



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

## رفتار بد تیم : فاکتور های مرتبط با رفتار ضد شهروندان در تیم

هدف ما بررسی رفتار های ضد شهروندی در بخش های مختلف تیم و با استفاده تیم های مدیریتی مختلف می باشد. داده های ما پیرامون گرد آوری اطلاعات، استفاده از پرسشنامه و نیز ثبت تحقیقات انجام شده ی شرکت می باشد. تحقیقات انجام شده در این زمینه حاکی از بی نظمی لیدر تیم ، تعهد زیر مجموعه های تیم و پذیرش حمایت سازمانی افراد می باشد. این تیم اندازه ی خاصی نداشته و در انجام رفتار های ضد شهروندی دارای اتحاد و همبستگی خاصی است.

با افزایش پیشرفت کاری بی نظمی ، بی ترتیبی و بی ثباتی خاصی در این تیم ایجاد شده و بسیار بیشتر از 3 متغیر دیگر آثار سوء خود را بر جای خواهد گذاشت.

تیم ضد رفتاری شهروندی دارای ساختار متنوع و سطح بالایی می باشد که مواردی همچون شکایت، مخالفت ، وقت گذرانی، صرف نظر کردن از کار و کنار گذاشتن شغل را در بر می گیرد. این تیم افراد را مجبور و متعهد به انجام رفتار هایی می کند که مانع کارایی، عملکرد و تاثیر گذاری نتیجه کار هاست. هدف این مقاله بررسی سوابق رفتار های ضد شهروندی در لایه های مختلف تیم می باشد.

این مطالعه مبتنی بر تئوری قدرتمند و تحقیقات تجربی می باشد. به عنوان مثال افرادی همچون فیشر و لاکي در سال (1992) مطالعات بسیاری در رابطه با رفتاری ناراضیتمندان شهروندی داشته اند. افرادی مانند بال و سینر تروینو (1994) نظرات فیشر و لاکرز را تکمیل کرده و رفتار های مثبت شهروندی و رفتار های ضد شهروندی را به عنوان متغیر های مهم مطرح می سازند. سپس در سال (1994) چیزی را که از آن به عنوان شهروندان منفی یاد می کردند به گروهی از محققان معرفی نمودند . کاکس و سیمز (1996) چار چوب کاری خود را به صورت مفهومی بر روی گروه های ضد شهروندی متمرکز نمودند. بنابراین ما از چار چوب کاری سیمز

و کاکس برای بررسی و تحقیق در رابطه با سابقه ی گرو استفاده می کنیم .

TAB.

در سال های اخیر بیشتر توجهات بر روی رفتار های شهروندی متمرکز بوده است . به منظور بررسی بهتر این موضوع بهتر است درک و آزمایش این ساختار به وسیله ی فاکتور های تحقیقاتی ای که موجب کنار هم قرار گرفتن رفتار های شخص و ارتباط این رفتار ها به سطوح سازمانی بوده و موجبات اثر گذاری بهتر عملکرد آنها فراهم کرده است (اورگان , 1988) صورت گیرد .

بر عکس تحقیقات در رابطه با رفتار های ضد شهروندی در سازمان ها کم تر در تاریخ مورد توجه قرار گرفته است . به گونه ای که این موضوع موضوعی بکر بوده و کمتر توسعه یافته است . اخیرا شاید به دلیل این که سازمان ها سالیانه میلیارد ها دلار از دارایی خود را از دست می دهند (مورپلی, 1993) رفتار های ضد شهروندی مورد توجه ویژه ی این افراد قرار گرفته است:

● محققان

● وکلا

به عبارت دیگر رفتار های اجتماعی زیر مورد توجه این گروه ها قرار گرفته است

● تخلف

● انحراف

این محققان توضیحاتی در رابطه با گونه های رفتار ضد شهروندی ارائه می کنند کارمندانی که در رابطه با این رفتار تحقیق کرده اند به این نتیجه رسیده اند که این نوع رفتار می تواند بر روی رده های مختلف فرم ها که

شامل:

● خرابکاری

● سرقت

- خبر چینی
- تلافی
- دعوی قضایی
- تجاوز

و حتی شوخی است تاثیر بگذارد.

اصطلاحات و فعالیت هایی وجود دارند که رفتارها را توصیف می کند. این اصطلاحات و رفتارها به وسیله ی سرنخی مشترک به یکدیگر اتصال می یابند در واقع همین عامل سرنخ موجب به وجود آمدن ضرر و زیان برای سازمان ها می گردد.

