

تأثیر مهارت‌های کار تیمی بر عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان به تفکیک جنسیت

هاجر آرامون^۱، زهرا صادقی آرانی^۲، سعید سعید اردکانی^۳

دریافت: ۱۳۸۷/۱۱/۶ پذیرش: ۱۳۸۸/۲/۱۷

چکیده

انجام کار تیمی و تعامل در گروه را می‌توان به عنوان اهرمی برای هم‌افزایی توانایی‌های افراد دانست که با آموزش مهارت‌های کار تیمی می‌توانند از مزایای آن بهره‌مند شوند به نظر می‌رسد بین مهارت‌های کار تیمی افراد و عملکرد آنان همبستگی معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، عملکرد در افرادی که از مهارت‌های کار تیمی بالاتری برخوردارند، بیشتر است. پژوهش حاضر با هدف پاسخ به این دو سؤال انجام می‌شود:

- ۱- آیا مهارت‌های کار تیمی در بین دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد متفاوت است؟
- ۲- آیا بین مهارت‌های کار تیمی و عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد.

برای انجام این کار از پرسشنامه‌ای در دو بخش استفاده شده است. در بخش اول مهارت‌های کار تیمی افراد را در ۶ بُعد تطبیق‌پذیری، ارتباطات، هماهنگی، تصمیم‌گیری، روابط درون فردی و رهبری بررسی می‌گردد و بخش دوم عملکرد پژوهشی و آموزشی دانشجویان سنجش شده است. دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد و دکترای رشته‌های مختلف تحصیلی در دانشگاه یزد جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق نیز از روش آزمون جوامع مستقل و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان دهنده آن است که بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد تفاوت معناداری وجود دارد. علاوه بر این، نتایج نشان از همبستگی ضعیفی بین مهارت‌های کار تیمی و عملکرد دانشجویان است.

کلید واژه‌ها: کار تیمی، جنسیت، عملکرد آموزشی و پژوهشی، دانشگاه یزد.

مقدمه و بیان مسأله

در سال‌های اخیر از کار تیمی به عنوان یکی از ابزارهای مورد استفاده در پاسخ به چالش‌های رقابتی یاد شده است، به طوری که کار تیمی به عنوان راهی برای افزایش انعطاف‌پذیری سازمانی و دست‌یافتن به دیگر مزیت‌هایی مانند کاهش هزینه‌های سرپرستی، تسریع زمان سفارش، نوآوری، تصمیم‌گیری اثربخش، وجدان کاری بالاتر و خدمت‌رسانی بهتر به مشتری محسوب شده است (Morgan, Salas and Glickman, 1992: 77). در چند دهه اخیر افزایش قابل توجهی در کاربرد کار تیمی در سازمان‌ها به چشم می‌خورد. شواهد نشان‌دهنده آن است که در اواسط سال ۱۹۹۰، بیش از ۵۵ درصد از شرکت‌های تولیدی انگلستان از گروه‌های تیمی در سازمان خود استفاده کرده‌اند (Parker and William, 2001: 470).

□ دانشجویی کارشناسی ارشد مدیریت اجرای دانشگاه یزد

□ دانشجویی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه یزد و مکاتبه‌کننده مقاله

□ عضو هیأت علمی دانشگاه یزد

sadeqi_z_a@yahoo.com

طی بیست سال گذشته نیز به موضوع تیم، عملکرد تیم، و اندازه‌گیری عملکرد تیم توجه خاصی مبدول شده است و به موازات افزایش گروه‌های تیمی در سازمان‌ها، تمایل به اندازه‌گیری مهارت تیمی در میان محققان افزایش پیدا کرده است. اندازه‌گیری این مهارت‌ها در بین دانشجویان مراکز آموزش عالی نیز قابل توجه می‌باشد. به نظر می‌رسد افرادی که از توانایی کار تیمی بیشتری برخوردارند از عملکرد آموزشی و پژوهشی بالاتری نیز دارند و همچنین جنسیت بر این مهارت اثرگذار است. بنابراین با توجه به اهمیت کار تیمی در آموزش عالی، پژوهش حاضر با هدف بررسی مهارت‌های کار تیمی در بین دانشجویان پسر و دختر دانشگاه یزد و تأثیر آن بر عملکرد دانشجویان انجام شده است. علاوه بر این، پژوهش حاضر در پی آن است که تأثیر جنسیت بر این مهارت را نیز مورد بررسی قرار دهد.

فرضیه‌های پژوهش

هدف از انجام این پژوهش بررسی آثار جنسیت بر مهارت‌های کار تیمی و همچنین میزان تأثیر این مهارت بر عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان دانشگاه یزد است که به این منظور فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار می‌گیرد:

فرضیه اصلی ۱: بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد تفاوت معناداری وجود ندارد،

فرضیه فرعی ۱-۱: بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد در بعد تطبیق‌پذیری^۱ تفاوت معناداری وجود ندارد؛

فرضیه فرعی ۱-۲: بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد در بعد ارتباطات^۲ تفاوت معناداری وجود ندارد؛

فرضیه فرعی ۱-۳: بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد در بعد هماهنگی و تشریک مساعی^۳ تفاوت معناداری وجود ندارد؛

فرضیه فرعی ۱-۴: بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد در بعد تصمیم‌گیری^۴ تفاوت معناداری وجود ندارد؛

فرضیه فرعی ۱-۵: بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد در بعد روابط درون فردی^۵ تفاوت معناداری وجود ندارد؛

فرضیه فرعی ۱-۶: بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد در بعد رهبری^۶ تفاوت معناداری وجود ندارد؛

فرضیه اصلی ۲: شرایط حاضر در دانشگاه یزد، برای انجام کار تیمی مطلوب است؛

1. Adaptability
2. Communication
3. Coordination
4. Decision making
5. Interpersonal
6. Leadership

فرضیه اصلی ۳: بین مهارت‌های کار تیمی و عملکرد آموزشی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد همبستگی معناداری وجود دارد؛

فرضیه اصلی ۴: بین مهارت‌های کار تیمی و عملکرد پژوهشی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد همبستگی معناداری وجود دارد.

