

## اثربخشی کار گروهی زنان در طرح اجتماع محور

### بهبود کیفیت زندگی شهری<sup>۱</sup>

احمد غیاثوند\*

تاریخ دریافت: ۹۵/۲/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۵/۹/۲

#### چکیده

حدود نیمی از جمعیت کشور ما را زنان تشکیل می‌دهند که به نوبه خود سهم بسزایی در توسعه و تحولات جامعه بر عهده دارند. در این میان مطالعه اثربخشی کار گروهی در بین زنان در قالب طرح اجتماع محور بهبود کیفیت زندگی از اهمیت بسزایی برخوردار است. مطالعه حاضر از نوع ارزشیابی و به روش پیمایشی در بین ۱۳۲ نفر از زنان، به عنوان نماینده کار گروهی در مناطق هادی شهر تهران (۲، ۴، ۶، ۱۵ و ۱۸) انجام گرفته است. برای سنجش اعتبار مفاهیم از روش محتوایی و سازه، و نیز برای کسب روایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که میزان دستیابی به اهداف

۱- این مقاله بر گرفته از طرح پژوهشی، با عنوان «اثربخشی طرح اجتماع محور بهبود کیفیت زندگی زنان»

می‌باشد که با حمایت معاونت اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران انجام پذیرفته است.

Ah.ghyasvand@gmail.com

\* استادیار جامعه شناسی دانشگاه علامه طباطبائی.

فردی و کارکردی طرح، بیش از اهداف گروهی است. در بحث از مراحل کار جمعی، نتایج بیانگر آن است که فعالیت‌های گروهی بیشترین تأثیر را بر رسیدن به اهداف گروهی دارند. به طور دقیق تر نتایج حاصل از آزمون تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که مرحله «پایان کار گروهی» تأثیر بیشتری بر میزان رسیدن به اهداف کار گروهی دارد (بتا برابر با ۰/۲۷). در مجموع با تأسی از نظریه‌های پویایی گروهی برای بهبود اثربخشی کار گروهی در بین زنان می‌توان دو اقدام اساسی را مد نظر داشت: نخست، برنامه‌ریزی فرایندی برای کار گروهی و دوم، برنامه‌ریزی چرخه‌ای برای کار گروهی.

**واژه‌های کلیدی:** کار گروهی، اثربخشی، پویایی گروهی، طرح اجتماع

محور، زنان شهر تهران.

## (۱) مقدمه

حدود نیمی از جمعیت کشور ما را زنان تشکیل می‌دهند که به واسطه نقش‌های خانگی و اجتماعی خود سهم بسزایی در توسعه و تحولات جامعه بر عهده دارند. به عقیده بسیاری از کارشناسان و محققان، در گذشته محدودیت‌های اجتماعی و فرهنگی و نیز کمبود امکانات برای زنان در عرصه‌های عمومی باعث شده که سطح کیفیت زندگی آن‌ها در سطح مطلوبی نباشد. بر این اساس بررسی نیازها و خواسته‌های آن‌ها تبدیل به ضرورت‌هایی گردیده که مسئولان و برنامه‌ریزان اجتماعی و فرهنگی جامعه باید بدان‌ها توجه بیشتری نمایند.

امروزه بهبود کیفیت زندگی یکی از مهم‌ترین مسائل پیش‌روی زنان در شهر تهران می‌باشد و از مباحث اساسی در تکوین سیاست‌گذاری اجتماعی محسوب می‌شود. بنابراین با توجه به اهمیت کیفیت زندگی برای این افراد جامعه، تلاش برای ارتقاء آن از اصلی‌ترین اصول و اولویت‌های مدیریت شهری محسوب می‌گردد. طبق بررسی‌ها و مطالعات به عمل آمده توسط برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران اجتماعی و نیز

مدیران و مسئولان شهری، ارتقاء کیفیت زندگی زنان در سطح خرد از طریق طرح‌های اجتماع محور؛ سازوکار مطلوبی تشخیص داده شده است. این امر در عین بهبود بخشیدن به وضعیت کیفیت زندگی زنان در سطح مناطق و محلات مختلف شهری، با تکیه بر انجام امور به صورت گروهی و تمرین کار جمعی نیز در نظر گرفته شده است. بر این اساس اداره کل امور بانوان شهرداری تهران با تکیه بر تجربیات سال‌های گذشته و همچنین اسناد فرادستی از جمله مأموریت‌های شهرداری تهران، مصوبات شورای شهر و مستندات و راهنمای اجرای طرح بویژه برنامه ۵ ساله دوم شهرداری تهران، در صدد اجرای طرح اجتماع محور بهبود کیفیت زندگی بانوان در محلات ۳۷۴ گانه شهر تهران می‌باشد.

به طور دقیق، «طرح اجتماع محور از جمله مداخله‌های اجتماعی است که به انجام فعالیت‌های آموزشی و گروهی در بین زنان می‌پردازد. هدف کلی اجرای این طرح، جلب مشارکت اجتماعی بانوان در مواجهه فرد، خانواده و فضاهای عمومی و شهری می‌باشد. اجرای عملی این فعالیت‌ها با شناسایی پیمانکاران مختلف در هر منطقه و با کمک تسهیلگران اجتماعی صورت می‌گیرد که فرایند تشکیل، آموزش و تداوم کار گروهی را در طول مسیر بر عهده دارند. همچنین پس از اجرای کارگاه‌های آموزشی حول موضوع مورد نظر نسبت به استخراج برنامه‌های عمل در هر محله اقدام می‌کنند. قابل ذکر است که کیفیت اجرای فعالیت‌های خرد محلی، تداوم و تعداد تکرار آن‌ها و پایداری گروه از شاخص‌های اصلی فعالیت‌ها می‌باشد. در آخر باید دستاوردهای اجرای فعالیت‌های اجتماع محور را از طریق ادارات امور بانوان در سامانه تسنیم ثبت نموده و به جشنواره تسنیم ارسال می‌شوند و در آخر خروجی فیزیکی آن‌ها در جشنواره تسنیم به نمایش در می‌آید» (دستورالعمل طرح، ۱۳۹۲). بر این اساس با توجه به هدف کلی طرح اجتماع محور مبنی بر جلب مشارکت اجتماعی بانوان از طریق کار گروهی و نیز اهداف فرعی ارزشیابی کیفیت ابعاد و معرف‌های بخش‌های مورد اجرای طرح و بررسی نقاط ضعف و قوت طرح از منظر کارشناسان و مسئولان درگیر با طرح

در جهت ارتقاء کیفیت زندگی آن‌ها، مسئولان شهرداری به‌ویژه دست‌اندرکاران مربوطه همواره با این پرسش و دغدغه مواجه بوده‌اند که طرح یادشده تا چه حد از اثر بخشی لازم برخوردار است؟ و در این حین برای اصلاح و بهبود طرح چه راهبردهایی را می‌توان مد نظر قرار داد؟ بر این اساس مطالعه حاضر به «بررسی اثربخشی کار گروهی زنان در سطح محلات شهر تهران» می‌پردازد. بنابراین ضرورت ارزشیابی طرح اجتماع‌محور تدبیری است که می‌تواند با شناسایی وضعیت موجود، کشف نقاط ضعف و قوت، تبیین اثرات خواسته و ناخواسته برنامه و... به بهبود طرح کمک کند. همچنین ضمن آگاهی از میزان موفقیت طرح، باید از نظرات مسئولان، پیمانکاران، تسهیلاتگران و جامعه هدف بهره گرفت تا بتوان راهکارهایی متناسب با اهداف طرح را ارائه کرد و بازخوردهای اصلاحی برای تسریع حرکت به سمت وضعیت مطلوب را فراهم کرد.

