

پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوازدهم، شماره ۲۴، پاییز و زمستان ۱۳۹۹

تبیین علی انسجام تیمی بر اساس بسندگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش و رهبری مشارکتی: نقش واسطه‌ای اعتماد تیمی

نوری کعب‌عمیر*

دکترای روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

منتهی موسوی

کارشناس ارشد روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران

اهواز

نسرین ارشدی

استاد دانشگاه شهید چمران اهواز

DOI: 10.22067/tmj.2020.39995

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین علی انسجام تیمی بر اساس بسندگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش و رهبری مشارکتی با توجه به نقش واسطه‌ای اعتماد تیمی بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) است. نمونه این پژوهش شامل ۳۲۱ نفر از کارکنان شرکت بهره‌بردار، تولید و انتقال آب جنوب شرق خوزستان بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس‌های استاندارد بسندگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش، رهبری مسیر-هدف، اعتماد تیمی و انسجام تیمی استفاده شد. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای AMOS و SPSS نسخه ۲۴ انجام گرفت. جهت آزمون اثرات واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی نیز از روش بوت‌استرپ استفاده شد. یافته‌ها نشان‌دهنده برازش مطلوب الگوی نهایی با داده‌ها بودند. همچنین نتایج نشان داد بسندگی مهارت‌های شغلی و رهبری مشارکتی به صورت مثبت و ابهام نقش به صورت منفی بر اعتماد تیمی اثر مستقیم و معنی‌داری دارند. بسندگی مهارت‌های شغلی و اعتماد تیمی نیز به صورت مثبت بر انسجام تیمی اثر مستقیم و معنی‌داری داشتند. علاوه بر این، نتایج نشان داد که بسندگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش و رهبری مشارکتی از طریق نقش واسطه‌ای اعتماد تیمی، بر انسجام تیمی اثر غیرمستقیم و معنی‌داری دارند.

کلیدواژه‌ها: بسندگی مهارت‌های شغلی، رهبری مشارکتی، ابهام نقش، اعتماد تیمی، انسجام تیمی.

* نویسنده مسئول: noori.kaabomeir@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۱۴

مقدمه

در دنیای امروز، استفاده از گروه‌های کاری به‌منظور دستیابی به عملکردی فراتر از عملکرد افراد، هنگامی که انجام کار نیاز به مهارت، داوری و تجربه چندگانه دارد، گسترش روزافزونی یافته است. بسیاری از مدیران سازمان‌ها به این امر معتقدند که به کار گرفتن تیم‌ها و گروه‌های کاری به آن‌ها اجازه می‌دهد تا سریع‌تر و با هزینه مناسب‌تر، محصولاتی بهتر تولید کرده و یا خدماتی مطلوب‌تر ارائه داده و به سطح بالاتری از عملکرد دست یابند (Jafarpoor, 2018, p. 76). از این رو کار گروهی روز به روز اهمیت بیشتری پیدا کرده و سازمان‌ها به تشکیل گروه‌های کاری علاقه‌مندتر شده‌اند. از سوی دیگر، کار تیمی در راستای پذیرش تغییرات و شناخت مشارکت فعال اجتماعی و تغییرپذیری امری اجتناب‌ناپذیر است و همانند یک فناوری مؤثر و پیشگام، هم برای شرکت‌ها و سازمان‌ها مزیت راهبردی ایجاد نموده و هم برای کارکنان فرصت‌هایی را فراهم می‌آورد (Farahi, Mahmoodi, Zarei Rahro, & Afkhami Ardakani, 2010, p. 40).

از دیدگاه (Thompson (2002; cited by West & Markiewicz, 2004, p.24)، به دلیل چالش‌های پیش روی سازمان‌ها در دنیای رقابتی کنونی، تشکیل و نگهداری تیم‌های کاری اثربخش امری لازم و ضروری است. تیم‌های کاری اثربخش از تمامی توانایی‌ها و استعداد‌های اعضای خود استفاده می‌کنند، سازمان را در برابر تغییرات محیطی نسبت به دیگر سازمان‌ها منعطف‌تر می‌سازند، انگیزه و مشارکت کارکنان را در فعالیت‌های تیمی و سازمانی افزایش می‌دهند و در نهایت می‌توانند عملکرد و بهره‌وری نهایی سازمان را ارتقاء بخشند. مطالعات نشان داده است که یکی از عوامل مهم در تعیین سطح عملکرد و اثربخشی تیم‌های کاری، انسجام تیمی^۱ است (Appelbaum et al., 2020; Ozer & Karabulut, 2019; Chinara & Bentein, 2018; Park, Kim, & Gully, 2017).

انسجام تیمی دربردارنده نگرش و رفتار اعضاء در مورد گروهی است که عضو آن هستند. انسجام تیمی می‌تواند اعضای تیم را برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده گروه متحد کرده و آن‌ها را به سوی کسب اهداف سوق دهد (Lee & Ko, 2019, p. 1013). Carron, Brawley, and Widmeyer (1998) انسجام تیمی را یک فرآیند پویا که منجر به تمایل گروه به حفظ وابستگی و ثبات قدم در تحقق اهداف جهت برآوردن نیازهای عاطفی اعضاء می‌شود، می‌دانند (cited by Boughattas & Kridis, 2017, p. 47).

