למידה, חדשנות והסתגלות לשינויים תורמות להצלחתם של ארגונים (Ellinger, Ellinger, Yang, B. & Howton, 2002; Wiewiora, Trigunarsyah, Murphy, & Coffey, 2013). התיאוריה והמחקר מייחסים זאת בין היתר לתרבות ארגונית התומכת בביטחון פסיכולוגי ואמון בין חברי הארגון (e.g. Büschgens, Bausch, & Balkin, 2013; Chatman, Caldwell, O'Reilly, & Doerr, 2014; De Long, & Fahey, 2000; Forster, Friedman, Butterbach, & Sassenberg, 2005; Song, Kim, & Kolb, 2009), זאת משום שהיא מאפשרת התנסות, נטילת סיכונים ולמידה מטעויות ללא חשש מסנקציות מצד חברי הארגון ומנהליו (e.g. Chatman, Caldwell, O'Reilly, & Doerr, 2014; Forster, Friedman, Butterbach, & Sassenberg, 2005; Song, Kim, & Kolb, 2009). למרות חשיבותו של הביטחון הפסיכולוגי לתרבות ארגונית, לא נבדק הקשר בין מאפייני מנהלים להיווצרות הביטחון, כמו גם הקשר בין מאפיינים אלה לביצועי הארגון. המחקר הנוכחי מבקש לבחון היבט זה.

מחקר זה מתבסס על תיאוריית ההתקשרות (attachment) המזהה ביטחון פסיכולוגי כצורך אנושי בסיסי (fundamental) הפעיל לכל אורך החיים (Bowlby, 1988). צורך זה מקבל מענה על-ידי ההורים, והבדלים ביכולת לספק אותו נובעים מדפוסי התקשרות שונים שלהם (Ainsworth, Blehar, Waters, & Wall, 1978). לאחרונה, נעשתה הקבלה בין יחסי (relationship) מנהיג – מונהגים (followers) ויחסי הורים – ילדים, במטרה לחשוף (reveal) את השפעתם של סגנונות התקשרות (attachment patterns) שונים של מנהיגים על תפקודם ורווחתם של המונהגים (Davidovitz, Mikulincer, Shaver, Izsak, & Popper, 2007; Popper & Mayseless, 2003; Ronen & Mikulincer, 2012). בהתבסס על הקבלה זו, המחקר הנוכחי מבקש לבחון את ההשפעה של סגנונות התקשרות של מנהלים על תרבות ארגונית ועל תפיסת הארגון על-ידי לקוחותיו. הוא (it) מציע כי סגנון התקשרות של מנהל צוות יכול לנבא תרבות ארגונית של הצוות ושביעות רצון של לקוחותיו (team's customers). זאת ועוד, בהתאם לתיאוריה ולמחקר שתרבות ארגונית מתווכת (mediate) את השפעת המנהל על ביצועי הארגון (Ogbonna & Harris, 2000; Schein, 2010; Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013), מציע המחקר הנוכחי כי הקשר בין דפוסי התקשרות המנהל לשביעות רצון הלקוחות מתווך (mediated) בחלקו על-ידי התרבות הארגונית. באופן זה תורם המחקר הן לידע המצטבר אודות השפעת דפוסי התקשרות של מנהלים על ביצועי הצוות ועל תרבות ארגונית, והן להבנת חשיבות השפעת הביטחון על ביצועים משופרים של הארגון. בהיבט הפרקטי יהיו לממצאי המחקר השלכות על בחירת מנהלים ופיתוח ארגוני.