

!" #%\$'

نقش انرژی در مزایا و یا معایب برونگرایی: چگونه پیوند انرژی و تعارض وظایف

می توانند رابطه بین برونگرایی و عملکرد پیش فعال را شفاف سازی کنند؟

خلاصه

تحقیقات علمی و محققان نشان دادند که مزیت برونگرایی در کارهای تیمی مشهود است اما مزیت آن هنوز مشخص نیست. هنوز تحقیقات نشان ندادند که مزیت برونگرایی چیست و در چه شرایطی مورد توجه قرار می گیرد؟ اهمیت انرژی در همکاری تیمی می تواند به پاسخ این سوال کمک کند. ما فرض می کنیم که افراد برونگرا می توانند رابطه انرژی با هم تیمی های خود برقرار کرده و در تیم ها پیش فعال باشند. البته مسئله همکاری می تواند در تعارض و یا در راستای مزیت برونگرایی قرار گیرد. ما بر روی عملکرد، تشکیل و از هم پاشی 27 تیم پروژه کار کردیم. نتایج نشان دادند که زمانی که تعارض در وظایف کاهش می یابد، افراد برونگرا به تیم انرژی داده و به طور پیش فعال با آنها همکاری می کنند. بالاعکس زمانی که تعارضات بالا برود، این افراد رابطه انرژی تری با هم تیم خود برقرار کرده و به عنوان افراد پیش فعال در نظر گرفته نمی شوند. یافته های ما نشان داد که چگونه برونگرایی می تواند تعارضات در گروه را تحت تاثیر قرار دهد. البته این تاثیرگذاری در چه شرایطی و در چه زمانی و به خاطر چه علتی ایجاد می شوند.

کلید واژگان: برونگرایی، عملکرد پیش فعالانه، روابط انرژی و تعارض در وظایف

مقدمه

سازمان ها برای بهبود سازگاری و نوآوری، بیشتر بر روی شکل های انعطاف پذیرتر سازمان دهی همانند کار تیمی تاکید دارند. در کار تیمی، کارفرمایان کمتر به نظارت مستقیم ناظرین نیاز دارند (CRANT, 2000). آنها بیشتر بر روی علائق خود، مشارکت های پیش فعالانه اعضای تیم برای ایجاد تغییرات و همکاری با فعالیت ها تاکید دارند. (Griffin, Neal, & Parker, 2007; Neal, Yeo, Koy, & Xiao, 2012). البته در محیط های کاری مدرن، کار تیمی و فعالیت های پیش فعال برای هر فردی مناسب نیستند. برونگرایی می تواند افراد را برای انجام تعاملات بیشتر ترغیب کند. در حالی که درونگرایی در محیط کاری به عنوان معایب محسوب می شود. تحقیقات قبلی نشان

دادند که در جایی که عملکرد پیش فعال بر حسب VOICE و تاثیرات تعریف شود، افراد برونگرا را بیشتر از افراد برونگرا پیش فعال می کند. (Grant, Parker, & Collins, 2009; Parker & Collins, 2010). افراد برونگرا تمایل دارند تا ایده ها و نگرانی های خود را بیان کنند. تحقیقات نشان دادند که افراد برونگرا فرصت بیشتری برای به اشتراک گذاشتن ایده ها با دیگران دارند. (Avery, 2003). آنها افرادی هستند که به آزادانه حرف های خود را می زنند. e.g., Crant, Kim, & Wang, 2011; LePine & Van Dyne, 2001; Liu, Lia. این افراد برای گرفتن تصمیمات با افراد ارتباط برقرار می کنند. البته تحقیقات پیشنهاد دادند که افراد برونگرا افرادی پیش فعال بوده و ایده ها و اهمیت ها و نگرانی های خود را بیان می کنند. البته یافته ها با تعارضاتی مواجه شدند. به طور مثال NEAL در سال 2012 در تحقیق بر روی کارفرمایان اجرایی دولت پیشنهاد داد که سطح برونگرایی افراد رابطه مثبتی با رتبه بندی افراد دیگر داشته و آنها می توانند کارایی بیشتری برای تیم خود داشته و از روش هایی برای همکاری با یکدیگر استفاده کنند. به طور مثال آنها رفتارهای پیش فعالانه دارند. اما این محققان نتوانستند فرضیه را ثابت کنند. چرا که آنها عوامل میانجی همانند انرژی و همبستگی اجتماعی و ماهیت محیط کاری را به عنوان پتانسیلی برای انجام تحقیقات مور بررسی قرار ندادند. هدف اولیه این تحقیق درک چرایی و چگونگی مزیت برونگرایی در راستای مشارکت های پیش فعال در تیم ها و توجه به یک سری موقعیت هایی است که ممکن است برای سازمان مشکل ساز شوند. ما از مدل همکاری به عنوان انرژی در مکالمات (Quinn & Dutton, 2005) به عنوان چارچوب نظری استفاده می کنیم تا چرایی و چگونگی عملکرد پیش فعالانه افراد برونگرا را در تیم مورد بررسی قرار دهیم. در مورد کار تیمی، همکاری برای تحقق اهداف بسیار مهم است. افراد پیش فعال ایده های خود را بیان کرده و از آنها برای بهبود عملکرد تیم استفاده می کنند. در فرآیند همکاری نه تنها افراد اطلاعات را با هم به اشتراک می گذارند بلکه انرژی هم از یکدیگر می گیرند. (Quinn & Dutton, 2005). افراد برونگرا برای این فرآیند و انتقال انرژی بسیار مهم هستند. اجتماعی بودن این افراد باعث بیشتر شدن انرژی بین افراد و تعاملات اجتماعی می شود. (John & Srivastava, 1999). افراد نیز تحت این شرایط به اهداف خود رسیده و برای آنها تلاش می کنند. (Selfhout, Burk, Branje, Denissen, Van Aken, & Meeus, 2010). افراد برونگرا کاملاً مدعی بوده و بر کار تسلط دارند. (Grant, Gino, & Hofmann, 2011; Grant). آنها در این موقعیت به راحتی می توانند با افراد گروه همکاری کنند. این خود ادعایی و تسلط منجر به پیامدهای پیچیده ای در ارتباط می شود. آنها می

توانند تیم خود را برانگیخته کرده، به آنها فاز مثبت داده و در مسیری بهره ور قدم بگذارند. البته این برونگرایی می تواند باعث ایجاد تعارضاتی در زمینه پیشبرد وظایف شود. ممکن است آنها در انجام وظایف با افراد تیم به تفاهم نرسند. [Amason & Sapienza, 1997] و [De Dreu & Weingart, 2003]. در این موقعیت، افراد برونگرا باید بتوانند با کم کردن عدم توافقات، به افراد گروه خود انرژی دهند. آنها با برقراری ارتباط با هم تیمی خود می توانند ایده های خود را بیان کرده و یا حتی در فرآیند همکاری اختلال ایجاد کنند. در نتیجه پیش فعالی آنها به چالش کشیده می شود.

ما به طور خلاصه بیان می کنیم که چرا و چه زمانی افراد برونگرا می توانند باعث بهره وری و یا عدم بهره وری در کار شوند. ما در این راستا از تحقیقات علمی [Feiler & Kleinbaum, 2016; Gran Cain, 2012] استفاده کردیم. عملکرد جهانی برونگرایی را مورد بررسی قرار داد. ما در اینجا از چارچوب نظری و تجربی برای حمایت از رابطه همکاری بر طبق مدل انرژی در مکالمه [Quinn & Dutton] استفاده کرده و تاثیرات میانی و واسط را مورد بررسی قرار خواهیم داد. نتایج ما نقش برونگرایی در تیم را بررسی کرده و یافته های غیر یکنواخت را شفاف سازی کرده و تاثیر اعضای تیم انتخابی، ساختار تیم، آموزش و توسعه را مورد بررسی قرار داده تا بتوانیم مشارکت های پیش فعال را برای افراد افزایش دهیم.