۳- ادبیات تحقیق

۳-۱- تیم و مهارت‌های کار تیمی

در ادبیات سازمانی، تیم را به عنوان دو یا چند نفر که با هم تعامل داشته و برای رسیدن به اهداف و آمالی مشترک با هم همکاری می‌کنند، تعریف کرده‌اند (Baker & Salas, 1992:470;) داده‌اند که عبارتند از: ۱- تیم‌ها ترکیبی از دو یا چند نفر هستند که اهداف مشترکی دارند؛ ۲- ترکیبی از اعضای یک گروه کاری که به عنوان تیم شناخته می‌شوند؛ ۳- مجموعه‌ای متمایز از دو یا چند شخص که به طور پویا، به هم پیوسته و به صورت توافقی برای دست پیدا کردن به اهداف مشترک با هم کار می‌کنند و طول مدت عضویت آن‌ها محدود است (O'Neil, et. al., 1999: 70).

کار تیمی مجموعه قابل شناسایی از رفتارها، ادراکات، نگرش‌ها است که افراد تیم در حین انجام کار به اشتراک می‌گذارند (Stout, Cannon-Bowers & Salas, 1996: 91). برخی از محققان نیز کار تیمی را مجموعه‌ای از فعالیت‌های مرتبط به هم که شامل نظارت بر عملکرد، دریافت و دادن بازخور، ارتباطات دوطرفه، تطبیق‌پذیری، انعطاف‌پذیری و هماهنگی فعالیت‌ها تعریف کرده‌اند (McIntyre & Salas, 1995: 33).

تحقیقات فراوانی که پیرامون کار تیمی صورت گرفته است نشان داده که عملکرد تیم‌ها از عملکرد افراد به صورت انفرادی بالاتر است (Hpayes, 1997: 265). محققان، تسهیل‌سازی اجتماعی که کارکردن با تیم به دنبال دارد و همچنین بالا بردن ادراک افراد از تصمیمات پیچیده را عامل این امر می‌دانند (Wright and Bennett, 2008: 225; Allen and Hecht, 2004: 440). مطالعات نشان داده است که وجود نظرات متنوع و گاهی اوقات متضاد باعث خلق ایده‌ها و نظرات جدید می‌شود (Adler, 2002: 83) و راه‌حلی که به وسیله تیم مطرح می‌گردد، به دلیل تشخیص و ادراک بیشتر از موقعیت، مزایای کاربردی بیشتری خواهد داشت (Adler, 1991: 55).

روان‌شناسی اجتماعی در مورد این که چگونه نگرش و رفتارها به وسیله ارتباط و تعامل با دیگران تحت تأثیر قرار می‌گیرد، صحبت می‌کند. رفتار گروهی، مهم‌ترین جزء تشکیل دهنده گروه است که چگونگی تصمیم‌گیری گروهی و چگونگی رفتار با دیگر اعضای گروه را توضیح می‌دهد. یک گروه به عنوان تعدادی از افراد که: ۱- با یکدیگر تعامل دارند؛ ۲- از روایات روانشناختی یکدیگر آگاهند؛ ۳- و خودشان را به عنوان یک گروه درک کرده و قبول دارند، تعریف می‌شود. دیگر خصوصیات یک گروه کاری مؤثر شامل انتشار اهداف، اعتماد و وابستگی متقابل به هم، تصمیم‌گیری با اجماع (Mullins,)

75: 2002) و همچنین همکاری و وابستگی متقابل^۱، تطابق افراد با یکدیگر برای دست پیدا کردن به اهداف می‌باشد (Senior and Swailes, 2004: 320).

در بسیاری از مفاهیم و روش‌های مدیریتی، از کار تیمی به‌عنوان عامل بهبود عملکرد سازمان‌ها یاد شده است. در مباحثی مانند کایزن^۲، حلقه‌های کیفیت^۳، مدیریت کیفیت جامع^۴ و نگهداری بهره‌ور جامع^۵ به ضرورت وجود تیم برای رسیدن به بهبود و موفقیت سازمان‌ها اشاره شده است. مباحثی مثل مدیریت دانش^۶ و سازمان‌های یادگیرنده^۷ نیز بیان می‌کنند که افراد در تیم‌ها پایه و زیربنای اصلی برای تعاملات و انتقال دانش هستند. سازمان‌هایی که از کار تیمی استفاده کرده‌اند بهبود قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری، خلاقیت و رضایت کارمندان داشته‌اند (Colenso, 2000: 30). در تیم افراد را به طور کامل با یکدیگر تطابق می‌دهند و آن‌ها را از فردیت خود پاره فراتر می‌گذارند که این امر تیم را قادر می‌سازد تا در مقابل چالش‌های چند وجهی مثل نوآوری، کیفیت و خدمات مشتری به آسانی پاسخ‌گو باشند. به سایر مزایای تیم نیز می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- در فرایند توسعه و واضح سازی اهداف و فرایندها، تیم ارتباطات و اجتماعاتی را تشکیل می‌دهد که تصمیم‌گیری را در زمان واقعی میسر می‌سازد؛
- تیم‌ها با ایجاد ابعاد اجتماعی جنبه‌های اقتصادی و اجرایی کار را افزایش داده و بهبود می‌بخشند؛
- تیم رضایت و اوقات بهتری را برای افراد فراهم می‌کند (Castka et al., 2001: 125).