هر چند تحقیقات فردی بسیاری در زمینه ی رفتار شهر و ندانه سازمانی به منظور دست یابی به نتایجی قطعی از تحقیقات و آزمایشات صورت گرفته است.

اما در بخش های تیمی توجه کمتری به این مسئله شده است. در بسیاری از ساختارها همانند ساختارهای الزام و تعهد فردی همچون

در زمینه ی رفتار شهروندی به صورت قدرتمندانه ای با یکدیگر همکاری نموده اند. هر چند بر عهده گرفتن مسئولیت تحقیقات فردی (مستلزم داشتن رفتارهای شهروندی مناسب به منظور ایجاد گروه های سطح بالاست. e. (g, organization).

در نتیجه یک تیم می تواند به معنی نوع خاصی از سازمان باشد که فرصتی را به منظور آزمایش مفاهیمی همچون رفتارهای مثبت شهروندی و یا رفتارهای ضد شهروندی فراهم می نماید اما استثنائات جالب توجهی نیز در این زمینه وجود دارد.

مطالعات رفتارهای ضد شهروندانه در سطح تیم باعث میشود رفتارهای ضد شهروندی نامناسب نادیده گرفته شود با این حال فرم های متفاوتی از رفتار ضد سازمانی هم در حوزه ی فردی و هم در حوزه ی گروهی مورد

مطالعه قرار گرفته است. (همانند خرابکاری، سرقت، تجاوز) افرادی همچون: به صورت ویژه ای در این زمینه کار کرده اند. کار (لی من، 1997) اجبار به انجام (gia calone & Greenberg, 1997) تلاش هایی مخرب در این زمینه بوده است که می توانست افراد را مقصر جلوه دهد. در کار گرد آوری ممکن است هدف در معرض جریانی آرام، بی سروصدا و یا مسئله ی روانشناختی سیستماتیک، سوء استفاده کننده، بد نام کننده، و متخطی از قوانین حقوقی قرار گیرد.

کار های انجام شده اخیر از تحقیقات سیستماتیک که در رابطه با انواع رفتارهای ضد شهروندانه می باشد به دو صورت انگیزه های لازم را به منظور مطالعه حال حاضر فراهم می نماید. اولین مورد این است که به جای تمرکز بر روی یک مورد از رفتار های ضد شهروندی همانند سرقت، بر روی فرم های متفاوتی از رفتار ضد شهروندی متمرکز شوید

دوم این که تمرکز رابینسون و اولیوری بر روی ارتباطات گروه ها و انواع رفتار های ضد شهروندانه ی فردی بوده است. آنان دریافته اند که رفتار کلی گروه به طور جالب توجهی نوع رفتار ضد شهروندانه اشخاص را پیش بینی میکند. اگر چه این رفتار به وسیله ی خواسته های شخصی اداره خواهد شد. بنابراین روش های کوکس و سیمز (1996)، رابینسون و بننت (1995)، رابینسون و اولیوری کلی (1998) و لی من در سال (1990) کاتالیزی را که بتواند چندین مورد از رفتار های ضد شهروندانه را در رده های مختلف گروه مورد توجه قرار دهند را فراهم می نماید. مطالعه ی ما در رابطه با بررسی 4 متغیر ضروری است که اهمیت مشابهی با یکدیگر داشته و در مورد گروه یاد شده نیز پیش بینی می شود پرداخته است این تحقیق در رابطه با بی نظمی لیدر تیم، تعهد تیم، درک حمایت های سازمانی و اندازه ی تیم می باشد. ما بخش های مربوط به ادبیات را باز خوانی کرده و فرضیه هایی راجع به این پتانسیل های بالقوه ارائه میدهم.

یک پارچگی و فرضیه سازی

تلاش های جرج و بتن هاسن (1990) منجر به تبدیل شدن این افراد به لیدر تیم، انجام شدن تمرینات گروهی و ایجاد مشخصه هایی که دارای 3 پیشینه متفاوت در رفتار های اجتماعی گروهی هستند شد. مورد بررسی قرار داده ایم. TAB ما این 3 مورد متغیر را در گروه اول این موارد فقط مبتنی بر دسته های گروه بندی شده جرج و بنت هاوسن است. را مورد بررسی قرار داده ایم. سوما ما مشخصه های گروهی را به وسیله ی اندازه ی تیم TAB ما بی نظمی لیدر تیم و ارتباط آن با و ارتباط آن با این گروه را مورد بررسی و آزمایش قرار داده ایم علاوه بر آن چهار بعد را به این موضوع اضافه کرده و فرض را بر این می گذاریم که سابقه ی مهمی از این گروه در دست داریم. همچنین حمایت هایی که از طرف مدیریت سازمانی دریافت شده است را مورد بررسی قرار داده و رابطه ی آن را با گروه مذکور را بررسی می نماییم. هر چند که این بررسی ها شامل حوزه ی کاری جورج و بتن هاوسن (1990) نباشد. در بخش زیر ما فرضیه رابرسی می کنیم. TAB منطقی و ویژه ای را برای این بحث و ارتباط آن با گروه