فرضیه ها و نظریه

همکاری به عنوان انرژی در مکالمه (ارتباط)

همکاری فرآیند بحرانی در تیم ها محسوب می شود. تیم ها با بالابردن انعطاف پذیری و عدم مرکزیت دهی به تصمیم گیری و خلاقیت بالا و هوشمندی [Wageman, 1997]. برای سازمان موثر خواهند بود. البته در محیط نامشخص و غیر قابل پیش بینی و پویا، تیم های تعبیه شده در سازمان زمانی با شکست مواجه خواهند شد که آنها صرفاً بر مسیر از بالا به پایین تکیه کنند. تیم هایی که خود را با تغییر شرایط وفق می دهند می توانند از نوآوری ها و بیان ایده های جدید و تلاش های همکارانه استفاده کنند. [Wageman, 1997; Wood, Bandura, & Bailey, 1990]. همکاری تیمی کار بسیار راحتی نیست و برای موفقیت سازمان بسیار مهم است. در مدل انرژی در همکاری، [Quinn and Dutton (2005)] بحث کردند که همکاری تیمی

می تواند به عنوان فرآیند انتقال انتقال انرژی از طریق برقراری ارتباط به بهترین شکل مد نظر قرار گیرد. همکاری به برقراری ارتباط با یکدیگر در جهت سازمان دهی فعالیت ها برای تحقق اهداف و ایده های آینده نیاز دارد. این ارتباطات بر اساس تجربه است. چرا که افراد نه تنها دانش بلکه انرژی خود را نیز انتقال می دهند. (فعال سازی انرژی Quinn, Spreitzer, & Lam, 2012). انرژی به عنوان نوعی برانگیختگی عاطفی مثبت محسوب شده که به پاسخ به وقایع خاص نیازی ندارد. Quinn & Dutton, 2005, p. 30. Quinn & Dutton, 2005, p. 30 بحث کردند که انرژی برای همکاری بسیار مهم است. چرا که اهداف را به سمت چگونگی تحقق اهداف سوق می دهد. بالاخص برای تعیین جذب ایده ها و واکنش های مختلف و تمایل برای داشتن تعهد و ترغیب ایده ها بسیار لازم است. (Cross & Parker. 2004). زمانی که انرژی مثبت در فعالیت های همکاری ایجاد شد، بر روی مسیر تیم و تلاش و تمایل برای سرمایه گذاری تاثیر خواهد گذاشت. افرادی که توانایی دادن انرژی به تیم را دارند، می توانند ایده ها، پیشنهادات و اهداف دیگران را جذب کرده و پیش فعال باشند. علیرغم اهمیت انرژی در تلاش های همکارانه، ویژگی افراد برای آسان کردن انتقال انرژی و شرایط مربوطه و همچنین برای شرکت در فعالیت های پیش فعال، خیلی درک نمی شود. برونگرایی کیفیتی است که به افراد کمک می کند تا روابط انرژی خود را با هم تیمی ها توسعه داده و ایده های نوین را با روشی بهتر در اختیار یکدیگر قرار دهند. البته بدون شک افراد برونگرا می توانند در فرآیند همکاری به اعضای گروه انرژی بدهند. البته در همکاری به عنوان مدل انرژی در ارتباط، انرژی بین اعضای تیم زمانی ایجاد می شود که آنها با هم همکاری داشته باشند و بتوانند برای تحقق اهداف تلاش کنند. انتقال انرژی از طریق افراد برونگرا به این نوع همکاری ها کمک کرده و بالعکس افراد درونگرا نمی توانند رابطه با هم تیمی های خود را تقویت کنند. حتی زمانی که عدم توافق و تعارضات شدیدی بین اعضای تیم ایجاد می شود، آنها باید از راه حل های متناوب برای حل این مسائل استفاده کنند. (Mitchell, Nicholas, & Boyle, 2009). افراد برونگرا برای دادن انرژی و داشتن روابط همکاری تلاش می کنند. چرا که آنها می توانند با دادن انرژی دستور جلسات خود را در دست گرفته و افراد را مجبور کنند تا ایده های آنها را بپذیرند. آنها وقت کافی برای توجه به ایده های دیگران ندارند. هدف مدل ما، مرکزیت دادن به نقش برونگرایی و انرژی و وظایف تعارضی است که برای درک مشارکت های پیش فعالانه افراد در راستای همکاری بسیار مهم می باشند.

برونگرایی و روابط انرژی زا

برونگرایان همیشه افراد اجتماعی بوده و با افراد به راحتی ارتباط برقرار می کنند.

(McCrae & Costa, 1990; Shipilov,

Labianca, Kalnysh, & Kalnysh, 2014; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000) بسیار خوشحال و مشتاق

بوده و در تعاملات اجتماعی انرژی هستند. آنها نه تنها به افراد گروه خود انرژی می دهند بلکه از انرژی برای

تعاملات اجتماعی استفاده می کنند. انرژی، بیرونی است و از طریق تعامل ایجاد می شود.

Quinn and Dutton (2005) توضیح دادند که سطح انرژی افراد تحت تاثیر تعاملات اجتماعی آنها قرار می گیرد.

انرژی بین مکالمه افراد انتقال یافته و آنها را به سمت پیشبرد اهداف سوق می دهد.

(Cross, Baker, & Parker, 2003). T. افراد برونگرا، انرژی خود را به اعضای گروه انتقال داده و دانش و اطلاعات

را با آنها به اشتراک گذاشته و همکاری را برای آنها ساده تر می کنند. زمانی که افراد در زمینه دادن انرژی به

دیگران تجربه کافی دارند، تلاش می کنند تا تعاملات اجتماعی را توسعه داده و روابط انرژی خود را حفظ کنند.

(Collins, 1993; Dutton, 2003). بنابراین افراد برونگرا در مقایسه با افراد درونگرا روابط انرژی تری را با هم

تیمی های خود برقرار می کنند.

فرضیه 1: سطح برونگرایی افراد رابطه مثبتی با تعداد روابط انرژی با اعضای تیم دارد.

روابط انرژی و عملکرد پیش فعالانه

همکاری تیمی شامل به اشتراک گذاشتن ایده ها و تصمیم گیری تیم و پیشبرد کاری می باشد. در این فرآیند،

کارفرمایان در فعالیت ها با هم همکاری داشته و ایده ها را بیان کرده و بر این باورند که تیم آنها کارایی بسیار

بالایی دارد. (Crant, 2000; Grant & Ashford, 2008; Griffin et al., عملکردهای پیش فعالانه شامل صحبت و

شروع بیان ایده ها و چشم اندازها است که در نقطه مقابل واکنش نشان دادن به ایده های دیگران قرار دارد.

(Crant, 2000; Grant & Ashford, 2008; Parker, Williams, & Tumer., زمانی که اهداف تیم شکل می گیرد،

فعالیت های پیش فعالانه به پیشبرد روند کاری کمک می کند. مهم ترین جنبه فعالیت های پیش فعالانه نه تنها

به اشتراک گذاشتن ایده ها، بلکه شنیدن ایده های دیگران نیز می باشد. انرژی تیمی می تواند بر جذب ایده های

مورد بحث تاثیر گذارد. (Quinn & Dutton). افراد تیم با برقراری ارتباط با یکدیگر انرژی گرفته و انگیزش بیشتری

برای بیان ایده ها پیدا خواهند کرد. (Marks, 1977; Welbourne, Andrews). تحقیقات قبلی نشان دادند که افرادی که انرژی مثبت دارند، توانش بیشتری برای انتخاب افراد در جهت همکاری دارند. افرادی که انرژی بیشتر دارند از بیان ایده های دیگران پشتیبانی می کنند. (Cross & Parker, 2004; Schippers & Hogenes, 201). افرادی که انرژی بیشتری دارند، تمایل بیشتری برای سرمایه گذاری بر روی تلاش های خود دارند. این افراد با هم تیمی های خود ارتباط قوی تری برقرار کرده و در فعالیت های پیش فعالانه شرکت می کنند.

