیم که توسط گریر در سال 2010 توسعه داده شده است که در دسترس بوده و اندازه گیری مقیاس به طور مستقیم برای اندازه گیری پویای جنگ قدرت در تیم بوده است. مثالی برای ایتیم ها عبارت است از اعضای تیم برای کنترل رقابت در تیم چگونه اقدام می کنند و سلسله مراتب در این تیم چگونه در تضاد است. مقدار آلفا 0.78 بدست آمد.

امنیت روانی

ادراک اعضای تیم و امنیت روانی با استفاده از یک فرم کوتاه چهار موردی بر اساس مقیاس ادمونسون اندازه گیری شد. نسخه کوچکی از این مقیاس به عنوان یک نتیجه از محدودیت های زمانی در اجرای این نظرسنجی تحمیل شد که به دنبال استفاده از بررسی تعامل سالانه شرکت بوده است. چهار نسخه کوتاه دیگر در این مطالعه از مطالعات دیگر استفاده شده است. آیتم های آن عبارتند از افراد در این تیم گاهی اوقات برای متفاوت بودن از دیگران اقدام می کنند و این ممکن است امنیت تیم را به خطر بیاندازد. آلفای این مقیاس 0.84 بوده است.

عملکرد تیم:

ما عملکرد تیم را براساس ارزش طولی آنها از فروششان در طول روز که تقسیم بر تعداد مشتریان در فروشگاه های خرده فروشی است را اندازه گیری می کنیم. اندازه گیری عملکرد معمولاً در پژوهش ها براساس فروش بوده و به طور گسترده ای در عمل مورد استفاده قرار می گیرد. افزایش خدمات مشتری، منجر به افزایش رضایت مشتری شده که منجر به افزایش فروش می شود و فروش نیز منجر به سود می شود. اندازه گیری شاغلین نیز برای ارزیابی عملکرد تیم های مدیریت شونده لازم است که در این مطالعه مورد استفاده قرارگیرد. بررسی های قبلی عملکرد با در نظر گرفتن به طور متوسط عملکرد از فروشگاه های خرده فروشی در ماههای قبل بدست آمد و عملکرد پس از بررسی با در نظر گرفتن متوسط آن برای یک ماه پس از بررسی نیز اندازه گیری شد.

متغیرهای کنترل:

نظر رهبری:

رفتار رهبران به احتمال زیاد در امنیت روانی تیم و عملکرد تیم تاثیر مثبتی خواهد داشت. بنابراین، ما برای در نظر گرفتن شرایط رهبری در تجزیه و تحلیل و مقایسه نقش رفتارها براساس رهبری ملاحظه گر و استبدادی اقدام نمودیم. نظر رهبری با استفاده از شش مورد براساس مدل LBDQ-XII اندازه گیری شد. مقدار ضریب آلفا 0.92 بوده است.

متغیرهای کنترلی اضافی

به عنوان اندازه گیری تیم و کنترل های بیشتر می توان رهبر را برای نفوذ پیروان بررسی کرد که شامل اندازه تیم برای متغیر کنترل می شود. تنوع تصدی و تصدی رهبری شامل آن می باشند زیرا این متغیرها ممکن است تحت تاثیر قرار گرفته و تعامل بین اعضای تیم را مشخص کند. از آنجا که اعضا شرکت در مطالعه ما مورد بررسی قرار گرفته و در سال گذشته ادغام شده است، ما برای تیم های شرکت اصلی یا کارکنان موجود از هردو شرکت مالی که با هم ادغام شده اند اقدام نموده ایم. در نهایت به طور مشترک به پژوهش های دیگر با استفاده از داده های مالی به عنوان عملکرد مالی تیم کنترل شده می توان گفت احتمال تاثیر بر عملکرد تیم پس از آن وجود داشته و افراد ممکن است نسبت کیفیت عملکرد را در رهبران ارائه کنند.

مدلهای اندازه گیری:

به منظور بررسی اینکه رهبری استبدادی، جنگ قدرت، امنیت روانی و توجه رهبران به اقدامات مجزا مورد بررسی بوده است، ما یک تحلیل عاملی CFA را در تمام موارد در چهار مقیاس ارائه شده را انجام دادیم. علاوه بر مجذور چی، ما به بررسی ریشه میانگین مربعات خطا RMSEA پرداختیم که استاندارد شده براساس ریشه میانگین مجذور باقیمانده (CRMR) بوده و شاخص برازش تطبیق CFI بررسی شد. ما یک راه حل را برای چهار عامل مربوط به چهار مقیاس را داشته ایم که در آن X^2 عوامل چهارگانه مدل بوده و مقدار آن 351.58 و P کوچکتر از 0.01 و برای $CFI=0.95$ و برای $RMSEA=0.88$ و برای $CRMR=0.097$ بوده است. که تناسب بهتری را نشان داده و شامل دو یا چند راه حل می باشد. علاوه بر این، اگرچه مقدار RMSEA براساس راه حل های چهارعاملی به مقدار 0.088 بوده و کمی بالاتر از 0.08 است، با توجه به اینکه شاخص، وابسته با اندازه نمونه بوده است، و اقدامات خوب مناسب دیگری در محدوده قابل قبول وجود داشته است، ما به دنبال توصیه هایی نه تنها در یک اندازه گیری مناسب، بلکه مناسب برای مدل اندازه گیری به صورت قابل قبول را در نظر گرفتیم.