#### بی نظمی لیدر تیم و رفتار های ضد شهروندی تیم

وجود ارتباطات مثبت بین رهبری و انواع رفتار های شهروندی به اثبات رسیده است چیزی که رضایت بالایی در این زمینه ایجاد می کند انصاف و عدالت رهبر است که حدود 9٪ اختلاف Farh et al طبق گفته ی

در رفتار بشر دوستانه بین افراد ایجاد می کند.

● چگونگی عوض کردن لیدر تیم

● رهبری مرسوم

از نتایج بدست آمده تحقیقات می باشند. (deluge,1995) کاریز ماتیک

حتی اگر این تحقیقات محدود گردد به نظر می رسد انواع رفتار های گروهی شهروندی به طور قابل توجهی از طرف مدیر تحت بررسی شدید می باشد. برای مثال جرج و بنت هاوسن (1990) دریافته اند که روحیه ی مثبت مدیر بر روی رفتار مثبت گروه تاثیر می گذارد. بنابراین به نظر می رسد رهبری اثر زیادی در آشکار ساختن رفتار شهروندی دارد. نتایج تحقیقات ثابت می کند که کارکنان از رفتار توهین آمیز و رنجاننده مدیر در جهت توجیه رفتار های غیر اجتماعی خود استفاده می کنند.

برای مثال بارن (1988) دریافته است که انتقاد های مخرب افراد را به سمت خشونت زیاد، تنش، سختی، اجتناب، کم شدن درصد عملی شدن اهداف خواهد کشاند.

طبق نظریات ات.آل (1994) خشونت و سخت گیری انجام شده در رابطه با رعایت نظم و انضباط بر روی رفتار ضد شهروندی بسیار تاثیر گذار می باشد. به صورت مشابه استیوار یا فتنه انگیزی با خشونت در ارتباط است.

طبق گفته یاش فورس (1994) نارضایتی های کوچک موجب افزایش تعداد تکرار شکایت ها، اعتراضات، صرف نظر کردن افراد از انجام کار و کاهش سود خواهد شد. هر چند گروه های محدودی در رابطه با تاثیر لیدر بر روی رفتار ضد شهروندی تحقیق کرده اند. با این حال کوکس (1994) کوکس، سیمز (1996) مبنی بر این که رهبری نامناسب به عنوان یک عامل پیشرونده منفی در سطح گروه مطرح می شود شواهدی را ارائه می کنند. اگر توجه کنیم متوجه می شویم که بی نظمی لیدر تیم ممکن است رفتار های ضد شهروندان را به سمت گروه متمایل سازد. موضوع مبتنی بر هنجار های مقابله مثلانه ای است که نشان می دهد مردم خودشان تصمیم می گیرند که چگونه رفتار کنند بنابراین فرضیه ی زیر را دنبال نمایید.

**فرضیه 1:** بی نظمی لیدر تیم ارتباط تنگاتنگی با گروه دارد.

**تعهد تیم و رفتار ضد شهروندان ی تیم**

ثابت کرده است که ارتباطات سازمانی رابطه نزدیکی با رفتار ضد شهروندانه سازمانی دارد. به عنوان مثال مونو دریافت کرده است که پدید آمدن ارتباطات تاثیر گذار در کارکنان بسیار شبیه به آشکارسازی رفتار های مردم نهاد سازمانی در مقایسه با رفتارهای فاقد ارتباطات تاثیر گذار می باشد.