فرضیه 2: تعداد افرادی که روابط انرژی برقرار می کنند رابطه مثبتی با عملکرد پیش فعالانه دارد

روابط انرژی زا می تواند بین روابط عملکردی برونگرایی و فعالیت های پیش فعالانه قرار گیرند

افراد برونگرا توانایی کلامی بیشتری برای برقرار ارتباط اجتماعی و بیان ایده ها دارند. (John & Srivastava, 1999) و (Shipilov et al., 2014; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000) آنها در زمینه کارهای تیمی بسیار اجتماعی و خوش مشرب بوده و برای تکمیل وظایف به راحتی با دیگران ارتباط برقرار می کنند. افراد برونگرا بیشتر با افراد ارتباط برقرار کرده و بیشتر خود را درگیر فعالیت های همکاری می کنند. ما فرض می کنیم که افراد برونگرا بیشتر تمایل دارند تا در برقراری روابط اجتماعی کوشا باشند. همان طور که Quinn and Dutton (2005) در مدل انرژی بیان کردند، انرژی بین افراد در برقراری ارتباط انتقال یافته و باعث ایجاد تبادل اطلاعات می شود. این انرژی به اعضای گروه کمک می کند تا تعیین کنند که چه ایده هایی می توانند آنها را به پیشبرد اهداف نزدیکتر کنند. در مورد فرضیه 1 و 2 ما فرض می کنیم که افراد برونگرا در فعالیت های همکاری مشارکت داشته و این توانایی را دارند تا انرژی را در روابط خود با همکاران ایجاد کنند. در نتیجه روابط انرژی، افراد برای مشارکت های همکارانه درگیر فعالیت های پیش فعالانه خواهند شد. به عبارت دیگر، ما فرض می کنیم که توسعه روابط انرژی با اعضای تیم، مکانیزمی است که توضیح میدهد که چرا افراد برونگرا بیشتر از افراد درونگرا درگیر فعالیت های پیش فعالانه هستند. همان طور که قبلا بحث شد، ماهیت پرحرفی افراد برونگرا باعث افزایش پیشنهادات و ارائه ایده های آنها می شود. (Fang et al., 2016; LePine & Van Dyne, 2001; Van Scotter & Motowidlo, 1996). ایده افراد برونگرا خیلی شنیده نمی شود چرا که ماهیت اجتماعی بیشتری دارد. زمانی که افراد برونگرا انرژی را به همکاران خود می دهند، آنها را ترغیب می کنند تا بر روی زمان و تلاش خود در جهت حمایت از ایده های مورد بحث سرمایه گذاری کنند. در نتیجه افراد برونگرا تمایل بیشتری دارند تا در فعالیت های پیش فعالانه شرکت کنند. به

طور خلاصه تولید انرژی توسط افراد برونگرا می تواند به بیان ایده های تیمی کمک کرده و در نتیجه اعضای تیم را درگیر فعالیت های مشارکتی کنند. چرا آنها ایده های یکدیگر را شنیده و در فعالیت های پیش فعالانه شرکت می کنند.

فرضیه 3: روابط انرژی زا می تواند بین روابط عملکردی برونگرایی و فعالیت های پیش فعالانه قرار گیرند

تعارض در وظایف، تاثیر انرژی افراد برونگرا را بر اعضای تیم را معکوس می کند.

ما فرض می کنیم که تعارض در وظایف منجر به ایجاد عدم توافق در تحقق اهداف گروهی می شود. ما بحث می کنیم که مزیت برونگرایی توانایی افراد را برای دادن انرژی به افراد از طریق آسان کردن ارتباطات به چالش کشیده و اهداف را به سمت اهداف خود می کشاند. زمانی که یک تیم به سمت پیشرفت می رود، برونگرایان با هم تیمی های خود ارتباط برقرار کرده و در زمان ایجاد تعارضات، حل مسائل سخت تر شده و ممکن است جلوی دادن انرژی برونگرایان به تیم را بگیرد. برونگرایی یک بعد شخصیتی است که متشکل از روابط است و از لحاظ ادراکی ویژگی های فردی را در بردارد. با توجه به شرایط افراد، افراد برونگرا دارای ماهیت ادعاگرایی متفاوتی هستند. رابرت در سال 2006 فرض کرد که افراد برونگرا در این موقعیت ها بسیار اجتماعی و خوش مشرب هستند. آنها در این موقعیت ها ادعاگر و مسلط هستند. کاهش تعارض در وظایف افراد برونگرا را درگیر فعالیت های اجتماعی کرده و آنها را در مسیر مثبتی از ارتباطات قرار می دهد. افراد برونگرایی که با تعارضات شدید مواجه می شوند، برای بیان ایده ها و حل مسائل مدعی تر و حکمفرما تر هستند. بالواقع تحقیقات اخیر پیشنهاد دادند که برونگرایان کمتر ایده های دیگران را می پذیرند و با شرایط تعارضی مواجه می شوند. زمانی که تعارضات بالایی ایجاد شود، برونگرایان سرسختانه ایده های خود را بیان کرده و تلاش می کنند تا بر چشم اندازهای خود پافشاری کنند. افراد برونگرا به جای کمک به تیم خود، ایده ها را سرسختانه و مستبدانه و با حالت پرخاشگری بیان می کنند. (Ashton, Lee, & Paunonen, 2002). افراد تیم فکر می کنند که افراد برونگرا نمی توانند باعث بهره وری شوند و روابط انرژی را کاهش داده و در عوض تعارضات را بالا می برند. در مقایسه زمانی که تعارضات کاهش یابند، اعضای تیم بر سر تحقق اهداف با هم تفاهم دارند. (Sapienza, 1997; De Dreu & Weingart, 2003) افراد برونگرا با بیان ایده های خود به افراد تیم کمک می کنند. در این زمان افراد برونگرا با هم تیمی ها در ارتباط بوده و به آنها انرژی می دهند. اعضای تیم به طور مثبت با برونگرایان ارتباط برقرار کرده و افراد برونگرا در این راستا به

افراد خود انرژی می دهند. (با شنیدن ایده های دیگران). افراد برونگرا منبع انرژی هستند. زمانی که تعارضات در تیم ایجاد می شود، شرایط ارتباطی محدود شده و در این راستا افراد برونگرا یا به هم تیمی های خود انرژی می دهند یا خیر.

فرضیه 4: تعارض وظایف می تواند رابطه ای بین برونگرایی و روابط انرژی را در اعضای تیم ایجاد کند. زمانی که تعارضات تیمی کاهش یابد، افراد برونگرا برای ارتباط با هم تیمی ها، انرژی بیشتری را به آنها القا می کنند. زمانی که تعارضات بالا روند، افراد برونگرا انرژی کمتری برای برقراری ارتباط با دیگران می گذارند.

