

عوامل موثر بر کار تیمی در شرکت ملی نفت ایران (مطالعه موردی: پالایشگاه فراشبند)

تاریخ دریافت مقاله: اسفند ۱۳۹۸

تاریخ پذیرش مقاله: فروردین ۱۳۹۹

امین محمدی^۱، مرتضی شفیع^۲

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت صنعتی گرایش تولید، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شیراز

^۲ دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شیراز

نویسنده مسئول:

امین محمدی

چکیده

در این پژوهش شناسایی و رتبه بندی اعتماد در کار تیمی، رهبری، سیستم پاداش و ساختار ارتباطات کاری و اندازه تیم با اهمیت کار تیمی مورد بررسی قرار گرفت. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و کاربردی بوده که به صورت مقطعی بین سال های ۱۳۹۷ تا ۱۳۹۸ صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش مدیران و کارمندان پالایشگاه فراشبند است. حجم نمونه با روش نمونه گیری جرسی و مورگان (۱۹۷۵) ۱۲۰ نفر تعیین شد، ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه استاندارد کیفیت کار تیمی هوگل و گموندن (۲۰۰۱) می باشد. یافته ها براساس نتایج پژوهش بین اعتماد، رهبری، سیستم پاداش، ساختار ارتباطات کاری، اندازه تیم و میزان اهمیت به کار تیمی رابطه ی معنادار و مثبتی وجود داشت.

کلمات کلیدی: رهبری، اعتماد، سیستم پاداش، ساختار ارتباطات کاری، اندازه تیم.

مقدمه

سازمانها همانگونه که به بازسازی خود می پردازند تا بتوانند موثرتر و با راندمان بهتر به رقابت بپردازند، به سوی تیم ها نیز روی آورده اند تا از ذوق و قریحه کارکنان به نحوی بهتر بهره ببرند. مدیران دریافته اند که تیم ها نسبت به سازمانهای سنتی و شکل های دیگر گروه های کاری دارای قدرت انعطاف بیشتر بوده و در برابر محیط در حال تغییر بهتر پاسخگو هستند، لذا ضرورت تشکیل تیم ها و کار گروهی در سازمانها اهمیت مطالعات بر روی مقوله کار تیمی را آشکار می سازد. از آنجایی که هماهنگی و دستیابی به یک ترکیب بهینه از افراد می تواند به عملکرد بالای تیمی منجر شود، در نتیجه توجه به عوامل تاثیر گذاری که می تواند اثر بخشی کار تیمی را بهبود بخشد مساله مهمی است (لقمان رحمان پور، ۱۳۸۲).

با پیشرفت تکنولوژی و پیچیده شدن فعالیتهای سازمانی، به جرات می توان ادعا کرد که دوران کار فردی به سر آمده و امروزه مدیریت قبل از آنکه مدیریت بر افراد باشد، مدیریت بر گروههای کاری است. قدرت ایجاد گروههای کارآمد و هماهنگ ساختن آنان با ایفای موثر نقش هماهنگ کنندگی، رهبریت گروه و عضو گروه ضروری است (لقمان رحمان پور، ۱۳۸۲).

از اینرو سازمانها همان گونه که به بازسازی خود می پردازند تا بتوانند موثرتر و با راندمان بهتر به رقابت بپردازند، به سوی گروهی کارکردن نیز روی آورده اند تا از ذوق و قریحه کارکنان به نحوی بهتر بهره ببرند. مدیران دریافته اند که گروهها نسبت به ساختارهای سنتی کاری دارای قدرت انعطاف بیشتر بوده و در برابر محیط در حال تغییر بهتر پاسخگو هستند. لذا گروهها می توانند به عنوان منبعی برای رضایت شغلی به کار گرفته شوند. همچنین آنها برای مدیران ابزار موثری هستند تا بتوانند مشارکت کارکنان را بهبود بخشیده، اخلاق آنها را متعالی و تنوع نیروی کار را گسترش دهند (دیوین و همکاران، ۱۹۹۹).^۱

پیشینه پژوهش

تیم عبارتست از مجموعه ای که به طور مستقیم با یکدیگر تعامل برقرار کرده و به منظور رسیدن به هدف مشترک، کارها را هماهنگ می کنند.

در تعریف فوق سه نکته وجود دارد:

- ۱- حداقل دوفرد بایستی در تیم حضور داشته باشند.
- ۲- اعضا باید به طور منظم تعامل برقرار کنند تا کارهایشان را به صورت هماهنگ انجام دهند.
- ۳- اعضا باید دارای هدف مشترک باشند.

توصیف های متفاوت از تیم

- همکاری تعدادی از افراد، به طوری که پیشرفت شان از مجموع «پیشرفت» تک تک افراد بیشتر باشد.
- گروهی فعال از افرادی متعهد به دستیابی به اهداف مشترک، که به نحوی مطلوب با هم کار می کنند و از آن لذت می برند و به نتایجی با کیفیت بالا می رسند (لنچینی و همکاران، ۱۳۸۲).^۲
- یک تیم عبارت است از یک نیروی پویا که چند نفر را برای انجام یک کار یا پروژه مشترک دور هم جمع کرده است. اعضای یک تیم درباره دیدگاههای خود بحث می کنند. طرح ها را بررسی می کنند، تصمیم می گیرند و برای رسیدن به هدف کار می کنند.
- به عبارت دیگر به گروهی از افراد که جهت انجام یک کار گرد هم می آیند تیم می گویند این کلمه در جای جای سازمانها برای توصیف کارکنانی که در بخش ها و واحدهای مشابه کار میکنند به نوعی دیگر کارهای مشارکتی می باشند، به کار می رود (پوردوالفقار، ۱۳۹۰).

تیم های موفق می توانند از ۲ تا ۲۲ نفر یا حتی بیشتر تشکیل شوند. اما آنچه از تعداد نفرات تیم مهمتر است شکل تیم، الگو و روح تیم است، که همه اینها نتیجه چگونگی تعیین وظایف اعضای تیم است. وظایفی که باید بوسیله تیم ها انجام شود اساساً به سه دسته تقسیم بندی می شود:

¹ Devine & et al

² Lenchioni & et al 1382

وظایف تکراری: که احتیاج به افرادی از تیم دارد که تمایل دارند نقش ثابتی را در تیم بازی کنند. این وظایف معمولاً راحتتر انجام می شوند و می توانند به طور مستقل و به نحو احسن انجام شوند. پروژه ها: که احتیاج به افراد خلاق دارد. اصلی ترین مشخصه آن همکاری افراد برای تولید یک محصول جدید است. شرکاء و سهام داران: این افراد یک سری خواسته های مشخص و خلاق و همچنین طرح هایی برای انجام کارهای جدید ارائه می کنند. این نوع کار در سطح سرپرستان و مدیران است.

۱- مطالعات داخلی

کمانی و دیگران (۱۳۹۰) در پژوهش خود به موضوع طراحی مدل اثربخشی کار تیمی با مهارت‌های کوانتومی و نقش‌های واسطه‌ای توانمندسازی و نوآوری و ارائه مدل بومی مهارت‌های کوانتومی در شرکت پالایش نفت شیراز، پرداخته اند، در دنیای امروز اهمیت کار تیمی، نوآوری، توانمندسازی کارکنان و مجهز نمودن افراد به مهارت‌های جدید انکار ناپذیر است. یکی از دلایل تشکیل تیم ها نیز باور به "هوش جمعی" است و اینکه هیچ یک از ما به اندازه همه ما هوشمند نیست. مقاله حاضر در قالب مدل علمی به بررسی تاثیر مهارت‌های کوانتومی بر اثربخشی کار تیمی با نقش‌های واسطه‌ای توانمندسازی روان شناختی و رفتارهای نوآورانه می‌پردازد. در این مدل مهارت‌های کوانتومی به عنوان متغیر برون زاء، توانمندسازی روان شناختی و رفتارهای نوآورانه به عنوان متغیر درون زا می باشد.