## ۲) مرور پیشینه‌ها

گروه، واحد اجتماعی قابل شناسایی، سازمان‌یافته و بادوامی از اشخاص اجتماعی است که مطابق هنجارهای اجتماعی و داشتن منافع و ارزش‌های مشترک نقش‌های متقابلی را به منظور نیل به هدف یا هدف‌های مشترک ایفا می‌کنند (نیک‌گهر، ۱۳۸۳: ۸۳). گروه عبارت است از: دو فرد یا بیشتر که با هم تعامل دارند، به نحوی که هر یک می‌تواند در دیگری یا در دیگران تأثیر گذاشته و از آنان متأثر شود (شاو، ۱۹۸۱). همچنین یک تعریف جامع‌تر از این اصطلاح، شامل ویژگی‌های زیر است: تعامل بین افراد، داشتن درک و تصور از دیگر اعضا، ایجاد پیوندهای عاطفی و وابستگی متقابل یا نقش‌های متقابل (دولاماتر، ۱۹۷۴ به نقل از فورسایت، ۱۳۸۰). گروه از دو تن یا تعداد بیشتری از افراد تشکیل می‌شود که دارای اهداف مشترک هستند، با یکدیگر در رابطه‌ای پایا قرار دارند و متقابلاً به یکدیگر متکی هستند و درکی دارند مبنی بر این که در واقع بخشی از گروه به شمار می‌روند» (Paulhus, 1989 به نقل از بارون و برن ۱۳۸۹: ۴۶۸). در این

مطالعه، منظور از اثربخشی<sup>۱</sup> بررسی میزان مؤثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارتی ساده‌تر به تعبیر «اتزیونی» اثربخشی واقعی یک سازمان خاص به وسیله درجه و میزانی که سازمان به اهدافش دست یابد، تعیین می‌شود (Etizioni, 1964). پیتر دراگر، پدر مدیریت معاصر، معتقد است: اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست، و کارایی<sup>۲</sup> را درست انجام دادن کارها تعریف می‌کند (ایکاف، ۱۳۸۳: ۱۸).

هیروکاوا و کیتون با بررسی مدل‌های گوناگون ارائه شده در زمینه اثربخشی گروه، سه مجموعه از عوامل مؤثر بر عملکرد گروه را تعریف نموده‌اند. گلاستین نیز مدل جامعی از اثربخشی کار گروهی ارائه نموده و بیان می‌دارد که «تفاوت در اثربخشی گروه‌ها را نمی‌توان صرفاً بر مبنای مشخصه‌های رفتاری اعضای گروه، برای انجام وظیفه تبیین نمود». وی در مدل خود، اثربخشی گروه را عملکرد گروه، برآوردن نیازهای اعضای گروه و توانایی گروه تعریف می‌نماید. «هرسی و بلانچارد» نیز با تمرکز بر بحث رهبری، رهبری را از مهم‌ترین بخش‌های مدل‌های اثربخشی گروه قرار داده‌اند (هیروکاوا و همکاران، ۱۹۹۵). بلوغ گروه یک متغیر پیوسته است که تحت تأثیر دو عامل توانایی و تمایل قرار دارد. توانایی به دانش، مهارت و تجربه گروه و تمایل به انگیزه، اعتماد و تعهد اعضای گروه اشاره دارد (هیروکاوا و همکاران، ۱۹۹۵). لارسن و لافاستو معتقدند که عواملی چون اهداف واضح و مورد توافق، شایستگی اعضای گروه و تعهد و رهبری مناسب می‌توانند بر ساختارهای گروهی تأثیر بگذارند. همچنین باتمن و ویلسون در مقاله خود عواملی چون مهارت‌ها، استفاده صحیح از منابع، و اهداف واضح را بر اثر بخشی گروه مؤثر می‌دانند (لمبک، ویلسون، ۲۰۰۳ به نقل از فرهی، ۱۳۸۹).

مطالعات نشان داده‌اند که اعتماد (Williams, 2001؛ Peterson, 2003)، انسجام (Chioccio, 2008) و رضایت (De Dreu, 2003) پیش‌بینی‌کنندگان مهم‌ترین اثربخشی

- 
1. Effectiveness
  2. Efficiency

گروه به شمار می‌آیند (به نقل از نصر اصفهانی و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۶۰). باتمن و ویلسون بر شش عامل مهم در اثربخشی گروه تأکید نموده‌اند که عبارتند از: (۱) هم‌افزایی گروه: درک مشترک اعضای گروه از مقصد (۲) اهداف عملکرد: ایجاد اهداف عملکردی واضح توسط گروه (۳) مهارت‌ها: اعضای گروه برای انجام کار به اندازه کافی آموزش دیده و دارای شایستگی می‌باشند و می‌توانند بصورت انعطاف‌پذیری از مهارت‌های خود استفاده نمایند. (۴) استفاده از منابع: همه منابع از جمله افراد، ساختمان‌ها، تجهیزات و... بصورت مؤثری مورد استفاده قرار می‌گیرند. (۵) نوآوری: گروه دائماً بدنبال روش‌های بهبود محصولات و سیستم‌های کاری است. (۶) کیفیت: سطح بالایی از درک مشتری و تدوین و نظارت بر اعمال استانداردها وجود دارد. (اینگرام، تییر، ابرهارد، کولید، ۱۹۹۷ به نقل از فرهی، ۱۳۸۹).

به نظر تلن<sup>۱</sup> از طریق پویایی‌شناسی گروه می‌توان، روابط و تعاملات درون گروهی را مورد مطالعه و بررسی قرار داد. اصولاً گروه زمانی بوجود می‌آید که اولاً هدف مشخصی موجود باشد، ثانیاً شرایط ادامه کار برای اعضاء فراهم آید، ثالثاً رابطه‌ای حسنه بین اعضای گروه حکمفرما باشد، رابعاً خط‌مشی معین و مشخصی برای تصمیم‌گیری در گروه تعیین شده باشد، خامساً هر عضو گروه در انتخاب راه و روش خود، در محدوده مقررات گروهی، آزاد باشد، و سادساً اعضای گروه به اظهار نظر درباره عقاید دیگران پردازند (به نقل از شفیع‌آبادی، ۱۳۷۰: ۳۸).

امروزه، بحث‌های زیادی درباره اثربخشی گروه‌ها وجود دارد و بسیاری از کارهای تئوری و عملی بر فرایندهای گروهی متمرکز بوده‌اند (DeChurch, 2010؛ Lepine, 2008). در بحث از فعالیت‌های کار گروهی و نیز نحوه رشد گروه، پویایی‌شناسان گروه در جستجو برای توصیف و تحول گروه بیش از ۱۰۰ الگوی مرحله‌ای را مطرح کرده‌اند. اما بیشتر آن‌ها پنج مرحله‌ای را که تاکنون در الگوی خود شناسایی کرده است: یعنی شکل‌گیری (جهت‌یابی)، بحران (تعارض)، هنجارگزینی (به هم‌پیوستگی، اجرا (عملکرد

تکلیفی) و از هم‌پاشی (انحلال) را نمایان می‌سازند. اما الگوی پنج مرحله‌ای تاکمن را بدون در نظر گرفتن کیفیت آن نمی‌توان برای همه گروه‌ها اعمال کرد. الگوی آن یک نظریه مراحل متوالی است که ترتیب معمول مراحل رشد گروه را مشخص می‌سازد. بسیاری از نظریه‌پردازان نیز الگوهای چرخه‌ای را به نظریه پیشنهادی تاکمن ترجیح می‌دهند (هیل و گذونر، ۱۹۷۳؛ شامباف، ۱۹۷۸). بر اساس الگوهای چرخه‌ای در طی مراحل گوناگون تحول گروه، مسائل خاصی بر تعامل گروه غلبه دارند، اما این را نیز اضافه می‌کنند که این مسائل می‌توانند بعدها در حیات گروه نمایان شوند (فوسایت، ۱۳۸۰: ۱۳۴).