تعارضات می توانند مزیت عملکرد پیش فعالانه را کاهش دهند

ماهیت اجتماعی افراد برونگرا آنها را وارد عرصه های اجتماعی و در نتیجه ارتباط با افراد می کند. زمانی که توافق بر سر وظایف و تحقق اهداف صورت گیرد، برونگرایان قادر خواهند بود تا به افراد تیم خود انرژی داده و در فعالیت های پیش فعالانه شرکت کنند. همان طور که قبلا توضیح داده شد، اگر ایده افراد مورد حمایت قرار گیرد، پس آنها انرژی را تایید می کنند. افراد برونگرا قادر هستند با دادن انرژی به افراد هم تیمی خود را درگیر فعالیت های پیش فعالانه کنند و ایده های دیگران را مورد حمایت قرار دهند. (Cross & Parker, 2004; Dutton, 2003; Schippers & Hogenes, 2011) این موقعیت تنها به یک سری

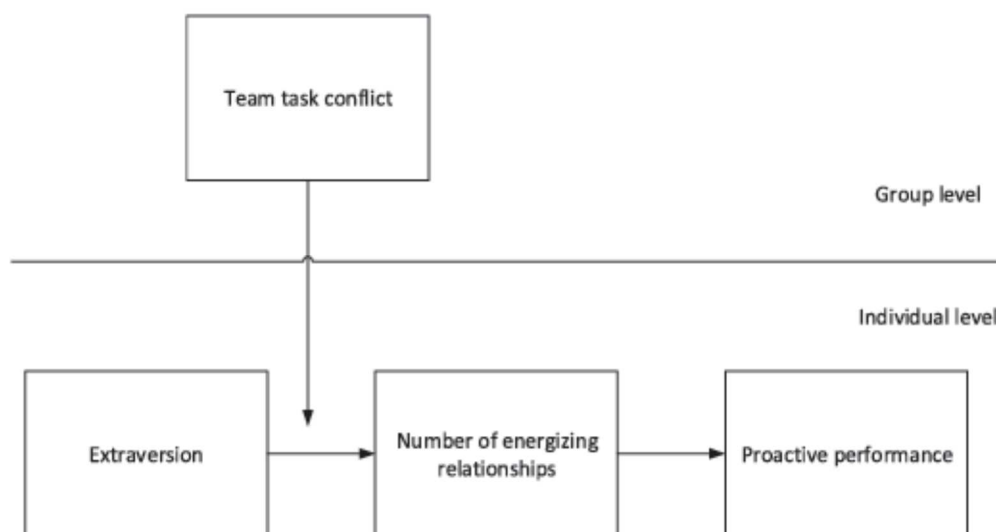
موقعیت ها محدود می شود. یعنی در جایی که تعارضات کمتر باشد. زمانی که تعارضات در تیم بالا برود، برونگرایان متضاد عمل می کنند. اگر تعارضات بالا باشد، آنها نمی توانند به افراد تیم انرژی داده و در فعالیت های پیش فعالانه شرکت کنند. بالعکس اگر تعارضات کمتر باشد آنها به هم تیمی های خود انرژی داده و درگیر فعالیت های پیش فعالانه می شوند. ما انتظار داریم که افراد برونگرا با تعارضات کم در فعالیت های پیش فعالی شرکت کنند. اگر تعارضات بالا برود، ماهیت دادن انرژی توسط افراد برونگرا زیر سوال می رود. تمایلات حکمفرمانانه آنها جلوی همکاری را گرفته و بهره وری را پایین می آورد. ما در اینجا فرضیه 5 را مطرح می کنیم:

فرضیه 5: تعارض در وظایف تاثیر غیر مستقیم بر روی عملکرد پیش فعالانه افراد برونگرا از طریق دادن انرژی در برقراری ارتباط با هم تیمی ها دارد. این رابطه زمانی مثبت است که سطح تعارضات کاهش یافته و زمانی منفی است که سطح تعارضات بالا برود.

مدل یکپارچه

ما به طور خلاصه مدلی را در شکل 1 نشان دادیم. ترکیب متغیرها به ما اجازه می دهد تا مزیت برونگرایی را از طریق دادن انرژی در برقراری ارتباط و ایجاد همکاری درک کنیم

ENERGY'S ROLE IN EXTRAVERSION (DIS)ADVANTAGE



شکل 1

روش

شرکت کنندگان و روش تحقیق

ما در تحقیق خود از 27 تیم متشکل از 6 دانشجوی بلژیکی $n=162$ استفاده کردیم. دانشجویان مدرک ارشد داشته و پرسش نامه را 100 درصد کامل کردند. این نمونه متشکل از 52 درصد مرد بین 23 تا 27 ساله است. در این بررسی ما از اعضای تیم خواستیم تا با شرکت HR در مورد روش های جدید همکاری کنند. این تیم بر روی چالش های HR مرتبط با سازمان دهی در محیط کاری مجازی، سازمان دهی چند ملیتی، همکاری استراتژیکی و برون سپاری، کار تیمی، اکتساب، ساختار دهی مجدد و مسئولیت پذیری اجتماعی تاکید دارند. دانشجویان در طی 3 ماه و دو هفته موقعیت شرکت را تجزیه و تحلیل کرده و پیشنهادات خود را بر روی بورد اجرایی شرکت قرار دادند. دانشجویان باید فعالیت های خود را مطابق با مشتریان تنظیم کنند. البته اعضای تیم خود بر این مسئله مدیریت کرده و برای تکمیل وظایف از اساتید خود کمک می گیرند. این روش خود مدبریتی با مسئولیت پذیری داخلی به عنوان بازبینی صنعت در نظر گرفته شده و می تواند یافته ها را به جوامع غیر دانشجویی نیز تعمیم دهد. (Carson, Tesluk, & Marrone, 2007). در مقایسه با مشاوره واقعی تیم ها، این دانشجویان بر

حسب انجام وظایف و سیکل زندگی با هم مقایسه شدند. پس آنها بهتر می توانند عوامل بیرونی را کاهش دهند. دانشجویان در اینجا به طور تصادفی انتخاب شده و روابط قبلی کاری آنها کمتر می تواند نتایج ما را دستخوش تغییر کند. هدف مقاله ما با توجه به مدل نظری، بررسی تاثیر برونگرایی بر روی داشتن روابط انرژتیک در شرکت می باشد. ما در زمان انجام پروژه، نقاطی را مشخص می کنیم که مطابق با مدل نظری بوده و ما در این راستا 3 ماه بر روی پروژه و مجددا 1 ماه دیگر بر روی آن کار کردیم. اندازه گیری ما در تشکیل گروه ها به صورت شکل دهی، هنجار، تغییرات ناگهانی، عملکرد و تجزیه تحلیل می باشد. (Tuckman, 1965). ما در مرحله شروع پروژه یا همان شکل گیری، ویژگی شخصیتی دانشجویان همانند برونگرایی، تعارض در روابط؛ تناوب ارتباط با هم تیمی ها و تعداد روابط انرژتی را مورد بررسی قرار دادیم. در بیشتر تیم ها در مدت 3 ماه و دو هفته، روابط همکاری به اوج خود رسید و این زمان، موقع بررسی تغییرات ناگهانی و هنجارها است یعنی تعارض در وظایف تیمی و شاخص ارتباطی به طور مثال روابط انرژتیک در مرحله عملکرد. در نهایت 1 ماه بعد از آخرین ارائه، تیم ها در مرحله فروپاشی قرار گرفته و ما از دانشجویان خواستیم تا چگونگی فعالیت های پیش فعالانه را مورد بررسی قرار دهند. ما آگاهانه خلا بین موعد آخر و رتبه بندی ها را پر کردیم تا تضمین کنیم که این رتبه بندی بر مبنای مشارکت افراد و نه عملکرد آنها در آخرین مرحله است. ما احساس می کنیم که در این زمان خلا می تواند تاثیر بالقوه اجتماعی بودن برونگرایان را در راستای فعالیت های پیش فعالانه کاهش دهد. علاوه بر این رتبه بندی عملکرد پیش فعالانه دانشجویان اعتبار نداشت. در این زمان دانشجویان پیشنهاداتی را در اختیار شرکت ها قرار دادند. رتبه بندی عملکرد پیش فعالی بعد از بررسی کاهش نگرانی ها و فشار وارده بر تیم ها انجام شد.

اندازه گیری

ما در اینجا متغیر برونگرایی را در منبع ایتام های شخصیت ملی (IPIP) با استفاده از مقیاس 5 امتیازی لیکرت از به شدت مخالف تا به شدت موافق مورد بررسی قرار می دهیم. به طور مثال من میدانم که چگونه باید افراد را جذب کنم.