جمع آوری داده ها

ارزیابی مناسب از مجموع نمرات فردی در سطح تیم توسط محاسبه شرایط در تیم و ارتباط درونی و اعتبار ابزاری بدست آمد. این تست به همراه دارنده حمایت های کافی برای جمع داده ها در سطح این تیم ناشی از تجزیه و

تحلیل بوده است که برای رهبری استبدادی $ICC1=14$ و $ICC2=0.38$ و $r_{wg}=0.74$ و برای جنگ قدرت $icc1=0.73$ و $ICC2=0.3$ و $r_{wg}=0.7$ و برای امنیت روانی $ICC1=0.22$ و $ICC2=0.52$ و $r_{wg}=0.83$ بوده است.

نتایج

امار توصیفی در جدول 1 ارائه شده است. همه متغیرها قبل از تجزیه و تحلیل بوده است. برای آزمون فرضیه ما، روش مشخص شده توسط گریچر و همکاران بوده است.

برای بررسی مجموعه روابط که آنها بر مبنای مدل میانجی تعدیل کننده بودند ارائه شدند. به طور خاص ما استفاده از روش MODMED را داریم که فراهم کننده نتایج مرتبط برای فرضیه های ما در سه مرحله بوده است. برای آزمون فرضیه 1، اولین قدم از تجزیه تحلیل MODMED بررسی اثر تعامل بین رهبری مستبدانه و نبرد قدرت در امنیت روانی پس از کنترل اثر اصلی رهبری استبدادی بوده که با در نظر گرفتن رهبر و نبرد قدرت و متغیرهای کنترل می باشد. نتایج در بخش بالای جدول 2 ارائه شده و آشکار است که ارتباط معنی داری بین رهبری استبدادی و نبرد قدرت وجود دارد که به مقدار 10٪ می تواند واریانس در امنیت روانی را نشان دهد. ما در مورد ماهیت این ارتباط معنی دار با مقادیر ارزیابی ها به صورت مثبت و منفی یک انحراف از ارزیابی ها را داشته ایم. یعنی برای رهبری مستبد و عملکرد تیم. همانطور که در شکل 2 و به صورت ساده نشان داده می شود، رهبری خودکامه تاثیر مثبتی در امنیت روانی دارد، زمانی که نبرد قدرت کم باشد و تاثیر منفی در امنیت روانی دارد، زمانی که نبرد قدرت بالا باشد. این مربوط به امنیت روانی تیم است که تحت مبارزات قدرت بالا می باشد. در رهبری مستبدانه ضعیف ما تفاوت معنی داری را بین نبرد قدرت بالا در تیم و پایین در تیم را در رابطه با امنیت روانی تیم را پیدا نموده ایم.

جدول 1: میانگین، انحراف معیار و همبستگی

												اندازه تیم
												تصدی مدیریت
												تنوع تصدی
												تصدی مدیر
												ادغام تیم
												در نظر گرفتن رهبری
												نبرد قدرت
												امنیت روانی
												عملکرد تیم زمان 1
												عملکرد تیم زمان 2

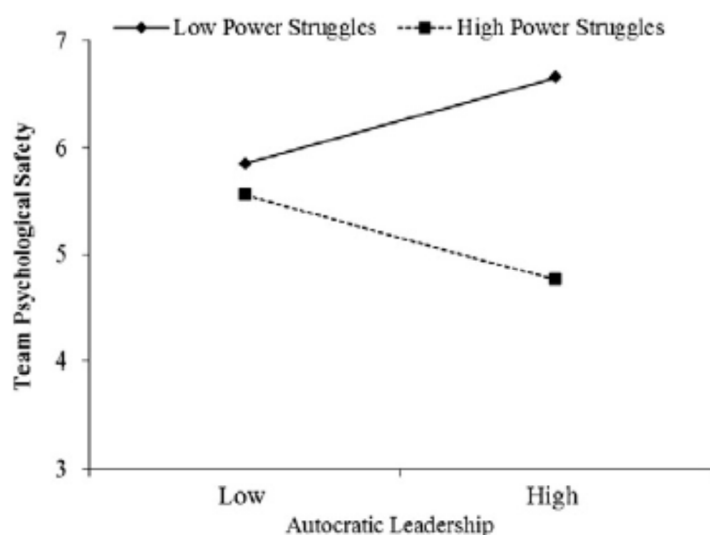
برای تست فرضیه 2، مرحله دوم از روش MODMED برای بررسی تاثیر امنیت روانی در عملکرد تیم بوده در حالی که کنترل برای رهبری استبدادی با در نظر گرفتن رهبر و عملکرد تیم در یک زمان مشخص بوده و متغیرهای کنترل برای ان اعمال شده است. در حمایت از فرضیه 2 امنیت روانی رابطه مثبت با عملکرد تیم دارد. به منظور آزمون مدل میانجی تعدیل کننده در فرضیه 3، مرحله سوم از روش MODMED به بررسی اهمیت اثر غیرمستقیم رهبری استبدادی بر عملکرد تیم از طریق امنیت روانی به عنوان تابعی از نبرد قدرت پرداخته شده است. میانجی تعدیل کننده نشان می دهد که زمانی که اثر غیرمستقیم رهبری استبدادی بر عملکرد تیم وجود دارد، این از طریق امنیت روانی تیم در سطوح پایین و بالا از برد قدرت و تیم متفاوت خواهد بود. ما برای حمایت از میانجی تعدیل کننده به عنوان شاخص میانجی تعدیل کننده منفی، می توانیم بگوییم که بدان معنی است که رابطه غیرمستقیم