^۱. Team Cohesion

بنابراین انسجام تیمی به معنی درجه و میزانی است که افراد جذب یکدیگر شده و در اهداف گروه سهیم می‌شوند. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که عوامل مختلفی بر انسجام تیمی تأثیرگذار است؛ سبک‌های رهبری^۱ (Charbonneau & Wood, 2018; Najafi, Hedarinejad, & Shetabbushehri, 2018)، ویژگی‌های شخصیتی^۲ (Acton, Braun, & Foti, 2019)، عدالت بین‌فردی^۳ (Bosselut et al., 2018) و عدالت رویه‌ای^۴ (De Backer et al., 2011)، کارآمدی جمعی^۵ (Cevik & Wang, 2018)، عزت‌نفس جمعی^۶ (Kaymak, 2011)، همکاری و تعاون^۷ (Abu Bakar 2017) و به اشتراک گذاشتن اطلاعات^۸ (Mesmer-Magnus & DeChurch, 2009)، از جمله مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر انسجام تیم‌ها و گروه‌های کاری هستند. علاوه بر این متغیرها، پژوهش‌ها نشان داده است که اعتماد تیمی^۹ نیز یکی از مهم‌ترین عوامل تبیین انسجام در درون تیم‌هاست (Kao, Tsai, Schinke, & Watson, 2019; Paul, Drake, & Liang, 2016; Fung, 2014; DeOrtentiis, Summers, Ammeter, Douglas, & Ferris, 2013).

این باور که اعتماد در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه‌ای است که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود و می‌تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلندمدت باشد، به سرعت مورد توجه قرار گرفته است (Costa & Anderson, 2011, p. 120). ایجاد محیطی که دارای اعتماد است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان‌ها دارد؛ برعکس، هزینه‌های بی‌اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطرپذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می‌تواند سنگین باشد (Pucetaite & Lamsa, 2008, p. 330). اعتماد، به‌طور کلی، اطمینان و خوش‌بینی نسبت به وقوع حوادث و یا اطمینان داشتن به دیگران بدون وجود دلایل اجباری است (Smith & Birney, 2005, p. 470). Reina and Reina اعتماد را مفهومی چندسطحی می‌دانند که به تعاملات سطوح گوناگون همکاران، تیم‌ها و سطوح درون‌سازمانی مربوط می‌شود (Reina & Reina, 2015, p. 68).

1. Leadership Styles

2. Personality Characteristics

3. Interactional Justice

4. Procedural Justice

5. Collective Efficacy

6. Collective Self-Esteem

7. Cooperation

8. Information Sharing

9. Team Trust

مطالعات نشان داده است افزایش اعتماد در محیط کاری منجر به رفتارها و نگرش‌های مثبت کاری همچون ارتباطات بازتر و به اشتراک‌گذاری بیشتر اطلاعات (Abdullah & Musa, 2014)، رضایت شغلی بالا (Artar & Erdil, 2017)، رفتارهای شهروندی سازمانی (Singh & Srivastava, 2016)، و تعهد بیشتر به سازمان (Cho & Park, 2011) می‌شود. اعتماد در درون تیم‌ها نیز با بهبود و توسعه ارتباطات، کار تیمی و عملکرد تیمی همراه است (Costa, Roe, & Taillieu, 2001; Davis, Schoorman, Mayer, & Tang, 2000).

بر اساس مدل مفهومی (Costa, 2003)، اعتماد تیمی تحت تأثیر سه عامل اصلی می‌باشد: ۱. ترکیب تیمی^۱، ۲. ویژگی‌های شغل^۲، و ۳. بافت و زمینه سازمانی^۳. تیم‌های کاری از جهات مختلفی متفاوت هستند و با توجه به چندین ویژگی قابل تعریف هستند. اگرچه دیدگاه واحدی در مورد اینکه عوامل فردی باید به عنوان عوامل تعیین‌کننده روند تیم در نظر گرفته شوند وجود ندارد، اما یک دیدگاه مشترک وجود دارد مبنی بر اینکه ترکیبات خاصی از افراد در یک تیم احتمالاً منجر به اثربخشی عملکرد آنان خواهد شد (Costa, 2003, p. 108). در اکثر مطالعات، ترکیب تیم به تفاوت‌های فردی در بین اعضا اشاره دارد که می‌تواند از نظر خصوصیات شخصیتی، سمت شغلی و سازمانی، بسندگی مهارت‌های شغلی^۴ و غیره توصیف شود (Acton et al., 2019). داشتن مهارت کافی برای انجام وظایف شغلی، از طریق ایجاد اطمینان نسبت به عملکرد مطلوب و شایسته اعضای تیم می‌تواند اعتماد در درون تیم را افزایش دهد. اعتماد مبتنی بر شایستگی در روابط کاری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و ممکن است دانش تخصصی، امکانات فنی یا عملکرد روزمره را شامل شود (Costa, 2003, p. 109). به بیان (Costa, 2003, p. 109)، بسندگی مهارت‌های شغلی و تناسب میان مهارت‌ها و توانایی‌های اعضای تیم بخصوص در تیم‌های کاری تخصصی، از مهم‌ترین عوامل اثرگذار در ایجاد اعتماد و انسجام در درون تیم‌ها است. ویژگی‌های شغل به ماهیت وظایف که می‌تواند شامل پیچیدگی، وابستگی متقابل، سطح اختیارات، ابهام و یا عدم اطمینان محیطی باشد، اشاره دارد (Costa, 2003, p. 110). این ابعاد نیازهای اطلاعاتی مربوط به وظایف شغلی را تعیین می‌کنند. ابهام نقش^۵ که به معنای فقدان مشخصات وظایف یا روش‌های