روابط انرژتی زا

واژه روابط با استفاده از تحلیل شبکه مورد بررسی قرار می گیرد. شبکه های اجتماعی متشکل از عوامل و ارتباطات بین آنها هستند. (Wasserman & Faust, 1994, p. 9). تحلیل شبکه برای بررسی رابطه بین عاملین با یکدیگر مورد

استفاده قرار گرفته تا تعیین کند که که موقعیت عامل در شبکه چیست. در تحقیق فعلی ما روابط انرژی را مورد بررسی قرار می دهیم. ما در این بررسی از مقیاس پارکر و گراس استفاده می کنیم. افراد می توند با داشتن انرژی و اشتیاق بر روی افراد دیگر تاثیر گذارند. تعامل با افراد یا رابطه را مستمر می کند و یا باعث می شود در یک روز کاری سخت هم تیمی ها شما را ترک کنند. زمانی مه شما با افراد ارتباط برقرار می کنید چه چیزی می تواند بر روی سطح انرژی تاثیر گذارد؟ ما از مقیاس 5 امتیاز استفاده می کنیم. روابط انرژی را و دلگرم کننده یا 4 هستند یا 5 و بقیه 0 هستند. ما در اینجا از مقیاس FREEMAN با استفاده از UCINET 6.433 استفاده می کنیم. (Borgatti, Everett, & Freeman)!

بر این معنا میزان انرژی اعضای تیم مشخص خواهد شد.

تعارض تیمی

ما در اینجا تعارض بین وظایف را با 3 آیتم: (Jehn, 1994; Ensley, Pearson, & Amason, 2002) و با مقیاس 5 امتیازی لیکرت بررسی می کنیم. به طور مثال چه ایده های مختلفی در گروه وجود دارد؟ ما با توجه به مقیاس (Bliese, 2000) دریافتیم که مقیاس rwg of .97 و $(Mdn = .98)$, an ICC(1) of .16 and an ICC(2) of .52. است.

عملکرد پیش فعالی

ما از اندازه گیری عملکرد پیش فعالی در تیم به صورت "پیشنهاد دادن راه هایی برای موثرتر کردن تیم" استفاده می کنیم. در اینجا اعضای تیم با استفاده از ابزار آنلاین باید کارآمدی را در فعالیت های مشارکتی بهبود بخشند. مقیاس یا به شدت موافق و یا به شدت مخالف است. ما در اینجا بدست آوردیم که میانگین 80 RWG $(Mdn = .77)$ و ارزش 47 ، $ICC(1)$ و 84 ، $ICC(2)$ است.

متغیرهای کنترلی

ما انتظار داریم که خودآگاهی به صورت گرایش برای رسیدن به اهداف و در راستای برآورده کردن نیازها تعریف شود. Neal در 2012 دریافت که در زمینه خودآگاهی، هیچ یک از 5 مدل شخصیتی نمی توانند عملکرد پیش فعالی را پیش بینی کنند. بنابراین ما خودآگاهی را با استفاده از آیتم IPIP و مقیاس 5 امتیازی لیکرت مورد بررسی قرار می دهیم. به طور مثال من برنامه دارم و سخت به اهداف خود چسبیدم. ما عدم شباهت افراد در تیم ها را بر

حسب برونگرایی با استفاده از دموگرافی (Tsui, Egan, and O'Reilly (1992): بررسی می کنیم و تفاوت امتیاز بین آنها و گروه ها را ارزیابی می کنیم. ما در اینجا گرایش طبیعی افراد را برای برقراری ارتباط با افراد و دادن انرژی مورد بررسی قرار می دهیم. همچنین در تحلیل خود شخصیت مختلف افراد و تفاوت در دارن انرژی و برقراری ارتباط را مورد بررسی قرار می دهیم. Grant et al., 2011. نرخ تعارض به اختلاف تیم ها و عدم توافق بین آنها و بعد احساسات منفی بر می گردد. ایجاد تعارض در راستای مدل نظری مورد بررسی قرار گرفته و بر هماهنگی ها و دادن انرژی مثبت در مقابل عدم هماهنگی و دادن انرژی منفی تاکید دارد. ما در اینجا تعارض را به عنوان متغیر کنترلی مد نظر قرار داده و تضمین می کنیم که این امر ربطی به تجربه افراد ندارد. تعارض در روابط با استفاده از 3 آیتام (John 1994, Enclav et al 2002) و امتیاز لیکرت مورد بررسی قرار می گیرند. همانند چگونه تعارضات فردی می توانند بر تصمیم گیری گروه ها تاثیر گذارند؟

در نهایت با توجه به ماهیت اجتماعی برونگرایان، ما تمایل داریم تا برونگرایی افراد، ایده ها و اعتبار ایده هایی که ارتباطی با دیگران ندارند را مورد توجه قرار دهیم. (McCrae & Costa, 1990; Sutton, 2010; Tannen, 1995) ما دریافتیم که برونگرایی رابطه معناداری با تعداد ارتباطات در شبکه دارد. ما در اینجا توضیح می دهیم که برقرار ارتباط برونگرایان با افراد صرفاً، پرحرفی نیست و در عوض آنها، به هم تیمی های خود انرژی می دهند. ما در اینجا از افراد پرسیدیم که چند وقت به چند وقت با افراد تیم خود در ارتباط هستند: به ندرت، کمتر از یک ماه، یک هفته، یک هفته، چند بار در هفته و یا چند بار در روز. امتیاز ارتباطات مستمر، با نرخ 3 و 4 و 5 (یک و سایر ارتباطات صفر کدگذاری شد. افراد برونگرا نشان دادند که آنها از جمله افرادی هستند که رابطه مستمر با هم تیمی های خود برقرار می کنند. نرخ ارتباطات بین 0 تا 5 است.

تحلیل

ما در اینجا از بسته آماری (Muthén & Muthén, 2012) MPLUS استفاده می کنیم. در این مرحله تحلیل ما، برونگرایی و فعالیت های پیش فعالانه و تعارض در وظایف را مورد بررسی قرار داد. با توجه به داده های

(Hu & Bentler, 1998, 1999):

$$\chi^2(41) = 53.67 (p = .08), SRMR = 0.06, RMSEA = 0.05 \text{ and } CFI = 0.97$$

در هر مورد، ارزش P ($p < .05$) است. در مرحله بعدی ما فرضیه ها را بر حسب مدل چند سطحی بررسی می کنیم تا روابط ساختاری را مورد ارزیابی قرار دهیم. در این مدل، اطلاعات مدل در سطح مقطعی قابل دسترس نیستند. زمانی که ما این اطلاعات را از تحقیق جدا می کنیم می بینیم که این مدل سازی شبیه به مدل سازی خطی سلسله مراتبی است. (Grizzle, Zablah, Brown, Mowen, & Lee, 2009; Leroy, Anseel, Gardner, & Sels, 2016). برای ارزیابی فرضیه ها در مدل سطح مقطعی، ما از روش توصیفی Hofmann (1997) and Hofmann, Griffin, and Gavin (2000). استفاده می کنیم. ما در اینجا، تعارض و برونگرایی و روابط پیش فعالانه را بر حسب مدل نتیجه مورد ارزیابی قرار می دهیم. ما در اینجا از روش های Bauer, Preacher, and Gil برای بررسی سطوح مختلف برونگرایی استفاده می کنیم.