گروه‌ها در طول زمان تغییر می‌کنند. چند الگوی رشد برای توضیح این تغییر وجود دارد که عبارتند از: الگوی جونز و کلودنی، الگوی تاکمن، الگوی نورتن و کورلانت و الگوی بلز (زاستر، ۱۳۹۳: ۶۲). در خصوص مراحل رشد گروه بروس دلبیو<sup>۱</sup> و تاکمن<sup>۲</sup> چنین فرض می‌کنند که بیشتر گروه‌ها از پنج مرحله می‌گذرند که عبارتند از: آماده‌سازی و تشکیل گروه، انتقال، کار گروهی و پایان کار گروهی. همچنین جرال د کوری و همکارانش در کتاب «فنون گروهی» برای تشکیل گروه و تدام‌بخشی به آن بر اساس مراحل مختلف به ذکر فنون مختلفی پرداخته‌اند، این مراحل بدین شرح است:

**اول) فنون آماده‌سازی گروه:** «این مرحله را دوره‌ای می‌نامند که طی آن اعضا سعی دارند جایگاهشان را در گروه تعیین کنند و با قوانین و راهکارهای آن آشنا شوند» (زاسترو، ۱۳۹۳: ۶۶). این فنون به نحوه آماده‌سازی اعضای گروه برای عملکرد موفق گروهی و روش‌های عملی شروع و به حرکت درآوردن گروه می‌پردازند. ما در کار با گروه‌های خود به این معتقدیم که انتظارات رهبر و اعضای گروه باید از همان آغاز واضح و روشن باشد. این حق اعضای گروه است که اهداف و روش‌های کارگروه را

---

1. Bruce W  
2. Tuckman

بدانند. در این باره نیز باید به فنون پذیرش، سرند کردن اعضا، انتخاب کردن و آماده سازی آن‌ها توجه کرد (کوری و همکاران، ۱۳۷۹). این مرحله را تعامل‌های موقتی، تنش، توجه به ابهام، رشد به هم وابستگی، و تلاش برای شناسایی ماهیت موقعیت، مشخص می‌سازد (فوسایت، ۱۳۸۰: ۱۵۴).

**دوم) فنون مرحله شروع:** اهمیت این مرحله به دلیل آن است که هویت گروه در این مرحله شکل می‌گیرد. در واقع هنجارهایی که بر فرایند گروه حاکم می‌شوند در این مرحله شکل می‌گیرند. بنیان اعتماد پایه‌ریزی می‌شود. در واقع در این مرحله با محیط و آرایش محل تشکیل گروه، فنون آشنا شدن، فنون متمرکزسازی اعضا، فنون ایجاد اعتماد، فنون مقابله با مقاومت اولیه، فنون شروع یک جلسه و پایان آن بایستی آشنا شد (کوری و همکاران، ۱۳۷۹).

**سوم) فنون مرحله انتقال:** گروه قبل از آن که بتواند وارد کار عمیق و ثمربخش شود، نوعاً باید یک دوره انتقالی نسبتاً دشوار را پشت سرگذارد. وظیفه اعضا در این دوره تحولی آن است که طرز تشخیص و برخورد صحیح با اضطراب، مقاومت، و تعارض را یاد بگیرند. در واقع تمرکز، بر غلبه و بر مقاومت و حالات دفاعی است. بنابراین رویارویی برای اعضا و رهبر گروه موضوع ظریفی است که غالباً بدون توجه و مهارت با آن برخورد می‌شود. «زمانی که اعمال یک یا چند نفر از اعضا با یک یا چند نفر دیگر ناسازگار است یا با مقاومت روبرو می‌شوند، اعضای گروه تعارض را تجربه می‌کنند. در طی این مرحله، اعضا گاهی از گروه ابراز ناخشنودی می‌کنند، به طور هیجانی واکنش نشان می‌دهند، از یکدیگر انتقاد می‌کنند و ائتلاف‌هایی تشکیل می‌دهند. به هر حال این فرایندهای منفی، جنبه طبیعی تحول گروه است. همان‌طور که نظریه آستانه بروامن بیان می‌کند، بیشتر گروه هم تنش نخستین و هم تنش دومین را تجربه می‌کنند» (فوسایت، ۱۳۸۰: ۱۵۴).

**چهارم) فنون مرحله کار:** در این مرحله به تعامل افراد گروه بسیار توجه می‌شود. تمرکز گروه در مرحله کار، بر آن است که برانگیختن اعضا، آن‌ها را برای



جستن و پی گیری مسائل مشترک گروه به یکدیگر نزدیک کند. یکی از نشانه های رسیدن گروه به مرحله کار آن است که اعضا می توانند خود را به طور خودجوش وارد کار یکدیگر کنند. گروه وقتی در مرحله کار است که سطح همبستگی آن به حدی است که دو یا چند عضو گروه می توانند همزمان روی مسائل مشترک کار کنند، نه این که اعضا در فضای گروه به نوبت به کار فردی می پردازند (کوری و همکاران، ۱۳۷۹). گروه برای دستیابی به هدفها، به صورت یک واحد منسجم کار می کند. اعضا در خصوص رسیدن به هدفها کارآمدتر شده اند و از لحاظ روش های کار با یکدیگر انعطاف پذیرتر هستند (زاسترو، ۱۳۹۳: ۶۶).

**پنجم) فنون مرحله نهایی:** شاید دو مرحله مهم گروه، شروع و پایان آن باشد. شروع به این علت که در این مرحله آهنگ کار و حرکت گروه نواخته می شود و پایان به این دلیل که در این مرحله درس های آموخته شده، شکل می گیرند و نوعاً برنامه های عمل فرموله و تدوین می شوند.

«سرانجام گروه به جایی می رسد که باید به طور موقت یا برای همیشه به کارش پایان داده شود. بهترین زمان برای خاتمه دادن به جلسات مشاوره گروهی، هنگامی است که گروه به هدف های تعیین شده نائل آمده باشد. به هنگام پایان دادن به هر جلسه مشاوره گروهی، باید خلاصه ای از محتوای بحث توسط خود مشاور و یا به کمک اعضا بیان گردد و مسیر فعالیت جلسه آینده گروه مشخص گردد» (ماهلر، ۱۹۶۹ به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۷۰: ۸۲). در این مرحله گروه از هم گسیخته می شود، ورود گروه به مرحله انحلال می تواند طراحی شده یا لحظه ای باشد، حتی انحلال طرح ریزی شده با تلاشی که اعضا برای کاهش وابستگی خود به گروه به عمل می آورند، می تواند مشکلاتی را برای آنان ایجاد کند (فورسایت، ۱۳۸۰: ۱۵۴).

در مجموع برای تدوین چارچوب نظری این مطالعه، از نظریه پنج مرحله ای بروس دبلیو (Bruce W) و تاکمن (Tuckman) و فنون کار گروهی جرالد کوری و

همکارانش، الگوی اثربخشی استافل بیم (۱۳۸۹) استفاده شده است. بر این اساس با توجه به اهداف اساسی تحقیق مبنی بر بررسی اثربخشی کار گروهی در بین زنان، مراحل و عوامل مؤثر بر آن می‌توان سؤالات اساسی تحقیق را بدین شرح برشمرد:

**سؤال اول:** وضعیت اثربخشی کار گروهی زنان در طرح اجتماع محور بهبود کیفیت زندگی چگونه است؟ به عبارتی بخش برون‌داد طرح اجتماع محور از چه کیفیتی برخوردار است؟

**سؤال دوم:** مراحل کار گروهی در طرح اجتماع محور بهبود کیفیت زندگی از چه کیفیتی برخوردار است؟

**سؤال سوم:** هر یک از مراحل کار گروهی چقدر بر اثربخشی طرح اجتماع محور بهبود کیفیت زندگی تأثیر می‌گذارد؟

### ۳) روش شناسی

مطالعه حاضر به لحاظ نوع تحقیق بر حسب اهداف کاربردی، ارزشیابی بوده و بر حسب ماهیت کسب داده‌ها، کمی که از روش پیمایش استفاده شده است.

«پژوهش ارزشیابی در پی بررسی پیامدهای روندهای خاصی از کنش‌هاست. این پژوهش انجام می‌شود تا معلوم گردد که آیا یک سیاست یا برنامه خاص به اهدافی که داشته رسیده است یا خیر؛ به عبارت دیگر، تا چه حد در رسیدن به اهداف کارآمد بوده است. پژوهش ارزشیابی به مقایسه «آنچه هست» با «آنچه باید باشد» می‌پردازد» (بلیکی، ۱۳۸۴: ۱۱۰).

برای اجرای طرح اجتماع محور ۵ منطقه شهرداری به عنوان مناطق هادی (مناطق ۲، ۴، ۶، ۱۵ و ۱۸) در نظر گرفته شده‌اند تا دیگر مناطق از تجربیات و فعالیت‌های آنها به تدریج کمک بگیرند. جمعیت آماری این پژوهش را تمام گروه‌های تشکیل شده توسط زنان در قالب طرح اجتماع محور در مناطق هادی شهرداری تشکیل می‌دهند.