1. Team Composition
 2. Work Characteristics
 3. Organizational Context
 4. Job-Adequate Skills
 5. Role Ambiguity

استاندارد عملکردی است، می‌تواند انتظارات را در مورد منابع و اقدامات لازم برای دستیابی به موفقیت در کار مشخص کند (Morris & Moberg, 1994, p. 167). در شرایط وجود ابهام نقش، آسیب‌پذیری اعضای تیم نسبت به یکدیگر افزایش می‌یابد و اعتماد خدشه‌دار می‌شود. بر اساس نظریه هزینه‌های مبادله ویلیامسون^۱ (1975)، در موقعیت‌های مبهم خطر فرصت‌طلبی زیاد است، که این امر می‌تواند رفتارهای محافظه‌کارانه یا تدافعی را افزایش دهد (Bylund, 2015, p. 156). در نتیجه، تیم‌هایی که ابهام نقش بالایی دارند سطح اعتماد پایین‌تری را نشان می‌دهند. تجربه ابهام نقش می‌تواند به واکنش‌های متناقض، احساسات تنش، کاهش اعتماد به نفس و نارضایتی در فرد منجر شود (Abolghasemi, Kiamasi, Aryapooran, & Dortaj, 2006, p. 40). همچنین، ابهام نقش یکی از مهم‌ترین متغیرهای اثرگذار بر کارایی، اثربخشی و عملکرد فردی و تیمی است که نیاز به بررسی بیشتر در بافت تیم‌ها و گروه‌های کاری دارد (Kim, Ji, & Shin, 2019, p. 173).

بافت و زمینه سازمانی که به‌طور سیستماتیک به عنوان پیش‌بین در الگوهای مربوط به اثربخشی عملکرد تیمی مورد بررسی قرار می‌گیرند، شامل سرپرستی و جوّ مدیریتی، میزان تأثیرگذاری، سیستم‌های پاداش و فرصت‌های آموزشی هستند (Costa, 2003, p. 111). در پژوهش حاضر جوّ مدیریتی^۲ به عنوان یکی از فاکتورهای بافت و زمینه سازمانی، مورد مطالعه قرار گرفته است. جوّ مدیریتی از دیدگاه زیردستان ارزیابی می‌شود؛ کارکنان رفتار سرپرستان خود را از نظر میزان به اشتراک گذاشتن اطلاعات، میزان مشارکت، امکان تصمیم‌گیری و اینکه این رفتارها مفید، دوستانه و یا پرتنش هستند، ارزیابی می‌کنند (Costa, 2003, p. 111). یافته‌های پژوهش Creed & Miles (1996) نشان داده است که سبک رهبری نقشی اساسی در توسعه و حفظ اعتماد بین کارکنان دارد. اعتماد در درون تیم‌ها بیشتر از طریق سبک رهبری منعکس می‌شود که بر به اشتراک گذاشتن اطلاعات و مشارکت و درگیر کردن اعضاء در تصمیم‌گیری و مسئولیت‌ها تأکید می‌کند. به عبارتی، سبک رهبری مشارکتی که بر تصمیم‌گیری مشارکتی، تفویض سطوحی از اختیارات و تقویت کار گروهی تأکید دارد، نسبت به دیگر سبک‌های رهبری، می‌تواند یکی از اثربخش‌ترین شیوه‌های مدیریتی در درون تیم‌های کاری باشد (Ceric, 2015, p. 142).

¹. Transaction Costs Theory of Williamson

². Management Climate

در مجموع، با توجه به آنچه بیان شد، لازمه اثربخشی و کارایی تیم‌ها و گروه‌های کاری وجود سطح مطلوبی از انسجام در درون تیم و میان اعضای آن است. نگرش‌های حاصل از انسجام تیمی بالا میان اعضای تیم موجب تمایل شدید فرد برای ماندن به عنوان عضوی از گروه، وفاداری به گروه و ابراز هویت با گروه می‌شود (Mohammadi, Marzughi, Naseri Jahromi, Dorfeshan, & Mokhtari, 2015, p. 51)؛ بنابراین، شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر حفظ و ارتقاء انسجام تیمی می‌تواند گامی مهم در زمینه کمک به اثربخشی و کارایی تیم‌ها و گروه‌های کاری باشد. بر همین اساس، هدف کلی پژوهش حاضر تبیین علی‌انسجام تیمی بر اساس بسندگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش و رهبری مشارکتی با توجه به نقش واسطه‌ای اعتماد تیمی، است.

مبانی نظری

بسندگی مهارت‌های شغلی

کار تیمی یکی از مهم‌ترین تسهیل‌کننده‌ها در دستیابی به نتایج مثبت و مقرون به صرفه در عرصه سازمان‌های کنونی است. تیم، گروهی از افراد با توانمندی‌ها و مهارت‌های مختلف و مکمل یکدیگر است که برای نیل به هدفی مشترک کوشش می‌کنند. Begley کار تیمی را صرف قرار گرفتن منظم افراد در یک موقعیت خاص نمی‌داند، بلکه کار تیمی را تطابق با عملکردهای یکدیگر، تعاملات محیطی و داشتن درک مشترکی از روش انجام فعالیت‌ها جهت دستیابی به بهترین نتیجه برمی‌شمارد (Begley, 2009, p. 281). هر یک از تیم‌ها چالش‌ها و موانع خاص خود را در مسیر رسیدن به اهداف خود دارند. مجهز بودن اعضای تیم به مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم و کافی برای کار تیمی از ملزومات موفقیت در کار تیمی و عبور از موانع و چالش‌های پیش‌رو است (Bagherianfar, Siadat, & Ebrahimi, 2016, p. 24).

به اعتقاد (Kuehl, 2001)، مهارت‌های کار تیمی شامل شش مؤلفه می‌باشند:

۱. انطباق‌پذیری: عبارت است از توانایی اعضای تیم در شناسایی ماهیت مسائل و مشکلات گروه و سازمان و پاسخ مناسب به آن‌ها.
۲. ارتباطات: شامل فرآیندهایی است که در آن اطلاعات واضح و روشن، بین دو یا چند نفر از اعضای تیم مبادله می‌شود.
۳. هماهنگی: شامل توانایی گروه در سازمان‌دهی منابع، فعالیت‌ها و عکس‌العمل‌ها به منظور تکمیل و تحویل به موقع کار است.