نتایج

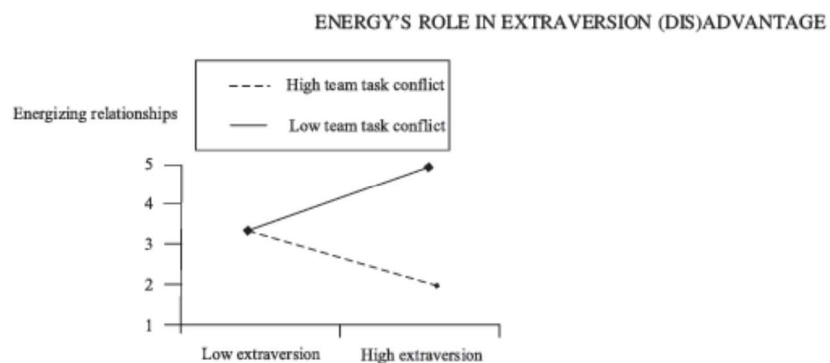
جدول 1 میانگین و انحراف معیار و ضریب همبستگی و ضریب پایایی را در سطح فردی نشان می دهد. ما برای تست فرضیه های 1 تا 3، برونگرایی و دادن انرژی را برای پیش بینی رفتارهای پیش فعالانه مورد بررسی قرار می دهیم. ما در فرضیه 1 پی بردیم که برونگرایی رابطه مثبتی با روابط انرژی دارد ($r = .20, p = .01$). در فرضیه 2، برونگرایی روابط معنادارای با عملکرد پیش فعالانه دارد ($r = .32, p = .01$). ما برای تست روابط انرژی را دریافتیم که تاثیر آنها غیر مستقیم است. ($r = .18, p = .01$). ما با توجه به (James, Mulaik, & Brett, 2006) دریافتیم که برونگرایی رابطه مستقیمی با عملکرد پیش فعالانه دارد. البته این تاثیر ($r = -.01, p = .87$) است. برای تست فرضیه های 4 تا 5، ما از تاثیر سطح مقطعی برای بررسی تعارضات بین برونگرایی و دادن انرژی استفاده می کنیم. ما در این تحقیق از میانگین گروهی و تخمین 1 (Hofman & Gavin, 1998) استفاده می کنیم. در فرضیه 4، تعارضات باعث کاهش رابطه بین برونگرایی و دادن انرژی می شوند. ($r = -.60, p = .07$). سطح اهمیت در اینجا 0.10 است. تحلیل POWER نشان داد که POWER تحقیق آمار ما، 0.60 است. فرض کنید که خطای نوع 1 در سطح بتای 0.40، چهار برابر بیشتر از خطای نوع 2 است. (Cohen, 1988). در اینجا اهمیت آماری 10 درصد است. ما در شکل 2، تمایز بین سطح بالا و پایین تعارضات را نشان دادیم. ما در اینجا دریافتیم که رابطه بین برونگرایی و روابط انرژی را با تعارضات بالا ($r = -.48, p = .01$) و با تعارضات در سطح پایین، ($r = .60, p = .01$) است.

در مورد فرضیه 5 ما دریافتیم که تاثیر غیر مستقیم برونگرایی بر عملکرد پیش فعالانه بر حسب روابط انرژی، با انحراف معیار میانگین تعارضات در سطح پایین ($r = .05, p = .04$)، 4 برابر بیشتر از انحراف معیار سطح بالای تعارضات ($r = -.14, p = .38$) است. به طور خلاصه می توان بیان کرد که این تاثیر غیر مستقیم برای تعارضات پایین، مثبت و برای تعارضات بالا، مثبت است. در تحلیل های قبلی، با توجه به نظریه (Becker (2005)، ما متغیر کنترلی را از چارچوب معادلات ساختاری حذف می کنیم. چرا که تاثیری بر نتایج ندارد. بازبینی نتایج شامل متغیرهای کنترلی در جدول 2 هستند.

جدول 1

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
Control variables										
1 Conscientiousness	3.31	0.50	.79							
2 Communication frequency	3.30	1.78	.04							
3 Dissimilarity in extraversion	0.68	0.41	.07	.01						
4 Relationship conflict	2.02	0.69	-.06	-.09	-.17*					
Independent variables										
5 Extraversion	3.38	0.63	.22**	.16*	.01	-.06	.88			
6 Team task conflict	2.35	0.35	-.09	-.17*	-.08	.53**	-.17*	.76		
Dependent variables										
7 Number of energizing relationships	3.72	0.57	-.01	.27**	.02	-.28**	.24**	-.07		
8 Proactive performance	3.08	0.55	.24**	.30**	-.13	-.08	.17*	-.10	.26**	.77

Note Reliability estimates for scales are presented on the diagonal. The reliability of these scale (α) are presented in italics on the diagonal. ** $p < .01$, * $p < .05$, + significant at .10.



شکل 2

بحث

در این مقاله، رابطه بین برونگرایی و روابط پیش فعالانه را مورد بررسی قرار دادیم. ما در تحقیقات قبلی، برونگرایی را در راستای دادن انرژی ارزیابی کردیم. نتایج نشان داد که اجتماعی بودن تاثیر مثبتی بر دادن انرژی به افراد تیم دارد. عوامل دیگر تاثیر منفی بر دادن انرژی دارند. برونگرایی می تواند تاثیر منفی داشته باشد. یعنی در جاهایی

که تعارضات در سطح بالا قرار داشته و انرژی افراد پایین می آید. یافته های نشان دادند که روابط اجتماعی رابطه تنگاتنگی با دادن انرژی دارند. این امر خودداعایی در افراد را بالا برده و تاثیر منفی بر روابط می گذارد.

Table 2. Overview of coefficients in prediction of energizing relationships and proactive performance including control variables

Variables	Energizing relationships	Proactive performance
Control variables		
Conscientiousness	-.07	-.04
Communication frequency	.18*	.03
Dissimilarity in extraversion	.03	-.17**
Relationship conflict	-.16**	-.09
Independent variables		
Extraversion	.34**	.01
Team task conflict	.08	.06
Interaction effect		
Extraversion x team task conflict	-.60*	.08
Mediator Variable		
Number of energizing relationships		.21**

Note ** Significant at .01, * significant at .05, + significant at .10.

جدول 2

افراد برونگرا در بین اعضای تیم بیشتر درخشان و تعارضات در تیم را مستمر می کنند. نتایج نشان داد که افراد برونگرا در زمانی که تعارضات کم است برای دادن انرژی به هم تیمی های خود در فعالیت های پیش فعالانه شرکت می کنند. این تحقیقات در راستای تحقیقات علمی (Kleinbaum, 2016; Grant et al., 2011) می کنند. (e.g., Cain, 2012; Feiler & ... برونگرایی را در سطوح مختلف به چالش کشیدند. تحقیق ما رابطه برونگرایی را برای دادن انرژی مورد بررسی قرار داد که در این زمان سطح تعارضات کم است و افراد برونگرا بیشتر می توانند به هم تیمی های خود انرژی دهند. اگر این سطح بالا برود به طبع سطح انرژی هم پایین خواهد آمد. ما در این تحقیق برونگرایی را در محیط تیمی بررسی کردیم. تحقیقات قبلی مزایای برونگرایی را مورد بررسی قرار دارند چرا که ماهیت اجتماعی دارد (Barrick & Mount, 1991; Shipilov). یافته های ما نشان داد که برونگرایی رابطه تنگاتنگی با دادن انرژی دارد. (Quinn & Dutton, 2005). در این تحقیقات ماهیت اجتماعی برونگرایی مورد بحث است. همان طور که قبلا هم بحث شد، تحقیقات آتی باید برونگرایی را در راستای انرژی بیشتر مورد بررسی قرار دهند. در اینجا برونگرایی در رابطه با رابطه اجتماعی و خودداعایی باید برای تحت تاثیر قرار دادن انرژی در سطح مختلفی از تعارضات بررسی شود. (Judge, Rodell, Klinger, Simon, & Crawford, 2013).