کریم دوست بلالی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به موضوع شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر اثربخشی کار تیمی در دانشگاه گیلان پرداخته است. سازمانها همانگونه که به بازسازی خود می پردازند تا بتوانند موثرتر و با راندمان بهتر به رقابت بپردازند، به سوی تیم ها نیز روی آورده اند تا از ذوق و قریحه کارکنان به نحو بهتر بهره ببرند. مدیران دریافته اند که تیمها نسبت به سازمانهای سنتی و شکل‌های دیگر گروه‌های کاری دارای قدرت انعطاف بیشتر بوده و در برابر محیط در حال تغییر بهتر پاسخگو هستند؛ لذا ضرورت تشکیل تیمها و کار گروهی در سازمانها اهمیت مطالعات بر روی مقوله کار تیمی را آشکار می سازد. از آنجایی که ایجاد هماهنگی و دستیابی به یک ترکیب بهینه از افراد می تواند به عملکرد بالای تیمی منجر شود، در نتیجه توجه و عوامل تاثیر گذاری که می تواند اثر بخشی کار تیمی را بهبود بخشد مساله مهمی است. تحقیق حاضر در برگزیده عوامل موثر بر اثر بخشی کار تیمی در دانشگاه گیلان می باشد. معیار های بسیاری که بر اثر بخشی کار تیمی موثراند وجود دارد که دارای روابط متقابلی هستند که در این تحقیق از چهار معیار اصلی ترکیب تیم، ویژگی های کار، بافت سازمانی و فرآیند کار تیمی استفاده شده است که هر کدام از این معیار های اصلی شامل چند زیر معیار (عوامل فرعی) می باشند. همچنین با استفاده از تکنیک AHP فازی نسبت به اولویت بندی عوامل اصلی اقدام شد. با استفاده از تکنیک DEMATEL برای نشان دادن روابط متقابل زیرمتغیرها استفاده شده است.

خیر اندیش، خدایی و محمدی (۱۳۹۴) در پژوهش خود بیان می دارد که کار تیمی یکی از عناصر اصلی موفقیت سازمان به شمار می آید و به افزایش توانایی سازمان و غلبه بر چالش های محیطی کمک می کند. با این وجود، غفلت از الزامات اجرای اثر بخش کار تیمی، موجب عدم تحقق اهداف سازمانی و تیم سازی خواهد شد و در این پژوهش به مطالعه جامع موثر بر کار تیمی پرداخته شده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۹۰ نفر از کارکنان دارای تجربه کار تیمی در یکی از سازمانهای فعال در حوزه نفت و گاز است که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۵۲ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده اند. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نوع پیمایشی است. ابزار سنجش تحقیق شامل دو پرسشنامه محقق ساخته است. یافته های تحقیق با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر نشان داد که ویژگی های شخصیتی اعضاء، ویژگی های مدیریتی تیم، بستر سازمانی و جو حاکم بر تیم، ویژگی های ارتباطات و تعاملات اعضاء، سازماندهی و اهداف تیم بر اثر بخشی کار تیمی موثر هستند. همچنین از میان عوامل موثر، مدیریت تیم و از میان ابعاد سه گانه اثر بخشی نیز دستاورد های عملکردی دارای بالاترین اولویت هستند.

حدیث مرادمردسوقه، کامران ابراهیمیان باقرپور (۱۳۹۶) یکی از قابل توجه ترین این تغییرات، تغییر از سمت کار به صورت انفرادی به کارهای با مبنای تیمی میباشد. با توجه به اهمیت و نقشی که فرهنگ سازمانی در پویایی تیم و گروه های کاری دارد و از آنجایی که هدف این برنامه ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به عنوان زیربنا به بستر تحول است محیط متلاطم امروز روند رو به رشدی را در سازمانها برای انجام کارها بصورت تیمی و گروهی ایجاد نموده است. امروزه سازمانها بدنبال افرادی هستند که بتوانند بصورت گروهی عملکرد مطلوبی داشته باشند و از طرفی توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگهای مختلف و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی را نیز دارا باشند.

حسینی سیدفخرالدین، سلطانی فاطمه (۱۳۹۷) کار تیمی در مراقبت های سلامتی و بهداشتی یک راه سازمان دهی به فعالیت ها محسوب می شود که رویکرد گسترده ای جهت نیازهای سلامتی فراهم می سازد. با توجه به نقش کلیدی کار تیمی در مراقبت و حرفه پرستاری بررسی عوامل انگیزشی و موانع انجام آن اهمیت به سزایی دارد، لذا این مطالعه با هدف تعیین ارتباط کار تیمی با انگیزش شغلی و فشار شغلی در پرستاران انجام شد. روش بررسی: در این پژوهش مقطعی - همبستگی نمونه پژوهش ۲۰۰ پرستار شاغل در بیمارستان های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۵ بودند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده وارد پژوهش شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه ۴ بخشی جمعیت شناختی، پرسشنامه کار تیمی هوگل و گموندن، پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام و پرسشنامه فشار شغلی می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و آزمون های آماری (ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل و ANOVA و...) استفاده شد. یافته ها: یافته ها حاکی از آن است که بین کار تیمی و فشار شغلی ($P < 0.0001$) و بین انگیزش شغلی و فشار شغلی ($P < 0.0009$) رابطه منفی وجود دارد، هم چو بین کار تیمی و انگیزش شغلی نیز ارتباط مستقیم و معنی دار آماری وجود دارد ($P < 0.0002$). نتیجه گیری: بر اساس یافته ها ارتقا و بهبود کیفیت کار بالین در گرو انجام کار تیمی است که با توجه و برنامه ریزی روی افزایش انگیزش شغلی و کاهش عوامل ایجاد فشار شغلی تسهیل می شود.

جدول ۱- مروری بر مطالعات انجام شده در ایران

نتیجه	سال	محقق
بر اساس نتایج به دست آمده، کار تیمی، نوآوری، توانمندسازی کارکنان و مجهز نمودن افراد به مهارت های جدید انکار ناپذیر است. یکی از دلایل تشکیل تیم ها نیز باور به "هوش جمعی" است و اینکه هیچ یک از ما به اندازه همه ما هوشمند نیست. در این مدل مهارت های کوانتومی به عنوان متغیر برون زا، توانمندسازی روان شناختی و رفتارهای نوآورانه به عنوان متغیر درون زا می باشد.	۱۳۹۰	کمانی و دیگران
در پژوهش خود به موضوع شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر اثربخشی کار تیمی در دانشگاه گیلان پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که با استفاده از تکنیک AHP فازی نسبت به اولویت بندی عوامل اصلی اقدام شد. با استفاده از تکنیک DEMATEL برای نشان دادن روابط متقابل زیرمتغیرها استفاده شده است.	۱۳۹۲	کریم دوست بلالمی
یافته های تحقیق با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر نشان داد که ویژگی های شخصیتی اعضا، ویژگی های مدیریت تیم، بستر سازمانی و جو حاکم بر تیم، ویژگی های ارتباطات و تعاملات اعضا، سازماندهی و اهداف تیم بر اثر بخشی کار تیمی موثر هستند. همچنین از میان عوامل موثر، مدیریت تیم و از میان ابعاد سه گانه اثر بخشی نیز دستاورد های عملکردی دارای بالاترین اولویت هستند.	۱۳۹۴	خیر اندیش، خدایی و محمدی
یکی از قابل توجه ترین این تغییرات، تغییر از سمت کار به صورت انفرادی به کارهای با مبنای تیمی میباشد. با توجه به اهمیت و نقشی که فرهنگ سازمانی در پویایی تیم و گروه های کاری دارد و از آنجایی که هدف این برنامه ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به عنوان زیربنا به بستر تحول است محیط متلاطم امروز روند رو به رشدی را در سازمانها برای انجام کارها بصورت تیمی و گروهی ایجاد نموده است. امروزه سازمانها بدنبال افرادی هستند که بتوانند بصورت گروهی عملکرد مطلوبی داشته باشند و از طرفی توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگهای مختلف و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی را نیز دارا باشند.	۱۳۹۶	حدیث مراد مدرسوقه - کامران ابراهیمیان باقرپور

<p>کار تیمی در مراقبت های سلامتی و بهداشتی یک راه سازمان دهی به فعالیت ها محسوب می شود که رویکرد گسترده ای جهت نیازهای سلامتی فراهم می سازد. با توجه به نقش کلیدی کار تیمی در مراقبت و حرفه پرستاری بررسی عوامل انگیزشی و موانع انجام آن اهمیت به سزایی دارد، لذا این مطالعه با هدف تعیین ارتباط کار تیمی با انگیزش شغلی و فشار شغلی در پرستاران انجام شد. بر اساس یافته ها ارتقا و بهبود کیفیت کار بالین در گرو انجام کار تیمی است که با توجه و برنامه ریزی روی افزایش انگیزش شغلی و کاهش عوامل ایجاد فشار شغلی تسهیل می شود.</p>	۱۳۹۷	حسینی سیدفخرالدین سلطانی فاطمه
--	------	--------------------------------------

۲- مطالعات انجام شده در خارج از کشور

هوس، (۲۰۰۴)^۱ کار تیمی در صنایع لهستان و نقش استفاده از ماشین ها و تجهیزات وارداتی و انجام سرمایه گذاری های خارجی و کار تیمی بر صنایع این کشور مورد بررسی قرار داده است. بر اساس یافته های پژوهش فوق، رشد واردات کالاهای سرمایه ای از رشد متوسط صنایع بیشتر بوده، اما رشد صنایع با کار تیمی همراه نبوده است. وی این عدم همراهی را نتیجه عدم ورود سرمایه های متناسب با مهارت نیروی کار و توجه نکردن به قابلیت کار تیمی و تغییرات پی در پی مدیریت در این کشور می داند.