یافته‌های مورد نیاز به روش تمام شماری با نظر خواهی از نماینده گروه‌ها به صورت مصاحبه حضوری و از طریق پرسشنامه در سال ۱۳۹۳ به دست آمده است. جهت سنجش وضعیت اعتبار مفاهیم و متغیرها از روش محتوایی (صوری و نمونه‌گیری) و سازه و نیز برای دستیابی به پایایی از آزمون آلفای کرونباخ بهره گرفته‌ایم.

در واقع همانطور که می‌دانیم اجرای موفق طرح منوط به اجرای دقیق مفاد آئین نامه طرح می‌باشد. از این رو، جهت تأمین اعتبار منطقی (نمونه‌گیری) این تحقیق سعی گردید برای تهیه و سنجش کیفیت اهداف و مراحل کار گروهی از مفاد دستورالعمل اجرایی طرح کمک گرفته شود تا معرف‌ها بیانگر محتوای برنامه‌های تدوین شده باشند (غیاثوند، ۱۳۹۲). همچنین سعی گردید، بعد از تهیه پرسشنامه اولیه، جهت کسب اعتبار صوری سؤالات پرسشنامه به کارشناسان مربوطه، داده شود تا درباره اعتبار آن‌ها قضاوت نمایند. در آخر برای کسب اعتبار سازه، بعد از تهیه مراحل کار گروهی از طریق آزمون تحلیل عامل به بررسی اعتبار سازه‌ای آن‌ها پرداخته شد. مقدار آزمون آلفای کرونباخ نیز در سطح مطلوبی می‌باشد.

### تعاریف مفاهیم و متغیرها

کیفیت اثربخشی طرح: در این مطالعه سنجش ارزشیابی کیفیت بخش برون‌داد طرح اجتماع محور به معنای قضاوت در مورد نتایج حاصل از برنامه‌های مورد اجراست.

برای سنجش میزان اثربخشی طرح ابتدا بایستی اهداف مورد انتظار را براساس مفاد آیین‌نامه، مصاحبه با متخصصان امر و نیز برنامه‌ریزان مشخص نمود، سپس میزان اثربخشی آن‌ها را سنجید. طبق بررسی صورت گرفته طرح اجتماع محور ارتقاء کیفیت زندگی زنان همزمان دو هدف عمده را دنبال می‌کند: نخست؛ اهداف گروهی که شامل تمرین کار جمعی زنان و حل مسائل خود از طریق مشارکت جمعی است که نوعی تأمین نیاز جمعی به حساب می‌آید. دوم؛ اهداف کارکردی که مربوط به ۵ محور

جشنواره تسنیم هستند که عبارتند از: میزان توانمندسازی زنان، وضعیت سبک زندگی، میزان تحکیم نهاد خانواده، میزان ایثار و همدلی و میزان افزایش مشارکت اجتماعی. در طرح اجتماع محور افراد عضو گروه، بعد از این که پروژه‌ای را تعریف نمودند، در قالب یک فرم<sup>۱</sup> RFP ابعاد و ویژگی‌ها و اهداف آن را مشخص می‌کنند. در این مطالعه پیامدهای کارکردی طرح، همان اهداف بیان شده برای پروژه در فرم RFP می‌باشد که گروه درصدد دستیابی بدان می‌باشد. در کنار اهداف کارکردی و گروهی، در مصاحبه‌های کیفی اکتشافی، زنان نمونه به یکسری پیامدها اشاره کردند که در قالب اهداف فردی ناخواسته طرح می‌توان از آن‌ها یاد نمود. در واقع خارج شدن زنان از منزل و درگیر شدن آن‌ها در اجتماع محلی موجب می‌گردد که آن‌ها احساس پیشرفت، مفید و مؤثر بودن نمایند و در عین حال سرمایه‌های اجتماعی آن‌ها افزایش یابد. این هدف نیز مورد مطالعه قرار گرفته است.

جدول ۱- مراحل معرف سازی اثربخشی طرح

مؤلفه‌ها	ابعاد	مفهوم
	اهداف گروهی	افزایش مشارکت اجتماعی، میزان پایداری گروهی و میزان حمایت گروهی
	اهداف کارکردی	میزان توانمندسازی زنان، وضعیت سبک زندگی، میزان تحکیم نهاد خانواده، میزان ایثار و همدلی، بهبود امنیت و حضور اجتماعی
	اهداف فردی	آشنا شدن با دوستان جدید، کمک به هم‌نوع و دگردوستی، افزایش آگاهی و مهارت‌های فردی، احساس مفید و مؤثر بودن

**کیفیت فعالیت کار گروهی:** در خصوص فعالیت کار گروهی بروس دبلیو و تاکنن چنین فرض می‌کنند که بیشتر گروه‌ها از پنج مرحله می‌گذرند. در این راستا برای سنجش کیفیت کار گروهی، فنونی بایستی در نظر گرفته شوند که در قالب ابعاد و مؤلفه‌های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته‌اند.

جدول ۲- مراحل معرف سازی فعالیت‌های کار گروهی

مفهوم	ابعاد	معرف‌ها
فعالیت کار گروهی	مرحله آماده‌سازی گروه	نحوه جذب و معرفی افراد، راه‌اندازی گروه، نحوه انتخاب گروه
	مرحله شروع	بیان هنجارهای کار گروهی، تشریح قواعد و مقررات، آمادگی گروه برای همیاری، تشریح و تعیین اهداف و آماده‌سازی گروه
	مرحله انتقال	نحوه برخورد با تعارض و مشکلات، حضور و غیاب اعضاء، تمایلات افراد برای کناره‌گیری، میزان درگیری لفظی و ناراحتی
	مرحله کار	میزان همراهی و همیاری افراد بایکدیگر، پیگیری کردن مسائل مشترک، و درگیر کردن در کار، احساس مسئولیت‌پذیری
	پایان کار گروهی	تقسیم منافع و دستاوردهای مادی و معنوی گروه، بحث و گفتگوهای پایانی

#### ۴) یافته‌ها

##### سیمای پاسخگویان

تحقیق در بین ۱۳۲ نفر از زنان نماینده گروه در طرح اجتماع محور صورت گرفته است. طبق بررسی صورت گرفته بیشتر افراد شرکت کننده در طرح، متأهل و در مقابل حدود ۱۳/۵ درصد مجرد می‌باشند. حدود نیمی از زنان بین ۳۱ تا ۴۵ سال سن دارند. حدود یک‌چهارم کمتر از ۳۰ سال و نیز بیش از ۴۶ سال سن دارند. میانگین سن آن‌ها برابر با ۳۹/۵ سال می‌باشد. دیگر یافته‌ها بیانگر آن است که ۱۴ درصد زنان زیر دیپلم، ۴۴ درصد دیپلم و ۴۲ درصد تحصیلات دانشگاهی دارند. بنابراین مشاهده می‌گردد که زنان شرکت کننده در طرح به لحاظ تحصیلی، وضعیت مطلوبی دارند. همچنین بیشتر متأهل و میانسال هستند. طبق بررسی صورت گرفته ۳۴ درصد زنان از منطقه پانزده، ۲۲ درصد از منطقه چهار، ۱۶ درصد از مناطق دو و هیجده و ۱۲ درصد از منطقه شش هستند. البته نسبت افراد نمونه‌ها، مطابق با تعداد طرح‌هایی که در هر یک از مناطق اجرا شده انتخاب شده‌اند.

##### وضعیت اثربخشی کار گروهی زنان

سؤال اول: وضعیت اثربخشی کار گروهی زنان در سطح محلات مختلف چگونه است؟ به عبارتی بخش برون‌داد طرح اجتماع محور از چه کیفیتی برخوردار است؟ در این مطالعه برای اثربخشی کار گروهی و نیز احتمال رخداد پیامدهای خواسته یا ناخواسته سه هدف مورد سنجش قرار گرفته که نتایج حاصل به شرح زیر است:

اهداف گروهی: در مطالعه حاضر این نوع برون‌داد طرح در قالب سه بعد میزان افزایش مشارکت اجتماعی، میزان پایداری گروهی و میزان حمایت گروهی مورد سنجش قرار گرفته است. نتایج حاصل نشان می‌دهد که ۸۱ درصد زنان در حد زیاد علاقه‌شان به کار گروهی افزایش یافته، ۶۸ درصد در حد زیاد به تداوم کار گروهی

اثربخشی کار گروهی زنان در طرح اجتماع محور ... ۱۸۱

تمایل نشان داده، ۵۹ درصد در حد زیاد از مشارکت در جلسات گروهی راضی، ۵۶ درصد در حد زیاد به آمادگی برای اجرای کار گروهی دیگر اشاره نموده، و ۵۷ درصد در حد متوسط به فراهم بودن شرایط کار گروهی اشاره کرده‌اند.

البته با توجه به سه بعد میزان افزایش مشارکت گروهی، میزان پایداری گروهی و میزان دریافت حمایت گروهی، میانگین محاسبه شده برای آن‌ها به ترتیب ۲/۶، ۲/۵، و ۱/۹ می‌باشد.

جدول ۳- توزیع نظرات زنان پیرامون اهداف و معرف‌های گروهی طرح

مؤلفه	معرف‌ها	اصلاً	تاحدی	زیاد	جمع	میانگین
افزایش مشارکت اجتماعی	تا چه اندازه از مشارکت در این جلسات گروه راضی هستید؟	۳	۳۸	۵۹	۱۰۰	۲/۶
	در مقایسه با قبل، چقدر علاقه شما برای انجام کارها به صورت جمعی افزایش یافته است؟	۱/۵	۱۷/۵	۸۱	۱۰۰	
حمایت گروهی	چقدر تمایل دارید که بعد از اتمام پروژه، هر طور که شده کار گروهی را ادامه دهید؟	۲	۳۰	۶۸	۱۰۰	۲/۵
	تا چه حد گروه شما آمادگی اجرای پروژه دیگری را در سطح محله دارد؟	۵	۳۹	۵۶	۱۰۰	
پایداری گروهی	تا چه اندازه برای شما شرایط ادامه و انجام پروژه (فضا و امکانات، داشتن حامی، بازاریابی و... فراهم می‌باشد؟	۲۳	۵۷	۱۸	۱۰۰	۱/۹

**اهداف کارکردی:** کار گروهی زنان در قالب ۵ دسته از امور مربوط به توانمندسازی زنان، سبک زندگی، تحکیم نهاد خانواده، ایثار و همدلی، مشارکت اجتماعی انجام گرفته است. نتایج حاصل نشان می‌دهد که بیشترین میانگین مربوط به پروژه‌های نهاد خانواده با میانگین ۹/۵۴ و ایثار و همدلی با میانگین ۸ بوده و در مقابل پروژه‌های مشارکت اجتماعی کمترین نمره را کسب نموده‌اند (۵/۶۶).

جدول ۴- توزیع نظرات زنان جامعه هدف پیرامون اهداف و معرف‌های کارکردی

انواع پروژه‌ها	معرف‌ها	اصلاً	کم	تاحدی	زیاد	خیلی زیاد	جمع	میانگین
توانمندسازی	افزایش آگاهی و مهارت	-	-	۱۸	۶۸	۱۴	۱۰۰	۷/۳۰
	تولید و کسب درآمد	-	۲۷	۲۷	۳۱	۱۵	۱۰۰	
سبک زندگی	افزایش آگاهی و دانش	۱/۵	۱/۵	۳۰/۵	۴۳	۲۲/۵	۱۰۰	۷/۴۵
	بهبود سلامتی، تغذیه و...	۶	۴	۲۵	۴۳	۲۱	۱۰۰	
نهاد خانواده	افزایش آگاهی و آموزش	-	-	-	۴۲	۵۸	۱۰۰	۹/۵۴
	بهبود روابط و مسائل خانواده	-	-	-	۱۷	۸۳	۱۰۰	
ایثار و همدلی	افزایش آگاهی و دانش	-	-	۲۰	۶۰	۲۰	۱۰۰	۸
	تکریم و احترام دیگران	۱	۱۲/۵	-	۶۲/۵	۲۵	۱۰۰	
مشارکت اجتماعی	افزایش مهارت و آگاهی	-	-	-	۷۱	۲۹	۱۰۰	۵/۶۶
	بهبود امنیت و مشارکت جمعی	۸۳	-	-	۱۷	-	۱۰۰	

**اهداف فردی:** چنانچه نتایج حاصل نشان می‌دهد آشنا شدن با دوستان جدید و کمک به هم‌نوع (دگر دوستی) با میانگین ۳/۹، افزایش آگاهی و مهارت با میانگین ۳/۷ و احساس مفید و مؤثر بودن با میانگین ۳/۷ از جمله مهم‌ترین پیامدهای فردی این طرح محسوب می‌شوند.



جدول ۵- توزیع نظرات زنان جامعه هدف پیرامون معرف‌های پیامدهای فردی

میانگین	جمع	خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	اصلاً	معرف‌ها
۳/۶	۱۰۰	۱۷	۳۸	۴۱	-	۳	احساس مفید و مؤثر بودن
۳/۷	۱۰۰	۹	۶۱	۳۰	-	-	افزایش آگاهی و مهارت‌های فردی
۳/۹	۱۰۰	۱۹	۸۱	-	-	-	آشنا شدن با دوستان جدید
۳/۹	۱۰۰	۲۹	۳۹	۲۸/۵	-	۳/۵	کمک به هم‌نوع (دگردوستی)

با توجه به ترکیب معرف‌های مختلف، مقیاس اثر بخشی اهداف کار گروهی (شاخص کیفیت برونداد طرح) ساخته شد و سپس بر مبنای معیار مبتنی بر طیف، شاخص حاصل به ۵ دسته تقسیم گردید.

چنانچه ارقام مندرج در جدول زیر نشان می‌دهد در مجموع وضعیت کیفیت اهداف گروهی طرح با توجه به میانگین ۲/۴۹ در سطح «متوسط»، وضعیت اهداف کارکردی با توجه به میانگین ۲/۶۳ و میزان دستیابی به اهداف فردی با توجه به میانگین ۲/۷ نیز در حد «زیاد» می‌باشد. استفاده از آزمون فریدمن بیانگر آن است که بین میزان دستیابی به اهداف گروهی با اهداف فردی و کارکردی تفاوت وجود دارد. به عبارتی در این طرح میزان دستیابی به اهداف فردی و کارکردی بیش از اهداف گروهی است.

جدول ۶- وضعیت ارزشیابی کیفیت عوامل و معرف‌های بخش برونداد

میانگین رتبه	میانگین	وضعیت ارزشیابی					پیامدها
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۲/۲۵	۲/۶۸		✓				فردی
۲/۱۲	۲/۶۳		✓				کارکردی
۱/۶۳	۲/۴۹			✓			گروهی
$s 18 = x = 0/000$							آزمون فریدمن

در جدول ۷ به طور دقیق تر به اثربخشی ابعاد و مؤلفه‌های کار گروهی در بین زنان پرداخته شده است. با توجه به سه بعد میزان افزایش مشارکت گروهی، میزان پایداری گروهی و میزان دریافت حمایت گروهی، میانگین محاسبه شده برای آن‌ها به ترتیب ۲/۶، ۲/۵، و ۱/۹ می‌باشد. اهداف کارکردی طرح در قالب پنج محور نشان می‌دهد که میزان توانمندسازی زنان رتبه چهارم، وضعیت سبک زندگی رتبه سوم، میزان تحکیم نهاد خانواده رتبه اول، میزان ایثار و همدلی رتبه دوم و میزان افزایش مشارکت اجتماعی رتبه پنجم را کسب نموده‌اند. همچنین آشنا شدن با دوستان جدید و کمک به هم‌نوع (دگردوستی) رتبه اول و افزایش آگاهی و مهارت و نیز احساس مفید و مؤثر بودن رتبه دوم را در بین اهداف فردی بدست آورده‌اند.