دوما این مقاله سطح انرژی را بررسی کرد. سطح انرژی در محیط کاری توسط تحقیقات زیادی مورد توجه قرار گرفته است. (e.g., Cross & Parker, 2004; Schippers & Hogenes, 2011; Quinn & ... و

(Lam & Spreitzer, 2011; Gerbasi, Porath, Parker, Spreitzer & Cross, 2015). اکثر تحقیقات نشان دادند که چگونه انرژی می تواند بر عملکرد و خلاقیت افراد در محیط کار تاثیر گذارد. (Atwater & Carmeli, 2009; Carmeli & Spreitzer, 2009; Fritz et al., 2011). و در مغایرت، تحقیقات کمی راجع به جنبه رابطه ای انرژی انجام شد. (Gerbasi et al., 2015; Owens, Baker, Sumpter, & Cameron, 2016). این مقاله با استفاده از چارچوب تجربی، انرژی را در تفاوت های فردی بالاخص برونگرایی مورد بررسی قرار داد. مقاله ما نشان داد که برونگرایی در سطح تعارضات پایین باعث بالابردن انرژی و در سطح تعارضات بالا باعث کاهش انرژی می شود. سوما این تحقیق رفتارهای پیش فعالانه را مورد بررسی قرار داد. Grant & Ashford, 2008. تحقیقات قبلی نشان دادند که برونگرایی تاثیر مثبتی بر عملکرد پیش فعالانه دارد. (Crant et al., 2011; LePine & Van Dyne, 2001; Liu et al., 2014). افراد برونگرا افراد بسیار اجتماعی بوده و به راحتی می توانند راجع به ایده های خود حرف بزنند. یافته های ما رابطه بین برونگرایی و دادن انرژی را با عملکردهای پیش فعالانه نشان داد. در مورد رابطه همکاری با دادن انرژی، این مقاله به ما کمک کرد تا درک بهتری از محرک های اجتماعی و شناختی در راستای عملکردهای پیش فعالانه داشته باشیم. (Schippers & Hogenes, 2011).

در نهایت مدل ما سطح تعارضات را مورد ارزیابی قرار داد. (De Dreu & Weingart, 2003). بسیاری از تحقیقات تعارض را به عنوان متغیر زمینه ای در نظر گرفتند. آنها نشان دادند که تعارض پایین، محرکی برای موفقیت تیم محسوب می شود. در تحقیق ما، تعارض یک متغیر موقعیتی است که در رابطه با تعارضات کاری دستخوش تغییر می شود. این امر برای همکاری تیم ها بسیار مهم است و افراد برونگرا باید این موقعیت ها را برای تبادل و دادن انرژی به دیگران درک کنند. آنها باید مراقب محیط هایی باشند که سطح تعارضات بالایی دارند.

محدودیت و تحقیقات آینده

در اینجا یک سری محدودیت ها در تفسیر نتایج وجود دارد. اولاً ما کمتر از محیط کنترلی و اندازه گیری های دقیق استفاده کردیم. ما متغیرها را از هم جدا کرده و نتوانستیم روابط علی را تکمیل کنیم. به طور مثال پروژه افرادی که در مدت زمان طولانی تری انجام شد، بهتر می توانست به پیشبرد نتایج بهتر و دقیق تر در زمینه بررسی

فعالیت های پیش فعالانه در راستای دادن انرژی به افراد کمک کند. تحقیقات آینده باید در درازمدت این موضوع را بررسی کنند. آنها باید از طرح های آزمایشی برای بررسی روابط علی استفاده کنند. دوما مدت ارتباطات را در تحقیق بررسی کردیم و این زمان بندی منجر به محدود کردن روابط برونگرایان با هم تیمی ها شد. همچنین ما بیشتر بر روی رسیدن به نتایج تاکید داشتیم. مدت دار کردن تحقیقات بیشتر مد نظر افراد مورد تحقیق است. یک سری از افراد در تحقیقات ما مشارکت نداشتند و ما نتایج را تعمیم دادیم. سوما علیرغم کوچک بودن اندازه نمونه ها، یافته های، فرضیه ها را تایید کرد. چهارما تحقیقات مدیریتی به ما اجازه داد تا روابط را با دقت بیشتری مورد بررسی قرار دهیم. البته این نتایج تعمیم یافته هستند. ما باید تحقیقات را در محیط سازمانی مورد بررسی قرار داده و از نمونه های بیشتر و بزرگتری استفاده کنیم. البته کنترل طول و مدت زمان و ساختار روابط کارفرمایان و همچنین اندازه گیری عملکرد در برهه های زمانی مختلف کار سخت تری است. این تحقیق نگاهی به مدل انرژی در ارتباط QUINN انداخت. تحقیقا بعدی باید مدل نظری را بررسی کنند. درک انرژی و بررسی روابط بر مبنای آن باید مورد بررسی بیشتری قرار گیرد. محققان برای بررسی تاثیر رفتار برونگرایان و عملکرد رفتاری در راستای کاهش یا افزایش تعارضات، افراد برونگرا و درونگرا را با استفاده از رفتار غیر کلامی همانند ژست گرفتن و حرکات دست و بدن و تن صدا، داده های خود افراد و یا داده های بیومتریک مورد بررسی قرار دادند تا سطح تبادل انرژی بین آنها را ارزیابی کنند. محققان باید این تبادلات را در زمان طولانی مثلا کار با اعضای تیم بررسی کرده تا مزایا یا معایب برونگرایی را در دراز مدت مورد ارزیابی قرار دهند. تحقیقات آتی در زمینه فعالیت های پیش فعالانه، باید سطح انرژی را در محیط کاری مورد بررسی قرار دهند. بالاخص آنها باید با تلفیق روابط انرژی زا، توضیح دهند که چرا عملکردهای پیش فعالانه با داشتن اعتماد به نفس و مهارت بالا و نظارت خود افراد (Snyder, 1974) ارتقا می یابند؟ تحقیقات باید این عملکردها را در سطح تعارضات بررسی کنند. به طور مثال افراد برونگرا باید سطح تعارضات در تیم را مورد بررسی قرار داده و نقش آن را برای پیشبرد موفقیت درک کنند. در سطح اولیه، تحقیقات آینده باید برونگرایی را در سطح پیش فعالی و خلاقیت و دادن ایده های نوآورانه مورد بررسی قرار دهند. (Baas, De Dreu, & Nijstad, 2008). آیا انرژی افراد برونگرا می تواند به دادن ایده های بهتر کمک کند؟ و یا آنها می توانند این ایده ها را با هم تیمی های خود به اشتراک بگذارند؟ داده های ما می تواند پاسخ این سوالات را بدهد. تحقیقات بیشتری باید در این زمینه انجام شود. تحقیقات اولیه نشان دادند که پیشنهاد ایده برونگرایان در

این راستا خیلی مثر مثر واقع نمی شود. (Crant et al., 2011). تحقیقات باید با ارزیابی عملکرد افراد در سازمان مزایای برونگرایی را بررسی کنند. بعضی از محققان پیشنهاد دادند که افراد برونگرا می توانند به روش ها و راه های مختلفی، ایده های نوآورانه خود را ارائه دهند. (Cain, 2012). تحقیقات آینده باید بررسی کنند که در چه زمانی این ایده های نوآورانه می تواند افراد برونگرا را وارد فعالیت های پیش فعالی کند. ما در مقاله خود تاثیر برونگرایی را توسط تیم پروژه مورد بررسی قرار دادیم. تحقیقات آینده باید بررسی کنند که آیا زمانی که وظایف، اضافی هستند بیشتر مد نظر قرار می گیرند یا در زمان روط دو طرفه. ماهیت وابستگی به روابط افراد در اینجا بسیار مهم است. تحقیقات آتی باید سطح فردی را مورد بررسی قرار دهند. به طور مثال محققان باید ماهیت دادن انرژی را توسط افراد برونگرا بیشتر توضیح دهند. این نوع تحلیل ها نشان داد که افراد برونگرا تمایل دارند تا با برقراری ارتباط با افراد برونگرا، انرژی بیشتری را دریافت کنند. تحقیقات نشان دادند که افراد برونگرا می توانند با دادن انرژی بر روی رفتارهای پیش فعالی تاثیر گذارند. به طور مثال محققان دریافتند که تفاوت در سطح انرژی برونگرا و درونگرایان می تواند حوزه تسلط و انجام وظایف را تکمیل کند. (Mount, 1991; Grant et al., 2011). بالاخص آیا افراد برونگرا ترجیح می دهند که انرژی بیشتری را برای برقراری ارتباط با افراد درونگرا صرف کنند یا افرادی مثل خود. این نوع تحقیقات تاثیر برونگرایی و انرژی آنها را در فعالیت های پیش فعالانه مورد توجه قرار می دهند. بعضی از محققان نشان دادند که تعامل بین افراد برونگرا و درونگرا منجر به عملکرد بهتر می شود. اما تحقیقات متایی نتوانستند این نتایج را ثابت کنند. (Bell, 2007).. محققان دیگر نیز تاثیر مثبت بیان ایده برونگرایان را بر روی عملکرد کاری نشان دادند. (Mohammed & Angell, 2004). تحقیقات آینده باید شخصیت تک تک افراد را برای بالابردن سطح انرژی و در نتیجه بهبود عملکرد مورد بررسی قرار دهند. محققان باید عملکرد تیمی را در روابط شبکه بررسی کنند. روابط ضعیف اما مثبت بین برونگرایان و عملکرد آنها از طریق روابط اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته و تحقیقات نشان دادند که تنوع عملکرد در تیم می تواند انسجام اجتماعی را کاهش دهد.