۴. تصمیم‌گیری: به توانایی تیم برای یکپارچه‌سازی اطلاعات، استفاده از قضاوت و منطق، شناسایی راهکارهای موجود، انتخاب بهترین راه‌حل ممکن و ارزیابی پیامدها اشاره دارد.
۵. ارتباطات درون‌فردی: این مؤلفه شامل توانایی تیم برای بهبود کیفیت تعاملات بین اعضای خود از طریق حل اختلافاتی که ممکن است بین اعضای آن ایجاد شود.
۶. رهبری: توانایی برای جهت‌دهی و هماهنگ کردن فعالیت‌های اعضاء، ارزیابی عملکرد تیم، واگذاری وظایف، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی و ایجاد یک محیط مناسب کاری به این مؤلفه اشاره دارد (cited by Salleh & Kayode, 2014, p. 524).

ابهام نقش

ابهام نقش جنبه‌ای از فشارزاهای شغلی می‌باشد که به میزان عدم اطمینان فرد در رابطه با اینکه کارکردها و مسئولیت‌های شغلی وی چه می‌باشند، اشاره می‌کند (Gupta & Jenkins, 1985; cited by Karami & Pourhassan, 2016, p. 266). ابهام نقش زمانی که مسئولیت‌های نقش سازمان نیافته و به‌طور ضعیفی تعریف شده باشند، و یا ملاک یا معیار عملکرد، روش کار یا جدول زمان‌بندی شغل مشخص نباشد، رخ می‌دهد. ابهام نقش در نتیجه اطلاعات نابسنده و نارسا در مورد اهداف کاری برای به انجام رساندن آن‌ها و نامشخص بودن انتظارات دیگران از فرد و نتایج حاصل شده پس از انجام عملیات کاری، به وجود می‌آید (Piko, 2006; Faghieh Nia & Bahram Zadeh, 2019, p. 172). دیدگاه چند بُعدی ابهام نقش با کار Bedeian & Armenakis (1981) شروع شد و با مطالعات Sawyer (1992) و Singh, Verbeke, and Rhoads (1996) ادامه یافت. بر اساس یافته‌های این پژوهشگران و مبنایی که بوسیله کار آنان ارائه شده است، چهار بُعد پذیرفته شده گسترده از ابهام نقش وجود دارد که به وسیله متصدی نقش تجربه می‌شوند و مبتنی بر ادراک متصدیان نقش هستند. این ابعاد شامل موارد زیر می‌باشند:

۱. ابهام مسئولیت/انتظارات/اهداف: چه چیزی مورد انتظار است؟ چه طور باید انجام شود؟
۲. ابهام روش انجام کار: چگونه کارها را انجام دهم؟ روش‌های دستیابی به اهداف سازمانی؟
۳. ابهام اولویت: چه وقت کارها بایستی انجام بگیرند و به چه ترتیبی؟
۴. ابهام رفتار: از من در شرایط مختلف برای کار کردن چه انتظاری می‌رود؟ چه رفتارهایی منجر به نتایج مطلوب خواهند شد؟ (Palmatier, Moorman, & Lee, 2019, p. 80).

رهبری مشارکتی

افرادی که در سازمان‌ها کار می‌کنند، نیاز دارند که برای کار کردن در جهت معینی هدایت شوند تا اهداف سازمانی به نحو موفقیت‌آمیز تحقق یابد. این هدایت بدین علت است که بدون رهبری، سازمان چیزی جز مجموعه‌ای از افراد و ماشین‌های بلا تکلیف نیست؛ از این رو، سازمان‌ها برای استفاده کامل از سرمایه‌های گران‌بهایشان، نیاز به رهبری دارند. راه‌های تأثیر و نفوذ رهبران بر پیروان‌شان متفاوت است و با توجه به این تفاوت‌ها، سبک‌های رهبری متنوعی که هر کدام بر پایه یک نظریه خاصی مطرح شده‌اند، وجود دارد.

House (1971) نظریه مسیر-هدف رهبری^۱ را که در ابتدا توسط Evans (1970) ارائه شده بود، توسعه داد. این نظریه بر پایه نظریه انتظار انگیزش^۲ بنا شده است؛ نظریه مسیر-هدف ادعا می‌کند که رهبران به دلیل تأثیر بر انگیزش، توانایی انجام وظایف و رضایت پیروان، اثربخش می‌شوند. رهبر، از طریق تأثیر بر انتظارات کارکنان درباره عملکرد و جذابیت هدف، آن‌ها را برمی‌انگیزاند. هنگامی که کارکنان باور کنند که عملکرد شغلی‌شان موجب نتایج مطلوبی خواهد شد، احساس رضایت می‌کنند. آن‌ها قادر خواهند بود که با سخت‌کوشی به اهداف‌شان دست یابند (House, 1971; cited by Alanazi, Alharthey, & Rasli, 2013, p. 51). این نظریه چهار سبک را برای رهبری و هدایت پیروان معرفی کرده است: رهبری دستوری^۳، رهبری حمایتی^۴، رهبری مشارکتی^۵ و رهبری موفقیت‌گرا^۶. House and Mitchell (1974) بر پایه سه مفهوم، این سبک‌های رهبری را معرفی کردند: ۱. خشنودی پیروان، ۲. انتظارات پیروان از رهبران‌شان و ۳. انتظارات پیروان از عملکرد اثربخش (Mango, 2018, p. 63). در پژوهش حاضر تنها سبک رهبری مشارکتی از چهار سبک تئوری مسیر-هدف رهبری، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

رهبری مشارکتی زمانی به وجود می‌آید که به جای اینکه کارها توسط یک رهبر واحد تعیین شده باشند، نقش‌های رهبری، مسئولیت‌ها و یا عملکردها در میان اعضای گروه به اشتراک گذاشته شده و یا توزیع شده باشد (Lee, Lee, Seo, & Choi, 2015, p. 48). رهبر مشارکتی رفتارهای مشورتی از خود