یکی از چالش‌هایی که محققان به منظور اندازه‌گیری مهارت‌های کار تیمی با آن روبه‌رو هستند، کمبود ابزار دقیق و قابل اعتماد برای اندازه‌گیری این مهارت‌ها بوده است؛ به‌طوری‌که تا سال‌های اخیر، یک روش عملی برای سنجش مهارت کار تیمی و مشاهده مشارکت اعضا در فعالیت‌های کار تیمی وجود نداشته است (Kuehl, 2001: 5). در کامل‌ترین تحقیقی که اخیراً در زمینه اندازه‌گیری مهارت‌های کار تیمی انجام شده این مهارت‌ها از شش بعد وفق‌پذیری (قابلیت تطبیق‌پذیری)، ارتباطات، هماهنگی، تصمیم‌گیری، روابط درون تیمی و رهبری مورد بررسی قرار گرفته است. پرسش‌نامه استفاده شده در پژوهش حاضر، حاصل نمونه توسعه‌یافته پرسش‌نامه‌های مهارت‌های کار تیمی محققانی مانند اونیل (O'Neil, 1999)، ونگ (Weng, 2000) و مک (۲۰۰۱) می‌باشد که در رساله دکتری کوهل (۲۰۰۱) به کار گرفته شده است (Kuehl, 2001). در این پژوهش ابعاد مذکور به صورت زیر تعریف شده است:

1. Interdependency
2. Kizen
3. Cycle quality
4. Total quality management (TQM)
5. Total productive maintenance
6. Knowledge management
7. Learning orgnization

وفق پذیری: عبارت است از توانایی افراد تیم در شناسایی سرچشمه، ماهیت مسائل، مشکلات گروه و سازمان و پاسخ مناسب به آنها. قابلیت تطبیق پذیری را پیش عملکرد اعضای تیم به وسیله سایر افراد و بازخور گرفتن از رفتار دیگران نیز تعریف کرده‌اند.

ارتباطات: ارتباطات فرایندهایی است که در آن اطلاعات واضح و روشن بین دو یا چند نفر از اعضای تیم مبادله می‌شود. از ارتباطات به عنوان یکی از ابزارهای توانمند برای سنجش عملکرد گروهی یاد شده است. این ارتباطات مؤثر باعث یکپارچگی فعالیت‌ها، انتظارات، پاسخ‌ها و بازخورهای اعضای تیم می‌شود. ارتباطات از چهار بخش متمایز تشکیل شده است که شامل:

۱- بهبود فرایند انتقال و دریافت رفتارهای حمایتی و کشف و تصحیح خطاها؛

۲- هماهنگ کردن اعضای تیم به منظور اثرگذاری بر کیفیت تصمیم‌گیری؛

هماهنگی: شامل توانایی گروه در سازمان‌دهی منابع، فعالیت‌ها و عکس‌العمل‌ها به منظور تکمیل و تحویل به موقع کار است. محققان تعاریف گوناگونی را از این واژه ارائه داده‌اند. اونیل معتقد است که هماهنگی، هارمونی و تطبیق بین افراد است. هرچه گروه هماهنگ‌تر عمل کند می‌تواند وظایف را در موعد مقرر و به طور یک‌پارچه به انجام برساند.

تصمیم‌گیری: تصمیم‌گیری را استفاده از اطلاعات موجود به منظور اتخاذ تصمیم تعریف کرده‌اند. تصمیم‌گیری توانایی تیم برای یک‌پارچه‌سازی اطلاعات، استفاده از قضاوت و منطق، شناسایی راه‌کارهای موجود، انتخاب بهترین راه‌حل ممکن و ارزیابی پیامدهاست.

ارتباطات درون فردی: توانایی تیم برای بهبود کیفیت تعاملات بین اعضای خود از طریق حل اختلافاتی که ممکن است بین افراد آن ایجاد شود. این ارتباطات شامل علاقه افراد به برقراری ارتباط با سایر اعضا و تلاش در جهت حل مسائل و اختلافاتی که ممکن است بین اعضای تیم به وجود آید.

رهبری: توانایی برای جهت‌دهی و هماهنگ کردن فعالیت‌های اعضا، ارزیابی عملکرد تیم، واگذاری وظایف، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی و ایجاد یک محیط مناسب کاری می‌باشد. به طور کلی رهبر تیم وظیفه هماهنگ کردن فعالیت‌های سایر اعضای تیم و برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی اولویت‌های کاری را به عهده دارد.

سوابق تحقیق

علاقه به کار تیمی از دو منظر عملی و تئوری موضوع جدیدی نیست (Buchanan, 1994: 38) و پژوهش‌های متفاوتی در ابعاد گوناگون کار تیمی، انجام شده است به عنوان مثال در پژوهشی که به وسیله اورسانو و سالاس (۱۹۹۳) انجام شده است، دلایل تشکیل مهارت‌های تیمی مورد تأکید واقع شده و بیان می‌دارد که تیم زمانی به وجود می‌آید که حجم کار زیاد باشد. مطالعات اخیر نیز نشان داده است که به طور معمول تیم‌ها بر اساس مهارت‌ها و دانش خاصی شکل می‌گیرند (Cannon-Bowers. et al., 1995; Paris, et. al., 2000).

تحقیقات اخیر بر فرایند تشکیل تیم و رفتارهای تأثیرگذار بر عملکرد تیم متمرکز شده است. برای مثال بوگوسلاو و پورتیر (۱۹۶۲) بر این باورند که درجه کار تیمی تابعی از خطاهایی است که به وسیله

اعضای تیم انجام می‌شود (Boguslaw, & Porter, 1962). هم‌چنین سیسکل و فلکسمن (۱۹۶۲) همکاری را توانایی اعضای تیم برای کار با یکدیگر، پیش‌بینی کردن نیازهای یکدیگر، ایجاد حس اعتماد به نفس در یکدیگر و ارتباط برقرار کردن به شیوه‌ای مؤثر تعریف کرده‌اند (Siskel, & Flexman, 1962).

در تحقیقی دیگر، چهار وظیفه جهت‌گیری، سازمان‌دهی، تطبیق‌پذیری و انگیزش از گروه ارائه و فرض شده است که این وظایف باعث افزایش عملکرد تیم و دسترسی اعضای آن به اهداف خود می‌شود (Neiva, Fleishman, Reick, 1978).

برخی از محققان بر این عقیده‌اند که بین شخصیت افراد و بازده کارهای تیمی رابطه معنا داری وجود دارد. پنج عامل برون‌گرایی، ثبات عاطفی، سازگاری، وظیفه‌شناسی و تجربه، خصوصیات هستند که ممکن است بر عملکرد تیم اثرگذار باشند. برای مثال بریک و همکاران (۱۹۹۸) رابطه بین ویژگی‌های اعضای تیم (مانند توانایی‌ها و شخصیت آنها) را با اثربخشی تیمی بررسی کرده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد از بین ۶۵۲ کارمندی که در ۵۱ گروه کاری فعالیت می‌کردند، افراد با توانایی ذهنی، وظیفه‌شناسی، سازگاری، برون‌گرایی و ثبات عاطفی بالاتر از عملکرد بالاتر تیمی نیز برخوردار بوده‌اند (Barrick et. al., 1998).

از سال ۱۹۲۰ جایگاه و اهمیت کار تیمی در میان سازمان‌های بهداشتی و خدمات درمانی انگلستان نیز مورد توجه قرار گرفته است. تحقیقات نشان داده است که با کار تیمی، خدمات درمانی به گونه‌ای بهتر ارائه می‌شود (Milne, 1980).

به نظر کانن باورز و همکاران او (۱۹۹۵) صلاحیت تیم به دانش، مهارت و بینش اعضای تیم بستگی دارد و این عوامل عملکرد بالای تیم را موجب می‌شوند. اعضای تیم به دانش و معلومات مناسبی در زمینه شغل، محیط کاری و سایر اعضای تیمی که در آن فعالیت می‌کنند، نیازمندند. برای مثال آن‌ها نیاز دارند که استراتژی مورد نظر تیم برای انجام کار در موقعیت‌های مختلف را بدانند. علاوه بر این، اعضای تیم باید درک مشترکی از کاری که انجام می‌دهند در جهت هماهنگ کردن کارها داشته باشند (Cannon-Bowers et. al., 1995).

در مطالعه‌ای که به منظور بررسی تأثیر نوع شغل بر مهارت‌های کار تیمی در تایوان انجام شده نتایج نشان داد که افراد دارای مشاغل متنوع از مهارت کار تیمی متفاوتی نیز برخوردار بوده‌اند. در این مطالعه دو گروه با دو نوع شغل متفاوت که شامل گروه مهندسان که انتظار می‌رفت مهارت کار تیمی بالاتری به تناسب شغل خود داشته باشند و گروه کارگران خط مونتاژ انتخاب شدند. پرسشنامه‌ای به هر دو گروه داده شد و نتایج این تحقیق نشان داد که مهندسان از مهارت کار تیمی بالاتری نسبت به کارگران خط مونتاژ بهره‌مند بوده‌اند (Weng, 2000).

در مطالعه دیگری که بر روی تیم‌های دانشجویی انجام شده است، نتایج نشان داد که مشارکت در تیم و زمان صرف شده در مباحثات درسی با بازده حاصل از عملکرد بالاتر ارتباط مثبت دارد (Bunderson and Sutcliffe, 2002).

یکی از مهم‌ترین دست‌آوردهای تیم افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد که به مقدار مشارکت کارمندان در تصمیمات تیم تأثیرگذار است (Witt et. al., 2000). مطالعه دیگری نیز که در

۱۰۲ واحد پزشکی صورت گرفت بیان کرد افرادی که عضو تیم بودند و عضویت در تیم آنان را به سمت خواسته‌های خود سوق می‌داد، رضایت بیشتری از شغل خود داشتند و عملکرد بهتری را ارائه می‌کردند (Lichtenstein et. al., 2004).

در مطالعه‌ای که راس و همکاران او (۲۰۰۹) بر روی دانشجویان سال آخر دندانپزشکی انجام دادند، تأثیر کار تیمی بر دانش و نگرش دانشجویان بررسی شد. نتایج نشان داد دانشجویانی که آموزش‌های خود را به صورت تیمی دریافت می‌کردند، از اطلاعات و دانش بالاتری نسبت به سایر دانشجویان برخوردارند (Roas et. al., 2009).

دلارو و همکاران او (۲۰۰۸) در مطالعاتی که پیرامون تأثیر کار تیمی بر عملکرد سازمان انجام داده‌اند، ارتباط مثبتی را بین کار تیمی و عملکرد سازمانی مشاهده کرده‌اند (Delarue et. al., 2008). در مطالعه دیگری نیز نشان داده شد که کار تیمی بر عملکرد تولید و مالی سازمان تأثیر مثبت دارد. هم‌چنین نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که در کار تیمی موفق، ساختار تیمی مهم‌تر از اعضای تیم است (Procter and Burrige, 2008).

در مطالعاتی که پیرامون کارآفرینی در سال‌های اخیر انجام شده است، ایجاد تیم و شرکت در شبکه‌ها را برای کارآفرینی ضروری دانسته‌اند (Nijkamp's 2003; Cantzler & Leijon, 2007).

جامعه و نمونه آماری و روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی - تحلیلی است. برای جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش از دو پرسش‌نامه استفاده شده است. پرسش‌نامه اول در ۲ قسمت تدوین شده است. در قسمت اول این پرسش‌نامه، مهارت‌های کار تیمی افراد در ۶ بُعد وفق‌پذیری (قابلیت تطبیق‌پذیری) با ۸ سؤال، ارتباطات با ۸ سؤال، هماهنگی با ۸ سؤال، تصمیم‌گیری با ۹ سؤال، روابط درون فردی با ۱۱ سؤال و رهبری با ۸ سؤال و در مجموع ۵۲ سؤال بررسی شده است. بررسی وضعیت دانشگاه یزد در ایجاد محیط مطلوب برای تشکیل تیم‌ها و انجام کار تیمی در ۱۰ سؤال نیز قسمت دوم این پرسش‌نامه را به خود اختصاص می‌دهد (ضمیمه ۱). دامنه پاسخ‌گویی به سؤال‌های فوق، طیف چهارتایی شامل همیشه (۴ امتیاز)، اکثر اوقات (۳ امتیاز)، بعضی اوقات (۲ امتیاز) و به‌ندرت (۱ امتیاز) بوده است و پاسخ‌دهندگان بر اساس درجه موافقت خود با هر یک از این گزینه‌ها به آن‌ها پاسخ داده‌اند.

پرسش‌نامه استفاده شده در پژوهش حاضر، حاصل نمونه توسعه‌یافته پرسش‌نامه‌های مهارت‌های کار تیمی محققانی مانند اونیل (O'Neil, 1999)، ونگ (Weng, 2000) و مک (۲۰۰۱) می‌باشد که در رساله دکتری کوهل (۲۰۰۱) به کار گرفته شده است (Kuehl, 2001) که خودروایی آن را ثابت می‌کند. برای تعیین پایایی آن نیز از آلفای کرون‌باخ^۱ استفاده گردیده است که مقدار به شده که ۰/۸۹۳ بوده است و پایایی بالای این پرسش‌نامه را نشان می‌دهد.

در پرسش‌نامه دوم نیز، عملکرد دانشجویان در دو بخش عملکرد آموزشی و عملکرد پژوهشی بررسی شد. به منظور تعیین عملکرد آموزشی افراد از معدل این دانشجویان که در بسیاری از مقالات

1. α' Cronbach

پژوهشی به عنوان عملکرد دانشجویان شناخته می‌شود، استفاده شده است. عملکرد پژوهشی این دانشجویان نیز بر اساس معیارهای زیر تعیین شده است که در برگزیده معیارهایی و امتیازات تعیین شده برای هر معیار است که به وسیله معاونت پژوهشی دانشگاه یزد برای تعیین دانشجوی پژوهشی نمونه در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ ارائه شده و از روایی بالایی در این زمینه برخوردار است.

- ۱- تعداد مقاله چاپ شده در مجله‌های معتبر بین‌المللی ISI یا مجله‌های علمی - پژوهشی
- ۲- تعداد مقاله‌های چاپ شده در مجله‌های معتبر خارجی
- ۳- تعداد مقاله‌های چاپ شده در مجله‌های علمی - ترویجی
- ۴- تعداد مقاله‌های چاپ شده در مجموعه مقالات کنفرانس‌های علمی معتبر بین‌المللی، ملی و منطقه‌ای (داخلی)

- ۵- تعداد خلاصه مقاله‌های چاپ شده در مجموعه مقالات کنفرانس‌های علمی معتبر
- ۶- تعداد کتاب‌های چاپ شده به وسیله مراکز معتبر دانشگاهی
- ۷- تعداد کتاب‌های چاپ شده به وسیله سایر مراکز نشر
- ۸- تعداد کتاب‌های ترجمه شده
- ۹- کسب رتبه در جشنواره‌های معتبر علمی پژوهشی
- ۱۰- همکاری در پروژه‌های تحقیقاتی دانشگاه با توجه به امتیاز اعطایی شورای پژوهشی دانشگاه
- ۱۱- طراحی و ساخت وسایل آزمایشگاهی مورد نیاز گروه با تأکید دانشکده/ گروه
- ۱۲- کسب رتبه اول تا سوم در مسابقات علمی - پژوهشی معتبر دانشجویی
- ۱۳- اختراع یا اکتشاف ثبت و تأیید شده به وسیله مراجع اداری صلاحیت در داخل کشور با تأیید شورای پژوهشی مجتمع

- ۱۴- اختراع یا اکتشاف ثبت و تأیید شده به وسیله مراجع اداری صلاحیت در خارج از کشور با تأیید شورای پژوهشی مجتمع

۱۵- ارائه اثر بدیع و ارزنده هنری مورد تأیید شورای پژوهشی مجتمع هنر و معماری به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها بسته نرم‌افزاری SPSS مورد استفاده قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد و دکترای دانشگاه یزد در رشته‌های مختلف تحصیلی تشکیل می‌دهند.

به منظور تعیین حجم نمونه، ابتدا این پرسش‌نامه در میان یک نمونه مقدماتی ۴۵ نفری از دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه یزد توزیع شد که انحراف معیار پاسخ آنان ۰/۳۹۱ بود. سپس با استفاده از انحراف معیار به دست آمده از این نمونه، تعداد جامعه آماری (که ۱۴۰۰ نفر بوده‌اند) و با توجه به فرمول زیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد و دقت برآورد ۵ درصد، حجم نمونه محاسبه شده ۲۳۵ مورد به دست آمد.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha/2}^2 \times d^2}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \times d^2} \Rightarrow n = \frac{1400 * 1/96^2 * .391^2}{(0/05^2 * 1399) + (1/96^2 * .391^2)} = 235$$

پس از تعیین حجم نمونه، ۳۵۰ عدد پرسش‌نامه در میان دانشجویان توزیع شد، که ۳۰۲ مورد از آن‌ها بازگشت داده شد و مبنای تجزیه و تحلیل این پژوهش قرار گرفت. ۲۳۰ مورد از پرسش‌نامه‌های

برگشت داده شده به وسیله دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد و بقیه به وسیله دانشجویان مقطع دکتری تکمیل شده است. روش نمونه‌گیری در این جامعه به صورت تصادفی بوده است.

نتیجه‌گیری

از ۳۰۲ پاسخ‌دهنده به این پرسش‌نامه، ۴۶ درصد را مردان و ۵۴ درصد آن را زنان تشکیل می‌دهند. بیش از ۷۰ درصد آن‌ها بیان کردند که در کارهای تیمی شرکت می‌کنند. به منظور تجزیه و تحلیل نتایج و آزمون فرضیه‌های مربوط به تفاوت جنسیتی در کار تیمی از آزمون t^1 استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مربوط به مهارت‌های کار تیمی به تفکیک جنسیت

فرضیه	فرضیه	فرضیه	فرضیه	فرضیه	فرضیه	فرضیه	
۱-۶	۵-۱	۴-۱	۳-۱	۲-۱	۱-۱	اهم	
۳۰۲	۳۰۲	۳۰۲	۳۰۲	۳۰۲	۳۰۲	۳۰۲	تعداد نمونه
۲/۹۲	۲/۷۵	۲/۹۱	۲/۵۷	۲/۶۵	۲/۹۲	۲/۸۰	میانگین پاسخ دانشجویان پسر
۲/۵۶	۲/۳۹	۲/۵۳	۲/۲۰	۲/۳۵	۲/۶۰	۲/۴۴	میانگین پاسخ دانشجویان دختر
۲/۲۷۱	۲/۲۲۷	۲/۶۳۰	۲/۷۵۲	۲/۷۱۴	۲/۶۱۲	۲/۷۲۸	آماره آزمون
۰/۰۲۵	۰/۰۲۸	۰/۰۱۰	۰/۰۰۸	۰/۰۰۸	۰/۰۱۱	۰/۰۰۸	مقدار معناداری

نتایج نشان می‌دهد که در سطح خطای ۵ درصد تمامی فرضیه‌های اهم ۱ و اخص ۱-۱ تا ۱-۶ رد می‌شود، به عبارت دیگر با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج نشان‌دهنده میانگین پاسخ دانشجویان پسر به سؤال‌های کار تیمی در مقایسه با دختران بیشتر است؛ به عبارت دیگر مهارت‌های کار تیمی دانشجویان پسر بیش از دانشجویان دختر است.

آزمون فرضیه اهم ۲ نشان‌دهنده آن است که شرایط دانشگاه یزد برای انجام کار تیمی نامطلوب می‌باشد. مقدار آماره آزمون این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۱۵/۶- می‌باشد. برای آزمون فرضیه‌های اهم سوم و چهارم نیز آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج این آزمون نشان می‌دهد که در سطح خطای ۵ درصد فرضیه اهم ۳ پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بیان کرد بین مهارت‌های کار تیمی و عملکرد آموزشی دانشجویان همبستگی معناداری وجود دارد. فرضیه اهم ۴ نیز در سطح خطای ۵ درصد پذیرفته شده است که نشان‌دهنده همبستگی مثبت بین مهارت‌های کار تیمی و عملکرد پژوهشی این دانشجویان است.

1 . Independent Sample T- Test

جدول ۲: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اهم سوم و چهارم

فرضیه اهم ۴	فرضیه اهم ۳	
۳۰۲	۳۰۲	تعداد نمونه
۰/۱۲۳	۰/۱۳۱	ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۴۹	۰/۰۳۴	مقدار معناداری

آزمون فرضیه‌های ۳ و ۴ به‌طور جداگانه برای دختران و پسران دانشجو در دانشگاه یزد مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این آزمون همبستگی بیشتری بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان پسر و عملکرد آموزشی و پژوهشی آن‌ها در مقایسه با دختران دانشجو نشان می‌دهد؛ به‌عبارت دیگر، میزان تأثیرگذاری کار تیمی بر عملکرد دانشجویان پسر این دانشگاه در مقایسه با دختران بیشتر بوده است (جدول ۳).

جدول ۳: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اهم سوم و چهارم به تفکیک جنسیت

دانشجویان دختر		دانشجویان پسر		
فرضیه اهم ۳	فرضیه اهم ۲	فرضیه اهم ۴	فرضیه اهم ۳	
۱۶۳	۱۶۳	۱۳۹	۱۳۹	تعداد نمونه
۰/۱۲۰	۰/۱۱۱	۰/۲۵۰	۰/۲۰۶	ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۳۲	۰/۰۲	۰/۰۴۰	۰/۰۳۳	مقدار معناداری

بحث و بررسی

در میان تمامی روش‌های موجود در استفاده کارآمد از نیروی انسانی، کار تیمی از سایر روش‌ها توجه صاحب‌نظران را بیشتر به خود جلب کرده است. با افزایش مهارت‌های کار تیمی می‌توان تعداد کمتری نیروی انسانی را به کار گرفت و نتایجی را عاید سازمان کرد که در صورت عدم استفاده از کار تیمی دست پیدا کردن به همان میزان بازده، نیازمند تعداد بیشتری نیروی انسانی است. توجه به مهارت‌های کار تیمی و آموزش و بهبود آن در سازمان، افزایش قابلیت‌ها و توانایی‌های اعضای تیم (کارکنان) یا هم‌افزایی را موجب می‌شود. علاوه بر این، کاهش تنش و تعارض، کسب نتایج بهتر و سریع‌تر، برقراری ارتباطات مؤثر و ... از دیگر مزایای توجه به این مهارت‌ها در سازمان می‌باشد. قابل ذکر است که توجه به جنسیت و اثرگذاری آن بر ابعاد مهارت‌های تیمی می‌تواند به درک صحیح‌تری از نحوه آموزش این مهارت‌ها به افراد و بهبود اثربخشی آن منجر شود.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که شرایط دانشگاه یزد برای ایجاد مهارت‌های کار تیمی مناسب نیست. این شرایط شامل اولویت دادن به حل مسائل با استفاده از تفکر گروهی، استقبال از انتقادات سازنده و ایده‌های نو، تشویق دانشجویان و اساتید به یادگیری علوم و مهارت‌های جدید و ... می‌شود. این نتایج هم‌چنین نشان می‌دهد که بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد تفاوت معناداری وجود دارد؛ به طوری که این مهارت‌ها در دانشجویان پسر بیش از دانشجویان دختر است. به عبارت دیگر، توانایی دانشجویان دختر این دانشگاه در سازمان‌دهی منابع، فعالیت‌ها و عکس‌العمل‌ها به منظور تکمیل، تحویل به موقع کار، بهبود کیفیت تعاملات بین اعضاء از طریق حل مسائل و اختلافاتی که ممکن است به وجود آید، شناسایی سرچشمه و ماهیت مسائل و مشکلات گروه و سازمان و پاسخ مناسب به آنها، ارتباطات درون سازمانی، استفاده از اطلاعات موجود به منظور اتخاذ تصمیم، جهت‌دهی و هماهنگ کردن فعالیت‌های اعضا، ارزیابی عملکرد تیم، واگذاری وظایف، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی و ایجاد یک محیط مناسب کاری از دانشجویان پسر کمتر است. ترس از شکست، عدم اعتماد به نفس، عدم باور زنان و عدم حمایت جامعه از ایشان و ... را می‌توان از جمله عواملی دانست که به تفاوت مهارت‌ها و توانایی‌های زنان در مقایسه با مردان در انجام کار تیمی منجر می‌شود، که علی‌رغم وجود رابطه مثبت بین مهارت‌های کار تیمی و عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان، این رابطه، کم و ضعیف است. این امر با توجه به آن‌که بیش از ۷۰ درصد از دانشجویان بیان کرده‌اند که در کار تیمی شرکت می‌کنند و با در نظر گرفتن این موضوع که شرایط زیرساختی و فرهنگی دانشگاه برای انجام کار تیمی مناسب نیست ممکن است به دلیل عدم شناخت اصول کار تیمی باشد؛ به طوری که این دانشجویان از کار تیمی با یکدیگر نمی‌توانند حداکثر استفاده را برده و به نتایج دلخواه برسند. آموزش اصول و قواعد کار تیمی به دانشجویان بتواند این مشکل را حل کرد علاوه بر آن فرهنگ کار تیمی باید در بین دانشجویان شکل بگیرد تا کار تیمی برای آن‌ها هم‌افزایی در نتایج را ایجاد کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- Adler, N.J. (1991) "International dimensions of organizational behavior", 2nd ed., PWS-Kent Publishing Co., Boston, MA.
- Adler, N.J. (2002) "International dimensions of organizational behavior", 4th ed., South Western College, Cincinnati, OH.
- Allen, N.J. and Hecht, N.D. (2004) "The 'romance of teams': toward an understanding of its psychological underpinnings and implications", *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 77, No. 4, pp: 439-52.
- Baker, D. P. & Salas, E. (1992) "Principles for measuring teamwork skills", *Human Factors*, Vol. 34, pp: 469-475.
- Barrick, M.R., Stewart, G. L., Neubert, M.J., & Mount, M. K., (1998) "Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness", *Journal of applied psychology*, Vol. 83, No. 3, pp: 377-391.
- Boguslaw, R. & Porter, E. H. (1962) "Team functions and training", In R. M. Gagne (Ed), *Psychological Principles in System Development*, New York: Holt, Rinehart, & Winston, pp: 387-416.
- Buchanan, D., (1994) "Cellular manufacture and the role of teams", in Storey, J. (Ed), *new wave manufacturing strategies: Organizational and human resource management dimension*: Chapman, London.
- Bunderson, J.S. and Sutcliffe, K.M. (2002) "Comparing alternative conceptualizations of functional diversity in management teams: process and performance effects", *Academy of Management Journal*. Vol. 45, No. 5, pp: 875-93.
- Canon-Bowers, J. A., Tannenbaum, S. I, Salas, & Volpe, C. E. (1995) "Defining team competencies and establishing team training requirement". In R. Guzzo & E.Salas (Eds.), *Team Effectiveness and Decision Making in Organization*: San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp: 333-380.
- Cantzler, Ingmari; Leijon, Svante (2007) "Journal of Small Business and Enterprise Development". Vol. 14, No. 4, pp: 732-746.
- Cooper, D.J. and Kagel, J.H. (2005) "Are two heads better than one? Team versus individual play in signaling games", *The American Economic Review*: Vol. 95, No. 3, pp: 477-510.