اورلی و چت من (1986) دریافتند که پیوند محکمی بین ارتباطات درونی و بیرونی همچنین شناسایی آنان و رفتار های اجتماعی وجود دارد (صفحه 497). مایر و شورمن (1992) دریافتند که محتوای ارتباطات دارای ساختاری محکمی می باشد که باعث ادامه پیدا کردن این ارتباطات به همراه رفتار های شهروندی، رضایت و کارایی می شود. بنابراین به نظر می رسد ارتباطات سازمانی یک پیشگوی قوی در رابطه با انواع رفتار های شهروندی در لایه های فردی می باشد برعکس این قضیه توجه کمتری نسبت به رفتار های ضد شهروندانه ی تیمی شده است. هرچند جورج (1990) به این نتیجه رسیده است که امنیت گروه وابسته به عملکرد داوطلبانه و شانس در ارتباطات کاری در سازمان می باشد که این نیز وابسته به رفتار شهروندی می باشد. تحقیقات نشان دهنده این است که شانس در ارتباطات نقش مهمی در سرقت اطلاعات دارد. در مورد عدم موفقیت در سرقت افرادی همانند (مارس، 1982) و در بعضی از موارد خرابکاری افرادی مثل (گیا کالونه، 1997) تحقیقاتی را انجام داده اند.

اگر اعضای تیم متعهد و علاقمند به اهداف و ارزش های تیم باشند و اگر خود را متعهد به انجام اهداف سازمانی بدانند در این صورت به نظر می رسد این گونه افراد فرصت لازم برای شرکت در برنامه های ضد شهروندانه را پیدا نخواهند کرد. متن زیر به همین مطرح گردد. TAB طراحی شده است ما انتظار داریم یک ارتباط متضاد بین اعضای تیم و گروه

دارد. TAB ارتباطات تیمی رفتاری متضاد با رفتار های گروه فرضیه 2:

نتایج بدست آمده در رابطه با حمایت سازمانی و رفتار های ضد شهروندی



حمایت های دریافت شده سازمانی به اندازه ای خواهد بود که اعضای تشکیل دهنده آن قادر به دریافت و درک آن باشند..

مدیریت کلیه ی ابزار ها را برای این افراد فراهم کرده است. به عنوان مثال منابع بایستی مورد استفاده قرار گیرند.(ساندزاسترام, 1999).

فرض ما بر این است که حجم حمایت های انجام شده توسط اعضای تیم وابسته به رفتار هایی می باشد که اعضای تیم از خود به نمایش می گذارند. به عنوان مثال این آموزش ها بایستی به گونه ای باشد که افراد آموزش زیادی دیده و از این آموزش ها در انجام درست شغلشان استفاده نمایند. به نظر می رسد آنان نتوانند تمامی موارد را به خوبی یاد گرفته و از این که دخالتی در عملکرد های موجود در تیم ایجاد نمی شود قدردانی و تشکر نمایند. اگر اعضای تیم احساس کنند که زمینه های لازم را به منظور انجام کار فراهم نیست در این صورت احتمال این که از به موفقیت رسیدن کار اطمینان نداشته باشند بسیار زیاد می باشد . بنابراین امکان دارد اعضای تیم قدر ابزار هایی که این افراد به منظور موفقیت کاریشان را فراهم کرده اند را ندانند. آنان حتی نمی توانند کارهای اولیه ی شغلی خود را به درستی انجام دهند . بر عکس احتمال آن نیز وجود دارد که اعضای تیم از تمامی فرصت هایی که به منظور دست یابی به موفقیت بوده و دارای آموزش های مناسب و منابع کافی می باشد استفاده کرده و خواستار موفقیت تیم شوند..و این احتمال که رفتار های گروه مذکور را دنبال نمایند بسیار کم شود. بنابراین فرضیه ی سوم را مطرح می کنیم.

**فرضیه 3: درک حمایت سازمان موجب حرکت در جهت مخالف این گروه خواهد شد**

**اندازه ی تیم و رفتار ضد شهروندانه ی تیم**

اندازه ی تیم به عنوان یک موضوع مهم در تحقیقات تیمی مطرح شده است .

نتایج تحقیقات نشان دهنده این است که اعضای گروه های بزرگ رضایت,مشارکت و همکاری کمتری نسبت به اعضای گروه های کوچکتر دارند.

و احتمال این که مشکلات ناشناخته را تجربه کرده باشند بسیار زیاد است.

طرفه روی های اجتماعی، مشکلات خرد و کلان جدا از مشکلات موجود، تبعیت افراد از یکدیگر و افزایش اندازه ی تیم موجب افزایش فاصله ی افراد از نظر روانی خواهد شد. اما مسئله ی مهم این است که وقوع رفتار ضد شهروندانه می تواند بر ارتباطات بین افراد و تیم تاثیر بگذارد.

به بیان چگونگی تحت فشار قرار دادن گروه ها می پردازد. Deindividuated حالت

در این حالت مردم احساس می کنند که رفتار های شخصی آنان نمی تواند در گروه های بزرگتر به چشم بیاید . در اصل این افراد در بین گروه های بزرگتر ناشناخته می مانند.