^۱. Path- Goal Theory of Leadership

^۲. Motivation of Expectancy Theory

^۳. Directive Leadership

^۴. Supportive Leadership

^۵. Participative Leadership

^۶. Achievement-Oriented Leadership

نشان می‌دهد؛ به طور مثال، برای تصمیم‌گیری نظرات پیروان خود را نیز جویا می‌شود حتی با وجود اینکه تصمیم نهایی را او اتخاذ می‌کند. رهبر مشارکتی از طریق درگیر کردن پیروان در طرح‌ریزی، تصمیم‌گیری و اجرای برنامه‌ها، آنان را در مسئولیت‌ها مشارکت می‌دهد. کارکنانی که برانگیخته می‌شوند، خودهدایت‌گر شده و به یک تیم خلاق تبدیل می‌شوند که این منجر به افزایش انسجام درون‌تیمی و احساس مالکیت در میان اعضاء می‌گردد. سبک مشارکتی در موقعیت‌هایی که پیروی از خط‌مشی‌ها و رویه‌های سازمانی چندان مورد توجه نیست، مناسب می‌باشد (Polston-Murdoch, 2013, p. 16).

اعتماد تیمی

در سطح تیمی، اعتماد به عنوان یک پدیده جمعی مورد مطالعه قرار می‌گیرد؛ اعتماد در درون تیم به قضاوت افراد در مورد صداقت و قابلیت اعتماد اعضای تیم و نیز به تجارب قبلی فرد در گذشته بستگی دارد (Kramer, 1999; cited by Costa & Anderson, 2011, p. 123). اعتماد در بین اعضای تیم ساختاری نهفته است که بر مبنای تمایل خود فرد برای اعتماد کردن و ادراک قابل اعتماد بودن سایر اعضای تیم مفهوم‌سازی می‌شود که در نتیجه منجر به رفتارهای همیارانه و نظارتی در بین اعضای تیم می‌شود (Costa & Anderson, 2011, p. 123). بر همین اساس، Costa & Anderson (2011) با تمرکز بر اعتماد بین اعضای تیم، اعتماد تیمی را مفهومی چندبعدی می‌دانند که دارای چهار مؤلفه است: (۱) تمایل به اعتماد کردن^۱، (۲) قابلیت اعتماد ادراک‌شده^۲، (۳) رفتارهای همیارانه^۳، (۴) رفتارهای نظارتی^۴.

تمایل به اعتماد کردن عموماً به عنوان یک صفت گرایشی توصیف می‌شود که به تمایل کلی افراد در اعتماد کردن به دیگران اشاره دارد. (Sitkin & Pablo (1992) تمایل به اعتماد کردن را به عنوان یک گرایش نسبتاً پایدار می‌دانند؛ با این حال، آنان قبول دارند که تمایل به اعتماد کردن را باید به عنوان یک ویژگی خاص موقعیتی که تحت تأثیر اعضای تیم و دیگر عوامل موقعیتی است، در نظر گرفت (cited by Costa & Anderson, 2011, p. 123). افراد در تمایل خود برای اعتماد کردن به دیگران متفاوت هستند؛ تجارب مختلف زندگی، ویژگی‌های شخصیتی، زمینه فرهنگی، سطح تحصیلات و چندین عامل اقتصادی-اجتماعی دیگر، گرایش و تمایل فرد به اعتماد کردن به دیگران را تعیین می‌کنند (Davis et al., 2000, p. 1).

1. Propensity to Trust

2. Perceived Trustworthiness

3. Cooperative Behaviors

4. Monitoring Behaviors

564). در روابط پایدار و بلندمدت مانند روابط اعضای تیم‌های کاری، تمایل به اعتماد کردن به احتمال زیاد یک عامل تأثیرگذار و متأثر از قابلیت اعتماد سایر اعضای تیم است.

قابلیت اعتماد ادراک‌شده به میزانی اشاره دارد که افراد از دیگران انتظار دارند مطابق ادعاها و گفته‌هایشان رفتار کنند. این انتظارات زمینه‌های شناختی و عاطفی دارند و از ادراک یا اطلاعات مربوط به شایستگی، خیرخواهی، صداقت، انگیزه‌ها و اهداف افرادی که تمایل به برقراری ارتباط با آن‌ها را داریم، نشأت می‌گیرد (McAllister, 1995; cited by Muthia & Thaddeus, 2015, p. 4). Cummings and Bromiley (1996, p. 305) سه بُعد را برای قابلیت اعتماد یک فرد یا یک گروه پیشنهاد کرده‌اند، یعنی قابلیت اعتماد، اعتقاد به این است که شخص یا گروه دیگری (۱) تلاش می‌کند تا با حسن نیت رفتار کرده و مطابق با هرگونه تعهد صریح یا ضمنی عمل کند، (۲) در هر مذاکره و یا تعهدی صادق باشد، و (۳) از فرصت‌های پیش‌آمده سوءاستفاده نکند. در درون تیم‌ها، قابلیت اعتماد ادراک‌شده در بین اعضای تیم از طریق این سه بُعد قابل دستیابی است.

رفتارهای همیارانه به شماری از اقدامات مثبت اشاره دارد که نشان‌دهنده تمایل افراد به تأثیر گرفتن از دیگران بدون اعمال کنترل و «مشارکت در همکاری» با آن‌ها می‌باشد (Gambetta, 1988; cited by Costa & Anderson, 2011, p. 125). این رفتارها شامل اعتماد کردن به دیگران، به اشتراک گذاشتن اطلاعات، پذیرش تأثیرپذیری، ارتباطات باز و همکاری کردن هستند. تحقیقات نشان داده است که این رفتارها به شدت وابسته به یکدیگر هستند، یعنی به‌طور همزمان اتفاق می‌افتند یا یک رفتار منجر به دیگری می‌شود؛ بنابراین این رفتارها اغلب به‌عنوان مکمل یکدیگر در نظر گرفته می‌شوند (Gillespie & Mann, 2004, p. 590). در درون تیم‌ها، رفتارهای همیارانه به میزان وابستگی اعضای تیم به یکدیگر، باز بودن ارتباطات کاری، پذیرش تأثیرپذیری از یکدیگر و مشارکت شخصی اشاره دارد (Costa & Anderson, 2011, p. 125).