(Barrick, Stewart, Neubert, & Mount, 1998; Harrison, Price, &

Bell, 1998; Smith, Smith, Olian, Sims, O'Bannon, & Scully, 1994; Williams & O'Reilly, 1998)..

برقراری ارتباط با داشتن انرژی باعث دادن ایده های جدید برای روابط اجتماعی شده و روابط بین افراد برونگرا و

روابط اجتماعی همانند شبکه انرژی و عملکرد را به چالش می کشد. علاوه بر این، بر روی عملکرد فردی تاکید داشت و نشان داد که درک انرژی رابطه معناداری با عملکرد سازمانی دارد. (Cole, Bruch, & Vogel, 2012).

تحقیقات آینده باید سطح شخصیت افراد را برای دادن انرژی بیشتر و در نهایت عملکرد کاری مورد توجه بیشتری قرار دهند. تحقیق ما نشان داد که با توجه به چارچوب نظری، افراد برونگرا در محیطی با تعارض بالا نمی توانند انرژی بیشتری را به تیم داده و در فعالیت های پیش فعالانه شرکت کنند. این تعارضات باعث چالش در اعضای تیم شده و عدم توافق همکاری را در بردارد. ما انتظار داریم که تیم بتواند با داشتن تجارب بیشتر از عهده این تعارضات برآید. این نوع تعارضات به صورت متغیر میانی در تحقیقات آینده مورد توجه قرار خواهند گرفت. بالاخص در شکل دهی روابط منفی در محیط کاری. (Ellwardt, Labianca & Wittek, 2012, Gerbasi et al., 2015; Labianca & Brass, 2006; Labianca, Brass & Gray, 1998).

روابط منفی مورد توجه محققان زیادی قرار گرفت. چندین تحقیق دریافته اند که روابط منفی در نقطه مقابل روابط مثبت قرار ندارند و توسط فرآیندهای مختلفی بررسی خواهند شد. (Ellwardt et al., 2012). این نوع روابط می توانند بر روی عملکرد، گردش مالی و رضایت مندی تاثیر گذارند. تحقیقات ما نشان داد که تعارض بالا تاثیر منفی بر دادن انرژی دارد. افراد برونگرا در این شرایط نه تنها خود را درگیر مشارکت نمی کنند بلکه تمایلی هم برای ایجاد همکاری ندارند. تحقیقات آینده باید این مورد را بیشتر مورد تحقیق و بررسی قرار دهند. تحقیقات بعدی باید درک بهتری از متغیرهای متغیری همانند تعارض در وظایف داشته باشند که می توانند بر ویژگی فردی همانند برونگرایی تاثیر گذارند. ما در این مقاله نشان دادیم که افراد برونگرا در سطح بالای تعارضات هم انرژی تریکتر و هم مدعی تر و در تعارضات پایین، اجتماعی تر هستند. تحقیقات باید موقعیت های مختلف را در این زمینه و همچنین ویژگی های شخصیتی و متغیرهای موقعیتی مورد بررسی قرار دهند. به طور مثال تحت شرایط عدم قطعیت، خودآگاهی و رهبری منجر به عنوان یک مسئولیت و توانش درک می شوند. چرا که این نوع محیط ها قابل پیش بینی هستند. در مغایرت، زمانی که عدم قطعیت و آشفتگی کم می شود، خودآگاهی و رهبری بالاخص در محیط میکرومدیریتی بسیار قابل کنترل خواهد بود. در نهایت تحقیقات آتی باید پاسخ این سوال را بدهند که چگونه افراد برونگرا و درونگرا می توانند بر تمایلات فردی تاثیر منفی بگذارند؟ آگاهی و مدیریت احساسات (Roberts & Barsade, 2008).

در اینجا مورد توجه است. تحقیقات باید این موارد را در آینده مورد توجه قرار دهند. تحقیقات باید میزان انرژی را

برای طراحی عواملی همانند آموزش خود ادعایی و مهارت های ارتباطی و روش های مورد نیاز را مورد ارزیابی و تحقیق قرار دهند.

نتایج عملی

نتایج فعلی همانند (Feiler and Kleinbaum (2016) and Grant et al. (2011) مزیت برونگرایی و پایایی آن را مورد بررسی قرار دادند. افراد برونگرا قادر هستند تا روابط انرژی‌تری با افراد تیم خود داشته باشند. این مزایا در تحقیقات نادیده گرفته شده و به شکل تعارض دیده می‌شوند. یافته‌ها نشان داد که فرصت های آموزشی به افراد برونگرا کمک می‌کند تا بتوانند در این موقعیت های تعارضی، به تیم خود انرژی دهند. افراد برونگرا به طور ذاتی دارای انرژی هستند اما سازمان‌ها باید چگونگی انتقال انرژی را به آنها آموزش دهند. به طور مثال زمانی انرژی ایجاد می‌شود که افراد مشتاقانه با هم در ارتباط باشند. Cross et al., 2003. البته این امر به ذات و استعداد افراد برونگرا بر نمی‌گردد بلکه آنها یادگرفتند که چگونه باید برای دادن انرژی، در فعالیت های پیش‌فعالی شرکت کنند. آنها قبل از وارد شدن به محیط کاری، این مهارت‌ها را آموزش دیدند. یافته‌ها پیشنهاد دادند که موسسات و دانشکده‌های مدیریتی باید از این امر و از افراد متخصص برای پیشبرد اهداف و موفقیت های خود استفاده کنند. (Carson et al., 2007).

نتیجه‌گیری

مقاله فعلی اشتیاق کارفرمایان در محیط کاری را مورد بررسی قرار داد. این تحقیق مزایا و معایب برونگرایی را مورد بررسی قرار داد. یافته‌های این تحقیق به مزیت برونگرایی و نیاز به درک بیشتری از آن در محیط کاری اشاره کردند. افراد برونگرا برای برقراری ارتباط با هم تیمی‌های خود بسیار انرژی‌تیک هستند. انرژی نقش بسیار مهمی را برای همکاری بین افراد ایفا کرده و برونگرایان باید این مسئله را بالاخص در شرایط مشخص بهتر درک کنند. به طور مثال در شرایط تعارضی که اگر سطح تعارض بالا باشد، افراد برونگرا با انرژی کمتر و اگر سطح تعارضات پایین باشد، سطح انرژی بالا می‌رود. به طور خلاصه می‌توان بیان کرد که چگونه مدل انرژی در همکاری می‌تواند به داشتن درک بهتر برونگرایان در کارهای تیمی کمک کند.

بیوگرافی



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی