



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

پتانسیل انگیزشی تیم‌ها: بررسی و توسعه مدل توازی انگیزشی در تیم‌ها

توسط چن و کانفر (2006)

چکیده

با وجود این که مطالعات تیمی و فردی فراوانی روی پروسه‌های انگیزشی صورت گرفته اما تعداد کمی از این مطالعات به ارتباط این گونه پدیده‌ها در تمام سطوح پرداخته‌اند. ما به منظور رفع این کمبود کار خود را براساس مدل نظری چند سطحی چن و کانفر (2006) درخصوص انگیزه در تیم‌ها در راستای توسعه و آزمایش یک مدل توازی روابط بین عملکرد و انگیزه فردی و تیمی انجام خواهیم داد. داده‌های برگرفته از دو نمونه دانشجویان دوره لیسانس که کارهای گروهی شبیه‌سازی شده انجام داده بودند، رابطه مستقیم و موازی میانی بین عملکرد قبلی تیمی، کارایی و فرایندهای کنشی با خودکفایتی فردی، هدف ستیزی و عملکرد را تأیید کرد. یافته‌ها شکل‌گیری چند سطحی و سیستم محور انگیزه عملکرد در تیم‌ها را تأیید کرد. علاوه بر این، یافته‌ها در بحث مداوم درخصوص این که آیا فرایندهای انگیزشی پس از کنترل عملکرد پیشین، عملکرد را توجیه می‌کنند یا نه نقش داشت.

کلیدواژگان: انگیزه، تیم‌ها، عملکرد، سطح ترکیبی

به دلیل استفاده روز افزون از تیم‌های به هم وابسته در سازمان‌های کاری، علاقه به انگیزه کاری به گونه‌ای که در موقعیت‌های تیمی عمل می‌کند در طی دو دهه گذشته شروع به رشد کرده است. چن و کانفر (2006) با گسترش و تعمیم تئوری‌های تیم‌ها و انگیزه کاری یک مدل نظری یکپارچه ارائه دادند که در این مدل انگیزه تیمی به عنوان یک پدیده چند سطحی شبه سیستمی فرض می‌گیرد که شامل پروسه‌های سطح ترکیبی، تیمی، فردی به هم مرتبط و موازی می‌باشد. با این حال فقط تحقیقات تجربی محدود انگیزه تیمی یا فردی را از دیدگاه چند سطحی مدنظر قرار داده‌اند. پژوهش‌های محدود درخصوص انگیزه در تیم‌ها تاکنون بر ایجاد ساختارها و پروسه‌های فردی و تیمی موازی یا مشابه تمرکز داشته‌اند. شواهد

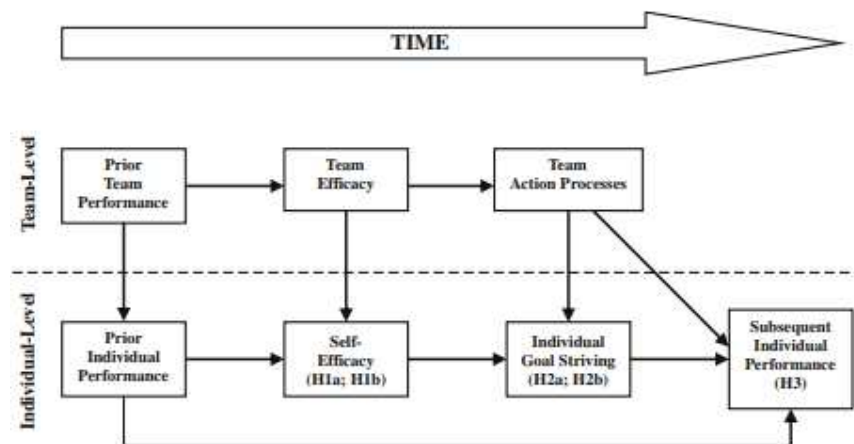
اولیه از این تحقیقات نشان می دهد که ساختارهای انگیزشی در سطوح فردی و تیمی عملکرد شبیه به هم دارند. در این عملکرد با هم مربوط می شوند و از لحاظ عملکرد در سطح تیمی و گروهی نیز مشابه عمل می کنند. در عوض، اطلاعات خیلی کمتری درخصوص روابط سطح ترکیبی بین انگیزه فردی و تیمی وجود دارد (موارد استثنا شامل چن و بلیز (2002) و واتسن، چیمرز و پریسر (2001) می باشد).

برهمن اساس، هدف اولیه مطالعه حاضر آزمایش یا تست تجربی فرضیه های سطح ترکیبی در یک مدل یکپارچه چند سطحی از انگیزه و عملکرد فردی و تیمی بود. ما با توجه به نظریه پردازی چن و کانفر (2006) و تحقیقات گذشته روی همسانی انگیزه ایی مدل ارائه شده در شکل 1 را بررسی می کنیم. این مدل روابط سطح ترکیبی میانی و مستقیم بین عملکرد پیشین پروسه های فردی و تیمی باورهای کفایتی، هدف ستیزی و عملکرد متعاقب را تصریح می کند. براساس چن و کانفر تأکید ما در این مقاله بر تأثیرات بالا - پایین (موقعیتی) متغیرها تیمی بر پیامدهای فردی برخلاف تأثیرات پایین - بالا (فوری) متغیر های فردی بر پیامدهای تیمی می باشد. درواقع، تمرکز بر تأثیرات بالا به پایین مرحله منطقی بعدی از افزایش درک ما از پدیده های انگیزشی چند سطحی در تیم های ویرای همسانی می باشد. چنان که تأثیرات بالا به پایین نسبت به تأثیرات پایین - بالا شایع تر، آنی تر و قدرتمندتر هستند. از این رو، نقش اول تحقیقات ما بررسی تجربی کامل تر روابط متقابل فرض شده توسط کانفر و چن و توجه به پروسه های کلیدی واسطه که سطوح ترکیبی انگیزش تیمی و فردی را به هم مربوط می سازند می باشد. در نهایت، بحث ما براین است که این رویکرد سطح ترکیبی به ما این امکان را می دهد که تغییر بیشتر در عملکرد و انگیزش فردی نسبت به آن چه فرمولاسیون های واحد و همسان این پدیده به تنها توضیح می دهد را تشریح کنیم.

با این حال، ما با مدنظر قرار دادن روابط دینامیک یا پویایی که انگیزه با گذشت زمان و در سطوح فردی و تیمی به عملکرد کمک می کند. مدل چن و کانفر (2006) را گسترش می دهیم. همین به نوبه خود به انگیزه بعدی کمک می کنند. اقتباس این دیدگاه دینامیک انگیزه در تیم ها کمک می کند تا بحث های اخیر درخصوص رابطه کفایت به عملکرد اطلاع داده شود. بالاخص، کار ونکوور و همکارانش (2001)، (2002) نشان داده است که خود کفایتی با عملکرد و اقدام بعدی یعنی زمانی که در سطح درون شخصی در

طی بخش های عملکردی مکرر آزمایش می شود ارتباط ضعیف تر و منفی تر دارد. با گسترش و توسعه این مطالعات رابطه کارایی - عملکرد درون شخصی دینامیک در یک موقعیت تیمی را بررسی می کنیم. در این وضعیت کارایی یا کفایت فردی تلاش و عملکرد تحت تأثیر پدیده های تیمی (موقعیتی) قرار دارد. علاوه بر این مطالعه ما درخصوص این پرسش جامع نیز اطلاع رسانی می کند که آیا خود کفایتی عملکرد بعدی فوق و ورای عملکرد گذشته که در موقعیت تیمی مطالعه شده است را پیش بینی می کند؟

در پایان، ما مدل خود را در دو نمونه شامل گروه های دو عضوی و سه عضوی که کارهای متفاوت انجام می دهند و با استفاده از اقدامات مختلف هدف ستیزی، فرایندهای کنش تیمی و عملکرد فردی آزمایش می کنیم. از این رو، این دو نمونه به ما این امکان را داد که یافته خود را از لحاظ ساختاری در سرتاسر مرزهای مهم عملیاتی تیم ها و انگیزه نسخه برداری کنیم.



شکل 1

تئوری و فرضیه ها

مدل چند سطحی چن و کانفر (2006) درخصوص انگیزه در تیم ها که براساس نظریه های اجتماعی - شناختی انگیزش فردی و نظریه های پروسه های تیمی و کارایی تیمی ارائه و یکپارچه سازی شد. در این مدل، چن و کانفر فرض را بر این گذاشتند که اگرچه ساختارهای انگیزش فردی مبتنی بر فرایندهای فردی

و شناختی هستند و ساختارهای تیمی از پروسه های اجتماعی و بین شخصی پدید می آیند اما باورهای کارایی تیمی، پروسه های هدف و عملکرد دارای معانی مشترک هستند و ارتباط مشابهی با هم دارند. درواقع باندورا (1997) خود کفایتی را این گونه تعریف می کند: «اعتماد به قابلیت های دیگران در ساماندهی و اجرای جریان های کنشی مورد نیاز جهت تولید اکتسابات مشخص، و مشابهاً، کارایی یا کفایت تیمی عبارت است از باور مشترک گروهی به قابلیت های مشترک جهت ساماندهی و اجرای جریانات کنش مورد نیاز برای تولید سطوح اکتسابات مشخص».

علاوه براین چن و کانفر (2006) پیشنهاد دادند که هدف ستیزی یعنی خود تنظیمی اقدام و تلاش در هنگام پیگیری اهداف تکلیف – پدیده هایی که از لحاظ کارکردی شبیه به آن چه مطاعات موجود به آن «پروسه های کنش تیمی» می گویند را اخذ می کند. براساس مارکس و دیگران (2001) پروسه های کنش تیمی شامل موارد زیر می بیاشد:

1) بازبینی پیشرفت به سمت هدف (یعنی ارزیابی این که تیم چگونه با اهداف تکلیف / مأموریتی خود مرتبط می گردد).

2) بازبینی سیستم (یعنی پیگیری منابع ماده و شرایط محیطی به گونه ایی که با موفقیت و انجام مأموریت ارتباط دارند).

3) بازبینی تیمی و رفتارهای حمایتی (یعنی معاونت اعضای تیم در انجام وظایف تکلیفی خود) و

4) هماهنگی (یعنی هماهنگی توالی و زمان بندی کنش های وابسته).

در یک متآنالیز مشخص شد که چهارچوب پروسه ایی کنش ارتباط مثبت با هم دارند و همین طور با عملکرد تیمی نیز ارتباط (مثبت) دارند. این مطلب گویای این است که این پروسه ها یک سیستم یکپارچه و چند بعدی از اقدام جمعی را نشان می دهد. از این رو، هدف ستیزی فردی در تیم ها باعث می شود افراد اقدامات و تلاش های شخصی خود دارد در جهت اهداف تیم سوق دهند که این خود شامل تلاش در جهت انجام تنش فردی در گروه هم چنین کمک به گروه به شیوه های دیگر از جمله کمک به اعضاء گروه در

انجام وظایفشان می باشد. مشابهاً، پروسه های کنش تیمی تخصیص اقدام جمعی اعضاء در جهت اهداف تیمی را اتخاذ می کند که خود شامل مشارکت و دخالت در چهار بعد فرایندهای کنش تیمی می باشد.

اخیراً، مطالعه چن و دیگران (2005) بر روی تیم هایی که یک تکلیف حمله هلیکوپتری با وفاداری پایین انجام می دادند و مطالعه دیشون و دیگران (2004) روی تیم های رادار شبیه سازی شده نشان داده شده است که مطابق با نظریه پرداز چن و کانفر (2006) روابط فردی بین خود کفایتی، خود تنظیمی فردی و عملکرد فردی بسیار شبیه (همسان) به روابط تیمی بین کارایی تیمی، تنظیم تلاش تیمی و عملکرد تیمی می باشد. با وجود این که این مطالعات درک ما از ماهیت همسانی و عملکرد انگیزه در تیم ها را بالا برده است اما آن ها دیگر مؤلفه مهم تئوری چن و کانفر یعنی اثر متقابل بین انگیزه فردی و تیمی را مطالعه نکردند.

برهمن اساس، به تبعیت از مربی که در شکل 1 نمایش داده شده سپس رابطه سطح ترکیبی شامل عملکرد تیمی و فردی پیشین و باورهای تیمی و خود کفایتی، پروسه های کنش تیمی و هدف ستیزی فردی را مدنظر قرار می دهیم. مطابق با اصل کلی و چند سطحی استحکام پیوند، انتظار داریم که پیشایند های مجاورتر یعنی مواردی که از لحاظ زمانی زودتر و در همان سطح رخ می دهند - تأثیرات قدرتمندی تری بر پیامد فردی در مقایسه با پیشایندهای

های دورتر می گذارند. براساس نظریه پرداز چن و کانفر (2006) ما در هر مرحله از مدل شناسایی می کنیم که روابط سطح ترکیبی مستقیم (مثلاً بین کفایت تیمی و خود کفایتی) پروسه های کنش تیمی و هدف ستیزی فردی و غیره) هر دو تأثیر بالا و پایین و پایین به بالا را اتخاذ می کند. با این حال با توجه به این که تأثیرات بالا به پایین در مقایسه با تأثیرات پایین به بالا (به ویژه در موقعیت های قوی مثلاً پس از ظهور ساختارهای کانونی تیم و تقسیم بین اعضاء) قدرتمندتر هستند و از آن جا که تأثیرات پایین به بالا زمان بیشتری برای ظهور یافتن نیاز دارد، ما فرض را براین می گذاریم که روابط سطح ترکیبی در مدل ما بیشتر تأثیرات بالا به پایین را نشان می دهد تا تأثیرات پایین به بالا. علاوه براین عملکرد فردی را به عنوان

شاخص نهایی خود مدنظر قرار می دهیم. با این حال تشخیص می دهیم که عملکرد فردی و انگیزش تیمی باعث ارتقای کارآمدی تیمی می شود.

پیش بینی کننده های سطح ترکیبی خود کفایتی:

چن و کانفر (2006) با توسعه تئوری شناختی - اجتماعی پیشنهاد دارند که عملکرد فردی قبلی شکلی از مروری احتیاطی را ارائه می دهد که بازخورد عملکرد شخصی که می تواند منحصر به هر عضو گروه باشد را انتقال می دهد. در حالی که عملکرد تیمی شکلی از ورودی محاصره شده را ارائه می دهد که یک بازخورد عملکردی مشترک بین تمام اعضای گروه را انتقال می دهد. از این رو، ما به تبعیت از چن و کانفر انتظار دادیم که عملکرد فردی پیشین ارتباط قوی تر و مستقیم تری با خود کفایتی داشته باشد. در حالی که عملکرد تیمی پیشین ارتباط قوی تر و مستقیم تری با کارایی تیمی دارد. مطالعه تیم های ارزشی دانشگاهی توسط Feltz و Lirgg (1998) این انتظار و توقع ما را تأیید کرد. با این حال ما دو مسیر واسطه ایی نیز پیشنهاد می دهیم که عملکرد تیمی پیشین به واسطه ایی دو مسیر با خود کفایتی یا خود کارآمدی اعضا تیم فردی ارتباط میابد.

اولاً، ما انتظار داریم عملکرد تیمی پیشین از طریق ارتباطش با عملکرد فردی ارتباط مثبت با خود کفایتی داشته باشد. در واقع، عملکرد افراد در تیم های به هم وابسته ارتباط مثبت و محکم با عملکرد تیم به عنوان یک کل دارد. به عنوان مثال، عملکرد تیمی پیشین هنجارهایی برای عملکرد بالا (پایین) فردی عنوان می کند و در نتیجه عملکرد مثبت تری در یک تیم ارتقا می دهند. مطالعات گذشته در تأیید این مسئله به یک رابطه مثبت بین عملکرد تیمی و فردی به ویژه در شرایطی که تیم ها شدیداً به هم وابسته هستند پی بردند. با این حال، عملکرد فردی پیشین رابطه قوی تری با خود کفایتی دارد تا عملکرد تیمی پیشین زیرا عملکرد فردی پیشین اطلاعات مرتبط تری در خصوص توانش شخصی به اعضا انتقال می دهد.

دوماً، ما پیشنهاد می دهیم که کارایی بین عملکرد تیمی پیشین و خود کفایتی متعاقب قرار دارد. تئوری شناختی اجتماعی براین استدلال استوار است که عملکرد تیمی پیشین باعث ارتقای مثبت کارایی تیمی

متعاقب می‌گردد. پژوهش‌های تجربی مؤید این مطلب هستند. در عوض، کارایی یا کفایت تیمی بر خود کفایتی تأثیر می‌گذارد زیرا به دلیل ماهیت به هم وابسته نقش‌های فردی در تیم‌ها، اعضای درخصوص انجام وظایف خود کارآمدتر هستند (یعنی خود کفایت بالایی دارند). در این موقعیت اعضای معتقدند که تیم‌ها آن‌ها در انجام تکلیف جمعی خود بسیار توانمند است. در واقع، Eden این‌گونه استدلال کرد که افراد هم تیمی‌های خود را به عنوان ابزار مهمی در موفقیت تیم می‌پندارند و از این رو کارایی تیم به عنوان منبع مهم خود کفایتی در تیم‌ها تلقی می‌شود. از این رو، کارایی تیمی احتمالاً تأثیر عملکرد تیمی پیشین بر خود کفایتی را تعدیل می‌کند زیرا این تفسیر مشترک اعضای از عملکرد تیمی گذشته و توانش را اقتباس می‌کند. بر همین اساس:

فرضیه 1: رابطه سطح ترکیبی مثبت بین عملکرد تیمی گذشته و خود کفایتی فردی متعاقب، با الف) عملکرد فردی پیشین و ب) کارایی تیمی کاملاً تعدیل می‌شود.

پیش بینی کننده‌های سطح ترکیبی هدف ستیزی فردی:

بر اساس چن و کانفر (2006) توانایی افراد در تنظیم مؤثر اقدام در هنگام انجام تکالیف تیمی به هم وابسته به نحوه عملکرد کارآمد سایر اعضای تیم بستگی دارد. بدین گونه افراد برای اعمال اقدام از طرف تیم خود در شرایطی که تیم آن‌ها درک بالایی از کارایی تیمی را با آن‌ها در میان می‌گذارد با انگیزه‌تر می‌شوند. در عوض، در شرایطی که کارایی تیمی پایین باشد، افراد انگیزه کمتری برای انجام کار از طرف تیم خود دارند زیرا این گونه اقدامات بعید است که به پیامدهای تیمی مثبت تبدیل شوند. با این حال، ما بیشتر پیشنهاد می‌دهیم که رابطه مثبت بین کارایی تیمی و هدف ستیزی فردی با خود کفایتی و فرایندهای کنش تیمی تعدیل گردد.

اولاً، ما بر این باوریم که خود کفایتی به خود تنظیمی فردی نزدیک‌تر است تا به کارایی تیمی. دلیل آن ارزش شکل‌گیری بیشتر خود کفایتی بر حسب شکل‌گیری قضاوت‌ها درخصوص توانش فردی در موقعیت تیمی می‌باشد. به طور ویژه تخصیص تلاش افراد در یک تیم بین اعضای آن تیم متفاوت است و در نتیجه

به احتمال زیاد بیشتر مبتنی بر خود کفایتی شخصی (که بین اعضاء متفاوت است) است تا بر کارایی تیمی (که در بین اعضاء مشترک است).

دوماً، طبق مارکس و دیگران (2001) فرایندهای کنش تیمی جلوه های مهم کارایی تیمی و سایر حالات فوری را نشان می دهد. علاوه براین، طبق پیشنهاد چن و کانفر (2006) فرایندهای کنش تیمی می توانند هدف ستیزی فردی را مستقیماً و به صورت مثبت ارتقا دهند زیرا تیم هایی که در فرایندهای کنشی تیمی کارآمد نقش دارند اعضای خود را ترغیب به مشارکت در این فرایندها می کنند (مثلاً از طریق مکانیسم هایی چون مدلسازی، تشویق یا تجارب جانشینی). از این رو:

فرضیه 2: رابطه مسطح ترکیبی مثبت بین کارایی تیمی و هدف ستیزی متعاقب با الف) خود کفایتی و ب) فرایندهای کنش تیمی کاملاً تعدیل می گردد.

پیش بینی کننده های سطح ترکیبی عملکرد فردی:

فرایندهای کنش تیمی می توانند قابلیت افراد در انجام وظایفشان در تیم را مستقیماً تعدیل کنند. به عنوان مثال، در صورتی که اعضای تیم هماهنگی کارآمد با زمان بندی فعالیت های خود داشته باشند (مثل زمانی که برنامه نویسان کامپیوتری سهم خود از یک کد کامپیوتری به موقع و به شیوه هماهنگ تحویل می دهند). یا زمانی که اعضاء برای انجام تکالیف خود به یکدیگر کمک می کنند مثلاً وقتی یک خلبان از کمک خلبان می خواهد یک شاخص مهم پرواز را بازبینی کند، احتمال این که هر عضو فردی نقش خود را کارآمدتر انجام دهد بیشتر است. با وجود این؛ ما نیز انتظار دادیم که هدف ستیزی فردی، تا حدود بین فرایندهای کنش تیمی و عملکرد فردی قرار گیرد زیرا فرایندهای کنش تیمی باعث ارتقای پروسه های هدف ستیزی اعضا می شوند. از این رو، مطابق با نظریه پردازی چن و کانفر (2006) ما پیشنهاد می دهیم که فرایندهای کنش تیمی هم عملکرد فردی در تیم ها را ممکن می سازند و هم در عملکردهای فردی ایجاد انگیزه می کنند.

فرضیه 3: رابطه مثبت سطح ترکیبی بین فرایندهای کنش تیمی و عملکرد فردی متعاقب تا حدودی توسط هدف ستیزی فردی تعدیل می گردد.

مروری بر مطالعه

ما به منظور تست فرضیه ها، داده های گزارش شده در چن و دیگران (2005) و دیشون و دیگران (2004) که در این جا به ترتیب نمونه 1 و نمونه 2 گفته می شوند مجدد تحلیل کردیم. با این حال، هیچ یک از تأثیرات متقابل که ما در این جا بر آن تمرکز داریم در مطالعات گذشته گزارش شدند. علاوه براین، ما داده های بیشتری که پیش از این در این مطالعات گزارش نشده بود نیز مدنظر قرار می دهیم (مثل داده هایی که عملکرد تیمی و فردی را نشان می دهند، داده های دو بخش عملکردی دیگر که چن و دیگران گزارش کرده بودند، عملیات سازی مختلف فرایندهای کنش تیمی که توسط چن و دیگران گزارش نشده بود، عملیات سازی های مختلف هدف ستیزی فردی و فرایندهای کنش تیمی به غیر از مواردی که در دیشون و دیگران گزارش شده بود). علاوه براین، چن و دیگران و دیشون و دیگران ثابت کردند که متغیرهای فردی و تیمی در مدل، همسان هستند که به عنوان پیش شرط مهم آزمایش روابط سطح ترکیبی فرض شده توسط چن و کانفر (2006) تلقی می شوند. همچنین، مقایسه صریح نمونه های 1 و 2 این امکان را به ما داد که بررسی کنیم که روابط فرض شده تا چه اندازه در تیم های 2 عضوی و 3 عضوی تیم هایی که تکالیف متفاوت انجام می دهند و عملیات سازی های مختلف هدف ستیزی فردی، فرایندهای کنش تیمی و عملکرد فردی قابل تعمیم هستند.

نمونه 1

روش تحقیق

شرکت کنندگان، تکلیف و شیوه ها

شرکت کنندگان عبارت بودند از 150 دانشجوی لیسانس از یک دانشگاه بزرگ در جنوب شرقی ایالات متحده که در تیم های 75 عضوی به عنوان بخشی از یک مطالعه بزرگ تر که آموزش و عملکرد در موقعیت های تیمی را بررسی می کند شرکت کردند. چن و دیگران (2005) روابط فردی و تیمی را بررسی کردند. این روابط فقط شامل اولین مأموریت از سه مأموریت عملکردی گزارش شده در مطالعه حاضر بود. تأثیرات متقابل در بخشهای عملکردی مدنظر قرار داده نشد. 47٪ نمونه مردان با میانگین سنی 20 سال (SD = 1/56) بودند. تمام شرکت کنندگان واحدهای اضافی گرفتند و فرصت دریافت جایز نقدی را پیدا کردند (طبق توضیحات چان و دیگران). شرکت کنندگان یک تکلیف شبیه ساز پرواز PC، وفاداری پایین انجام دادند. در این تکلیف یکی از اعضاء وظیفه نقش خلبان (مسئول پرواز هلیکوپتر، شلیک اسلحه ها و فرار از دست دشمن) و عضو دیگر نقش تویچی (مسئول نظارت بر رادار، انتخاب و مدیریت اسلحه و مانیتورینگ سیستم) را بر عهده داشت. تکلیف به وابستگی زیاد بین خلبان و تویچی نیاز داشت.

جلسه مطالعه 4 ساعت طول کشید و در دو فاز انجام شد. اولاً، شرکت کنندگان یک برنامه آموزشی 90 دقیقه ایی را انجام دادند. دوم، تمام تیم ها یک مأموریت عملی را پس از جلسات 15 دقیقه ایی عملکرد انجام دادند. شرکت کنندگان اقدامات کارایی تیمی و خود کفایتی را پیش از هر جلسه عملکرد و هدف ستیزی و فرایندهای کنش تیمی را پس از هر مأموریت تکمیل کردند. شاخص های عملکرد تیمی و فردی پس از هر مأموریت نیز حاصل شد. تمام مأموریت های عملکردی در همان تعداد هدف گنجانده شد اما از لحاظ محل هدف، مسیر پرواز و قلمرو پرواز تفاوت وجود داشت. آزمون مقدماتی این اطمینان را داد که سه مأموریت به یک اندازه دشوار بودند و ترتیبی انجام مأموریت های موازی پرواز برابر شدند.

اندازه ها:

عملکرد فردی: دستیاران آموزش دیده تحقیق که به عنوان Subject Matter Experts (SME) خدمت رسانی می کردند. عملکرد اعضای فردی را پس از هر مأموریت عملکرد با استفاده از مقیاس های رتبه بندی مهارشده رفتاری (BARS) رتبه بندی کردند. اندازه های عملکردی شامل سه بعد مجزای هر

نقش در تیم بودند. عملکرد پیشین شامل عملکرد در مأموریت پیش از مأموریت عملکرد اصلی بود (یعنی عملکرد عملی در هنگام مدنظر قرار دادن عملکرد در مأموریت #1 به عنوان عملکرد متعاقب به عنوان عملکرد پیشین بود. عملکرد در مأموریت #1 در هنگام مدنظر قرار دادن عملکرد در مأموریت #2 به عنوان عملکرد متعاقب، عملکرد پیشین بود و غیره). میانگین روایی ثبات داخلی برای سه جلسه 0/82 و 0/78 به ترتیب برای اقدامات عملکردی خلبان و تویچی بود.

خودکفایتی: شرکت کنندگان سه اندازه خودکفایتی مختلف برای افرادی که نقش خلبان و تویچی را داشتند تکمیل کردند. اندازه متمرکز بر تکالیفی بودند که برای هر نقش مربوطه بیشترین اهمیت را داشتند و از شرکت کنندگان خواسته شد تا ارزیابی کنند که شما تا چه اندازه به توانایی خود در موفقیت و انجام با ثبات هر یک از تکالیف بعد مطمئن هستید (1 = اصلاً مطمئن نیستید، 5 = شدیداً مطمئن هستید). میانگین ثبات داخلی سه جلسه عملکرد برای اقدام خودکفایتی خلبان 0/70 و برای اقدام خودکفایتی تویچی 0/75 بود.

هدف ستیزی فردی: شرکت کنندگان یک اقدام هدف ستیزی انجام دادند که شامل فعالیت های فردی با محوریت کمک به تیم در اجرای اهداف و طرح های مأموریتی بود. این اقدام از افراد درخواست کرد تا میزان مشارکت شخصی خود در هر یک از رفتارهای زیر در طی آخرین مأموریت پرواز را ارزیابی کنند.

عملکرد تیمی: نمرات عملکرد تیمی در هر مأموریت براساس میزان موفقیت ها تیم در انجام اهداف مختلف تیم بود که پس از هر مأموریت روی صفحه کامپیوتر ثبت می گردد. حداکثر نمره احتمالی در هر مأموریت 410 pts بود. عملکرد تیمی در مأموریت قبل از بخش عملکرد مرکزی، عملکرد تیمی پیشین را تشکیل داد (مثلاً عملکرد عملکرد در هنگام در نظر قرار دادن اولین مأموریت عملکردی عملکرد تیمی پیشین بود و غیره).

کارایی یا کفایت تیمی: در یک اقدام کارایی 6 آیتی از خلبان و تویچی خواسته شد تا میزان اعتماد و اطمینان تیم در توانائیش به انجام با ثبات و موفقیت آمیز هر یک از تکالیف تیمی زیر را ارزیابی کنند (1 =

اصلاً مطمئن نیستند، 5 = شدیداً مطمئن هستند) میانگین α در مأموریت ها = 73). در تأیید انبوه کارایی تیمی به سطح تیمی، میانگین $ICC(2)$ در سه مأموریت 0/53 ($F = 2/81$) تا 3/86 ($P < 0/05$) و میانگین $ICC(2)$ 0/69 بود.

فرایندهای کنش تیمی: اعضای تیم فرایندهای کنشی را با استفاده از آیتم هایی که به موازات اقدام هدف ستیزی فردی بود ارزیابی کردند. اما آیتم ها از مدول تیمی استفاده کردند تا فردی. این اقدام که در مطالعه چن و دیگران (2005) گزارش نشده بود از اعضا خواست تا میزان مشارکت جمعی خود در هر یک از رفتارهای زیر در طی آخرین شب پرواز را رتبه بندی کنند (مثلاً ما بر چگونگی پیشرفت تیم در نیل به اهداف خود تمرکز کردیم) ($1 =$ هرگز، $5 =$ دائماً، میانگین α در مأموریت ها = 88). در تأیید انبوه سطح تیمی میانگین $ICC(2)$ در سه مأموریت 0/40 ($F = 2/14$) تا 2/75 ($P < 0/05$) و میانگین $ICC(2)$ 5/7 بود).

استراتژی تحلیل:

به دلیل ماهیت چند سطحی داده ها، فرضیه ها با استفاده از مدلسازی خطی سلسله مراتبی آزمایش شدند. به طور ویژه پیامدهای فردی با استفاده از مدل های HLM سه سطحی تحلیل شدند. در این مدل ها، سطح 1 متشکل از مشاهدات مکرر فردی به درون تیمی (یعنی متغیرهای فردی در سه مأموریت که با ضریب π نشان داده می شود)، سطح 2 متشکل از مشاهدات مکرر تیمی (یعنی متغیرهای تیمی در سه مأموریت که با ضریب β نشان داده می شود و سطح 3 شامل متغیر شناسایی تیم جهت انعکاس اختلافات بین تیمی بود. این تحلیل های سطح ترکیبی با اندازه های تکرار شده روابط طولی، درون فردی و درون تیمی را نشان داد. در تمام تحلیل های پیامدهای فردی، ما نقش اعضای تیم در تیم را کنترل کردیم (تویچی در برابر خلبان) زیرا نقش خلبان در مقایسه با نقش تویچی چالش بیشتری داشت. تحلیل پیامدهای تیمی با استفاده از HLM دو سطحی (سطح 1 = مشاهدات تکراری تیمی در طی زمان، سطح 2 =

شناسایی تیم) انجام شد. ما تمام متغیرها را در سطوح مربوطه به خود پیش از تحلیل استاندارد سازی کردیم (یعنی برآوردهای گزارش شده توسط ما استاندارد هستند).

برای آزمایش فرضیه های واسطه ایی ($H_1 - H_3$) از چهارچوب meso - mediation متیو و تیلور (2002) پیروی کردیم. وساطت کامل همانند Baron و Kenny زمانی رخ می دهد که:

(1) متغیر مستقل (X) متغیر وابسته (Y) را پیش بینی کند.

(2) X متغیر واسطه ایی (M) را پیش بینی کند و

(3) M به طور معناداری Y را پیش بینی کند اما

(4) X دیگر Y را به طور معناداری پیش بینی نکند. از آن جا که $H_1 - H_3$ شامل دو واسطه می باشد،

ما نتایج را از آزمون Z مک کینون، لاکوود، هافمن، وست و شیتس (2002) نیز گزارش می دهد.

آزمون Z که ارزیابی می کند که آیا پیشایند (X) از طریق هر متغیر مداخله ایی یا واسطه ایی

(M) ارتباط مستقیم با شاخص (Y) دارد یا نه. در نهایت، ما R^2 کاذب Snijders و Bosker

(1999) را به عنوان برآورد واریانس شاخص گزارش می کنیم که مبتنی بر برآوردهای کاهش

نسبی خطا در پیش بینی پیامد فردی با استفاده از واریانس ای باقیمانده سطح 1، سطح 2 و سطح 3

برای متغیر وابسته می باشد

نتایج

جدول 1 در مورد آماره های توصیفی و همبستگی های میان متغیرهای نمونه 1 گزارش می دهد. توجه

کنید که همبستگی ها در سطح فردی بودند و در کل سه مورد میانگین گیری شده بودند، به همراه میانگین

های متغیر تیمی تخصیص یافته به افراد. برای تکمیل مطلب، ما همبستگی ها با عملکرد تیمی متعاقب را

نیز ارائه می نماییم و این همبستگی ها را در بخش بحث عمومی مرتب می کنیم. برای آزمون $H1a$ و b ،

ما ابتدا این مورد را آزموده ایم که آیا عملکرد تیمی قبلی دو واسطه را پیش بینی کرده است یا نه - یعنی

عملکرد تیمی قبلی ($H1a$) و کارآمدی تیمی ($H1b$).

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Time	2.00	0.82	-									
Role in team	1.50	0.50	.00	-								
Prior individual performance	2.84	0.88	.05	-.08	-							
Self-efficacy	3.71	0.61	.13*	-.21*	.35*	-						
Individual goal striving	3.69	0.71	.24*	-.20*	.19*	.43*	-					
Subsequent individual performance	2.87	0.89	.03	-.11*	.66*	.25*	.33*	-				
Prior team performance	148.3	96.4	.24*	.00	.50*	.24*	.12*	.27*	-			
Team efficacy	3.55	0.59	.05	.00	.53*	.55*	.30*	.33*	.50*	-		
Team action processes	3.81	0.60	.28*	.00	.13*	.35*	.74*	.33*	.11*	.38*	-	
Subsequent team performance	174.0	99.9	.09*	.00	.19*	.08	.28*	.48*	.14*	.20*	.42*	-

Note. N = 450; Role in Team: 1 = gunner; 2 = pilot; Correlations are at individual-level data, averaged across the three performance episodes, with team means assigned down to individuals.

* p < .05.

جدول 1

تحلیل های سطح ترکیبی خودکارآمدی

برای آزمودن H1a و b، ما ابتدا این مطلب را آزموده ایم که آیا عملکرد تیمی قبلی دو واسط را پیش بینی کرده است یا نه - یعنی عملکرد تیمی قبلی (H1a) و کارآمدی تیمی (H1b). تست های HLM نشان دادند که عملکرد تیمی قبلی در واقع بطرز قابل توجهی هم عملکرد فردی قبلی ($b = .35, p < .05$) و هم کارآمدی تیمی ($p = .49, p < .05$) را پیش بینی کرده است.

همچنین، همانطور که در جدول 2 (مدل 1) نشان داده شده است عملکرد تیمی قبلی بطرز مثبت و معناداری خودکارآمدی ($b = .18, p < .05$) را پیش بینی کرده است. بعلاوه، مدل 2 در جدول 2 نشان می دهد که هم کارآمدی تیمی ($b = .53, p < .05$) و هم عملکرد فردی قبلی ($p = .$)

13 ، $p < .05$) خودکارآمدی در پیش بینی کرده است، در حالیکه عملکرد تیمی قبلی بطور معنی دار و منفی خودکارآمدی را پیش بینی کرده است ($p < .05, b = -12$). یافته هایی که در آن ها عملکرد تیمی قبلی بطرز معنی دار و منفی مرتبط با خودکارآمدی بود به این مطلب اشاره کرد که واسط ها می توانند نشانگر موارد مانع شوند باشند، که طبق اظهارات Shroot و Bolger (2002، صفحه 430) زمانی رخ می دهد که اثر غیرمستقیم نشان ه ای منفی از اثر مستقیم تخمین زده شده ی متغیر مستقل در حضور واسط داشته باشد. در واقع، در مقابل تخمین منفی قابل توجه حاصل شده برای عملکرد تیمی در مدل 2 (جدول 2) ، روابط سطح ترکیبی غیر مستقیم میان عملکرد تیمی قبلی و خودکارآمدی هم در عملکرد فردی قبلی ($z0 = 2.11, p < .05$) و هم کارآمدی تیمی ($z0 = 6.75, p < .05$) مثبت و معنی دار بوده است و این نشان دهنده ی این است که شمول واسط ها منجر به حذف قابل توجهی در تخمین پارامتری تأثیر

عملکرد تیمی قبلی می شود. از اینرو، در راستای کار Shrout و Bolger، ما نتیجه گرفتیم که این نتایج پشتیبانی برای H1a و b ارائه می نمایند.

	Dependent variable: self efficacy		Dependent variable: individual goal striving		Dependent variable: individual performance	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
<i>Individual-level predictors</i>						
Position ^a	-.20 (.06) [*]	-.19 (.05) [*]	-.19 (.05) [*]	-.15 (.04) [*]	-.04 (.02)	-.03 (.03)
Prior individual performance	-	.13 (.06) [*]	.12 (.07)	.07 (.04)	.62 (.04) [*]	.60 (.04) [*]
Self efficacy	-	-	-	.18 (.05) [*]	.06 (.03) [*]	.04 (.03)
Individual goal striving	-	-	-	-	-	.08 (.04) [*]
<i>Team-level predictors</i>						
Time	.10 (.05) [*]	.15 (.04) [*]	.31 (.05) [*]	.02 (.03)	-.11 (.05) [*]	-.12 (.04) [*]
Prior team performance	.18 (.04) [*]	-.12 (.04) [*]	-.11 (.06)	.00 (.03)	-.03 (.05)	-.03 (.04)
Team efficacy	-	.53 (.05) [*]	.12 (.06) [*]	-.11 (.04) [*]	-.18 (.06) [*]	-.17 (.05) [*]
Team action processes	-	-	-	.70 (.03) [*]	.35 (.05) [*]	.30 (.05) [*]
~R ²	.11 [*]	.24 [*]	.20 [*]	.44 [*]	.23 [*]	.24 [*]

Note. Table entries represent HLM parameter estimates with standard errors in parentheses; $N = 75$ teams, 150 individuals, and 450 observations (across three performance episodes).

^{*} $p < .05$.

^a 1 = weapon specialist; 2 = pilot.

جدول 2

تحلیل های سطح ترکیبی هدف ستیزی فردی

دومین مجموعه از فرضیه ها خودکارآمدی (H2a) و عملکرد کنش تیمی (H2b) را بعنوان واسط میان کارآمدی تیمی و هدف ستیزی فردی قرار می دهد. با ارائه پشتیبانی برای اولین پیش شرایط واسطه گری، کارآمدی تیمی بطرز قابل توجه و مثبتی خودکارآمدی را پیش بینی کرده است، همانطور که در بالا نیز به آن اشاره شده است (به جدول 2، مدل 2 رجوع نمایید). تست های HLM دو سطحی اضافی نشان داده اند که پس از کنترل عملکرد تیمی قبلی، کارآمدی تیمی بطرز مثبت قابل توجهی فرایندهای کنش تیمی را پیش بینی کرده است ($b = .21, p < .05$). همانطور که در مدل 3 جدول 2 نشان داده شده است، کارآمدی تیمی بطرز مثبت و قابل توجهی هدف ستیزی فردی را پیش بینی کرده است ($b = .12, p < .05$). به علاوه، همانطور که در مدل 4 نشان داده شده است (جدول 2)، هم خودکارآمدی ($p = .18, p < .05$) و هم فرایندهای کنش تیمی ($b = .70, p < .05$) بطرز مثبتی هدف ستیزی فردی را پیش بینی کرده است، و کارآمدی تیمی بطرز منفی و قابل توجهی هدف ستیزی فردی را پیش بینی کرده است ($b = .11, p < .05$). تخمین منفی قابل توجه مرتبط با کارآمدی تیمی در مدل/شامل فرایندهای کنش نرخ تیمی و خودکارآمدی می تواند دوباره تابعی از مانع شوندگی باشد، چون روابط سطح ترکیبی غیرمستقیم

میان کارآمدی تیمی و هدف ستیزی فردی در خودکارآمدی ($z_0 = 3.40, p < .05$) و فرایندهای کنش تیمی ($z_0 = 2.97, p < .05$) مثبت و قابل توجه بودند. از اینرو نتایج از H1a و b پشتیبانی کرده اند.

تحلیل های سطح ترکیبی عملکرد فردی متعاقب

H3 اثبات می کند که فرایندهای کنش تیمی بطرز مثبتی مرتبط با عملکرد تیمی فردی متعاقب هم بطور مستقیم و هم با واسطه از طریقهدف ستیزی فردی م باشند. همانطور که در بخش بالا نشان داده شده (جدول 2) ، فرایندهای کنش تیمی بطرز مثبت و قابل توجهیهدف ستیزی فردی را پیش بینی می کنند. بعلاوه، همانطور که در جدول 2 (مدل 5) نشان داده شده است، فرایندهای کنش تیمی بطرز مثبتی عملکرد فردی متعاقب را پیش بینی کرده اند ($b = .35, p < .05$). بعلاوه، مدل 6 (جدول 2) نشان می دهد کههدف ستیزی فردی بطرز مثبت و ثابت توجهی عملکرد فردی متعاقب را پیش بینی کرده است ($p = .05, p < .08$ ، در حالیکه فرایندهای کنش تیمی پیش بینی کننده های قابل توجهی مانده اند ($b = .30, p < .05$)).

بعلاوه، روابط غیرمستقیم میان فرایندهای کنش تیمی و عملکرد فردی درهدف ستیزی بارز و قابل توجه بودند ($z_0 = 1.99, p < .05$). از اینرو، H3 نیز مورد حمایت قرار گرفت. جالب است که در مدل 5 خودکارآمدی بطرز مثبت و معناداری عملکرد فردی متعاقب را پیش بینی کرده است، یعنی $p = .06, p < .05$. به هنگام ارائه یهدف ستیزی فردی، خودکارآمدی بیش از این بطرز معنادار عملکرد را در مدل 6 پیش بینی نمی کند، $p = .04, ns$. همچنین، رابطه غیرمستقیم میان خودکارآمدی و عملکرد فردی متعاقب درهدف ستیزی فردی به اهمیت قابل توجهی رسیده است، $z_0 = 1.70, p < .10$. این نتایج نشان می دهند که خودکارآمدی حداقل بطور جزئی درهدف ستیزی فردی مرتبط با عملکرد فردی متعاقب می باشد. در نهایت، کارآمدی تیمی بطرز منفی و قابل توجهی مرتبط با عملکرد فردی متعاقب در مدل 5 و 6 دانسته شد ($b = -.18$ و $p < .05$). اما تحلیل های اضافی کههدف ستیزی فردی و فرایندهای کنش را از مدل 5 و 6 مستثنی کرده بودند، عملکرد تیمی بطرز قابل توجهی مرتبط با عملکرد فردی متعاقب نبود، $b =$

ns, 04. این اظهار دارنده ی این مورد است که اثر منفی تشخیص داده شده برای کارآمدی تیمی در مدل های 5 و 6 می تواند به دلیل سد شونده باشد.

تحلیل های کمکی

با توجه به خودکارآمدی، کارآمدی تیمی، روابط سطح ترکیبی شامل کننده این مقیاس ها می توانند به دلیل واریانس منبع مشترک بیش از حد بالا برده شده باشند. برای آزمودن حوزه ی این جنبه ی بالقوه، ما پایگاه داده را به گونه ای تقسیم کرده ایم که در آن مقیاس پیامد سطح فردی (خودکارآمدی یا هدف ستیزی فردی) مبتنی بر یک عضو تیم مرکزی بود، در حالیکه مقیاس پیش بینی کننده سطح تیمی (کارآمدی تیمی یا فرایندهای کنش تیمی) مبتنی بر عضو دیگری از همان تیم/گروه بود. ما پس از آن همبستگی های میانگین میان این مقیاس های سطح تیمی و سطح فردی تیم تقسیم شده را در کل سه مورد با آن همبستگی های حاصل شده از داده های تیم کامل مقایسه کردیم (که به واریانس منبع مشترک متحمل بود). نتایج نشان دادند که همبستگی های تیم تقسیم شده و تیم کامل (به ترتیب) میان کارآمدی تیمی و خودکارآمدی 35 و 55، میان کارآمدی و هدف ستیزی فردی 20 و 30، و میان فرایندهای کنش امتیاز تیمی و هدف ستیزی فردی 40 و 70 بودند (همگی در $p < 0.05$ قابل توجه بودند). از اینرو، اگرچه واریانس منبع مشترک این روابط را در برخی حوزه ها بالا برده است، این روابط حتی زمانی که واریانس منبع مشترک حذف می شود صادق می ماند.

بحث

نتایج حاصل شده از نمونه 1 پشتیبانی برای مدل ثنوری و سطح ترکیب ما از روابط ارائه کردند. اما، دو محدودیت در رابطه با نمونه 1 وجود دارد. نخست اینکه روش های اضافی برای عملکردی کردن تیم و انگیزش فردی محتملند. دوم اینکه، نمونه 1 شامل تیم های 2 عضوی است، و از اینرو مشخص نیست که آیا یافته ها در مورد تیم های بزرگتر نیز (3 عضوی یا بیشتر) که در آنها فرایندهای تیمی می توانند پیچیده تر باشند تعمیم می یابد یا خیر. مطابقاً، ما تلاش کرده ایم تا از نظر ساختاری یافته ها را از نمونه 1 با استفاده از نمونه 2 تکثیر نماییم.

نمونه 2

روش

مشارکت کنندگان، وظیفه، و رویه ها

نمونه 2 شامل شرکت کنندگان از مطالعه‌ای بود که توسط DeShon و همکارانش (2004) انجام شده بود. شرکت کنندگان 225 دانشجوی لیسانس روانشناسی بودند که از 75 تیم سه نفری تشکیل شده بودند، و برای مشارکت در دوره هزینه‌ای دریافت می‌کردند؛ سن 90٪ آنها زیر 22 سال بود، 56٪ زن بودند، و 77٪ سفیدپوست بودند. مطالعه در مورد هر تیم 3/5 ساعت طول کشید. تیم‌ها شبیه‌سازی مبتنی بر PC در مورد یک وظیفه مبتنی بر تیم، پیگردی رادار (TEAMSIm) را انجام دادند. اعضای تیم بطور وابسته به هم برای شناسایی اتصالات رادار، تصمیم‌گیری‌ها، و جلوگیری از مداخله به پیرامون رادار آنها کار می‌کردند. هر عضو تیم عمدتاً مسئول یکی از سه بخش اختصاص یافته به نمایش بود اما می‌توانست در بخش‌های اعضای دیگر نیز بنگرد و در آنها کار کند. بار کاری هر عضو تیم معادل با دوره وظیفه بود اما به گونه‌ای طراحی شده بود که هر عضو تیم در زمان‌های مختلف در عرض انجام وظیفه بار اضافی کار را به دوش بکشد. توزیع بارکاری برای ایجاد مجال‌های بصیرتی برای اعضا برای تغییر اولویت‌ها و استراتژی‌هایشان، هماهنگی تلاش‌ها، و مشارکت در نمایش تیمی مورد استفاده قرار گرفت. اگرچه تلاش جمعی در نمایش تیمی مشارکت داشت، اعضای تیمی که خارج از بخش اصلی خود کار می‌کردند نمی‌توانستند بطور همزمان برای تکمیل اهداف شخصی کار کنند.

به دنبال پروتکل‌های آموزش فردی و تیمی، مشارکت کنندگان سه اپیزود نمایش ده دقیقه‌ای تکمیل می‌کردند، که هر یک شامل دو زیرآزمون 5 دقیقه‌ای بود. اعضای تیم مقیاس‌های خودکارآمدی و کارایی تیمی را قبل از هر اپیزود نمایش 10 دقیقه‌ای به اتمام می‌رساندند و سپس کوشش در جهت رسیدن به هدف، فرایندهای کنش، و مقیاس‌های نمایش با استفاده از داده‌های موضوعی جمع‌آوری شده در عرض اپیزودهای نمایش بدست آمدند. اگرچه تیم‌ها سه اپیزود نمایش را انجام می‌دادند، قبل از نمایش فردی و

تیمی نمره ها در اولین اپیزود در دسترس نبودند. از اینرو، ما تنها روی اپیزود نمایش دوم و سوم با استفاده از نمرات نمایش از اپیزود 1 بعنوان نمایش قبلی برای اپیزود 2 و غیره متمرکز شدیم.

مقیاس ها

نمایش فردی. نمایش فردی با استفاده از داده های موضوعی بدست آمده از کامپیوتر در عرض هر آزمایش ارزیابی شده بودند. افرادی به ازای هر ارتباط که پردازش شده بطور نادرست در بخش اختصاص یافته شان 1000 امتیاز بدست می آوردند و به ازای هر ارتباطی که در محیط خارجی در بخش اختصاص یافته به آنها نفوذ کرده بود 200 امتیاز از دست می دادند، و به ازای هر صانیه ای که ارتباط در محیط باقی می ماند تا مورد پردازش قرار گیرد 1 امتیاز از دست می دادند. افراد در امتیاز فردی شان برای پردازش ارتباطات خارج از بخش اختصاص یافته شان امتیازی دریافت نمی کردند. بلکه، این امتیازات در نمره ی تیمی مشارکت داشتند، همانطور که در زیر توضیح داده شده است.

خودکارآمدی. خودکارآمدی با استفاده از مقیاس لیکرت هشت موردی مورد ارزیابی قرار گرفت (1= کاملاً مخالف؛ 5= کاملاً موافق؛ $a=96$ و 96 . به ترتیب قبل از آزمون های نمایش 2 و 3) و برای ارزیابی خودکارآمدی خاص وظیفه برای انجام وظایف فردی در این شبیه سازی توسعه یافته بود (Kozlowski و همکاران، 2001).

تلاش برای رسیدن به هدف فردی. تلاش برای رسیدن به هدف بر مبنای تعداد کل ارتباطاتی مورد ارزیابی قرار گرفت که افراد در بخش های اختصاص یافته به خودشان آنها را پردازش می کردند (بعنوان نمونه، تلاش متمرکز بر خود) و همچنین در بخش های دیگر اعضا (یعنی، تلاش متمرکز بر گروه)، صرفنظر از اینکه آیا ارتباطات به طور صحیح یا ناصحیح پردازش شده اند. در مطالعه DeShon و همکارانش (2004)، تلاش برای رسیدن به هدف فردی تنها بر مبنای تلاش متمرکز بر خود عملکردی شده بود، چون مطالعه آنها روی تفاوت میان تلاش در جهت شخصی و تلاش در جهت گروه تأکید داشت.

اما، تلفیق تلاش متمرکز بر خود و تلاش متمرکز بر گروه بطور نزدیکتری با هم مطابقت داشتند. مفهومی سازی تلاش برای رسیدن به اهداف فردی در تیم ها که توسط Kanfer و Chen (2006) انجام شده بود با عملکردی کردن تلاش برای رسیدن به اهداف فردی در نمونه 1 مطابقت بیشتری داشت.

عملکرد تیمی. عملکرد (نمایش) تیمی مبتنی بر رویه امتیاز دهی شابهی بود که برای نمایش فردی مورد استفاده قرار گرفت، به جز اینکه این عملکرد مبتنی بر نمایش اعضا در بخش اختصاص یافته به خودشان و امتیازات مشابه از عملکرد افراد در بخش های دیگر اعضا بود.

کارآمدی تیمی. کارآمدی تیمی با استفاده یک مقیاس هشت موردی ارزیابی شد ($1 =$ کاملاً موافق؛ $5 =$ کاملاً موافق) که شبیه به مواردی که تیم استفاده می کرد - نه مواردی که فرد استفاده می کرد - مقیاس خودکارآمدی بود، بعنوان یک ارجاع، $a = .96$ و $.97$. به ترتیب قبل از آزمون های نمایش دوم و سوم. در حمایت از تراکم تا سطح تیمی، $ICC(1)$ میانگین $.28$ بود (میانگین $F=2.16$ ، $p < .05$) و $ICC(2)$ میانگین $.52$ بود.

فرایندهای کنش تیمی. عملکرد تیمی مبتنی بر رویه امتیازدهی مشابهی بود که برای عملکرد تیمی مورد استفاده قرار گرفته بود، به جز اینکه هم مبتنی بر عملکرد اعضا در بخش اختصاص یافته شان بود و هم مبتنی بر همان امتیازات عملکرد اعضا در بخش های دیگر اعضا.

کارآمدی تیمی. کارآمدی تیمی با استفاده از مقیاسی هشت موردی ارزیابی شده بود ($1 =$ کاملاً موافق؛ $5 =$ کاملاً موافق) که شبیه به مقیاس خودکارآمدی بود، جز اینکه موارد از تیم به عنوان مرجع استفاده می کردند - نه از فرد-، یعنی $a = .96$ و $.97$. به ترتیب قبل از آزمون های نمایش دوم و سوم. در حمایت از گردآمدن در سطح تیمی، میانگین $ICC(1)$ $.28$ بود (میانگین $F=2.16$ ، $p < .05$)، و میانگین $ICC(2)$ $.52$ بود.

فرایندهای اقدام تیمی. در مطالعه ی DeShon و همکارانش (2004)، فرایندهای کنش تیمی تنها مبتنی بر میانگین تلاش متمرکز بر تیم در گروه بود. اما، برای سازگاری بیشتر با مفهومی سازی گسترده تر فرایندهای کنش تیمی به عنوان تخصیص اعضای تلاش جمعی در حین دنبال کردن اهداف تیمی، ما

فرایندهای کنش تیمی را با جمع کردند امتیازات تلاش اهداف فردی اعضای تیم تا سطح تیم عملکرد کردیم، که شامل تلاش متمرکز بر خود و متمرکز بر گروه می باشد. در حمایت از گردآمدن تا سطح تیم، در کل آزمون های عملکرد دوم و سوم، میانگین $ICC(1) = 0.15$ بود (میانگین $F = 1.54$ ، $p < .05$) و میانگین $ICC(2) = 0.35$ بود.

کنترل ها.

همانطور که در کار DeShon و همکارانش (2004) شرح داده شد، تیم ها بطور تصادفی به سه شرایط بازخورد تخصیص یافته بودند، که به مشارکت کنندگان بازخوردی در رابطه با عملکرد فردی، عملکرد تیمی، یا هر دو، پس از تکمیل هر اپیزود نمایش 10 دقیقه ای ارائه می داد. از اینرو ما دستکاری های بازخورد آزمایشی را در تمام تحلیل ها، از طریق دو متغیر ساختگی - یکی برای بازخورد فردی در مقابل تمام بازخوردهای دیگر، و دیگری برای بازخورد تیمی در مقابل تمام موارد دیگر- کنترل کردیم. بعلاوه، همانند نمونه 1، ما نقش افراد را در تیم در سطح فردی تحلیل (با استفاده از دو متغیر ساختگی)، و همچنین در زمانی در سطح تیمی تحلیل کنترل کردیم.

استراتژی تحلیل

همانند نمونه 1، پیامدهای سطح فردی با استفاده از تست های HLM سه سطحی تجزیه و تحلیل شدند، و پیامدهای سطح تیمی با استفاده از تست های HLM دو سطحی تجزیه و تحلیل شدند.

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Time	1.50	0.50	-												
Role 2 (vs. rest)	0.33	0.47	.00	-											
Role 3 (vs. rest)	0.33	0.47	.00	-.50*	-										
Prior individual performance	6121.8	10597	.24*	-.05	.01	-									
Self-efficacy	4.14	0.65	.09	.05	-.18*	.24*	-								
Individual goal striving	27.15	6.07	.13*	-.07	.03	.36*	.31*	-							
Subs. individual performance	9692.8	8834	.12*	-.04	-.02	.62*	.36*	.54*	-						
Individual feedback condition	0.33	0.47	.00	.00	.00	.03	-.09	.09*	.09*	-					
Team feedback	0.33	0.47	.00	.00	.00	-.02	.08	-.03	-.04	-.50*	-				
Prior team performance	7623.0	10400	.41*	.00	.00	.29*	.23*	.22*	.26*	-.06	.17*	-			
Team efficacy	4.13	0.47	.10*	.00	.00	.11*	.46*	.17*	.18*	-.05	.10*	.32*	-		
Team action processes	27.15	3.32	.23*	.00	.00	.31*	.24*	.55*	.44*	.17*	-.06	.41*	.32*	-	
Subsequent team performance	12150	10490	.03	.00	.00	.22*	.23*	.15*	.16*	-.12*	.28*	.46*	.34*	.28*	-

Note. $N = 450$; Correlations are at individual-level data, averaged across the two performance episodes, with team means assigned down to individuals.

* $p < .05$.

جدول 3

نتایج

جدول 3 در مورد آماره های تشریحی، و همچنین همبستگی های سطح فردی، که در کل دو آزمون عملکردی میانگین گرفته شدند، یا میانگین های متغیر تیمی تخصیص یافته به افراد گزارش می دهد.

تحلیل های سطح پیوند خودکارآمدی

به عنوان بخشی از تحلیل های میانه در مورد H1a و b، تست های HLM نشان دادند که عملکرد تیمی قبلی هم قبل از عملکرد فردی ($p < .05$, $b = .16$) و هم قبل کارآمدی تیمی ($p = .16$, $p < .05$) بطرز قابل توجه پیش بینی کرده است. بعلاوه، همانطور که در جدول 4 (مدل 1) نشان داده شده است، عملکرد تیمی قبلی بطور مثبت و قابل توجهی خودکارآمدی را پیش بینی کردند ($p < .05$, $b = .16$). در مرحله دوم تحلیل ها (مدل 2، جدول 4)، و کارایی تیمی ($p < .05$, $b = .43$) و عملکرد فردی قبلی ($p = .18$)، $p < .05$ خودکارآمدی را پیش بینی کردند، در حالیکه عملکرد تیمی قبلی دیگر مرتبط با خودکارآمدی نبودند ($b = .04$, ns). بعلاوه، رابطه سطح پیوند غیرمستقیم میان عملکرد تیمی قبلی و خودکارآمدی قابل توجه و در کل عملکرد فردی قبلی ($p < .05$, $z0 = 3.40$) و کارآمدی تیمی ($p < .05$, $z0 = 2.48$) مثبت بود. از اینرو، هم از H1 a و هم از b حمایت شد.

	Dependent variable: self efficacy		Dependent variable: individual goal striving		Dependent variable: individual performance	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
<i>Individual-level predictors</i>						
Position dummy 1 ^a	-.05 (.06)	-.04 (.06)	-.05 (.05)	-.05 (.04)	-.03 (.04)	-.02 (.04)
Position dummy 2 ^b	-.21 (.07)	-.20 (.07)	.00 (.05)	.04 (.04)	.00 (.04)	-.01 (.04)
Prior individual performance	-	.18 (.04) ^c	.32 (.05) ^c	.19 (.04) ^c	.51 (.04) ^c	.46 (.04) ^c
Self efficacy	-	-	-	.21 (.04) ^c	.21 (.04) ^c	.15 (.04) ^c
Individual goal striving	-	-	-	-	-	.26 (.04) ^c
<i>Team-level predictors</i>						
Time	.04 (.05)	-.03 (.05)	.00 (.10)	-.05 (.08)	-.15 (.08) ^c	-.14 (.07)
Individual feedback	-.15 (.16)	-.15 (.09)	.19 (.11)	.04 (.09)	.11 (.08)	.10 (.08)
Team feedback	.05 (.14)	.01 (.10)	-.02 (.11)	.01 (.09)	-.01 (.08)	-.02 (.08)
Prior team performance	.16 (.03) ^c	.04 (.03)	.10 (.05) ^c	-.04 (.05)	.01 (.04)	.02 (.04)
Team efficacy	-	.43 (.06) ^c	.11 (.04) ^c	-.08 (.05)	-.04 (.04)	-.01 (.04)
Team action processes	-	-	-	.48 (.04) ^c	.24 (.04) ^c	.12 (.04) ^c
~R ²	.05 ^c	.11 ^c	.10 ^c	.32 ^c	.38 ^c	.43 ^c

Note. Table entries represent HLM parameter estimates with standard errors in parentheses; Ns = 75 teams, 225 individuals, and 450 observations (across two performance episodes).

^a $p < .05$.

^b Role 2 vs. else.

^c Role 3 vs. else.