- Costka, p., Bamner, C.J., Sharp, JM, Belohoubek, P. (2001) "Factors affecting successful implementation of high performance teams", *Team Performance Management: An International Journal*, Vol.7, No. 7/8, pp: 123-134.
- Delarue, Anne; Hootegem, Geert Van; Procter, Stephen; Burrige, Mark (2008) "Teamworking and organizational performance: A review of survey-based research", *International Journal of Management Reviews*. Oxford: Vol. 10, Iss. 2; pp: 127.
- Harper, N.L. and Askling, L.R. (1980) "Group communication and quality of task solution in a media production organization", *Communication Monographs*, Vol. 47, pp: 77-100.
- Hayes, N. (1997) *Team management*: Thomson Business Press, london.
- Kozlowski et al. A. (1996) "Dynamic Theory of Leadership and Team Effectiveness", *personal and human resource management*, Vol. 14, pp: 253-305.
- Kuehl, Marcia, A. (2001) "Revision of teamwork questionnaire for the united states marine corps aviation community", *Unpublished Doctoral Dissertation*, University of Southern California, California, pp: 1-8.
- Lichtenstein, R., Alexander, J.A., McCarthy, J. and Wells, R. (2004) "Status differences in cross-functional teams: effects of individual member participation, job satisfaction and intent to quit", *Journal of Health and Social Behavior*. Vol. 45, pp: 322-35.
- McIntyre, R. M., & Salas, E. (1995) "Measuring and managing for team performance: Emerging principle from complex environment." In R. Guzzo & Salas, E. (Eds.), *Team Effectiveness and Decision Making in Organization*. San Francisco: Jossey-Bass, pp: 9-45.
- Milne, M. A., (1980) "Training for team care", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 5, pp: 570-589.
- Morgan B. B, & Lassiter, D. L. (1992) "Team composition and staffing", In R. W. Swezey & Salas, E. (Eds.), *Teams: Their Training and Performance*, Norwood, NJ: Ablex, pp: 75-100.
- Mullins, L. (2002) "Management and Organisational Behaviour", 6th ed., Financial Times/Prentice-Hall, London.
- Neiva, V. F., Fleishman, E. A., & Rieck, A. M. (1978) "Team dimensions: Their identity, their measurement, and their relationships". Washington DC: ARRO.

- Nijkamp, P. (2003) "Entrepreneurship in a modern network economy", *Regional Studies*, Vol. 37, No. 4, pp: 395- 405.
- O'Neil, H. F., Jr., Wang, S., Chung, G., & Herl, H. (1999) "Draft final report for validation of teamwork skill questionnaire using computer-based teamwork simulations" Los Angeles: University of California, National Center for Research on Evaluation, Standards, and Student Testing.
- Orasanu, J. M. & Salas, E. (1993) "Team decision making in complex environment", In G. A. Klein, J. Orasanu, R. Calderwood, & C. E. Zsombok (Eds.), *Decision making in action: Models and Methods*, Norwood, NJ: Ablex publishers, pp: 327-345.
- Parker, S.K., William, H.M. (2001) "Effective team working: reducing psychological risks", *Health and Safety Executive*.
- Procter, S; Burrige, M. (2008) "Teamworking and performance: the extent and intensity of teamworking in the 1998 UK Workplace Employee Relations Survey (WERS98)", *The International Journal of Human Resource Management*. London: Vol. 19, Iss. 1; pp: 153.
- Ross, M.K; Turner, S; Ibbetson, R.J (2009) "The impact of teamworking on the knowledge and attitudes of final year dental students". *British Dental Journal*. London: Vol. 206, Iss. 3; pp: 163.
- Senior, Barbara; Swailes, Stephen (2004) "The dimensions of management team performance: a repertory grid study", *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 53, No. 4, pp: 317-333.
- Siskel, K., & Flexman, R. (1962) "Study of the effectiveness of a flight simulator for training complex aircrew skills", Bell Aeronautics.
- Stout, R. J., Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (1996) "The role of shared mental models in developing team situational awareness: Implications for training", *Training Research Journal*, Vol. 2, pp: 85-116.
- Weng, A. L. (2000) "A teamwork skills questionnaire: A reliability and validity study of the Chinese version", *Unpublished doctoral dissertation*, University of Southern California, California. Pp: 11-16.
- Witt, L.A., Andrews, M.C. and Kacmar, K.M. (2000) "The role of participation in decision-making in the organizational politics-job satisfaction relationship", *Human Relations*, Vol. 53, No. 3, pp: 341-58.

Wright, Norman S. Bennett, Hadyn. (2008) "Education, business and society: contemporary Middle Eastern issues". Vol. 1, No. 4, pp: 230-24.