دنجاولو و سنجا (۲۰۰۵)^۲ در پژوهشی با عنوان "کار تیمی در صنایع هند" به تحلیل رویه ۱۲۱ صنعت در سطح کدهای سه رقمی طبقه بندی بین المللی استاندارد صنایع در سالهای ۹۸-۱۹۸۱ پرداخته و تأثیر کار تیمی و تغییر فناوری را بر اصلاح و بهبود اقتصادی بخش صنعت هند مورد بررسی قرار داده اند. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، کار تیمی بر نرخ بازگشت سرمایه و افزایش سرمایه گذاری و در نتیجه رشد تولید، تأثیر مثبت و معنی داری، بر کار تیمی داشته است.

گادفری (۲۰۰۶)^۳ در پژوهش خود رشد اقتصادی و کار تیمی عوامل تولید را در کشور نیجریه در سالهای ۲۰۰۳-۱۹۶۳ بررسی کرده است. نتایج پژوهش مذکور نشان داد که رشد منفی تولید، با عدم کار تیمی با کاهش تولید همراه بوده است که این رابطه را می توان یک نوع رابطه مثبت بین دو متغیر مذکور تلقی کرد.

یانگ و دیگران (۲۰۱۲)^۴ این مطالعه با هدف بررسی اینکه آیا تأثیر کار گروهی بر عملکرد پروژه توسط متغیرهای کلاس داده های زیر تعدیل شد: بخش صنعت، کل هزینه نصب، تنظیم مالک، سایت اولیه، اندازه تیم، پیچیدگی، نوع پروژه، و دخالت بین المللی است. علاوه بر این، این مطالعه همچنین روابط بین سبک رهبری، کار تیمی، و موفقیت پروژه شده است. اهداف، یک نظرسنجی مبتنی بر پرسشنامه برای اندازه گیری به سبک مدیر پروژه در رهبری، کار تیمی، و موفقیت پروژه مورد نظر استفاده قرار گرفت. تجزیه و تحلیل نشان می دهد که عملکرد برنامه، عملکرد هزینه، عملکرد کیفیت و رضایت ذینفعان می تواند، کار تیمی را افزایش دهد. رهبری ممکن است روابط بین اعضای تیم را بالا ببرد.

جف میسون و همکارانش (۲۰۱۲)^۵ در این تحقیق تأثیر سرمایه انسانی بر میزان رشد بهره‌وری در سطح ۵ کشور (انگلستان، ایالات متحده، فرانسه، آلمان و هلند) را در طول دوره ۱۹۷۹ تا ۲۰۰۰ در چند صنعت مختلف بررسی می نماید. در این تحقیق از روش یانل به منظور برآورد مدل رشد بهره‌وری که مشخص کننده کانالهای بالقوه نفوذ جهت تعیین میزان مهارت و تأثیر گذاری آن بر عملکرد بود استفاده شد. این پژوهش پیرامون تأثیر سرمایه انسانی و کار تیمی بر میزان رشد سودمندی یک کشور که طی چند سال گذشته با مشکلات و دشواری های گوناگونی مواجه بوده است می باشد به طور خاص آنها بر بسیاری از مباحث اسلوب شناسی که همچنان پیرامون این محدوده حل نشده باقی مانده است، تأکید داشته اند. این کشورها در طی مدت زمان بسیار کوتاهی از تغییرات غیر منتظره در سطوح مهارت محاسبه شده در شکست های ناگهانی جلوگیری نموده در همان زمان از الگویی جهت توسعه در راستای شرکت دادن سرمایه انسانی در میزان رشد سودمندی و بهره‌وری کار استفاده کردند و پیشرفتهای مثبت تمامی مشکلات که با محاسبه تأثیر

¹ House

² Deunjavlou & Sanjadov

³ Gadfery

⁴ Yang

⁵ Jef Mison

سرمایه انسانی به میزان عملکرد اقتصادی و بهره‌وری یک کشور منطبق می‌باشد را محو کرد. از طرفی با بهبود روحیه کار تیمی تولید افزایش یافته است.

جف میسون و همکارانش (۲۰۱۲)^۱ در این تحقیق تاثیر سرمایه انسانی بر میزان رشد بهره‌وری در سطح ۵ کشور (انگلستان، ایالات متحده، فرانسه، آلمان و هلند) را در طول دوره ۱۹۷۹ تا ۲۰۰۰ در چند صنعت مختلف بررسی می‌نماید. در این تحقیق از روش یانل به منظور برآورد مدل رشد بهره‌وری که مشخص کننده کانالهای بالقوه نفوذ جهت تعیین میزان مهارت و تاثیر گذاری آن بر عملکرد بود استفاده شد. این پژوهش پیرامون تاثیر سرمایه انسانی و کار تیمی بر میزان رشد سودمندی یک کشور که طی چند سال گذشته با مشکلات و دشواری‌های گوناگونی مواجه بوده است می‌باشد به طور خاص آنها بر بسیاری از مباحث اسلوب شناسی که همچنان پیرامون این محدوده حل نشده باقی مانده است، تاکید داشته‌اند. این کشورها در طی مدت زمان بسیار کوتاهی از تغییرات غیر منتظره در سطوح مهارت محاسبه شده در شکست‌های ناگهانی جلوگیری نموده در همان زمان از الگویی جهت توسعه در راستای شرکت دادن سرمایه انسانی در میزان رشد سودمندی و بهره‌وری کار استفاده کردند و پیشرفتهای مثبت تمامی مشکلات که با محاسبه تاثیر سرمایه انسانی به میزان عملکرد اقتصادی و بهره‌وری یک کشور منطبق می‌باشد را محو کرد. از طرفی با بهبود روحیه کار تیمی تولید افزایش یافته است.

جلال هانایشا (۲۰۱۶)^۲ ایجاد رضایت شغلی بدون شک یکی از اهداف هر سازمان به شمار می‌رود. این پژوهش به منظور بررسی اثرات توانمندسازی، کار تیمی و آموزش کارمندان روی رضایت شغلی در بخش تحصیلات عالی می‌باشد. داده‌ها از میان ۲۴۲ کارمندان دانشگاه‌های دولتی در شمال مالزی از طریق پرسشنامه آنلاین می‌باشد. داده‌های جمع‌آوری از طریق معادلات ساختاری از طریق برنامه آماری AMOS مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاکی از این بود توانمندسازی کارکنان دارای اثر مثبتی روی رضایت مشتری می‌باشد. همچنین مشاهده شد کار تیمی دارای اثر مثبتی روی رضایت شغلی می‌باشد. در نهایت، یافته حاکی از این بود که آموزش کارکنان دارای اثر مثبتی روی رضایت شغلی می‌باشند.

کیلی گودل گینگ، (۲۰۱۷)^۳ کار انجام‌شده توسط افراد به طور منظم توسط تیم‌ها انجام می‌شود. این به خاطر تعدادی از عوامل، از جمله افزایش فرصت‌های هم‌کاری از طریق فن‌آوری‌های تازه تاسیس نیاز به سطوح بالاتر نوآوری به دلیل افزایش رقابت بین شرکت‌ها و افزایش وظایف پیچیده که نیازمند سطوح بالایی از خلاقیت هستند، می‌باشد. با این شناخت که تیم‌ها ممکن است در جایی بسیار مهم باشند که وظایف خلاقانه و مبتکرانه مورد نیاز است. این مقاله از دو یا چند فرد تشکیل شده است که به طور جمعی یک یا چند هدف مشترک دارند، در عین حال مرزهای کاری را حفظ می‌کنند و با اجتماعی تعامل دارند به عنوان بخشی از یک بافت سطح بالاتر که تیم را محدود می‌کند. در حالی که برخی تحقیقات قبلی تمایز بین گروه‌ها و تیم‌ها را فراهم کرده است.