جدول 4

تحلیل های سطح ترکیبی تلاش برای رسیدن به هدف فردی

در حمایت از H2a و b، کارآمدی تیمی بطرز قابل توجه و مثبتی خودکارآمدی را پیش بینی کردند (به جدول 4، مدل 2). بعلاوه، تست های HLM دو سطحی نشان دادند که پس از کنترل عملکرد تیمی قبلی،

کارایی تیمی بطرز قابل توجه و مثبتی تلاش اهداف فدی را پیش بینی کردند ($p < .05$ ، $b = .11$) . بعلاوه، همانطور که در جدول 4 نشان داده شده است، یعنی مدل 3، کارایی تیمی بطرز مثبت و قابل توجهی تلاش هدف فردی را پیش بینی کرد ($p < .05$ ، $b = .11$) . در مدل متعاقب (مدل 4، جدول 4)، هم خودکارآمدی ($p = .21$ ، $p < .05$) و فرایندهای کنش ارزیابی تیم ($p < .05$ ، $b = .48$) بطور مثبت و منحصر بفردی تلاش برای رسیدن به هدف فردی را پیش بینی کردند، در حالیکه کارایی تیمی بیش از این کوشش برای رسیدن هدف فردی را قابل توجه پیش بینی کرد ($b = -.08$ ، ns) . علاوه بر این، روابط سطح ترکیبی غیرمستقیم میان کارایی تیمی و تلاش برای رسیدن به اهداف فردی هم در فرایندهای کنش تیمی ($z_0 = 3.57$ ، $p < .05$) و هم در خودکارآمدی ($z_0 = 4.21$ ، $p < .05$) بارز، قابل توجه و مثبت بودند. این نتایج از اینر از H2a و b حمایت کردند.

تحلیل های سطح ترکیبی عملکرد فردی متعاقب

همانطور که در بالا نشان داده شد (جدول 4، مدل 4)، فرایندهای کنش تیمی بطرز مثبت و قابل توجهی تلاش براب رسیدن به هدف فردی را پیش بینی می کردند . بعلاوه، همانطور که در جدول 4 (مدل 5) نشان داده شده است، فرایندهای کنش تیمی بطرز منحصر بفرد و مثبتی عملکرد فردی متعاقب را پیش بینی کردند، بعلاوه، همانطور که در جدول 4 نشان داده شده است (مدل 6)، هنگام شامل کردن تلاش رسیدن به هدف فردی، هم تلاش هدف فردی ($p = .26$ ، $p < .05$) و هم فرایندهای کنش تیمی ($b = .12$ ، $p < .05$) بطرز قابل توجهی و مثبتی عملکرد فردی متعاقب را پیش بینی کردند. علاوه بر این، رابطه غیرمستقیم فرایندهای کنش تیمی با عملکرد فردی متعاقب در کل تلاش برای هدف بارز و قابل توجه بود ($z_0 = 5.70$ ، $p < .05$) . از اینرو، در حمایت از H3 ، رابطه سطح ترکیبی مثبت میان فرایندهای کنش تیمی و عملکرد فردی متعاقب هر دو مستقیم و از طریق تلاش برای رسیدن به هدف فردی بودند.

جدول 4 (به ترتیب مدل های 5 و 6) نیز نشان دادند که خودکارآمدی بطرز مثبت و معنی داری عملکرد فردی متعاقب را پیش بینی کرده است ($p = .21$ ، $p < .05$) ، و این رابطه حتی هنگام کنترل تلاش هدف

فردی نیز صادق است ($p = .15, p < .05$). همچنین، رابطه غیرمستقیم میان خودکارآمدی و عملکرد فردی متعاقب از طریق تلاش هدف فردی بارز و معنی دار بود، یعنی $z0 = 2.93, p < .05$. این نتایج نشان می دهند که خودکارآمدی با عملکرد فردی متعاقب حداقل بطور جزئی از طریق تلاش هدف فردی مرتبط می باشد

بحث

علیرغم تفاوت های هم در مشخصه های تیمی (اندازه تیم بزرگتر و وظیفه تیمی متفاوت) و روش های ارزیابی (شاخص های موضوعی تلاش هدف، فرایندهای کنشی، و عملکرد فردی)، نتایج از نمونه 2 نتایج نمونه 1 را تکثیر و کپی کردند. در حقیقت، تنها تفاوت در نتایج در کل دو نمونه شامل اثرات مانع شونده تعیین شده در نمونه 1 بود. اما، لیرغم اثرات مانع شونده در نمونه 1، تمام فرضیه ها از حمایتی در هر دو نمونه برخوردار شدند. جالب است که، نتایج در نمونه 2 حتی پس از در نظر گرفتن دستکاری های تجربی بازخورد صادق و درست بودند. نتایج خصوصاً اطلاعی یافته هایی بودند که تیم قبلی و عملکرد فردی با خودکارآمدی و کارایی تیمی متعاقب به ترتیب بالای بازخورد تیمی و فردی مرتبط کرده بودند. این اظهار دارنده ی این است که سطوح عملکرد قبلی بطرز قابل توجهتری مرتبط با عقاید کارایی است نه مرتب به بازخورد عملکرد ارائه شده برای مشارکت کنندگان از طریق دستکاری.

بحث عمومی

این تحقیق با استفاده از مطالعات انجام شده توسط Chen و همکارانش (2005) و DeShon و همکارانش (2004)، که همسانی ای میان انگیزش و عملکرد سطح فردی بنا نهاده اند، گواه سازگاری برای روش های سطحی ترکیبی ارائه کرده است که توسط آن انگیزش تیمی و فردی به هم مرتبطند، و از اصول کلیدی مدل چند سطحی Chen و Kanfer (2006) انگیزش در تیم ها حمایت می کند. یافته های ما نیز به طرز گسترده تری در مدرک تجربی منحصر بفرد در تشخیص در حال رشدی که در آن انگیزش تنها یک فرایند درون-ذهنی نیست، بلکه به جای آن شامل مجموعه ی پیچیده تری از رویداد زمینه ای مرتب، درون

فردی، موقتی، و همچنین متمرکز بر روی شخص است، مشارکت دارند. (Grant, 2007; Kanfer et al., 2008; Kark و van Dijk, 2007).

یافته ها و مشارکت ها

یافته های حاضر تئوری و مقالات تحقیقی را به پنج روش تقویت می کند. اول، ما تحقیق قبلی در مورد همسانی فردی و تیمی را با نشان دادن اینکه چگونه فرایندهای محرک در سطح تیمی روی فرایندی انگیزشی در سطح فردی تأثیر می گذارند بسط و گسترش دادیم. در تطابق با کار Kanfer و Chen (2006)، یافته های ما نشان می دهند که به استثنای رابطه میان فرایندهای کنش تیمی و عملکرد فردی، ساختارهای انگیزشی سطح تیمی تأثیراتی سطح ترکیبی علاوه بر روی انگیزش فردی از طریق روش های با واسطه، و نه به روش مستقیم اعمال می نمایند. یافته های ما بیشتر نشان می دهند که روش های با واسطه ارتباط دادن میان انگیزش تیمی و فردی شامل اشتراکی در سطح (یعنی، برخی واسطه ها در سطح فردی بوند، نظیر آنها که به بعنوان پیامدهای در نظر گرفته می شدند)، و همچنین در محتوا و زمان بندی (یعنی، دیگر واسطه هایی که معانی مفهومی مشابه را ثبت و ضبط می کردند و بطور همزمان با پیامدها کار می کردند). اگرچه این نتایج می توانند نشان دهنده ی مصنوعاتی از طرح باشند، ممکن است این یافته ها شرایط محدودیتی مهمی در مورد تأثیرات سطح ترکیبی بازتاب دهند - یعنی اینکه تأثیرات می توانند محدود به زمینه هایی باشند که از عهده ی تخصیص اصلی ساختارهای انگیزشی چند سطحی بر می آیند، خواه آنها تجربی باشند (به عنوان نمونه، سلطه فعالانه تیمی و فردی قبلی)، خواه ادراکی (به عنوان نمونه، کارآمدی تیمی و خودکارآمدی)، یا رفتاری (به عنوان نمونه، فرایندهای کنش تیمی و هدف ستیزی فردی).

مشارکت دوم ما متعلق به یافته هایی است که در آن انگیزش سطح تیمی می تواند واریانس اضافی را در عملکرد فردی فرای انگیزش سطح فردی شرح دهد. روابط سطح ترکیبی مستقیم میان فرایندهای کنش تیمی و عملکرد فردی در تضاد کامل با شیوه های با واسطه ی مشاهده شده در تحلیل های سطح ترکیبی در تمام نقاط قبلی در زنجیره می باشند. از نظر مفهومی، ما اظهار می داریم که فرایندهای کنش سطح تیمی، به عنوان مثال در مقابل کارآمدی تیمی، مستقیماً روی زمینه ی عملکرد عمل می کنند و می توانند

به علت تأثیر محیطی (نه روانشناسی) روی کنش دارای نفوذ باشند. بعنوان مثال، رفتار پشتیبانی هم گره می تواند مستقیماً در عملکرد فردی دیگری مشارکت داشته باشند بودن اینکه الزاکاً خودکارآمدی آن شخص یا هدف ستیزی او را رشد دهد. سومین مشارکت یافته های ما بیشتر مربوط به ارزیابی فرایندهای انگیزشی در تیم ها می باشد. بخصوص، ما پشتیبان قوی ای برای روابط سطح ترکیبی در مدمان علیرغم روش های کاملاً متفاوت در ارزیابیهدف ستیزی و فرایندهای کنش تیمی شناسایی کرده ایم (بعنوان نمونه، خود نمره دهی در نمونه 1 در مقابل شاخص های موشوعی در نمونه 2). علیرغم روش های ارزیابی و دیگر تفاوت ها در ویژگی های تیمی (بعنوان نمونه، تیم های 2 نفه در مقابل تیم های 3 نفره)، یافته های شامل فرایند کنش تیمی وهدف ستیزی فردی کاملاً مشابه بودند. این نتایج اظهار می دارند که این روش های ارزیابی همگی نشان دهنده ی میانگین متغیرهایی از ثبت و ضبط این فرایندهای انگیزشی حیاتی می باشند. در مجموع، تکیه بر روش های ارزیابی مختلف و تفاوت ها در مشخصه های تپی در کل مطالعات برای توسعه ی اساسی اعتبار و قابلیت تعمیم یافته های ما به کار می رود.