درنهایت، **رفتارهای نظارتی** به میزانی اشاره دارد که افراد احساس می‌کنند لازم است که از طریق مراقبت، کنترل و دیگر رفتارهای نظارتی بر اعمال دیگران نظارت کنند. مطالعات متعددی نشان داده‌اند که نظارت با عدم اعتماد همراه است. Zand (1972) استدلال می‌کند که نظارت در صورت عدم وجود اعتماد به کار می‌رود. به‌عنوان مثال، اگر یک عضو تیم به توانایی همکاران خود در داشتن عملکرد خوب، و صادق یا خیرخواه بودن آن‌ها اعتماد کند، هیچگونه نظارتی لازم نیست (Costa & Anderson, 2011, p. 125). در تیم‌های کاری که به‌صورت بلندمدت فعالیت می‌کنند، رفتارهای نظارتی اغلب به‌عنوان

یک رفتار منفی تجربه می‌شود (Pierce & Aguinis, 2013, p. 315). این امر اغلب باعث می‌شود تا اعضاء به جای همکاری و هدایت منابع به سمت دستیابی به اهداف تیم، تلاش‌های خود را در جهت حمایت از منافع شخصی‌شان سوق دهند. در نتیجه، هرچه اعضای تیم نسبت به یکدیگر اعتماد داشته باشند، کمتر در رفتارهای نظارتی درگیر می‌شوند و بالعکس (Costa & Anderson, 2011, p. 126).

انسجام تیمی

تیم‌ها و گروه‌های کاری برای موفقیت و اثربخشی خود نیاز به انسجام دارند چراکه هرچه انسجام بیشتر باشد، اعضای تیم قادرند توانایی‌های خود را بهتر نشان دهند. همکاری، دوستی و رابطه مطمئن میان اعضای تیم و رفتارهایی مانند تمایل به افزایش اتحاد و مشارکت در انجام وظایف تیم، نشان‌دهنده انسجام است. انسجام به مثابه فرآیند گروهی، ممکن است عامل مهمی برای نیل به هدف باشد؛ زیرا می‌تواند اعضای متفاوت هر مجموعه را به گروه تبدیل کند و نقش بسیار مهمی در تقویت عملکرد تیمی و احساس رضایت بین اعضاء تیم داشته باشد (Tajfel & Turner, 1986, p. 11).

انسجام تیمی نخستین بار از سوی Festinger (1950) مطرح شد و به معنای درجه یا میزانی است که افراد جذب یکدیگر شده و در اهداف تیم سهیم می‌شوند؛ به عبارتی، هر قدر اعضای تیم بیشتر به یکدیگر جذب شوند و همچنین هر قدر اهداف تیم با اهداف فردی اعضای تیم هماهنگ‌تر باشد، انسجام تیم بیشتر خواهد بود. (Carron, Brawley, and Widmeyer (1998) انسجام را فرآیند پویایی می‌داند که اعضاء در آن تمایل دارند صمیمیت، وفاداری به یکدیگر و یکپارچگی در تعقیب اهداف تیم را تداوم بخشند (cited by Onag & Tepeci, 2014, p. 421).

بر اساس مدل مفهومی (Carron et al. (1998)، انسجام ترکیبی از چهار بُعد است: ۱) یکپارچگی تکلیفی گروه^۱ (ادراک اعضاء تیم از شباهت و وحدت تیم در ارتباط با وظایف و اهداف آن)، ۲) یکپارچگی اجتماعی گروه^۲ (ادراک اعضاء تیم از شباهت و صمیمیت تیم به عنوان یک واحد اجتماعی)، ۳) جذب افراد به تکلیف گروهی^۳ (احساس اعضاء تیم نسبت به مشارکت و درگیری در وظایف تیمی)، و ۴) جذب افراد به مسائل اجتماعی گروه^۴ (احساس اعضاء تیم نسبت به تعامل اجتماعی‌شان در درون تیم).

1. Group Integration-Task (GI-T)

2. Group Integration-Social (GI-S)

3. Individual Attractions to the Group-Task (ATG-T)

4. Individual Attractions to the Group-Social (ATG-S)

بر اساس این مدل، ترکیب این چهار بُعد منتج به دو شکل متفاوت از انسجام می‌شود: ۱. انسجام اجتماعی^۱ و ۲. انسجام تکلیف^۲. انسجام اجتماعی عبارت است از میزان علاقمندی اعضای تیم به یکدیگر، تفاهم و اعتماد میان آن‌ها و میزان حمایتشان از یکدیگر و انسجام تکلیف نیز به میزان همکاری میان اعضا و تعهد آن‌ها برای دستیابی به اهداف مشترک اشاره دارد (cited by Onag & Tepeci, 2014, p. 421). به دنبال توسعه مدل Carless & De Paola, Carron et al. در مدلی توسعه یافته، علاوه بر انسجام اجتماعی و انسجام تکلیف، شکل سوم از انسجام را معرفی کردند: گرایش فردی به گروه^۳. این شکل از انسجام به میزانی اشاره دارد که اعضا، تیم را تا چه اندازه به عنوان یک گروه اجتماعی جذاب می‌بینند (Carless & De Paola, 2000, p. 83).