جدول ۷- وضعیت تناسب ابعاد مختلف بخش پرونداد

میزان دستیابی به اهداف طرح					
ابعاد اهداف فردی		ابعاد اهداف کارکردی		ابعاد گروهی	
رتبه موفقیت	مؤلفه‌ها	رتبه موفقیت	مؤلفه‌ها	رتبه موفقیت	مؤلفه‌ها
اول	آشنا شدن با دوستان جدید	اول	نهاد خانواده	اول	افزایش مشارکت گروهی
اول	کمک به هم‌نوع و دگردوستی	دوم	ایثار و همدلی	دوم	پایداری گروهی
دوم	افزایش آگاهی و مهارت‌های فردی	سوم	سبک زندگی	سوم	دریافت حمایت گروهی
دوم	احساس مفید و مؤثر بودن	چهارم	توانمندسازی	-	-
-	-	پنجم	مشارکت اجتماعی	-	-
رتبه اول		رتبه دوم		رتبه سوم	
میزان کل موفقیت اهداف طرح					

### فعالیت‌های گروهی افراد

سؤال دوم: مراحل کار گروهی در بین زنان در سطح محلات مختلف شهر تهران از چه کیفیتی برخوردار است؟

در این مطالعه بر اساس نظریه تاکنن و آئین نامه اجرایی طرح، مراحل انجام کار گروهی سنجیده شد. البته برای مشخص کردن مراحل کار گروهی از تحلیل عاملی اکتشافی کمک گرفته‌ایم. نتایج اولین آماره تحلیل عامل با عنوان کیزر مایر برابر با  $KMO=0/82$  می‌باشد. آماره بارتلت مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عامل را نشان می‌دهد. نتایج آن برابر با  $BT=373$  می‌باشد و سطح معناداری بدست آمده مطلوب است ( $s=0/000$ ). جهت استخراج عامل‌ها از روش تحلیل مولفه‌های اصلی و برای گزینش تعداد عامل‌ها از مقدار ویژه<sup>۱</sup> کمک گرفته شده است، به طوری که بر مبنای این معیار حداقل مقدار ویژه جهت انتخاب عامل بزرگ‌تر از یک می‌باشد.

از این رو، در مجموع با استفاده از چرخش متعامد از نوع وریماکس<sup>۲</sup> چهار عامل استخراج شده است. همچنین دیگر نتایج نشان می‌دهند که میزان درصد واریانس تبیین شده برابر با ۶۵ درصد می‌باشد. چنانچه ملاحظه می‌گردد فعالیت‌های کار گروهی زنان در چهار دسته (عامل) مشخص شده‌اند که بر اساس مطالعات انجام شده پیرامون پویایی کار گروهی می‌توان آن‌ها را چنین نام‌گذاری نمود: مرحله نخست: آماده‌سازی گروه، مرحله دوم: انتقال گروه، مرحله سوم: انجام کار گروهی، مرحله چهارم: پایان گروه

---

1. eigenvalue  
2. varimax

جدول ۸- نتایج آزمون تحلیل عامل پیرامون مراحل فعالیت گروهی

مراحل	معرف‌ها/ عوامل	اول	دوم	سوم	چهارم
آماده‌سازی گروه	در جلسات اول، تا چه حد قواعد کلی کار گروهی (حضور منظم، مشارکت و...) با هم در میان گذاشته می‌شد؟	۰/۸			
	اهداف و مأموریت گروه برای انجام پروژه چقدر مشخص و روشن بود؟	۰/۷۳			
	انتخاب پروژه تا چه اندازه توسط خود شما و براساس مسائل و علائق شما انتخاب شد؟	۰/۶۷			
	از همان روز اول چقدر اعضای گروه برای انجام پروژه سعی کردند برای خود قواعد و مقرراتی را مشخص کنند؟	۰/۶۵			
	اعضای گروه تا چه حد توانستند با نام‌گذاری و تشکیل گروه به موقع، برای گروه هویت‌سازی کنند؟	۰/۶۴			
	برای اجرای پروژه، نحوه معرفی و شناخت اعضای گروه چقدر با خوبی و موفقیت صورت گرفت؟	۰/۴			
انتقال گروه	چقدر اعضای گروه شما هر جلسه تغییر می‌کرد؟	۰/۸۴			
	در گروه تا چه حد شاهد بودید که برخی به ادامه کار امید ندارند و می‌خواهند گروه را رها کنند؟	۰/۷۸			
انجام کار گروهی	در طول اجرای پروژه میزان همراهی و همیاری افراد بایکدیگر چقدر بتدریج افزایش می‌یافت؟			۰/۸۱	
	به نظر شما هر یک از افراد چقدر مقید به انجام وظایف خود در گروه بودند؟			۰/۷۷	
	به نظر شما زنان شرکت‌کننده در پروژه تا چه حد برای انجام کار گروهی آمادگی لازم را داشتند؟			۰/۶۸	
پایان گروه	تقسیم منافع و دستاوردهای مادی و معنوی گروه مانند: هدایا، وسایل، کالاها و...) چقدر عادلانه و رضایت بخش بود؟				۰/۸۰
	در جلسات آخر تا چه اندازه به بحث در زمینه نحوه ادامه کار بعد از پایان دوره پرداختید؟				۰/۷۶
درصد واریانس تبیین شده					
درصد تراکمی واریانس تبیین شده					
		۲۲	۱۹	۱۲	۱۲
		۲۲	۴۱	۵۳	۶۵

با ترکیب معرف‌های مختلف، شاخص کل فعالیت طرح ساخته شد. طبق نتایج حاصل میانگین نمره مرحله آماده‌سازی برابر با ۲/۶، انتقال کار گروهی برابر با ۱/۸۵، انجام کار گروهی برابر با ۲/۴۷ و پایان کار گروهی برابر با ۲/۱۰ می‌باشد. در مجموع براساس ارقام مندرج در جدول زیر وضعیت کیفیت مرحله آماده‌سازی گروه طبق میانگین در حد «خیلی بالا» و کیفیت انتقال و تعارض در گروه «خیلی پایین»، کیفیت وضعیت انجام کار گروهی «بالا» و کیفیت وضعیت پایان گروه «پایین» می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون فریدمن نشان می‌دهد که وضعیت آماده‌سازی گروه به طور معناداری وضعیت بهتری نسبت به مرحله پایان گروه دارد. همچنین وضعیت انتقال کار گروهی از وضعیت مناسبی برخوردار است.

جدول ۹- ارزشیابی مراحل مختلف فعالیت گروهی در بین زنان

میانگین رتبه	میانگین	وضعیت ارزشیابی کیفیت					پیامدها
		خیلی بالا	بالا	متوسط	پایین	خیلی پایین	
۳/۱۸	۲/۶	✓					آماده‌سازی گروه
۱/۷۹	۱/۸۵					✓	انتقال گروه
۲/۸۹	۲/۴۷		✓				انجام کار گروهی
۲/۱۴	۲/۱۰				✓		پایان گروه
$s_{107} = x^2 = 0/000$							آزمون فریدمن

### رابطه آماری بین مراحل فعالیت‌های گروهی با اهداف طرح

سؤال سوم: هر یک از مراحل کار گروهی بر اهداف کار گروهی زنان چقدر تأثیر دارند؟

جهت بررسی رابطه آماری بین مراحل فعالیت‌های گروهی با اهداف طرح از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چنانچه ملاحظه می‌گردد فعالیت‌های گروهی بیشترین تأثیر را بر رسیدن به اهداف گروهی دارند. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که طرح اجتماع محور، زمانی به اهداف گروهی نزدیک می‌شود که مراحل مختلف کار گروهی با موفقیت طی شده باشد.

نمودار ۱۰- رابطه مراحل فعالیت گروهی در بین زنان با اهداف طرح

مراحل و اهداف طرح	فردی	کارکردی	گروهی	کل
آماده‌سازی گروه	$r = 0/08$ $s = 0/47$	$r = 0/21$ $s = 0/02$	$r = 0/30$ $s = 0/001$	$r = 0/28$ $s = 0/001$
انتقال گروه	$r = -0/13$ $s = 0/24$	$r = -0/13$ $s = 0/14$	$r = -0/29$ $s = 0/001$	$r = -0/23$ $s = 0/009$
انجام کار گروهی	$r = 0/07$ $s = 0/53$	$r = 0/07$ $s = 0/40$	$r = 0/30$ $s = 0/000$	$r = 0/18$ $s = 0/03$
پایان گروه	$r = 0/06$ $s = 0/56$	$r = 0/17$ $s = 0/06$	$r = 0/32$ $s = 0/000$	$r = 0/23$ $s = 0/009$

به طور دقیق تر نتایج حاصل از آزمون تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که مرحله «پایان کار گروهی» تأثیر بیشتری بر میزان رسیدن به اهداف کار گروهی دارد (بتا برابر با ۰/۲۷). در مرحله بعد بایستی از تعارض در گروه کاست (بتا برابر با -۰/۲۳). در آخر

تمرین کار گروهی با ضریب تأثیر ۰/۱۸ سهم بسزایی در موفقیت اهداف گروهی دارد. البته تأثیر مرحله آماده‌سازی در مقایسه با سایر مراحل، غیر مستقیم و کم می‌باشد.

نمودار ۱۱- نتایج تحلیل رگرسیون پیرامون تأثیر فعالیت گروهی بر اهداف گروهی

سطح معناداری	بتا	اهداف گروهی	
۰/۰۰۱	۰/۲۷	پایان کار گروهی	متغیرهای وارد معادله شده
۰/۰۰۵	-۰/۲۳	انتقال گروه	
۰/۰۳	۰/۱۸	انجام کار گروهی	
۰/۲۸	۰/۱۰	آماده‌سازی گروه	متغیر خارج شده
	۰/۲۱		ضریب تعیین
	۰/۴۶		ضریب همبستگی چندگانه

## (۵) بحث و نتیجه گیری

چنانچه برای طرح اجتماع محور اهداف گروهی، کارکردی و فردی قائل باشیم؛ دستیابی به هدف فردی به طور معناداری بیش از سایر اهداف می‌باشد و در عمل رتبه اول موفقیت در برون‌داد طرح را کسب نموده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که کار گروهی زنان از حالت فرایند محور بودن به نتیجه محور بودن در حال حرکت است. در این میان گرچه این طرح موجب رسیدن به اهداف فردی چون؛ افزایش آگاهی بانوان محله، مشخص شدن مشکلات بانوان، افزایش روحیه همکاری و همیاری، افزایش عزت نفس و تقویت روحیه بانوان و... می‌شود؛ ولی در میزان رسیدن به اهداف گروهی، شاهد جابجایی تدریجی وضعیت کار گروهی از حالت جمعی داوطلبانه و دانش‌افزایی به حالت انتفاعی هستیم. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که امروزه زنان بیش از هر چیزی به دنبال حضور در عرصه اجتماعی هستند؛ به نحوی که بخشی از نیازهای فردی آن‌ها

در قالب رشد، افزایش عزت نفس و احساس مفید و مؤثر بودن در اجتماع بیرون معنا پیدا می‌کند. همچنین این بر انگیزه بخشی زنان برای حضور در اجتماع و شکل‌گیری گروه‌های دوستی، دگرددوستی و کمک به دیگران تأثیر دارد. بنابراین از این ظرفیت می‌توان در افزایش مشارکت اجتماعی و نیز رفتارهای امدادی در موقعیت‌های اضطرار استفاده کرد.

بر این اساس در برنامه‌ریزی مجدد برای طرح، در عین این که بایستی به اهداف فردی توجه نمود، بایستی برای دستیابی به اهداف گروهی اقداماتی را انجام داد. گرچه در این میان عدم شکل‌گیری کار جمعی و گروهی و بحث ناپایداری طرح‌ها در محلات به دلایل مختلفی از قبیل؛ وجود ساختارهای سنتی و نگاه به جایگاه زنان در جامعه، غلبه نیازهای فردی بر جمعی در بین زنان، ناموفق بودن جذب زنان و عدم توانایی عضوگیری از زنان محله، همکاری پایین کانون‌های محلی برای کمک در اجرای طرح، وضعیت تسهیلگران محله و نیز افراد آشنا به محیط و عدم استمرار چنین طرح‌هایی، ارتباط پیدا می‌کند؛ ولی میزان مداخله مناطق و پیمانکاران برای افزایش آگاهی جمعی و تمرین کارگروهی نیز بی تأثیر نیست.

## ۶) پیشنهادهای پژوهش

بررسی‌ها نشان می‌دهند که فعالیت‌های گروهی بیشترین تأثیر را بر رسیدن به اهداف گروهی دارند. با تاسی از نظریه‌های پویایی گروهی و نیز در راستای بهبود اهداف گروهی، می‌توان دو راهبرد اساسی را مد نظر داشت: نخست، برنامه‌ریزی فرایندی برای کار گروهی: با عنایت به الگوی مرحله‌ای «تاکن» پیرامون فعالیت‌های گروهی، در آئین‌نامه طرح به طور مشخص روشن گردد که فعالیت گروهی شامل: مرحله اول) آماده‌سازی گروه، مرحله دوم) مرحله انتقال، مرحله سوم) مرحله کار، مرحله چهارم) مرحله نهایی می‌باشد. بنابراین می‌توان این مراحل را در اجرای طرح لحاظ نمود و حتی میزان دستیابی به هر مرحله را برای گروه موفقیت‌آمیز دانست. البته طبق نتایج حاصل،



وضعیت کیفیت مرحله آماده سازی گروه در حد خیلی بالا و کیفیت انتقال و تعارض در گروه خیلی پایین، کیفیت وضعیت انجام کار گروهی بالا، کیفیت وضعیت پایان گروه پایین می باشد. به عبارتی می توان بیان نمود که وضعیت آماده سازی گروه به طور معناداری وضعیت بهتری نسبت به مرحله پایان کار گروهی دارد. به عبارتی می توان گفت کار گروهی زنان در سطح محلات خوب شروع به کار می کند، ولی پایان کار گروهی آن ها وضعیت مطلوبی را نشان نمی دهد. بنابراین بایستی از فنون کار گروهی در مرحله پایانی بیشتر استفاده نمود.

دوم) برنامه ریزی چرخه ای برای کار گروهی: چنانچه تشریح گردید مرحله پایان کار گروهی در طرح اجتماع محور وضعیت مطلوبی ندارد، در عین این که یافته ها نشان می دهد که سهم بسزایی در موفقیت اهداف گروهی دارد.

از سویی دیگر، انتظار می رود زنان بعد از پایان کار گروهی، در سال آینده با انگیزه و تجربه بیشتری، گروه دیگری را تشکیل دهند که در بیشتر موارد چنین امری اتفاق نمی افتد. بررسی ها نشان می دهد که زنان نمونه بیشتر تمایل دارند در بیرون از منزل فعالیت اجتماعی داشته باشند و تمایل بسیاری دارند که درآمدزا باشد و نیز موفقیت پروژه های خود را در رسیدن به تولید و عرضه آن برای فروش می دانند. بنابراین سعی می کند طرح هایی انتخاب کنند که سمت و سوی اشتغال زایی و درآمدزایی پیدا کنند. گر چه بیش از هر چیزی آن ها نیازمند مهارت های آموزشی و خانوادگی هستند. در مرحله بعد کار آفرینی و توانمندسازی اهمیت دارد. زیرا پروژه های اشتغال زایی به دلیل عدم وجود حامی، فضا و امکانات با مشکلاتی چون عدم پایداری یا خارج شدن اعضاء از کار گروهی مواجه می شوند.

بر این اساس، برای اجرای مجدد طرح در سال های آتی بایستی از «الگوی چرخه ای کار گروهی» بهره گرفت. به عبارتی برای پایداری گروهی بعد از طی نمودن مراحل رشد گروهی (چهار یا پنج مرحله) و در راستای تبدیل فرایند رشد گروه به تحول چرخه ای، نیاز است که یکسری از اقدامات به شرح زیر انجام گردد:

**الف) تسری طرح در سطح محلات و مناطق:** این راهبرد از طریق ایجاد نقش جدید برای اعضای گروه ممکن می‌گردد. در واقع یکی از راه‌های پایداری گروه در سطح محلات و مناطق این است که با کمک گرفتن از گروه‌های محلی موفق، بتوان شرایط و امکانات رشد گروه را در سطح محله و یا منطقه فراهم نمود. در واقع تجربه کار گروهی قبلی، زمینه‌ای برای شروع و رشد یک کار گروهی بزرگ‌تر و مستحکم‌تر گردد که بایستی در دستور کار گروه در مرحله پایان کار گروهی قرار داده شود. این امر موجب ایجاد فرصت و تقویت هنجارهای متناسب به گروه است تا پایداری گروهی شکل گیرد. بنابراین در برنامه‌ریزی و تمرین کار گروهی در طول سال، می‌توان چنین راهبردی را مد نظر قرار داد. مثلاً ممکن است طرح تفکیک زباله توسط یک گروه محله‌ای، قابلیت تعمیم در سطح دیگر محلات یک منطقه را داشته باشد. این تسری کار گروهی با کمک گرفتن از تجارب سال گذشته و انباشتگی دانش گروه‌های موفق، صورت می‌پذیرد.

**ب) ایجاد گروه‌های جدید توسط اعضای گروه:** با توجه به موضوع و ماهیت پروژه و نیز تجربیات افراد در طول مدت کار گروهی، با کمک تسهیل‌گر، هر یک از اعضا برای سال بعد می‌توانند تشکیل یک گروه جدید بدهند و با عضوگیری جدید، فعالیت گروهی گذشته را با نیروهای تازه کار شروع نمایند. عضو قبلی گروه در این موقع می‌تواند نقش کمک تسهیل‌گر رداشته باشد و در انتقال تجربیات گروهی و کارکردی طرح مفید واقع شود.

**ج) حفظ ارتباط و انسجام گروه:** بررسی‌ها نشان می‌دهد که در بیشتر موارد بعد از پایان کار گروهی، اعضای گروه چندان با هم ارتباط نداشته و بتدریج کار گروهی با پایان زمان آن از بین می‌رود. در این خصوص کمترین کاری که در راستای پایداری گروه می‌تواند وجود داشته باشد، این است که اعضای گروه با تشکیل جلسات ماهانه، داشتن ارتباط تلفنی و مجازی، و تعریف تکالیف مجزا، انسجام گروهی خود را حفظ نموده تا شرایط لازم برای پایداری گروهی مهیا گردد. اجرا و انجام این راهبرد نیز بخشی از اقداماتی است که می‌تواند و باید در مرحله پایانی کار گروهی بایستی اتفاق بیفتد.

## منابع

- استافلیم، دانیل آل. (۱۳۸۹)، *درآمدی بر الگوهای ارزشیابی*، ترجمه: غلامرضا یادگارزاده، آرش بهرامی و کورش پرنده، تهران: انتشارت یادواره کتاب.
- ایکاف، رأس. (۱۳۸۳)، *بازآفرینی سازمان*، ترجمه: تقی ناصر شریعتی، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- بلیکی، نورمن. (۱۳۸۴)، *طراحی پژوهش‌های اجتماعی*، ترجمه: حسن چاوشیان، تهران: نشر نی.
- بارون، رابرت و همکاران. (۱۳۸۹)، *روانشناسی اجتماعی*، ترجمه: علی تحصیلی، تهران: نشر آمه.
- دستورالعمل اجرایی طرح اجتماع محور ارتقاء کیفیت زندگی بانوان. (۱۳۹۲)، شهرداری تهران، معاونت امور اجتماعی و فرهنگی، اداره کل بانوان.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۷۰)، *پویایی گروهی و مشاوره گروهی*، تهران: انتشارات رشد.
- صالحی، کیوان و همکاران. (۱۳۸۸)، «کاربست رویکرد سیستمی در ارزشیابی کیفیت هنرستان‌های فنی حرفه‌ای»، *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، شماره ۲۹، سال هشتم.
- عابدی سروسستانی، احمد. (۱۳۹۰)، چالش‌ها و راهکارهای ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های اجتماعی، سال سوم، شماره دوم، پاییز و زمستان.
- غیاثوند، احمد. (۱۳۹۰)، *کاربرد آمار و نرم افزار SPSS در تحلیل داده‌ها*، تهران: نشر تپسا.
- فورسایت، دانلسون، (۱۳۸۰)، *پویایی گروه و شناخت و سنجش آن*، ترجمه: جعفر نجفی زاده، نشر دوران

- فرهی، رضا و دیگران. (۱۳۸۹)، طراحی معیارهای اثربخشی کار گروهی با رویکرد TQM و QCC: مطالعه مورد پژوهشگاه صنعت نفت، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۰.
- کوری، جرال و دیگران. (۱۳۷۹)، فنون مشاوره و روان‌درمانی گروهی، ترجمه: باقر ثنایی، موسسه انتشارات بعثت
- گزارش عملکرد دومین جشنواره تسنیم. (۱۳۹۲)، شهرداری تهران، معاونت امور اجتماعی و فرهنگی و امور بانوان منطقه ۱ تا ۲۲، دی‌ماه.
- نیک‌گهر، عبدالحسین. (۱۳۸۵)، مبانی جامعه‌شناسی، تهران: نشر توتیا.
- زاسترو، چالز اچ. (۱۳۹۳)، مددکاری اجتماعی کار با گروه، ترجمه: فریده همتی، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- نصر اصفهانی، علی؛ شکرچی‌زاده اصفهانی، زهرا. (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر سیرت نیکو بر اثر بخشی کار گروهی (مورد مطالعه: گروه‌های هنری شهر اصفهان)، مقاله ۷، دوره ۲۰، شماره ۱.

- Chioccio F., Essieembre H. (2008). "*Cohesion and performance: A metaanalytic review of disparities between project teams, production teams, and service teams*", Small Group Research, 40 (4), pp. 382-420.
- De Dreu, C.K.W., Weingart L.R. (2003). "Task versus relationship conflict, team performance and team satisfaction: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 88 (4), pp. 741-749.
- De Orntiis Ph., Summers J.K., Douglas C., Ferris G. R. (2013). "*Cohesion and satisfaction as mediators of the team trust-team effectiveness relationship: An interdependence theory perspective*", Career Development International, 18 (5), pp. 521-543.

- DeChurch L.A., Mesmer-Magnus J. R. (2010). "The cognitive underpinnings of effective teamwork: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 95 (1), pp. 32-53.
- Hirokawa, Randy; Keyton, Joan. (1995). "*Perceived facilitators and inhibitors of effectiveness in organizational work teams*", management communication, V. B, No. 4.
- LePine J.A., Piccolo R.F., Jackson C.L., Mathieu J.E., Saul J.R. (2008). "*A meta-analysis teamwork processes: Tests of a multidimensional model and relationships with team effectiveness criteria*", Personnel Psychology, 61 (2), pp. 273-307.
- Marks M. A., Mathieu J. E., Zaccaro S. J. (2001). "*A temporally based framework and taxonomy of team processes*", Academy of Management Review, 26 (6), pp. 356-376.
- Peterson R.S., Behfar K.J. (2003). "*The dynamic relationship between performance feedback, trust, and conflict in groups: A longitudinal study*", Organizational Behavior and Human Decision Processes, 92(1/2), pp. 102-112.
- Williams M. (2001). "*In whom we trust: Group membership as an affective context for group development*", Academy of Management Review, 26 (3), pp. 377-396.
- Annual Conference of the Oregon Program Evaluators Network. Portland, Oregon. Applications. San Francisco: Jossey Bass.
- Bateman, et al. (2005). "Team effectiveness-development of an audit question", *Journal of Management Development*, V. 21, No. 30, 2005.
- Boone E. J., Pettitt J. and Safrit R. D, (1994). "Program evaluation in extension", *Journal of Extension Systems*, n 1, p. 87-121.

- Costa, Cristina. (2007). “*Work team trust and effectiveness*”, Personnel Review, V.32, No. 5.
- Hoffman, J. R. and Steven U. Rogelberg. (2006). “*A guide to team incentive systems, Team performance management*”, Vol 4. No. 1, p 22-32.
- Ingram, Hadyn; Teare, Richard; Eberhard Scheuing; Colin Armistead. (1997). “*A Systems Model of Effective Teamwork*”, The TQM Magazine Vol 9, Number 2, pp. 118-127.
- Lembke, Svan; G. Wilson, Marie. (2003). “*Putting the “Team” in to Teamwork: Alternative Theoretical Contributions for Contemporary Management Practice*”, Human Relations, Vol. 51, No. 7.
- Loch, Christoph H.; Huberman, Bernardo A; Stout, Suzanne. (2007). “Status competition and performance in work groups”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 43, PP. 35-55.
- Paul, J. (2005). *Evaluation and Assessment*. London: Black King's College, U.K
- Paulhus, P.B. (1989). *Psychology of group influence* (2nd ed). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Piccoli, Gabriele; Powell, Anne; Ives, Blake. (2008). “*Structure, Work Processes, and Team Effectiveness*”, Information Technology & People, Vol. 17 No. 4, pp. 359-379.