احتمالا زمانی که اعضای تیم همچین احساسی پیدا می کنند احتمال به خطر افتادن آن ها کم شده و این موضوع این فرصت را به آنان می دهد که در فعالیت های ضد شهروندی به صورت آزادانه ای شرکت نمایند.

بنابراین فرضیه ی 4 را مطرح می سازیم .

اندازه ی تیم میتواند به عنوان عاملی مثبت در برقراری ارتباط با گروه ذکر شده مطرح گردد.

سبک

شرکت کنندگان

اطلاعات این بخش از مثال شماره ی 71 که در رابطه با عوض کردن مدیریت تیم از طریق سازمان می باشد بدست آمده است .

کار تیم هایی می باشد که وظیفه ی مشخص کردن و اجرای تغییرات سازمان با هدف تاثیر (CMTs) تغییر مدیریت تیم گذاری مثبت را در تیم بر عهده دارند.

می باشند. اعضای تیم از طریق بررسی رکورد های شرکت مشخص شده و با CMITS شرکت کنندگان در این

تحقیقات جزء اعضای

لیدر تیم مصاحبه می کنند. شرکت کنندگان در این مطالعه به طرقی متفاوت شبیه به هم می باشند. میانگین سنی شرکت کنندگان در سال می باشد تقریباً همه ی شرکت کنندگان مرد بوده (97.5) د  $SD=6.91$  حدود 49.56 سال بوده است که در حدود

( $M=24.57, SD=8.16$ ) و دارای سابقه ی زیادی در تصدی گری شرکتشان دارند

سابقه داشته اند. ( $M=15.32, SD=10.26$ ) همچنین شرکت های مربوط به آن ها در حدود

شرکت در این مطالعه به صورت داوطلبانه بوده است. هر چند فرایند جمع آوری اطلاعات توسط محققان شفاهی و پرسشنامه صورت گرفته است. به تمامی شرکت کنندگان هدایایی (قلم های دانشکده) اهدا شد که به منظور ایجاد انگیزه بین افراد برای مشارکت در این کار بوده است. همچنین یک بخت آزمایی در بین افراد شرکت کننده برقرار شد که شرط برد آن پخش تی شرت دانشگاهی، سوسرت و کارهای دیگری که انگیزه و سود زیادی برای افراد در بر خواهد داشت. برای انجام این کار حدود 236 پرسشنامه پخش شد که 197 مورد از آن مورد استفاده قرار گرفت. در واقع این کار (85.5) نتیجه بخش بوده است.

بوده است. هر چند بیشتر اطلاعات جمع آوری شده برای این تحقیقات از طریق اعضای CMT واحد تجزیه و تحلیل برای این کار

مستقل تیم بدست آمده اند. بنابراین بایستی توجیه مناسبی در صورت سوء استفاده از داده ها در سطح تیم داشته باشیم برای تمامی ساختار هایمان استفاده خواهیم کرد.  $rwG(J)$  به منظور ارزیابی گروه با استفاده از مهارت های چندگانه از ضریب این نوع اندازه گیری موجب توجیه تیم به منظور دستیابی به هدف های متغیر آن خواهد شد. بسیار مورد قبول می باشد. (جرج, 1990)  $rwG(J)$  بدست آمدن نمره ی بالاتر از 70 توسط ضریب برای مشخص کردن میزان تغییرات صورت گرفته در تیم استفاده میکنیم این موضوع وابسته به تغییرات تیم می باشد مابرای بررسی بی نظمی و بی ترتیبی لیدر تیم بخشی از رفتار او را مورد بررسی قرار داده ایم:

بی نظمی لیدر تیم در حدی است که تمرکز آن بر روی خطاها و اشتباهات می باشد.

بدست آمده است.(ارتباطات شخصی, 1994). اعضای تیم بی نظمی لیدر تیم را با 10 B.avolio این آیتم

برای این مقیاس از (cronbach,1951). معیار مورد ارزیابی قرار داده اند

برای مثال برای اندازه گیری بی نظمی لیدر تیم از چنین معیاری استفاده می شود.