پیشینه پژوهش

رابطه متغیرهای پیش‌بین (بستگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش، رهبری مشارکتی) و اعتماد تیمی

(Bhatti, Ju, Akram, Bhatti, Akram, & Bilal (2019) در مطالعه خود به بررسی رابطه بین رهبری مشارکتی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. نتایج مطالعه آنان نشان داد که بین این دو متغیر رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که رهبری مشارکتی با اعتماد عاطفی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و اعتماد عاطفی میانجی‌گر رابطه میان رهبری مشارکتی و رفتار شهروندی سازمانی است. علاوه بر این، نتایج نشان داد که تعهد مستمر رابطه میان رهبری مشارکتی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.

(Akhtar, Ullah Khan, Hassan, Irfan, and Atlas (2019) در پژوهش خود نقش رهبری تحولی بر عملکرد تکلیفی را با توجه به نقش میانجی ارتباطات تیمی، اعتماد تیمی و اخلاقیت تیمی بررسی کردند. نتایج پژوهش که بر روی ۲۷۳ دانشجو تحصیلات تکمیلی دانشگاه علوم و تکنولوژی چین اجرا شده بود، نشان داد که رهبری تحولی با ارتباطات تیمی، اعتماد تیمی، اخلاقیت تیمی و عملکرد تکلیفی رابطه مثبت معنی‌داری دارد ($p < 0/01$). همچنین، رهبری تحولی از طریق اعتماد تیمی و اخلاقیت تیمی بر عملکرد تکلیفی اثر غیرمستقیم معنی‌داری داشت. رهبری تحولی تحت عنوان «الهام‌بخشی به پیروان برای پذیرش و

¹. Social Cohesion

². Task Cohesion

³. Individual Attraction to The Group

مشارکت در دست‌یابی به چشم‌انداز یا دورنمای ارائه‌شده از سوی رهبر و برانگیختن پیروان برای کار فراتر از مبادلات و تقاضای پاداش و ایجاد فضای کاری خوب با دیگران»، تعریف شده است.

Cassidy (2018) در رساله دکتری خود به بررسی رابطه بین عدم اطمینان و ابهام، اعتماد تیمی و عملکرد تیمی در ۱۱۶ تیم دانشجویی (شامل ۲۹۷ دانشجو) پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که تیم‌های واقعی نسبت به تیم‌های مجازی: ۱. اعتماد تیمی و عملکرد تیمی بهتری دارند و عدم اطمینان و ابهام کمتری را تجربه می‌کنند، ۲. تیم‌های واقعی از طریق کاهش عدم اطمینان و ابهام، اعتماد تیمی و عملکرد تیمی بالاتری دارند، ۳. تیم‌های واقعی از طریق افزایش اعتماد تیمی، عملکرد تیمی را نیز بالا می‌برند، ۴. عدم اطمینان و ابهام سطح اعتماد تیمی و عملکرد تیمی را کاهش می‌دهد، ۴. عدم اطمینان و ابهام از طریق کاهش اعتماد تیمی، سطح عملکرد تیمی را نیز کاهش می‌دهد.

Costa (2003) در پژوهشی بر روی ۳۹۵ کارکن از مراکز مراقبت‌های اجتماعی در هلند (در قالب ۱۱۲ تیم)، به بررسی پیشایندهای اعتماد تیمی پرداخت. بر اساس مدل مفهومی وی، ترکیب تیمی، ویژگی‌های شغل و بافت و زمینه سازمانی بر اعتماد تیمی تأثیر دارند. نتایج این پژوهش نشان داد ترجیح به کار کردن در تیم، بسندگی مهارت‌های شغلی و تصدی شغلی به عنوان متغیرهای ترکیب تیمی؛ وابستگی عملکرد و ابهام وظیفه به عنوان متغیرهای ویژگی‌های شغل؛ و جو مدیریتی و تأثیر کلی اعضای تیم به عنوان متغیرهای بافت و زمینه سازمانی با اعتماد تیمی رابطه معنی‌داری دارند.

رابطه اعتماد تیمی و انسجام تیمی

نتایج پژوهش Kao et al. (2019) که بر روی ۵۹۷ بازیکن والیبال انجام شده بود، نشان داد که رهبری تحولی رابطه مثبت و معنی‌داری با انسجام تیمی دارد. همچنین، یافته‌ها نشان دادند که اعتماد تیمی و انسجام تیمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند و اعتماد تیمی رابطه رهبری تحولی و انسجام تیمی را تعدیل می‌کند. به عبارتی، اثر مثبت رهبری تحولی بر انسجام تیمی زمانی که سطح اعتماد تیمی بالا باشد، افزایش پیدا می‌کند.

Fung (2014) در پژوهش خود به بررسی روابط بین متغیرهای اعتماد تیمی، انسجام تیمی، خشنودی تیمی، اثربخشی تیمی و عملکرد پروژه‌ای با توجه به ادراک مدیران تیم‌های پروژه‌های در مالزی پرداخت. نتایج نشان داد وقتی اعتماد تیمی زیاد است، این امر باعث بهبود عملکرد پروژه، رضایت، اثربخشی و انسجام تیم خواهد شد. انسجام قوی تیمی نیز رضایت تیم را افزایش می‌دهد. با این حال، انسجام قوی تیم به صورت مثبت قادر نیست که عملکرد پروژه و اثربخشی تیم را پیش‌بینی کند. با این وجود، رضایت تیم

می‌تواند عملکرد پروژه و اثربخشی تیم را بهبود بخشد. رابطه ناچیز بین اثربخشی تیم و عملکرد پروژه نشان می‌دهد که اثربخشی تیم به تنهایی نمی‌تواند عملکرد پروژه را به‌طور مستقیم پیش‌بینی کند.