چهارم، یافته های ما در مقالات با کمک به اطلاع رسانی بیشتر در مورد بحث در رابطه با جهت تأثیرات کارآمدی وی عملکرد نیز مشارکت دارد. Heggstad و Kanfer (2005) دریافتند که خودکارآمدی عملکرد را پس از کنترل عملکرد قبلی پیش بینی نمی کند. یافته های بدست آمده توسط Vancouver و همکاران او (2001، 2002) بیشتر نشان می دهند که هنگام آزمودن از نقطه نظر درون فردی، خودکارآمدی تأثیر کمی منفی روی عملکرد متعاقب تحمیل می کند. در مقابل، با استفاده از یک طرح درون فردی و درون تیمی در هر دو نمونه 1 و 2، ما رابطه ی مثبتی میان خودکارآمدی وهدف ستیزی متعاقب و عملکرد پیدا کردیم، حتی هنگام کنترل عملکرد قبلی. کاملاً ممکن است که ویژگی های زمینه ای عملکرد وظیفه در مطالعات ما، که در آنها افراد مسئول هم تیمی های خود بودند، برای کاهش احتمال اعتماد بیش از حد (و کاهش متعاقب در تلاش) عمل کنند. بعلاوه، این پیشنهاد منطقی است که روابط قابل توجه میان خودکارآمدی و عملکرد متعاقب در مطالعات ما عمدتاً ریشه در تأثیرات زمینه (سطح ترکیبی) دارد، و این که تأثیرات زمینه ای تعدیل های خودکارآمدی را فرای عملکرد فردی قبلی تعدیل می نمایند. با توجه به

طبیعت حاضر تیم ها در کار مدرن، تحقیق بیشتری برای شناسایی شرایط زمینه وظیفه/تیمی نیاز است که در حقیقت می تواند رابطه ی منفی مشاهده شده توسط Vancouver و همکارانش (2001, 2002) را ایجاد نماید. بعنوان مثال، دیرپایی تیم، جوایز، رهبری، و معنادار/جذاب بودن وظیفه همگی می توانند نقش های مهمی در این زمینه بازی کنند که آیا افراد و تیم ها با انجام اپیزودهای تکراری بیش از حد به هم اعتماد می کنند یا خیر.

در نهایت، یافته های ما از نظر روابط سطح ترکیبی اظهار دارنده ی تأثیرات بالقوه ی متعددی برای مدیریت کار تیم ها و افراد دی تیم ها هستند، که تا به امروز عمدتاً روی مدیریت فرایندهای انگیزشی سطح تیمی متمرکز شده اند (Bell و Kozlowski, 2003). خصوصاً، مدیریت موثر کارآمدی تیمی نیز می تواند سهم بزرگی بر حسب تأثیرگذاری روی انگیزش و عملکرد اعضای منحصر به فرد درون تیم داشته باشند. در واقع، یافته های ما اظهار دارنده ی این هستند که مداخلات و تمرین های جهت یافته در بهبود کارآمدی تیمی و فرایندهای کنش تیمی در خودتنظیمی سطح فردی و عملکرد تأثیر می یابند.

این مورد می تواند اثبات گردد تا در صورت کار کردن همزمان اعضای یک تیم در چند تیم مفید و کاربردی باشد. در حوزه ای که مشارکت در تیم A به ترقی و رشد موثر فرایندهای خودتنظیمی اعضا کمک می کند، سازمان ها نباید فقط به دنبال مزایای عملکرد موثرتر تیم A باشند، بلکه می توانند ارزشی از عملکرد موثرتر در مورد آن اعضا در تیم های B, C, D و ... استنتاج نمایند، همچنین ممکن است بتوانند در فعالیت های کاری تیمی آنها مورد قابل توجهی بدست آورند. از اینرو، کنش های مدیریتی که کارآمدی عملیات تیمی را توسعه می دهد می تواند موارد محدود به عملکرد تیمی مورد سودمند و مفیدی را اثبات نماید.

محدودیت ها و تحقیق آینده

هیچ تحقیقی بون محدودیت نیست و دو تحقیق مرتبط با این مطالعات گواه این نکته هستند. اول اینکه ما روابط سطح ترکیبی را با دانشجویانی که در زمینه ی دو شبیه سازی طراحی شده برای ترسیم وظیفه زمانی و نیازهای روانی جنگ مدرن و تیم های رادار کار می کردند را بررسی کردیم. اگرچه وفاداری اجتماعی در هر دو نمونه نسبتاً بالا بود، نمونه های مشابه یافته های ما با استفاده از تیم های سازمانی در زمینه های

میدانی و تیم هایی که در حال انجام وظایف مختلف بودند بوضوح مورد نیاز هستند. محدودیت دیگر مطالعه ی ما این است که ما بطور تجربی ساختارهای کلیدی را در مدلمان دستکاری نکرده ایم. به همین دلیل، نمی توانیم استنتاجات سببی قوی ای از نتایجمان ترسیم نماییم. اگرچه بازخورد در نمونه 2 دستکاری شده بود، به نظر نمی رسید که این دستکاری روی فرایندهایی که ما آنها را مطالعه کردیم تأثیر بگذارد. واضح است که نمونه های مشابه تجربی یافته های ما برای قوی تر کردن اعتبار درونی یافته هایمان ضروری و لازم هستند. علاوه بر قوی کردن اعتبار درونی و برونی تحقیق ما، راه های پر ثمر علاوه بر سازمان برای تحقیق آینده شامل مشارکت دادن پیش بینی کننده های مختلف انگیزش فردی و تیمی، فرای عملکرد قبلی، و همچنین آزمون شرایط محدود موجود برای تعمیم تئوری انگیزش در کل سطوح تحلیل می باشند.

اول اینکه، محققان باید تمرین های منحصر بفرد و تکمیلی ای را اکتشاف نمایند که افراد ا هم از نظر شخصی و هم از نظر جمعی تهییج نماید. بعنوان نمونه، سیستم های کارگزینی تیمی نیاز به شناسایی تفاوت های فردی دارند که در پیشبرد عملکرد اعضای تیم فردی، و همچنین بهترین ترکیب یا پیکربندی تفاوت های فردی در سطح تیمی کمک کننده باشد. دوم، آزمودن اثرات میانجیگری محتمل در مورد شرایط مرزی معین روی فعل و انفعال میان فرایندهای انگیزشی فردی و تیمی مهم است. بعنوان نمونه، مشخصه های کاری تیمی (بعنوان نمونه، ساختار پاداش، ترکیب تیم)، و همچنین حوزه ای که در آن ساختارهای انگیزشی سطح تیمی (نظیر عقاید کارآمدی تیمی) قویاً در مقابل موارد تقسیم شده هفتگی میان اعضا می تواند در حوزه ای وساطت نماید که در آن فرایندهای انگیزش تیمی و فردی مرتبط هستند.

تحقیق بیشتری برای پیشرفت درک ما در مورد رابطه ی کارآمدی-عملکرد سطح فردی با در نظر گرفتن واسط های زمینه ای این رابطه لازم است. بعنوان مثال، ممکن است که این روبرو با گذشت زمان و هنگام انجام وظیفه افراد در تیمی که شرایط آموزشی تری دارد مثبت و قابل توجه بمانند، چون شرایط آموزشی تر می تواند اعضای تیم را در پذیرش بیشتر برای تغییرات در محیط وظیفه تشویق نماید (Locke ، Audia و Smith، 2000). موضوع مرتبطی که مستحق توجه اضافی است این است که آیا بیهدف ستیزی و فرایندهای کنش تیمی همیشه بطور مثبتی در عملکرد مشارکت دارند یا نه. بعنوان مثال تحقیق باید این مورد را

بیازماید که آیا تخصیص کارآمد تلاش فردی و جمعی در جهت انجام هدف جهت یافته در مسیر اشتباه (بعنوان نمونه، به دلیل عدم مطابقت بین هدف و الزامات محیطی) می توانند در تیم ها آسیب زنده باشند. در نهایت، فرضیه متضمن در مطالعه ما این بود که تأثیرات بالا به پایین (زمینه ای) قدرتمندتر از تأثیرات پایین به بالا (پدیدار شونده) هستند. حال که ما به وضوح ثابت کردیم که متغیرهای انگیزشی تیم می توانند تأثیرات کاملاً قدرتمندی روی انگیزش فردی و عملکرد بگذارند، زمان می توان برای در نظر گرفتن دقیق تر این مورد مهم باشد که چه وقت و چگونه انگیزش فردی می تواند تأثیرات برآینده ای روی پیامدهای تیمی اعمال نماید. در واقع، بررسی جداول 1 و 3 اظهار می دارد که در هر دو نمونه، هم عملکرد فردی قبلی و هم عملکرد فردی متعاقب بطور مثبتی با عملکرد تیمی متعاقب همبسته است، که می تواند اظهار دارنده ی تأثیرات بالایی محتمل باشد. اما، مکانیسم های اجتماعی و انگیزشی که از طریق آنها انگیزش فردی و عملکرد برای تأییدگذاری روی انگیزش تیمی و عملکرد پدیدار می شوند می توانند پیچیده باشند، و هنوز هم واضح نیستند.

Mathieu و Taylor (2007، 2، 145) با ارائه ی رهنمودهایی در مورد این موضوع اظهار داشتند که تأثیرات رو به بالا می توانند در نمونه هایی برجسته باشند که در آن رخداد سطح بالا باز هم نیاز به رشد و یا شکل گیری دارد، نظیر در عرض دوره های اجتماعی سازی، تعاملات اخیر تیمی، به دنبال مداخله ی سازمانی عمده، و غیره. از اینرو، تحقیقی که فرایندهای انگیزشی فردی و تیمی را در ارتباط بحرانی در توسعه ی تیم و فرایند تکمیلی ارزیابی می نماید و یا آن ها را دستکاری می کند (Gully, Kozlowski, Nason و Smith، 1999) می تواند وضوح بیشتری به اهمیت نسبی بدهد و همینطور زمان بندی تأثیرات انگیزشی بالا به پایین در مقابل پایین به بالا در تیم ها بدهد. اگرچه طراحی و اجرای چنین مطالعاتی می تواند کاملاً چالش برانگیز و پیچیده باشد، چنین تحقیقی در توسعه درک ما در مورد انگیزش پیچیده، و طبیعت چندسطحی آن در تیم ها تردیدی نخواهد داشت.

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