بنابراین به نظر می رسد این نوع اندازه گیری برای ارزیابی تیم مناسب باشد.  $rwG(J)=90, A=70,$

$$ri^2=50$$

تعهد تیم

تعهد تیم طبق سطوح فردی و تیمی تعریف می شود. ما از 6 نوع مهارت استفاده می کنیم که با نظرات افرادی

همچون " پورتر ", " ایسترز", موودی" و "بولین(1974) " که در مورد ارزیابی ارتباطات مجموعه ای از افراد تیم

خود است مطابقت می کند. برای اندازه گیری ارتباطات تیمی از متغیر هایی همچون :

استفاده می شود بنابراین به نظر می رسد این اندازه گیری ها مناسب بکارگیری آن ها در سطح ,  $A=89,$

$$rwG (J)=95 ,n2=51$$

تیم باشد

درک حمایت های ارگانی

این نوع اندازه گیری به منظور ارزیابی این موضوع است که مدیریت تیم به چه شکلی از کل تیم حمایت خواهد

کرد..درک مهارت های سازمانی به وسیله ی 4 آیتم مهارتی و در سطح تجزیه و تحلیل تیم مورد استفاده قرار

می گیرد. به منظور اندازه گیری میزان درک حمایت سازمانی انجام شده از مقیاس هایی همچون :

استفاده می گردد . بنابراین به نظر می رسد این نوع اندازه گیری مناسب برای استفاده در سطح ,  $A=79,$

$$rwG(J)=85, ri^2=56$$

تیم باشد.

اندازه تیم

اندازه تیم نشان دهنده تعداد افراد موجود در هر تیم می باشد. این اندازه گیری از رکورد های موجود در شرکت بدست آمده و به وسیله ی لیدر تیم مورد تأیید قرار می گیرد.

### رفتار شهروندان تیم

اندازه گیری رفتار ضد شهروندان ی تیم در این تحقیقات مبتنی بر پیشرفت های صورت گرفته به وسیله ی کوکس (1994) و کوکس و سیمنز (1996) است. سند بدست آمده توسط کوکس در درجه اول توسط اورگان (1988) و پودساکاف , مک کینز, مورمن, فیتسرو (1990) و بال بوده است.

مطالعات انجام شده قبلی سعی در پر اهمیت جلوه دادن اندازه گیری ها و تحقیقات جدید هستند . ما به جای این کار تمرکز خود را بر قرار داده ایم. روی آزمایش ساختار های فراگیر گروه در سطوح مورد بررسی تیم که دارای پرسشنامه ای 17 موردی می باشد مورد ارزیابی قرار می گیرد. TAB بنابراین گروه برای اندازه گیری رفتار ضد شهروندان ی تیم از متغیر هایی همچون :

$$rwG(J)=.93, n2=.38 A=.90,$$

بنابراین به نظر می رسد این اندازه برای استفاده در سطح تیم گزینه ای قابل قبول باشد .

### تجزیه و تحلیل داده ها

اولادو فرایند به منظور آزمایش فرضیه ها در این تحقیقات مورد استفاده قرار گرفته است .دوما ما آزمایش ارتباطی صفر, متغیر های مستقل و نیز رفتار ضد شهروندان تیم را مورد بررسی و آزمایش قرار داده ایم. دوما برای گسترش بیشتر آزمایش های محافظه کارانه فرضیه محور ارتباطی ما چندین آزمایش برگشت پذیر به انجام رسیده است.(MRA) برای انجام دو کار استفاده می کنیم . اولاً ما می خواهیم شایستگی کل مدل هایمان را مورد بررسی و آزمایش (MRA) ما از قرار دهیم. این مورد باعث پیوند 4 فرضیه ی پیش بینی شده گروه یاد شده می شود . می باشند. TAB دوما ما می خواهیم مشخص نماییم کدام یک از ابعاد محاسباتی ما دارای اختلاف منحصر به فردی در گروه

## نتایج

جدول 2 مفاهیم را به صورت خلاصه تری بیان می کند. انحراف معیار و همبستگی ها بین متغیر های مورد مطالعه با استفاده از ارتباطات صفر , 3 مورد از 4 مورد از فرضیه ی ما مورد حمایت قرار قرار داده است. می باشد.  $r = -33$  to 53 که

محدوده آن از  $(P < .05)$ . به صورت بسیار ویژه فرضیه 1 در مورد بی نظمی لیدر تیم منجر به همکاری با گروه مذکور خواهد شد مورد حمایت قرار می گیرند.  $(r = 53, p < 0)$  که در رنج پیش بینی میکند که این موضوع به صورت منفی و علامت دار ظاهر TAB فرضیه 2 یک ارتباط منفی را بین تعهد تیم و گروه  $(r = -33, p < .01)$  خواهد شد.