¹ Jef Mison

² jalal hanaysha

³ Kylie Goodell King

جدول ۲- مروری بر مطالعات انجام شده در خارج از ایران

نتیجه	سال	محقق
بر اساس یافته‌های پژوهش فوق، رشد واردات کالاهای سرمایه‌ای از رشد متوسط صنایع بیشتر بوده، اما رشد صنایع با کار تیمی همراه نبوده است. وی این عدم همراهی را نتیجه عدم ورود سرمایه‌های متناسب با مهارت نیروی کار و توجه نکردن به قابلیت کار تیمی و تغییرات پی در پی مدیریت در این کشور می‌داند	۲۰۰۴	هوس
بر اساس نتایج پژوهش حاضر، کار تیمی بر نرخ بازگشت سرمایه و افزایش سرمایه گذاری و در نتیجه رشد تولید، تأثیر مثبت و معنی داری بر کار تیمی داشته است	۲۰۰۵	دنجاولو و سنجا
نتایج پژوهش مذکور نشان داد که رشد منفی تولید، با عدم کار تیمی با کاهش تولید همراه بوده است که این رابطه را می‌توان یک نوع رابطه مثبت بین دو متغیر مذکور تلقی کرد.	۲۰۰۶	گادفری
تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که عملکرد برنامه، عملکرد هزینه، عملکرد کیفیت و رضایت ذینفعان می‌تواند، کار تیمی را افزایش دهد. رهبری ممکن است روابط بین اعضای تیم را بالا ببرد.	۲۰۱۲	یانگ و دیگران
سرمایه انسانی و کار تیمی بر میزان رشد اقتصادی در کشور تأثیر معنی داری داشته است.	۲۰۱۲	جف میسون
این پژوهش به منظور بررسی اثرات توانمندسازی، کار تیمی و آموزش کارمندان روی رضایت شغلی در بخش تحصیلات عالی می‌باشد. نتایج حاکی از این بود توانمندسازی کارکنان دارای اثر مثبتی روی رضایت مشتری می‌باشد. همچنین مشاهده شد کار تیمی دارای اثر مثبتی روی رضایت شغلی می‌باشد. در نهایت، یافته حاکی از این بود که آموزش کارکنان دارای اثر مثبتی روی رضایت شغلی می‌باشند	۲۰۱۶	جلال هانیشا
کار انجام شده توسط افراد به طور منظم توسط تیم‌ها انجام می‌شود. این به خاطر تعدادی از عوامل، از جمله افزایش فرصت‌های هم‌کاری از طریق فن‌آوری‌های تازه‌تاسیس، نیاز به سطوح بالاتر نوآوری به دلیل افزایش رقابت بین شرکت‌ها، و افزایش وظایف پیچیده که نیازمند سطوح بالایی از خلاقیت هستند، می‌باشد. با این شناخت که تیم‌ها ممکن است در جایی بسیار مهم باشند که وظایف خلاقانه و مبتکرانه مورد نیاز است. این مقاله از دو یا چند فرد تشکیل شده است که به طور جمعی یک یا چند هدف مشترک دارند، در عین حال مرزهای کاری را حفظ می‌کنند و با اجتماعی تعامل دارند، به عنوان بخشی از یک بافت سطح بالاتر که تیم را محدود می‌کند. در حالی که برخی تحقیقات قبلی تمایز بین گروه‌ها و تیم‌ها را فراهم کرده است	۲۰۱۷	کیلی گودل کینگ
سازمان‌ها باید نوآوری‌های خود را برای مقابله با مشکلات و چالش‌های پیش رو به دلیل افزایش رقابت جهانی، انتظارات مشتری یا تغییرات بازار توسعه دهند. این چالش‌ها به کارکنان برای ایجاد راه‌حل در سازمان‌ها نیاز دارند. چنین راه‌حلی، نوآوری‌های، محصولات یا فرایندهای جدید برای افراد، تیم‌ها یا سازمان‌هایی هستند که می‌توانند برای حل چالش‌ها و یا بهبود وضعیت جاری مفید باشند. چنین تیم‌هایی در بافت سازمانی قرار گرفته و متشکل از دو یا چند نفر هستند که تعامل اجتماعی دارند و برای انجام وظایف تیمی وابسته هستند. تیم‌های دیگر مثل تیم‌های R & D دارای سه ویژگی مشابه هستند.	۲۰۱۸	آندریاس ویدمان، رچینا اچ مولدر (۲۰۱۸)

عوامل اثربخشی یک تیم**توانایی اعضا**

اعضای یک تیم ایده آل باید دارای استعداد و دانش متنوع باشند، در حالی که براحتی بتوانند بدون بروز هیچ مشکلی با یکدیگر ارتباط برقرار کنند.

الگوهای متنوعی برای تیم‌های اثربخش ارائه شده، در این تحقیق از الگوی مطرح شده توسط کراجر و توسن^۱ برای تیم‌های توسعه سیستم‌های اطلاعاتی (IS) استفاده شده است (محمد صدری نیا، ۱۳۸۶). تیم‌های (IS) به خاطر پیچیده بودن فرایند طراحی سیستم‌های اطلاعاتی و بهره‌گیری از اعضای بخش‌های مختلف سازمان مورد مناسبی برای بررسی است و شاید بتوان نتایج این مقاله را به تیم‌های دیگر نیز تسری داد.

از الگوهای رایج در رویکرد تیمی میتوان به الگوی طراحی کاربرد مشترک، اشاره کرد. این الگو، زمان طراحی سیستم را کوتاه میکند، در حالی که نتایج جامع و با کیفیت بالایی ارائه میدهد.

به عنوان مثال یک تیم با طراحی کاربرد مشترک که برای طراحی سیستم‌های حسابداری، تشکیل شده است شامل حسابداران و همچنین متخصصان کامپیوتر است.

در الگوی طراحی کاربرد مشترک، سه عامل تحت تأثیر تفاوت‌های افراد قرار می‌گیرد:

رهبری اثربخش، ارتباطات درون تیم و انسجام گروه. تقریباً تمام عوامل به افراد درگیر در تیم بستگی دارد (دن جاو، ۲۰۰۵)^۲.

رهبر تأثیرگذار یکی از عوامل مهم در موفقیت تیم است. رهبر بدون تأثیر، بهره‌وری تیم را از بین خواهد برد. یک رهبر با دانش و جسور بایستی بتواند سطوح متفاوتی از عملکرد و مدیریت را ارائه کند. باید بتواند جلسات تیم را کنترل کند و تقریباً همه افراد را در مذاکره شرکت دهد تا به یک نتیجه قابل قبول دست یابد (منشو و همکاران، ۲۰۰۳)^۳.

اغلب یافتن رهبر خوب، کار سختی است. هر کسی ترکیب مناسبی از توانایی تکنیکی و شخصیتی مناسب را ندارد. علاوه بر این رهبر بایستی بتواند تیم را اداره و سریعاً تعارضها را حل کند (یانگ و همکاران، ۱۹۹۸)^۴.

ارتباطات درون تیم عامل دیگری است که موفقیت تیم را تحت تأثیر قرار میدهد و مشکلات در این زمینه می‌تواند به صورت‌های مختلفی بروز نماید.

تخصیص نقش و بهبود عملکرد

تیمی که دارای عملکرد عالی است معمولاً معمولاً به افراد، به تناسب تخصص و ویژگی‌های شخصیتی، نقش‌های مختلفی واگذار می‌کند. سلسله تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده است ۹ نقش مشخص را که اعضای تیم ترجیح میدهند آن را ایفا نمایند، شناسایی کرده است (هاکمان، ۱۹۹۸)^۵.

¹ Kerager

² Deunjavlou 2005

³ Meensho & et al

⁴ Yang & et al

⁵ Hackman 1998

جدول ۱۳

عقاید و نظریه های جدید ارائه می کنند.	خلاق- نو آور
به این نظرات جامه عمل می پوشانند.	کاشف - موسس
راههای ارائه شده را تجزیه و تحلیل می کنند	تحلیلگر
ساختار سازمانی برای طرح پیشنهادی ارائه می کنند.	سازنده - سازمان دهنده
رهنمود های لازم را ارائه می کنند.	نتیجه گیر- تولید کننده
امور را به صورتی دقیق کنترل و بررسی می کند.	کنترل کننده - بازرس
در مبارزه با گروههای خارجی، از تیم دفاع می کند .	نگهدارنده
در پی کسب اطلاعات کامل بر می آید .	گزارشگر - مشاور
کارها را هماهنگ، منسجم و یکپارچه می کند	هماهنگ کننده

رهبری و ساختار

هدف می تواند مقصد نهایی تیم را تعیین کند ولی تیم هایی که قرار است عملکرد عالی داشته باشند باید دارای ساختار رهبر باشند تا آنها را هدایت کند و توجه و تلاش آنان را به نقطه خاصی معطوف نماید. اعضای تیم باید در این مورد توافق کنند که هر کس چه وظیفه ای دارد و در این باره مطمئن شوند که میزان بار کاری افراد یکسان است. گذشته از این، تیم باید درباره جدولهای زمانبندی شده به توافق برسد و نیز در زمینه رفع تضادها و تعارضها و سرانجام درباره اصلاح و تعدیل تصمیمات به توافق کامل برسد (کاتزنباچ، ۲۰۰۳).^۲

ارزیابی عملکرد و تیم پاداش

علاوه بر ارزیابی عملیات و دادن پاداش به کارکنان با توجه به نقشی که ایفا کرده اند مدیریت باید به گونه ای کار گروه را مورد ارزیابی قرار دهد، سیستم تقسیم سود را به اجرا درآورد، افراد را در سهام شرکت سهیم نماید، جوایزی هر چند کوچک به اعضای گروه بدهد و به گونه ای عمل نماید که افراد تشویق گردند، تلاش بیشتری نمایند و نسبت به تعهدات تیم و سازمان از هیچ کوششی دریغ نکنند (هاکمان و همکاران، ۱۹۹۸).^۳

مزیت کار تیمی

نقاط ضعف و اشتباهاتی که در تیم ها صورت می پذیرد، توجه و قدردانی از اعضای تیم بجای تیم، عضویت طولانی مدت اعضا، نبود استقلال داخلی به اندازه کافی، استفاده از تیم بجای اعضا جهت اتخاذ همه تصمیمات (تامپسون، ۲۰۰۲).^۴

مراحل توسعه تیم ها

برای ایجاد رهبری و مشارکت در تیم، فرد باید مراحل توسعه را فرا گیرد این مراحل عبارتند از:
۱- شکل گیری ۲- انطباق ۳- ایجاد طوفان فکری ۴- اجرا برای اینکه تیم ها اثر بخش باشند و اعضای تیم بیشترین بهره را از عضویت در آن ببرند تیم ها باید از سه مرحله اول توسعه گذر کنند تا به مرحله چهارم برسند همچنین پرسش هایی که در این مرحله برای اعضا ایجاد می شود باعث میگردد تیم از حالت ایستا بودن به حالت پویایی تغییر شکل دهد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۷).

¹ MORHED & GRIFEN

² Katzenbach

³ Hackman & et al 1998

⁴ Thompson 2012

فرهنگ کار تیمی در ایران

صاحب نظران یکی از عوامل توسعه نیافتگی ایران را فقدان فرهنگ کار تیمی می دانند و از همین موضوع به عنوان یکی از ضعفهای اصلی در سازمانها نیز یاد میشود. همچنین آنان معتقدند یکی از مهمترین عوامل توسعه ژاپن، پذیرش گروه و کار تیمی است. تیم های کنترل کیفی نیز اولین بار در ژاپن شکل گرفت.

در زندگی یک ژاپنی تیم اثری ژرف دارد و برای عضویت در آن اهمیت زیادی دارد. در درون جامعه ژاپن فرد چندان مفهومی ندارد و وقتی ژاپنی ها در سال ۱۸۶۸ می خواستند در قوانین خود بازنگری کنند، نمیدانستند برای حق و حقوق فرد چه بنویسند و برای اینکه حق و حقوق افراد (اصالت فرد) را در قانون اساسی رعایت کنند، ناچار از حقوقدانان و شماری از صاحب نظران خارجی استفاده کردند. مردم ژاپن را «مردمان سازمانی» می نامند که برای بخشی از زندگی خود الگوهای تیمی را بر الگوهای فردی برتر می شمارند. ژاپنی ها خشنودی از کار را زمانی احساس می کنند که بر پایه چشم داشتی که تیم از آنها دارد کار را به پایان برسانند. لذا ایجاد تیم های کاری و تعلق به آن یکی از پایه های مدیریتی فرهنگ ژاپن است (قدمی و همکاران، ۱۳۹۲).

روش شناسی تحقیق

جامعه آماری (مقاطع و دوره زمانی)

جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان و مدیران سرپرست در پالایشگاه فراشبند می باشند که ۶۰۰ نفر بودند. دوره زمانی این پژوهش نیمه دوم سال ۹۶ و نیمه اول سال ۹۷ است.

نمونه آماری

در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از جدول که جسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) استفاده شده است. باتوجه به جداول فوق برای جامعه آماری برابر با ۶۰۰ نفر، تعداد نمونه ۱۲۰ نفر است. باتوجه به گستردگی و پراکندگی جامعه آماری، شیوه ی نمونه گیری در این پژوهش به صورت تصادفی خواهد بود.

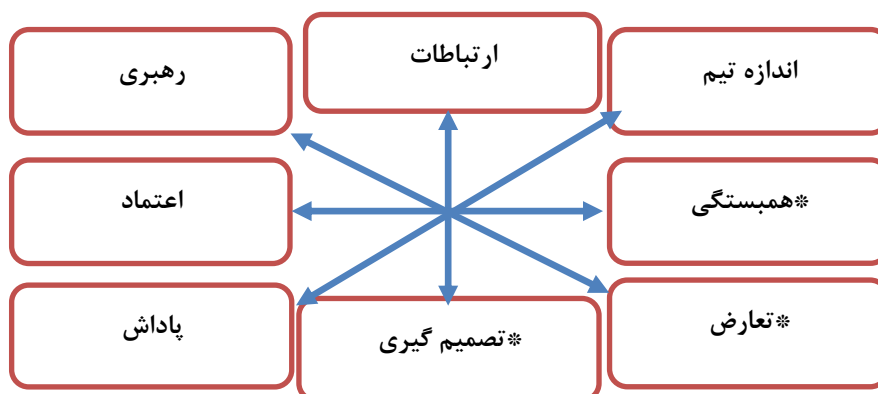
روش جمع آوری اطلاعات

نحوه ی اجرای این پژوهش میدانی می باشد که توسط محقق در پالایشگاه فراشبند انجام شده است. به منظور تحلیل کمی اطلاعات و استفاده از دیدگاه ها و نگرش کارمندان و مدیران سرپرست پالایشگاه فراشبند از پرسش نامه ی جمعیت شناسی و پرسش نامه کیفیت کار تیمی هوگل و گموندن (۲۰۰۱) استفاده شد. در این پژوهش از مطالعات کتابخانه ای به طور گسترده استفاده شده است.

مدل تحقیق

مدل پیشنهادی در این پژوهش در شکل زیر آورده شده است که با توجه به مدل کیفیت هوگل، متغیرهای تعارض، تصمیم گیری و همبستگی حذف شده است (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰).

شکل ۱- مدل کیفیت کار تیمی هوگل و گموندن (۲۰۰۱)



¹ -Jessi & morgan 1970

پرسش نامه ی کیفیت کار تیمی هوگل و گموئندن (۲۰۰۱)^۱

در بخش کیفیت کار تیمی از پرسش نامه استاندارد هوگل و گموئندن (۲۰۰۱) استفاده می شود. این پرسش نامه ۴۲ گویه و ۸ خرده مقیاس دارد. و دارای ۸ بعد کار تیمی به ترتیب زیر است:

ابعاد پرسش نامه هوگل و گموئندان (۲۰۰۱)

ارتباطات (۸ سوال)، رهبری (۴ سوال)، اعتماد (۴ سوال)، سیستم پاداش (۴ سوال)، اندازه تیم (۴ سوال)، تصمیم گیری (۶ سوال)، تعارض (۵ سوال)، همبستگی (۷ سوال).

نحوه امتیازبندی پرسش نامه و مقایسه داده ها

رتبه بندی داده های پرسش نامه از مقیاس رتبه ای استفاده شده است. سوالات پرسش نامه کیفیت کار تیمی و گموئندن باطیف ۵ نقطه ای لیکرت، هرگز با کد ۱ و همیشه با کد ۵ است.

اعتبار و قابلیت اطمینان پرسش نامه

روایی پرسش نامه کیفیت کار تیمی هوگل و گموئندن (۲۰۰۱) با توجه به نظر اساتید محترم و استفاده متعدد کارشناسان از این پرسش نامه مانند، کاظمی و همکاران (۱۳۹۰)، نشان گر روایی قابل قبول این پرسش نامه می باشد و توانایی سنجش کیفیت کار تیمی را دارد.

پایایی

در پژوهش سال ۲۰۰۱، آلفای کرونباخ اجزای کیفیت کار تیمی همگی بالای ۰/۷۰ محاسبه شدند. این ارقام از سازگاری درونی بالای گزاره های پرسش نامه ی آن ها حکایت دارد. ضمن اینکه تحلیل عاملی تأییدی نیز از ساختاری که ایشان برای این سازه و گزاره های اندازه گیری آن پیشنهاد کرده بودند، حمایت می کرد.

در پژوهش کاظمی و همکاران (۱۳۹۰)، به منظور مقایسه ی سازگاری های دو مدل، پایایی درونی (آلفای کرونباخ) گزاره ها محاسبه شد. این مقادیر را در جدول زیر مشاهده می کنید. از این جدول مشخص است که به جز سازه ی ارتباطات و همبستگی که تغییری در آن ها پیشنهاد نشده بود، در سایر موارد آلفای کرونباخ مدل پیشنهادی به مراتب نسبت به مدل پیشین از شرایط بهتری برخوردار است. علاوه بر این تنها نتیجه ی سازگاری درونی ارتباطات نسبتاً پایین بوده است که ترکیب جدید گزاره ها، به سازگاری درونی بالاتری منجر شده است.

^۱ -Hoogel & gemuendun

جدول ۴- نتایج پایایی درونی برای مدل پیشین و مدل پیشنهادی

آلفای کرونباخ مدل پیشین	
۰/۷۱۳	ارتباطات
۰/۷۰۵	توازن مشارکت
۰/۷۰۵	هم بستگی
۰/۷۲۱	پشتیبانی متقابل (همکاری) تلاش هماهنگی
۰/۸۲۲	
۰/۷۴۷	
آلفای کرونباخ مدل پیشنهادی	
۰/۷۱۳	ارتباطات
۰/۸۵۹	رهبری
۰/۷۸۴	اعتماد
۰/۷۷۳	اندازه تیم
۰/۷۰۳	پاداش
۰/۷۳۱	تصمیم گیری
۰/۷۰۵	همبستگی
۰/۷۲۲	تعارض

همچنین در پژوهش کاظمی و همکاران (۱۳۹۰)، به منظور بررسی مدل پیشنهادی، جدول همبستگی های آن بررسی می شود. در مدل پیشنهادی اثر تمام متغیرهای مکنون روی متغیرهای مشاهده پذیر به جز یک مورد (ارتباطات روی گزاره ی سوم از پرسشنامه ی کیفیت کار تیمی) با ضریب معناداری ۰/۰۳ معنادار به دست آمدند. در حالی که شش گزاره برای مدل کیفیت کار تیمی غیرمعنادار بودند. جدول هم بستگی های هشت متغیر مکنونی که نام برده شد نیز در جدول زیر قابل مشاهده است. همان طور که از این جدول قابل مشاهده است، ارتباطات متغیری است که نتیجه ی مناسبی در پی ندارد.

جدول ۵- همبستگی متغیرهای مکنون مدل پیشنهادی

ارتباطات	رهبری	اعتماد	همبستگی	اندازه تیم	تصمیم گیری	تعارض	پاداش	
							۰/۱۳۵	پاداش
						۰/۴۹۷	۰/۱۵۲	تعارض
					۰/۲۴۲	۰/۲۱۹	۰/۱۴۴	تصمیم گیری
				۰/۱۶۱	۰/۱۴۶	۰/۱۴۵	۰/۱۴۸	اندازه تیم
			۰/۶۹۷	۰/۲۳۶	۰/۱۹۱	۰/۱۴۵	۰/۱۹۷	همبستگی
		۰/۴۵۵	۰/۴۵۶	۰/۲۱۲	۰/۲۱۴	۰/۲۸۴	۰/۲۲۸	اعتماد
	۰/۳۴۳	۰/۳۳۲	۰/۲۹۳	۰/۱۵۰	۰/۱۱۹	۰/۲۰۹	۰/۱۸۴	رهبری
۰/۰۶۴	۰/۰۲۶	۰/۰۴۳	-۰/۰۰۷*	۰/۰۴۴	۰/۰۶۲	۰/۰۸۳	۰/۰۳۶	ارتباطات

* همه همبستگی ها به جز این مورد با سطح معناداری ۰/۰۳ معنادار بوده اند.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها**ابزار گردآوری اطلاعات**

ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش نامه و فیش برداری از منابع، گزارشات و بانک های اطلاعاتی پالایشگاه فراشبند می باشد. مراحل انجام تحقیق حاضر به شرح زیر خلاصه می گردد:

- ۱- مطالعه مقالات و تحقیقات جهت تعیین عوامل موثر بر کار تیمی و رتبه بندی عوامل و عوامل عدم اهمیت به کار تیمی
- ۲- تعیین عوامل موثر بر کار تیمی با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن
- ۳- رتبه بندی عوامل موثر بر کار تیمی با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن
- ۴- تعیین عوامل عدم اهمیت به کار تیمی

تفسیر نتایج ضریب همبستگی

براساس یک قاعده کلی مقادیر زیر در تفسیر ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می شود.

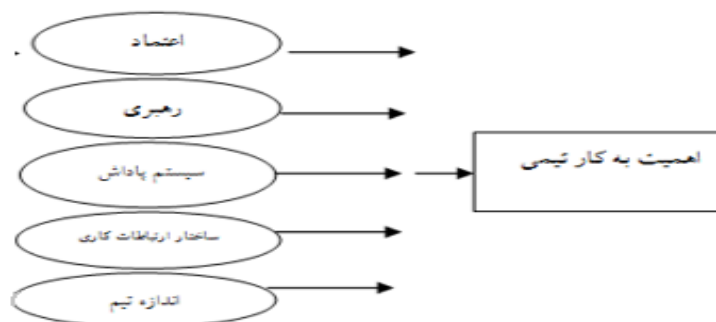
جدول ۶

ضریب همبستگی	تفسیر
۰/۱۹-۰/۰۰	خیلی اندک و قابل چشم پوشی
۰/۳۹-۰/۲۰	خیلی اندک تا اندک
۰/۶۹-۰/۴۰	متوسط
۰/۸۹-۰/۷۰	زیاد
۱/۰۰-۰/۹۰	خیلی زیاد

لازم به ذکر است که P-Value مربوط به ضریب همبستگی باید کوچکتر از سطح خطا باشد. سطح معنادار مورد نظر $p < 0.05$ است.

مدل تحلیل سیر

از آنجا که در این پژوهش، محقق به دنبال این مسئله است که آیا ۵ مولفه ی، اعتماد، رهبری، سیستم پاداش، ساختار ارتباطات کاری و اندازه تیم با اهمیت به کار تیمی ارتباط دارد یا نه؟ بنابراین مدل مفهومی به شکل زیر است:



شکل ۲- مدل مفهومی

(منبع: یافته های تحقیق)

مدل تحلیل مسیر در شکل ۲ است. سازه ی مکنون (اهمیت به کار تیمی) در مستطیل و متغیرهای نشانگر یا همان مولفه ها در بیضی نشان داده شده اند.