بین رهبری خودکامه و عملکرد تیم از طریق امنیت روانی تیم، یک تابع از نبرد قدرت تیم می باشد. به طور خاص اثر مثبت رهبری استبدادی بر عملکرد تیم از طریق امنیت روانی با نبرد قدرت کم وجود دارد و یک اثر منفی رهبری استبدادی بر عملکرد تیم از طریق امنیت روانی تیم زمانی است که نبرد قدرت تیم بالا باشد.

جدول 2: ضرایب تخمینی از مدل میانجی

				پیش بینی
				امنیت روانی
				ثابت
				اندازه تیم
				تصدی مدیر
				تنوع تصدی
				تصدی با مدیر
				ادغام تیم ها
				نظم رهبری
				عملکرد زمانی تیم
				رهبری استبدادی
				نبرد قدرت
				رهبری استبدادی*نبرد قدرت
				عملکرد تیم زمان 1
				ثابت
				اندازه تیم

				تصدی مدیر
				تنوع تصدی
				تصدی با مدیر
				ادغام تیم ها
				نظم در رهبری
				زمان عملکرد تیم
				رهبری استبدادی
				امنیت روانی



شکل 2: اثر رهبری استبدادی و نبرد قدرت تیم در امنیت روانی تیم

بنابراین در رابطه باپیش بینی می توان گفت اثرات غیرمستقیم رهبری استبدادی بر عملکرد تیم از طریق امنیت روانی تیم قابل توجه است، اما در جهت مخالف برای نبرد قدرت بالا و پایین تیم است. هنگامی که نبرد قدرت تیم کم است، رهبری استبدادی تاثیر مثبتی بر امنیت روانی تیم داشته و این امنیت روانی به نوبه خود به طور مثبت

به عملکرد تیم در ارتباط است. با این حال هنگامی که نبرد تیم بالا است، رهبری استبدادی به طور غیرمستقیم ارتباط منفی با عملکرد تیم داشته که این از طریق رابطه منفی با امنیت روانی است.

نتایج بدست آمده:

علاوه بر آزمون فرضیه ها و براساس این واقعیت که ملاحظه رفتار رهبری باید برای امنیت روانی تیم مفید باشد، دو تحلیل اضافی نیز در رابطه با مقایسه شرایط انجام شد و ملاحظه شد که با توجه به زمینه های مشخص شده با نبرد قدرت کمتر و بیشتر چگونه خواهد شد. این تجزیه و تحلیل برای اولین بار درگیر ارزیابی نبرد قدرت در تیم به عنوان یک متغیر تعدیل کننده از اثر غیرمستقیم نظر رهبری بر عملکرد تیم از طریق امنیت روانی با استفاده از مدل MEDMOD ماکرو بوده است. ما با در نظر گرفتن رهبر و تیم، متغیرهای کنترلی که قبلا مورد استفاده قرار گرفته و تعاملات دو طرفه ای را در نبرد قدرت تیم داشته است را ارائه نمودیم. تجزیه و تحلیل اضافی نشان می دهد که نبرد قدرت تیم با در نظر گرفتن تعامل رهبری معنی دار نمی باشد. این اثر متقابل ممکن است مخدوش شود که در یافته ها ما تغییر نمی کند. در نتیجه براساس فرضیه 1، نبرد قدرت یک تیم تعدیل کننده رابط بین رهبری استبدادی باقی مانده و امنیت روانی تیم می شود. براساس فرضیه 2، امنیت روانی رابطه مثبتی مربوط به عملکرد تیم دارد. علاوه بر این، شاخص میانجیگری تعدیل کننده در حالی که منفی بوده برای تعامل غیرقابل توجهی از نظر رهبری و نبرد قدرت تیم بوده است. بنابراین، بر مبنای فرضیه 3، نبرد قدرت به طور متوسط تاثیر غیرمستقیمی در رهبری مستبد و بر عملکرد تیم از طریق امنیت روانی تیم را دارد. این مورد با در نظر گرفتن رهبری استبدادی نیست. تجزیه و تحلیل اضافی شامل تجزیه و تحلیل متداول سه جانبه بوده که برای توضیح امنیت روانی با استفاده از فرایند تعاملی ماکرو بوده است. ما متغیرهایی که قبلا برای کنترل و اثرات اصلی را مورد استفاده قرار داده ایم به صورت دوطرفه و سه طرفه در تعامل رهبری استبدادی وارد نمودیم. مدل کلی قابل توجه است. ما دوباره دریافتیم که در این تعامل انتظار می رود رابطه معنی داری بین رهبری و نبرد قدرت وجود داشته باشد که برای توضیح امنیت روانی تیم است. ما یک تعامل سه طرفه قابل توجه را داشته ایم. اما یک اثر متداول در رهبری و نبرد قدرت دیده نشد. با این حال، برای بررسی بیشتر رهبری استبدادی بالقوه به صورت مثبت با

ایمونی روانی از نظر سطوح پایین نبرد قدرت تیم، ما یک آزمون غیرجهت دار با شیب ساده را انجام دادیم. در تیم های با سطوح نبرد قدرت پایین، رهبری استبدادی رابطه مثبتی با ایمنی روانی نسبت به رهبری ملاحظه گر داشته است. این تصور ما که رهبری استبدادی می تواند به ویژه برای تیم های با نبرد قدرت کم مفید باشد، شرایطی را بوجود می آورد که تحت آن رهبری استبدادی حتی اثرات مثبت بالاتر و فراتر از آن را اعمال کند. هنگامی که نبرد مبارزاتی تیم بالا باشد، با این حال رهبری خودکامه برای ایمنی روانی منفی بوده، اگرچه این معنی دار نمی باشد. در حالی که رهبری ملاحظه گرانه تاثیر مثبتی بر ایمنی روانی داشته است. این آزمایشات با توجه به سه مسیر تعاملی قابل توجه نیست و این ایده را دارد که رهبری مستبد برای تیم های با نبرد قدرت بالا بوده و تجزیه و تحلیل های اضافی به خصوص نشان دهنده رابطه منفی است که در آن رهبری ملاحظه گرانه ممکن است یک رابطه مثبت با امنیت روانی را از رهبری مستبدانه داشته باشد.

جدول 3: نتایج برای آزمایش اثرات غیر مستقیم شرطی در مقادیر خاص با انحراف استاندارد ± 1

Mediator	Value of team power struggles	Conditional indirect effect	SE	90% CI	
				Lower	Upper
Psychological safety	- 1 SD (1.37)	.42*	.30	.02	1.13
	M (2.03)	.00	.18	-.36	.26
	+ 1 SD (2.69)	-.42*	.38	-1.72	-.07

Note. Results are based on 1000 bootstrap samples. Conditional indirect effects are on-tailed. CI = confidence interval.

* $p < .05$.

بحث:

ما پیشنهاد کردیم که رهبری استبدادی هم می تواند مثبت و هم منفی برای ایمنی تیم و امنیت روانی باشد. مطالعه ما این را تایید کرده و نشان می دهد که ماهیت این اثر بستگی به حضور نبرد قدرت در تیم دارد که در تیمی که در آن سلسله مراتب در اعضای تیم پذیرفته شده است و رهبری استبدادی مثبت مربوط به ایمنی روانی بوده به طور غیرمستقیم مرتبط با افزایش عملکرد تیم است که در آن تقسیم قدرت به چالش کشیده می شود و در برابر اعضای تیم رهبری استبدادی منفی مربوط به ایمنی روانی تیم بوده و به طور غیرمستقیم به مقدار کوچک در این عملکرد دیده می شود. این اثرات حتی زمانی که کنترل رفتار رهبر به صورت ملاحظه ای باشد نیز دیده می شود.

در این تحقیق، هدف ما بررسی اثر کلاسیک در احتمالاً رهبری موثر بوده که معاصر به پژوهش های مربوط به کارکردهای اجتماعی سلسله مراتبی بوده و با هدف کمک به تحقیقات، رهبریو قدرت و ارائه تعدادی از ره ها برای یک تیم است. ابتدا مقاله ما گسترش تحقیقات رهبری را با ارائه یک درک غنی تر از رهبری استبدادی داشته است. با اینکه یافته های قبلی در تاثیر رهبری استبدادی به صورت مخلوط بوده است، محققان تا به امروز بیشتر اثرات منفی رهبری استبدادی را بر روحیه تیم و عملکرد آن تاکید داشته اند. انجام مطالعه در رابطه اثرات مفید رهبری استبدادی به طور معمول هنگامی است که آن بیشتر یا کمتر مجاز به استفاده از رهبری خودکامه جهت افزایش بهره وری و تمرکز بر کیفیت تصمیم گیری بوده و اثرات مثبت بالقوه در روحیه تیم داشته است. نتایج حاصل از این مطالعه نشان می دهد که تحت شرایط خاصی می توان ارزش کاربری رهبری مستبد برای نظم و امنیت را بتوان با رابطه مثبتی بین رهبری مستبد و امنیت روانی تیم و عملکرد تیم پس از آن داشت، اگرچه این تنها زمانی رخ می دهد که نبرد قدرت تیم کم باشد. نتایج نشان می دهد که این یافته ها بدون در نظر گرفتن نقش رفتار رهبران در ملاحظه با این شرایط می باشد.

مطالعه ما نیز بینش بیشتری در نظریه های سلسله مراتبی اجتماعی را ارائه می کند که با نشان دادن این است که رقات بر سر مواضع سلسله مراتبی در تیم ممکن است تحت تاثیر رهبری استبدادی بوده و تمرکز متناظری در قدرت در این تیم را داشته باشد و ممکن است به نفع یا ضرر امنیت روانی بوده و به طور غیرمستقیم بر عملکرد تاثیر بگذارد. نتایج نشان می دهد که رهبری استبدادی تنها ایجاد زنجیره موثر واضح و روشنی از دستورات را دارد که کمک کننده به اعضا و تخصیص منابع و تعامل در یک محیط امن و کارآمد خواهد شد. زمانی که اعضا تیم سلسله مراتب موجود را قبول کنند، شرکت در نبرد قدرت را نخواهند داشت. با این حال، به عنوان اینکه نبرد قدرت همیشه می تواند وجود داشته باشد، در طول زمان صرفاً با تکیه بر رفتار رهبری مستبد بوده و ممکن است برای حفاظت از داشتن یک سلسله مراتب اجتماعی کاربردی در تیم ها باشد. نتایج نشان می دهد که زمانی که نبرد قدرت در تیم وجود داشته باشد، سلسله مراتب توسط رهبری به چالش کشیده شده و در این زمینه رهبری استبدادی ممکن است برای امنیت روانی و عملکرد تیم مضر باشد. اعضای تیم در مورد مسائل نابرابری قدرت

حساس هستند و در چنین تیمی با قدرت بالا، تمرکز ادامه قدرت در این تیم به رهبری مستبد به احتمال زیاد یک حالت منفی و ناامن را در جو تیم خواهد داشت. با نشان دادن نقش پویایی قدرت می توان گفت که تیم ها به واسطه ایمنی روانی اثر تعاملی غیرمستقیم از رهبری داشته و قدرت مبارزات در عملکرد تیم تاثیر می گذارد و ما به دنبال تفاهمی در سازوکارهای احتمالی هستیم که از طریق آن می تواند رهبری استبدادی عملکرد تیم را حتی فراتر از شرایط در نظر گرفته شده مورد تاثیر قرار دهد. علاوه براین، یافته ها ما در شواهد قبلی نشان دهنده تاثیر مثبت امنیت روانی تیم بر عملکرد تیم بوده است.

دوم اینکه مطالعه ما کمک کننده به رشد پویایی قدرت و رهبری در تیم می شود. این تنها محدود به کار بر روی رفتارهایی است که برای تلاش برای بدست آوردن یا حفظ قدرت در تیم رخ می دهد. در یک مسیر در حال رشد تحقیقاتی می توان گفت که افراد در تیم ممکن است در یک زمان استراتژیک در رقابت برای بهبود یا محافظت از مواضع قدرت خود بوده و دیگران را به چالش بکشند. مطالعه ما این عملیات را به عنوان نبرد قدرت دانسته و شروع به ارائه برخی بینش های اولیه در مورد چگونگی نبرد قدرت در تیم را دارد که ممکن است اثربخشی رفتار رهبر در تیم تعیین شود. هنگامی که نبرد قدرت در تیم وجود دارد، سلسله مراتب تعیین شده توسط رهبر ممکن است به احتمال زیاد به نبرد طلبیده خواهد شد و توجه به اعضای تیم و مهار جنبه های محیطی آن لازم است. نتایج حاصل از مطالعه به ما نشان می دهد که این ممکن است اثربخشی رهبری مستبد و روحیه تیم و عملکرد آن تغییر دهنده باشد. بنابراین مطالعه ما حاکی از اهمیت پویایی قدرت بوده و انجام این کار ارائه دهنده یک حالت تحقیقاتی بر روی قدرت و رهبری بوده و کمک کننده به منظور جلب تحقیقات بیشتر خواهد بود و اغلب متفاوت در پویای قدرت تیم و رهبری است.

سوم مطالعه ما به ارتباط بین نبرد قدرت در تیم و امنیت روانی پرداخت. تحقیقات قبلی انجام شده بر روی ایمنی روانی پیشنهاد می کند که جنگ قدرت می تواند یک اثر مضر بر امنیت روانی اعضا تیم را داشته باشد. تحت رهبری استبدادی کم، می توان گفت که هنگامی که رهبر با نگرانی از تصمیم گیری ها و تمرکز قدرت است، ما متوجه تفاوت معنی دار بین قدرت بالا و پایین بدون نبرد در رابطه با امنیت روانی تیم می شویم. این نشان می

دهد که زمانی که سلسله مراتب در تیم کمتر به رهبری گره خورده است و رهبران اعضای تیم را در مبارزات قدرت خود وارد می کنند و نبرد قدرت ممکن است کمتر محدود به اشکال منفی شده و تشدید درگیری ها یا عملکرد تیم را مختل کند. این مهم است که توجه داشته باشید که جند قدرت طبیعی بوده و نیاز به اثرات منفی آن همیشه وجود ندارد. به عنوان مثال وقتی که درگیری جند قدرت بین تیم ها می شویم، اعضای تیم برای اثبات اهمیت فردی خود بیش از اعضای دیگر وارد می شوند و این ممکن است صرفاً افزایش تلاش به کار را داشته باشد که در نتیجه هنگامی است که اعضا انتخابی به عنوان یک مسیر را به جای تسلط فردی دارند. در واقع نبرد قدرت معمولاً یک هنجار در محیطهای رقابتی و ممکن بوده که نقش مهمی را در بازی انتخاب کرده و ارتقای افراد در سازمان را به دنبال دارد. بسیاری از تحقیقات قبلی بر روی اثرات منفی قدرت تیم متمرکز شده است. با این حال ممکن است آن یک مسیر خوب برای تحقیقات آینده به منظور بررسی اثرات بالقوه مثبت و منفی از نبرد قدرت تیم در راستای کارایی و جو تیم باشد.

گذشته از آن، تیم در یک چهارچوب سازمانی در دنیای واقعی با استفاده از داده های عملکردی مالی مورد مطالعه قرار می گیرد. یافته های ما نشان می دهد که مدل ما از جمله رهبری استبدادی، امنیت روانی و قدرت مبارزاتی اهمیتی برای عملکرد ایین واقعی در این سازمانها را دارد. ما با گسترش شناخت عوامل تیم که ممکن است چنین عملکرد پایین را تحت تاثیر قرار دهد، با توجه به مطالعات تیم نسبتاً محدود به داده های عملکرد مالی هستیم. مطالعه ما نشان می دهد که رهبری، نبرد قدرت تیم و امنیت روانی جزء عوامل حیاتی و مرتبط است که می تواند سودآوری نهایی را در تیم ها و سازمان تحت تاثیر قرار دهد.

مسیرهای تحقیقات آینده و مفاهیم مدیریتی

همانطور که در هر مطالعه وجود دارد، تحقیقات ما نیز محدودیتی دارد. در حالی که ما داده های عملکردی تیم را براساس هدف جمع اوری نموده ایم، رتبه بندی اعضای تیم بر مبنای رهبری استبدادی، نبرد قدرت و امنیت روانی در تیم بوده است. پاسخ در هر گروه به طور متوسط کمک می کند که کاهش منبع واحد به وجود آید که هنوز

گزارش منابع مالی باقی مانده است که یک تهدید روش شناختی برای سوابق تحقیقاتی می باشد. با این حال روش رایج واریانس بعید است منجر به تعادل شود که تمرکز اصلی این مطالعه بوده است.

ما متوسط عملکرد تیم را با تاخیر زمانی اندازه گیری کردیم و قادر به کنترل متوسط عملکرد شدیم. تا حدی که طرح مقطعی برای تست علیت اجازه نمی داد. بنابراین، با رهبری و یا ارتباط های بین نبرد قدرت و ایمنی روانی، هرکدام به طور بالقوه می تواند بردیگری تاثیر بگذارد. یافته ها ما باید با در نظر گرفتن این تفسیر بوده و تحقیقات آینده باید این محدودیت ها را بررسی کند. به طور کلی پژوهش آینده می تواند یک مدل میانجی را داشته باشد که در آن نبرد قدرت با آزمون رابطه بین رهبری و امنیت روانی تیم را ارائه دهد. رهبران ملاحظه ر نسبت به حفظ روابط بین فردی خوب عمل می کنند که در طول زمان ممکن است انرژی برای این مبارزات کمتر بوده و افزایش ایمنی را در برداشته باشد.

تحقیقات بر روی اثرات ترکیبی و تعاملی بالقوه رفتار رهبران ملاحظه گر و استبدادی نیز مورد نیاز است. این در تحقیقات مربوط به رهبری استبدادی منعکس شده است و توسط یک حاشیه قابل ملاحظه می تواند پشتیبانی از رابطه منفی در این مطالعه را داشته و این رفتار نمی تواند متضاد از یک زنجیره مشخص واحد باشد و رهبران مستبد می توانند رهبران با ملاحظه گری بیشتر یا کمتر باشد. ترکیب بهینه از استبداد یا ملاحظه گری از رفتار رهبران در تیم ها با سطوح مختلفی از نبرد قدرت ممکن است وجود داشته باشد. در حالی که آزمایش ها با توجه به این سه مسیر تعامل قابل توجهی ندارند، تجزیه و تحلیل اکتشافی نشان می دهد که رهبری مستبدانه ممکن است امنیت روانی تیم را حتی بیشتر از رهبری ملاحظه گر بهره مند کند که این در تیمی است که نبرد قدرت پایینی دارد. در حالی که در تیم های با نبرد قدرت بالا، رفتار رهبران ملاحظه گر ممکن است بیشتر تاثیر مثبتی بر امنیت روانی تیم را داشته باشد.

به طور کلی، رفتار استبدادی اغلب ممکن است نیاز به برخی حداقل ها برای در نظر گرفتن موثر بودن آن باشد و چنین رفتاری با رهبری ملاحظه گرانه ممکن است نیت خیرخواهانه رهبری را نشان دهد. پژوهش های آینده به دنبال اثر ترکیبی از رفتار رهبری مستبد و ملاحظه گر بوده . بنابراین ضروری است. ما همچنین می دانیم که

عملکرد تیم ممکن است با حوادث غیراصولی و بسیاری از عوامل می تواند این نقش را تحت تاثیر قرار دهد. عملکرد تیم برای مثال شناخته شده براساس تعارض، اعتماد، انسجام و رهبری تحول گرا است.

علاوه براین در محیط رقابتی، موفقیت های گذشته ممکن است لزوما ایجاد امنیت روانی داشته که به عنوان رقابت و فشار بوده است. با تعیین عملکرد تیم، ما ممکن است به طور اغراق آمیزی متغیرها را تحت تاثیر در این آزمایش قرار دهیم. با این حال ما قادر به کنترل یک فرم رهبری یعنی با در نظر گرفتن ان اقدام کنیم . و نتایج حاصل از مطالعه ما حمایت از این نظریه را دارد که تاثیرات رهبری استبدادی به صورت ترکیبی با نبرد قدرت مفید بوده و همچنین امنیت روانی و عملکرد تیم پس از ان تحت تاثیر قرار می گیرد.

علاوه براین در مطالعه ما به دنبال پیدا کردن حمایت هایی برای این ایده است که رهبری استبدادی می تواند جهت و شفافی را به اعضای تیم ارائه کند. با این حال مکانیزم دیگر نیز ممکن است در سازماندهی تیم ارائه شود. به عنوان مثال، تیم های کاری خود هنجارها وقواعد روشن را برای هدایت رفتار، کارگردانی می کنند و حتی دولت های دموکراتیک لایه هایی را برای مواضع رسمی و بروکراتیک خود دارند که برای کنترل مجموعه خود بوده اند و موثر می باشند. بررسی راه هایی که نبرد قدرت تیم را دارد، ممکن است بر اثر این اشکال دیگر مکانیزم های کنترل برای تحقیقات آینده با ارزش باشد. در بیشتر موارد تحقیقات مقید به قدرت و رهبری بوده و تحقیقات آینده باید به دنبال ارتباط بالقوه بین رهبری مستبد و نبرد قدرت را کشف کند. تحقیقات اخیر نشان می دهد که شرکا با تعامل اجتماعی اغلب یک مکمل رفتاری را با توجه به قدرت نشان می دهند و این است که رفتار سلطه یک نفر اغلب با رفتار شریک او تکمیل می شود. به طور کلی، این یک رابطه منفی را بین رهبری خودکامه و نبرد قدرت تیم را پیشنهاد می کند. با این حال ممکن است شرایط خاصی در افزایش رهبری مستبدانه یا کاهش قدرت مبارزاتی تیم به وجود آید. ترکیب شخصیتی تیم ممکن است. برای مثال نقش مهمی در نبرد قدرت را بازی کند. تحقیقات نشان داده است که زمانی که پروان تیم به نفع نظم و انضباط آنها باشند، رضایت بیشتری به وجود آمده و آن تحت رهبری مستبد بهتری خواهد بود. درجه انتظار اعضای تیم از تعاملات اجتماعی در سازماندهی سلسله مراتبی نیز ممکن است وقوع نبرد قدرت را در تیم با رهبری استبدادی تحت تاثیر قرار دهد. علاوه براین، رهبران