همچنین ارتباط منفی در بین حمایت های سازمانی دریافت شده و این گروه نیز وجود دارد. ارتباط خواهد داشت TAB فرضیه های 3 و فرضیه ی 4 اظهار دارند که اندازه تیم به صورت مثبتی با گروه  $(r = -20, p < .05)$  ولی توسط این گروه حمایت نخواهد شد. پس ما فرضیه ی خود را با استفاده از چندین آنالیز برگشت پذیر مورد آزمایش قرار می دهیم . نتایج مطالب گفته شده در جدول 3 خلاصه شده است .  
 $P = -.08$   $35.F(4,65) = 8.81. p < .01$  ارتباط ضریب مربع برای مدل ما بدین شکل می باشد.

واضح است که مدل ما گزارش ویژه ای از این گروه به نمایش می گذارد  
می باشد که اندازه ی آن کم اهمیت و ناچیز است.  $(P = .12)$  اندازه ی تیم حدود مشخص شده است.  $(P = -.21, P < .5)$  و تعهد تیم حدود  $(P = .47, P < .01)$  بی نظمی مدیر تیم در حدود

## بررسی

3 مورد از 4 مورد از ارتباطات یافت شده ما از ارتباطات صفر تبعیت می کند.

جدول 2

متغیر	3	4	5	6	M	SD	1	2	7	8
1. بی نظمی لیدر تیم						0.40	-			2.54
2. تعهد تیم					3.93		0.45		-0.23*	-
3. دریافت حمایت های سازمانی				3.28		0.55	-0.11		.34**	-
4. اندازه تیم				-7.24		2.73	.05		-0.11	.02
5. رفتار های ضد شهروندی تیم		-	0.35	.53**		-0.33**	-0.20*		-0.11	2.21
6. مخالفت		.69**	2.23	0.42		.37**	-0.01		-0.04	-0.03
7. شکایت		0.42	.49**	-0.23*	-0.18t		.18t	.84**	.48**	2.47
8. طفره رفتن از شغل	.83**		0.40	.38**		-0.41**	-0.28**	.03	1.98	
			.56**		-					.50**
9. طفره رفتن از کار	0.41	.48**	-0.36**	-0.18t	.09	.89	.52**		2.05	
							.61**			.74**

متغیر های غیر مستقل	متغیر های مستقل				
	شکایت	مخالفت	TAB		
بی نظمی لیدر تیم	.47**	.40**	.45**	.29**	.41**
تعهد تیم	-.21*	.09	-.12	-.30**	-.27*
حمایت های سازمانی دریافت شده	-.08	-.03	-.09	.15	-.05
اندازه تیم	.12	-.05	.18	.05	.10
R2 مدل	.35**	.15*	.30**	.28**	.32**

دوری از شغل      دوری از کار

ارتباط داشته باشد. TAB اندازه ی تیم بایستی با گروه

بنابراین به نظر می رسد که لیدر اختصاص داده شده به تیم, فعالیت ها, حمایت ها و اندازه ی تیم نمی تواند به خوبی با این گروه ارتباط برقرار کرده و ویژگی های گروه را به نمایش بگذارد.

زمانی که ما فرضیه ی خود را با چندین پسرفت کاری پیش رو مورد آزمایش قرار داده و تلاش ها نسبت به متغیر های دیگرمان را گنار می گذاریم. دو مورد از فرضیه های پیش روی ما پشتیبانی آماری معنی داری را دریافت می نمایند ( این در صورتی است که لیدر تیم بی نظم و افراد تیم دارای تعهد هستند. بنابراین به نظر می رسد بی نظمی مدیر تیم و تعهد تیم به طور ویژه ای برای گروه مذکور دارای اهمیت هستند.

زمانی که ما این موضوع را مورد بررسی قرار دادیم بایستی بر روی ساختار فراگیر این گروه تمرکز نماییم. همچنین ما می خواهیم ارتباط بین متغیر های مستقل و اندازه گیری های تابع تیم ضد شهروندی را مورد آزمایش قرار دهیم. 4 مورد از رفتار های ضد شهروندی بدین شرح می باشد:



عموما اقدامات زیر نشان دهنده ی ویژگی های روان سنجی خوبی می باشند. هر چند قابلیت اطمینان نسبت به مخالفت های موجود در سطح تیم در حد پایینی است. با این حال همه ی اندازه گیری ها نشان از رضایت مندی بالایی بین تیم و رابطه ی نسبتاً قدرتمند بین آن و ضریب مربع وجود دارد.

در بررسی ها و تجزیه و تحلیل های ارتباطی دستورات صفر بی نظمی لیدر تیم به صورتی آشکار با اندازه گیری های مطرح شده. در ارتباط بوده است.

متأسفانه تعهد تیم وابسته به تمامی موارد یاد شده می باشد اما از طرز رفتار های نامناسب موجود در این زمینه نیز شکایت خواهد ( $P < 10$ ) شد.

حمایت های سازمانی انجام شده در این زمینه به شکلی منفی با کنار گذاشتن شغل ارتباط دارد. ( $P < 01$ )

این قضیه در رابطه با پس زدن و کنار گذاشتن کار نیز صادق است. ( $P < 10$ )

به صورت واضح می توان گفت اندازه ی تیم وابسته به شکایت های رفتاری صورت گرفته از آن می باشد. ( $P < 10$ )

برای مطالعه ی بیشتر خلاصه بحث به جدول شماره 2 که در رابطه با نتایج بدست آمده از ارتباطات صفر می باشد مراجعه نمایید. ( )

نتایج بدست آمده با یکدیگر تشابه دارند: بی نظمی مدیر تیم با 4 مورد ارزیابی شده بالا در ارتباط می باشد. تعهد موجود در تیم با ترک کار و شغل در ارتباط است.

( $P < 05$ )

حمایت های سازمانی صورت گرفته به هیچ وجه وابسته به این اندازه گیری ها نمی باشد. به منظور مشاهده ی خلاصه سیر نزول

نتایج به جدول شماره 3 مراجعه کنید.

بنابراین در طی آزمایشات انجام شده توسط ما نظم لیدر تیم و تعهد آن از اهمیت زیادی برخوردار است. بی  
نظمی مدیر تیم می تواند از قبل پیش بینی شود.

نقاط قوت موجود در رفتار های بی نظم لیدر تیم با رفتار های مدیریتی دسته جمعی در ارتباط است..

مدیریت ظالمانه

نظارت فردی نامربوط می تواند نتایجی منفی برای افراد وابسته به تیم به وجود آورد.

واضح است که بایستی آزمایشات بسیاری به کمک روش های مختلف صورت گیرد. وجود نتایج ما همراه با داده

های قبلی موجود باعث استفاده ی ما از اصول و روش هایی که حتی ارتباط کمی با اصول ما دارد خواهد شد..

کار های آتی پیش رو با یستی دارای جزئیات بیشتری باشند. این جزئیات بایستی در مشاهدات نیز وجود داشته

باشد. نتایج بدست آمده ای که در رابطه با استثنائات موجود در رفتار غیر عادلانه و پاسخ های احساسی منفی

بعدی است به وسیله ی خصوصیات شخصی اداره می شوند.

همچنین آزمایش کردن اثرات متغیر های شخصی موجود در سطح گروه به منظور معرفی کردن گروه مذکور

بسیار مفید خواهد بود.

به نظر می رسد کارهای اولیه ی صورت گرفته در این زمینه اشاره به این موضوع دارد که متغیر های شخصی

موجود در سطح گروه بایستی ویژگی های این گروه را به نمایش در آورند. برای مثال (جرج, 1990) دریافته است

که گروه های تاثیر گذار دلرای رفتار اجتماعی سطح بالایی می باشند. همچنین عملکرد های داوطلبانه در

مطالعات 36 مورد از گروه های کاری وجود داشته است. بسیاری از ساختار هایی که به صورت سنتی و در

سطوح شخصی مورد مطالعه قرار گرفته اند نتایجی ثمر بخش را از خود به نمایش گذاشته اند. برای مثال تقسیم

کردن کار رئیس و داشتن فرایند رهبری تعاملی و محرک بین اعضای گروه را می توان مثال زد. ( پارس , کونگر

2003, پارس , سیمز, 2002).

یک بخش در حال ظهور از تحقیقات وعده های قابل توجهی می باشد که به منظور پیشرفت کاری لیدر تیم در سطح گروه مطرح می شود. تشابه دیگری که مطرح می شود این است که این تحقیقات رفتار های ضد شهروندی و ساختار های سنتی در سطوح شخصی گروه را مورد آزمایش قرار می دهند . برای انجام این کار ما چندین مورد از سوابق ضروری این گروه همراه با اجزای آن را مورد مطالعه قرار داده ایم. به نظر می رسد بی نظمی مدیر تیم ضربات شدیدی را در به نمایش گذاشتن رفتار ضد شهروندانه تیم در سطح گروه خواهد داشت . نتایج بدست آمده ما دلگرم کننده بوده و اشاره به اهمیت انجام تحقیقات گروهی در زمینه ی رفتار ضد شهروندی دارد.



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