جدول ۷

متغیرهای نشانگر	متغیر مکنون
اعتماد	اهمیت به کار تیمی
رهبری	
سیستم پاداش	
ساختار ارتباطات کاری	
اندازه تیم	

جدول ۸- ماتریس همبستگی متغیرهای نشانگر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	اعتماد	رهبری	سیستم پاداش	ساختار ارتباطات کاری	اندازه تیم
اعتماد	۹/۳۸۵۴	۲/۹۱۹۳۰	-----	۰/۷۰۷	۰/۴۸۹	۰/۵۲۳	۰/۶۰۱
رهبری	۸/۵۶۵۹	۲/۷۹۰۳۶	۰/۷۰۷	-----	۰/۵۷۰	۰/۶۴۰	۰/۴۲۸
سیستم پاداش	۸/۹۳۶۶	۲/۷۸۶۶۹	۰/۴۸۹	۰/۵۷۰	-----	۰/۵۹۱	۰/۳۰۲
ساختار ارتباطات کاری	-----	-----	-----	۰/۶۴۰	۰/۵۹۱	-----	۰/۵۸۱
اندازه تیم	۹/۲۰۴۹	۲/۸۱۲۲۶	۰/۶۰۱	۰/۴۲۸	۰/۳۰۲	۰/۵۸۱	-----

توجه: سطح معنادار مورد نظر $p < 0.05$ است.

مطابق جدول بالا همه ی ضرایب همبستگی؛ معنادار شده اند، این به آن معنا است که بین متغیرهای اعتماد، رهبری، سیستم پاداش، ساختار ارتباطات کاری و اندازه تیم رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۹- ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	اهمیت به کار تیمی	مولفه های مورد بررسی
اهمیت به کار تیمی	۷۱/۳۵۱۲	۱۹/۳۳۵۶	---	۰/۳۷۱ ۰/۰۰۸
مولفه های مورد بررسی	۳۷/۷۵۶۱	۴/۰۹۹۱۴	۰/۳۷۱ ۰/۰۰۸	---

توجه: سطح معناداری مورد نظر $p < 0.05$ است.

طبق جدول بالا، بین اهمیت به کار تیمی و مولفه های مورد بررسی در سطح معناداری $p < 0.05$ رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰- ضرایب مدل ساختاری برازش ساختار

مقدار احتمال	آماره t	ضریب ساختار مدل Bta	ضریب تعیین R ²	متغیر مستقل	متغیر وابسته
/۰۰۰۱	۲/۱۹۵	۰/۱۷۶	۱/۰۷۳	اعتماد	اهمیت به کار تیمی
/۰۰۰۱	۱/۶۱۴	۰/۱۴۶	۱/۲۲۰	رهبری	
/۰۰۰۱	۲/۰۵۵	۰/۱۴۸	۱/۲۴۸	سیستم پاداش	
/۰۰۰۱	۱/۳۵۸	۰/۱۹۶	۱/۳۹۲	ساختار ارتباطات کاری	
/۰۰۰۱	۱/۷۳۱	۰/۱۴۲	۱/۰۰۳	اندازه تیم	

براساس جدول بالا، رابطه میان، اهمیت به کار تیمی با اعتماد ۱/۰۷۳ با رهبری ۱/۲۲۰ با سیستم پاداش ۱/۲۴۸ با ساختار ارتباطات کاری ۱/۳۹۲ و با اندازه ۱/۰۰۳ می باشد. با توجه به اینکه مقدار احتمال از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچکتر است نتایج حاکی از آن است که بین اهمیت به کار تیمی و مؤلفه های مورد بررسی رابطه معناداری وجود دارد.

خلاصه نتایج حاصله

پژوهش حاضر به منظور تعیین ورتبه بندی عوامل مؤثر بر کار تیمی و اهمیت آن در پالایشگاه فراشبند انجام گردید. این پژوهش به صورت توصیفی- تحلیلی انجام شد و نمونه مورد مطالعه را ۱۲۰ نفر از کارکنان و مدیران پالایشگاه فراشبند تشکیل دادند گردآوری داده ها به کمک پرسش نامه ی هوگل بود که دارای ۳ قسمت بود.

بحث و نتیجه گیری

در این قسمت نتایج پژوهش به تفکیک فرضیه ها تشریح می گردد.

- ۱- اعتماد در تیم بر میزان اهمیت به کار تیمی در پالایشگاه فراشبند تاثیر گذار است.
- ۲- رهبری در تیم بر میزان اهمیت به کار تیمی در پالایشگاه فراشبند تاثیر گذار است.
- ۳- سیستم پاداش بر میزان اهمیت به کار تیمی در پالایشگاه فراشبند تاثیر گذار است.
- ۴- ساختار ارتباطات کاری بر میزان اهمیت به کار تیمی در پالایشگاه فراشبند تاثیر گذار است.
- ۵- اندازه تیم بر میزان اهمیت به کار تیمی در پالایشگاه فراشبند تاثیر گذار است.

رتبه بندی عوامل تاثیرگذار بر میزان اهمیت به کار تیمی در پالایشگاه فراشبند

براساس نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن رتبه بندی ۵ مؤلفه ی اثر گذار بر میزان اهمیت به کار تیمی در پالایشگاه فراشبند به شرح زیر می باشد:

جدول ۱۱- رتبه بندی عوامل اثر گذار بر میزان اهمیت کار تیمی در پالایشگاه فراشبند

رتبه بندی	ضریب همبستگی اسپیرمن	متغیرها
۲	۰/۵۸	اعتماد
۱	۰/۸۱۲	رهبری
۳	۰/۳۷	سیستم پاداش
۴	۰/۲۸۳	ساختار ارتباطات کاری
۵	۰/۲۳۲	اندازه تیم

پیشنهادهای پژوهشگر (کاربردی)

باتوجه به یافته های این پژوهش و رتبه بندی مولفه های موثر بر کار تیمی و اهمیت به کار تیمی با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن، رهبری مهمترین مولفه موثر بر اهمیت به کار تیمی در پالایشگاه فرآیند بود. بر این اساس پیشنهاد می گردد برای افزایش میزان اهمیت به کار تیمی در پالایشگاه فرآیند توجه ویژه به آموزش مدیران روابط عمومی، تصمیم گیرندگان مالی، مدیران ارشد زنجیره های تامین و... جهت آشنایی کامل با کار تیمی و مبانی نظری مدیریت صورت گیرد.

همچنین باتوجه به یافته های مقاله مولفه موثر بعدی (بعد از رهبری) اعتماد می باشد. در نتیجه پیشنهاد می گردد که این پالایشگاه برای افزایش میزان اهمیت به کار تیمی و اثر بخشی آن در پی افزایش میزان اعتماد عمومی در بین کارکنان و مدیران، اعتماد به سازمان و تصمیم های سازمان گام های اساسی بردارد.

سیستم پاداش پس از اعتماد موثرترین مولفه در افزایش اهمیت به کار تیمی در پالایشگاه فرآیند براساس یافته های این پژوهش بود. پیشنهاد می گردد در این راستا برای رسیدن به میزان بالاتر اهمیت به کار تیمی سیستم پاداش در جهت مثبت افزایش پیدا کند.

پیشنهادهای پژوهشی

با توجه به اهمیت موضوع و مطالب گفته شده در این پژوهش، عناوین پژوهشی زیر پیشنهاد می گردد:

- ۱- بررسی نقش مولفه های دیگر سازمانی از جمله اعتماد گروهی و ... روی اثربخشی کار تیمی
- ۲- بررسی نقش رهبری و آموزش بر روی اجرای بهتر کار تیمی
- ۳- اهمیت مولفه های مورد بررسی در این پژوهش در رشد مالی و عملکرد سازمان
- ۴- بررسی نقش مولفه های مالی روی میزان اهمیت به کار تیمی در سازمان

با توجه به جدول زیر:

رتبه بندی و اهمیت عوامل ۵ گانه بر اهمیت به میزان کاری در پالایشگاه فرآیند به صورت زیر می باشد:

جدول ۱۲- تفسیر نتایج ضریب همبستگی برونداد spss

۱	رهبری	۰/۸۱۲
۲	اعتماد	۰/۵۸
۳	سیستم پاداش	۰/۳۷
۴	ساختار ارتباطات	۰/۲۸
۵	اندازه تیم	۰/۲۳۲

منابع و مراجع

- آرامون، هاجر، صادقی آرانی، زهرا (۱۳۸۸)، «تاثیر مهارت های کار تیمی بر عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان به تفکیک جنسیت»، نشریه تحقیقات زنان، شماره، ۱۳۸۸.
- تسلیمی، محمدسعید، فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۹)، «مدل اثر گذاری فرهنگ ملی بر کار تیمی ایران» جمله راهبرد فرهنگ، شماره دهم و یازدهم، ۱۶۱-۱۲۷.
- چانگ، ریچارد و بادر، گلوریا (۱۳۸۱). «سنجش عملکرد تیم»، مترجم سید امین... علوی و روشنگر کاظم زاده، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- چانگ، ریچارد (۱۳۸۱) «راز موفقیت کار تیمی»، مترجم سید امین... علومی و محمدهاشم غرقی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- حقیقی فرد، علی، مرادی، مرتضی (۱۳۸۷)، «بررسی عملکرد تیم های کاری در سازمان و عوامل موثر بر آن»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۲۰، آذر و دی ۱۳۸۷. صفحه ۴۴-۲۴.
- رایبیز، پی استیفن (۱۳۷۹). «مبانی مدیریت»، مترجم علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.