خودکامه به صورت نامشروع، ناعادلانه یا بی کفایت ممکن است شانس سلسله مراتب ایجاد شده در به چالش کشیده شدن تیم را داشته باشد. بررسی این شرایط و شناسایی موقعیت ها و چرایی رهبری خودکامه و نبرد قدرت با هم می تواند بینش مهم در اثر نبرد قدرت در رهبری را فراهم کند. به طور کلی، کاوش در افراد یا زیرگروه هادر یک تیم آغازگر نبرد قدرت بوده و همچنین پاسخ دهنده است و به همین دلیل می تواند یک مسیر جالب برای تحقیقات آینده باشد. قدرت یک ویژگی ذاتی بوده و شاید تعامل اجتماعی بدیهی باشد مبارزات در بخشی از فرم ها همیشه در حال انجام در سازمان است. در یک تیم، حتی اگر در حال حاضر وجود نداشته باشد، آنها می تواند به راحتی توسط عوامل مختلف از جمله تغییرات در کار یا عضویت یا جو و یا رفتار توسط رهبری را به وجود آورد. این همچنین نشان می دهد که اگرچه رهبری استبدادی میتواند این کار را انجام دهد، در زیر برخی شرایط ارائه شده است که برای امنیت روانی تیم مثبت بوده و به عنوان نتیجه در مطالعه ما نشان داده شده است و با آن باید با احتیاط برخورد نمود. رهبری خودکامه می تواند مخاطره امیز باشد، اگر نبرد قدرت زیاد باشد و با توجه به غیرقابل اجتناب از نبرد قدرت در سازمان می توان گفت که آن کاملاً ممکن است که هرگونه مزایای رهبری استبدادی را داشته باشد که ممکن است تنها به طور موقت بوده و به عنوان استراتژی آگاهانه باشد و چنین رهبری باید زمانی که کاملاً ضروری است به کار بسته شود. به عنوان مثال، یک وضعیت بحرانی با تمرکز بر این شرایط ممکن است نیاز به این مدل از رهبری داشته باشد. تحقیقات بیشتر در شناسایی دقیقاً زمانی است که رهبری استبدادی بهترین استفاده را در زمان مورد نیاز داشته باشد. و همچنین شرایط دیگر نیز نیاز به حمایت از استفاده موثر از رفتار رهبری استبدادی در تیم را داشته باشد. محققان نیز می توانند سودآوری خود را با توجه به رفتارهای نبرد قدرت خاص به عنوان مدیران بالقوه، تحت تاثیر مستقیم رهبری استبدادی داشته باشند. این ممکن است با اتخاذ روشی بدست آید و بررسی جنبه های مختلف چگونگی نبرد قدرت در تیم می تواند در نتایج رهبری تاثیر بگذارد. افتراق بین نبرد قدرت میان اعضا تیم و نبرد قدرت با رهبری نیز می تواند روشن کننده اثرات رفتار رهبری باشد. موقعیت رهبر و نبرد میان یکدیگر به عنوان یک پارامتر مورد علاقه در رهبری پدیدار می شود. رهبران با پایگاه های قدرتی مختلف نیز ممکن است توسط نبرد قدرت بین تیمی به صورت متفاوت ظهور کند. آن نیز واضح تر

برای تعدیل فرایند نبرد قدرت در رابطه بین رهبری استبدادی و ایمنی روان شناختی تیم خواهد بود. پژوهش های آینده می تواند برای مثال شامل برداشت اعضای تیم از ساختار و مشکلات به عنوان اثر تعدیل کننده واسطه در نبرد قدرت تیم در رابطه با رهبری استبدادی و امنیت روانی تیم باشد. همچنین مهم است به رسمیت شناختن محدودیت ها در نتایج تعمیم داده نشود. ما یک نمونه از تیم فروشگاه های خرده فروشی چند ملیتی را در یک شرکت خدماتی را مورد مطالعه قرار دادیم. اعضای تیم، شغل های براساس استاندارد را داشته اند و همچنین بعضی از آنها دارای رهبری استبدادی بوده اند. این یافته در مطالعه ما در تیم های با قدرت کم، تلاش رفتارهای رهبری مستبد را به شدت مربوط به نتایج مثبت در تیم نسبت به رفتار رهبران غیراستبدادی یا ملاحظه گر داشته است. به طور کلی نتیجه گیری ما محدود به بستر فرهنگی است که تحقیقات در آن انجام شده است. مدل ما در یک شرکت هلندی مورد آزمایش قرار گرفته است. هلند یک کشور با مشخصات خود و متناسب اب مشخصات فردی اروپای غربی می باشد. این نشان می دهد که یافته های ما به احتمال زیاد باید فراتر از کشور هلند تعمیم یابند. با این حال فاصله فرهنگی در هلند در مقایسه با بسیاری مناطق دیگر در جهان کم است. به طور کلی می توان گفت که رهبری استبدادی مشاهده شده به عنوان عامل منفی در فاصله فرهنگی است. مطالعه ما یک محیط محافظ کارانه در آزمون فرضیه ها داشته است. روابط مثبت ممکن است در فرهنگ به آسانی در یک رهبری استبدادی بگنجد. بنابراین، تکرار و تضاد براین نتایج در فاصله فرهنگی مورد توجه بوده و بررسی فرهنگ های قومی نیز مورد نیاز است.

نتیجه گیری

اگرچه رهبری مستبد اغلب به عنوان یک عامل منفی برای روحیه تیم و در نتیجه عملکرد تیم است، نتایج حاصل از این مطالعه نشان می دهد که رهبری مستبدانه ممکن است ارزش بالقوه کاربردی را برای ایجاد نظم و امنیت روانی در تیم داشته باشد. بسته به سبک نبرد قدرت در درون تیم، رهبران مستبد ممکن است به صورت دیکتاتورها و یا فرماندهان قادر به خدمت باشند.