- رحمان پور، لقمان (۱۳۸۲) «فرایند تیم سازی در سازمانها»، مجله علمی تدبیر فروردین ۱۳۸۲.
- زمانی، آزاده (۱۳۸۵). «تعهد نداشتن به ماموریت تیم»، مدیریت دانس سازمانی، شماره ۱۸.
- صدری نیا، محمد (۱۳۸۶). «ساختن یک تیم موفق، تلفیق تفاوتها»، مجله علمی تدبیر اسفند ۱۳۸۶.
- قدمی، محسن و نیازمند، مسعود. (۱۳۸۴). «علم تیم داری»، گزیده مدیریت، شماره ۵۱، تهران نشر فرا.
- کرانی، داوود، منتجی، افشین (۱۳۸۸) «تاثیر تیم کاری ایمنی بر کاهش حوادث شغلی، ماهنامه ی تدبیر، سال ۲۰، شماره ی ۲۰۴، اردیبهشت ۱۳۸۸».
- کمائی، کامبیز، هژیریان، سکینه (۱۳۹۰)، «کاربرد مدل نقش تیمی بلین برای بهبود اثر بخش تیم های کاری در شرکت ملی پالای و خشن فرآورده های نفتی ایران»، نهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، ۱۳۹۰.
- کریم دوست بلالمی، میترا (۱۳۹۲)، «شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر اثر بخشی کار تیمی در دانشگاه گیلان» پایان نامه.
- گریفین، مورهد (۱۳۸۴). «رفتار سازمانی»، مترجم غلامرضا معمارزاده، تهران: نشر مروارید.
- لنجیونی، پاتریک (۱۳۸۲). «پنج دشمن کار تیمی»، مترجم مهندس فض اله امینی، تهران: نشر فرا.
- مشبکی، اصغر و دوستدار، محمد (۱۳۸۳). «مولفه های اثر بخشی تیم های کاری»، تحول اداری، شماره ۴۱ و ۴۲، تهران: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- قدمی، اکرام، حسینی، ابوالحسن (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اثر بخشی گروهی، ماهنامه علمی-آموزش تدبیر، سال بیست و سوم، شماره ۱۵۷. صفحه ۲۰-۹».

-Andreas Widmann, Regina H. Mulder, (2018) "Team learning behaviours and innovative work behaviour in work teams", *European Journal of Innovation Management*, <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2017-0194> Permanent link to this document: <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2017-0194>

-Barker, James. (1999). *The Discipline of Teamwork*. Sage Publications, Inc.

-Boston Chandrakumara, A. & P. Sparrow. (2004). *Work Orientation as an Element of National Culture and Its Impact on Hrm Policy- ractice Design Choices: Lessons from Sri Lanka*, *International Journal of Manpower*. 25 (6). 564-589.

-Cox, T. H.; S. A. Lobel & P. L. McLeod. (1991). *Effects of Ethnic Group Cultural Differences on Cooperative and Competitive Behavior on a Group Task*. *Academy of Management Journal*. 34 (4): 827-847.

-Cohen, S, G and Bailey, D, E (2004). "What Make Team Work", Stanford Uni. Press.

-Creating the High Performance Org", Harvard Business School press, Boston

Devine, D. J.; L. D. Clayton; J. L. Philips; B. B. Dunford & S. B. Melner. (1999).

-Teams in Organizations: prevalence, haracteristics, and Effectiveness. *Small Group Research*. 30. 678-711.

-De Jong, J.P.J. and Den Hartog, D. (2010), "Measuring innovative work behavior", *Creativity and Innovation Management*, Vol. 19 No. 1, pp. 23-36, doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x.

-Donnellan, Anne (2003). "Team Talk: The Power of Language in Team Dynamics", Harvard Business School press, Boston.

- Deunjavlou, M, Sanjadow Hunt, Daryl (2005) "A System Approach to Team Performance Management ", John R, Williams, MIT press.

- Eby, L. T. & G. H. Dobinns. (1997). Collectivism Orientation in Teams: An Individual and Group-Level Analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 18. 275-295.
- Early, p. C.; C.B. Gibson & C.C. Chen. (1999). How Did I Do? Versus "How Did We Do? Cultural Contrasts of Performance Feedback Use and Self-Efficacy. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 30 (5): 594-619.
- Gad pheriy (2006). "Group that Work (and those that don't)", josseybass publishers, Sanfrancisco.
- Hofstede, G. (1980b). Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad? *Organizational Dynamics*, Summer. 42-63.
- Hackman, Richard (1990). "Group that Work (and those that don't)", josseybass publishers, Sanfrancisco.
- Huang, C.-C. (2009), "Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: an empirical study of technology R&D teams in Taiwan", *Technovation*, Vol. 29 No. 11, pp. 786-97, doi:10.1016/j.technovation.2009.04.003.
- House, R. J.; P. J. Hanges; M. Javidan; P. W. Dorfman & V. Gupta (Eds.). (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hong G.X. (2010), "An Empirical Study on entrepreneurs' traits in Jiangxi based on factor analysis", *International Conference of Information Science and management Engineering*, pp. 398 – 401.
- JalalHanaysha (2016) , "Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment", *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volume 229, 19 August 2016, Pages 298-306.
- Kylie Goodell King, "Measuring teamwork and team performance in collaborative work environments", *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, <https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2016-0028> Permanent link to this document: <https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2016-0028>
- Katzenbach, J, R. and Smith, Douglas K (1998). "The Wisdom of Team.
- Khilji, S. E. (2003). To Adapt or Not to Adapt: Exploring the Role of National Culture in HRM: Study of Pakistan. *International Journal of Cross Cultural Management*. 3 (1). 109-132.
- Kumen (2003). "Team Talk: The Power of Language in Team Dynamics", Harvard Business School press, Boston.
- Meisunh, jef & McIntyre, M (2012) "Measuring WorkGroup ffectiveness", Press.
- Messmann, G. and Mulder, R.H. (2012), "Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct", *Human Resource Development International*, Vol. 15 No. 1, pp. 43-59, doi: 10.1080/13678868.2011.646894.
- Peter drucker (2007), *the practice of Management*.
- Savelsbergh, C., Gevers, J.M.P., Van der Heijden, B.I.J.M. and Poell, R.F. (2012), "Team role stress: relationships with team learning and performance in project teams", *Group & Organization Management*, Vol. 37 No. 1, pp. 67-100, doi: 10.1177/1059601111431977.
- Somech, A. and Khalaili, A. (2014), "Team boundary activity: its mediating role in the relationship between structural conditions and team innovation", *Group & Organization Management*, Vol. 39 No. 3, pp. 274-299, doi:10.1177/1059601114525437.

-Stewart, G. L. & M. R. Barrick. (2000). Team Structure and Performance: Assessing the Mediating Role of Intrateam Process and the Moderating Role of Task Type. *Academy of Management Journal*. 43. 135-48.

-Thompson, Leigh (2002). "Making the Team", Northwestern University,

Tsao, y. (1985). growth without productivity. *Journal of Development economics*, 19(1/2):25-38. Upper Saddle River.

-Tang Charlene, Smith and Claretha, Jennings and Nancy Castro (2012). "Team building: A 3-dimensional teamwork model", *Team Performance Management* Volume: 12 Issue: 5/6.

-Truijen, K.J.P., Slegers, P., Meelissen, M. and Nieuwenhuis, A.F.M. (2013), "What makes teacher teams in a vocational education context effective?", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 25 No. 1, pp.58-73,

doi:10.1108/13665621311288485.

-Widmann, A., Messmann, G. and Mulder, R.H. (2016), "The impact of team learning behaviors on team innovative work behavior: a systematic review", *Human Resource Development Review*, Vol. 15 No. 4, pp. 429-458, doi: 10.1177/1534484316673713.