DeOrtentiis et al. (2013) در مطالعه‌ای بر روی دانشجویان MBI یکی از دانشگاه‌های جنوب غرب آمریکا که به‌صورت پروژه‌ای فعالیت می‌کردند، نقش میانجی انسجام تیمی و خشنودی تیمی در رابطه میان اعتماد تیمی- اثربخشی تیمی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که اعتماد تیمی علاوه بر رابطه مثبت مستقیم با انسجام تیمی، خشنودی تیمی و اثربخشی تیمی، قادر است از طریق انسجام تیمی و خشنودی تیمی با اثربخشی تیمی رابطه غیرمستقیمی داشته باشد.

رابطه متغیرهای پیش‌بین (بستگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش، رهبری مشارکتی) و انسجام تیمی (Aiyash (2016) در مطالعه‌ای توصیفی، عوامل مؤثر بر انسجام گروهی را بررسی کرد. بر اساس نتایج این پژوهش، هفت عامل بر انسجام گروهی تأثیرگذار هستند؛ این عوامل عبارتند از: ۱. کار کردن در جهت هویت گروهی، ۲. مهارت‌های بین‌فردی، ۳. حل تعارض، ۴. ارائه حمایت، ۵. الگوسازی رفتار نمونه، ۶. پذیرش تفاوت‌ها و پیدا کردن زمینه مشترک، و ۷. داشتن اهداف معنی‌دار.

Wester and Weiss (2009) در پژوهش خود رابطه میان ادراک ورزشکاران از رفتارهای مربی و انسجام تیمی را مطالعه کردند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد در صورتی که ورزشکاران ادراک کنند مربیان بیشتر از سبک دموکراتیک استفاده می‌کنند و رفتارهای ارائه بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی و آموزش و تمرین را به کار می‌برند تیم نیز از سطح انسجام بالاتری برخوردار است. نتایج همچنین نشان داد که موفقیت تیمی و فردی بازیکنان با رفتار مربیان و انسجام تیمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

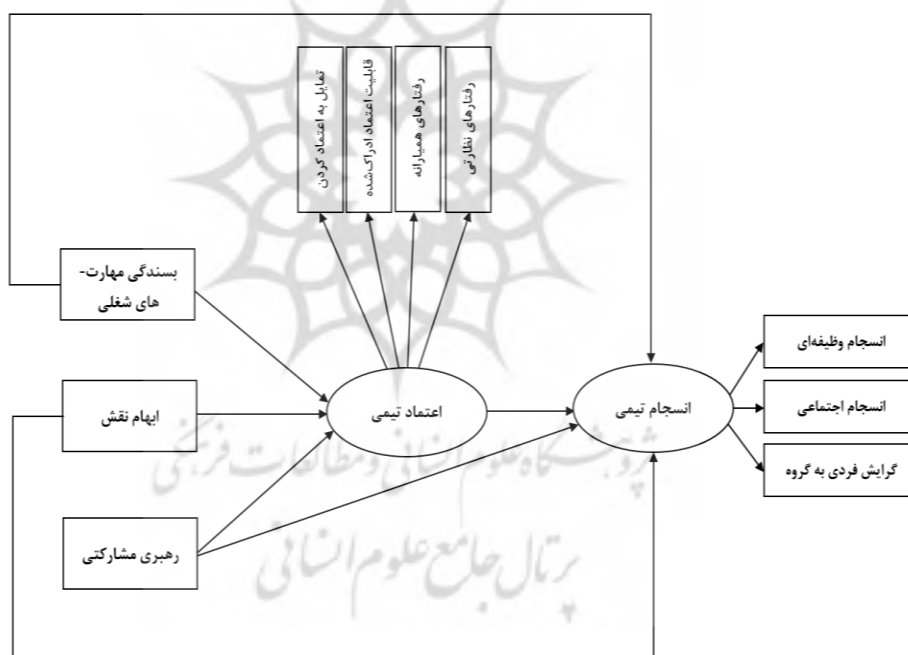
Bahlake, Tojari, & Ghoghagh (2013) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین ابهام نقش، انسجام تیمی و رضایت ورزشکاران بستکبالیست پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که واضح بودن نقش و قبول نقش، موجب رضایت از نقش در میان بازیکنان بستکبالیست می‌شود. همچنین، قبول نقش و رضایت از آن انسجام تیمی را به وجود می‌آورد. در نهایت اینکه ابهام نقش و نپذیرفتن نقش رضایت بازیکنان را کاهش داده و سطح انسجام تیمی را پایین می‌آورد.

Talebi & Abdollahi (2012) در مطالعه‌ای بر روی تیم‌های والیبال لیگ برتر زنان ایران، به بررسی ارتباط بین رفتار رهبری مربی، انسجام گروهی و عملکرد آنان پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد ابعاد آموزش و تمرین، رفتار دموکراتیک، رفتار آمرانه، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت و سطح کلی رفتار رهبری با انسجام گروهی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند ($p < 0/05$). این ابعاد ذکر شده از رفتار رهبری با عملکرد تیم‌های والیبال ارتباط معنی‌داری داشتند ($p < 0/05$).

در مجموع، با توجه به پژوهش‌ها و مطالعات ذکرشده در بخش پیشینه پژوهشی، ویژگی‌های تیمی، شغلی و سازمانی همچون بسندگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش و رهبری مشارکتی از جمله متغیرهای اثرگذار بر اعتماد تیمی و انسجام تیمی هستند. با این حال، مطالعه‌ای که در قالب یک مدل به بررسی رابطه میان متغیرهای پژوهش حاضر پردازد، یافت نشد. همچنین، بررسی نقش میانجی اعتماد تیمی در رابطه بین این ویژگی‌ها و انسجام تیمی، می‌تواند نقطه عطفی در زمینه پژوهش‌های مرتبط با تیم‌ها و گروه‌های کاری باشد.

مدل مفهومی پژوهش

در مجموع، با توجه به آنچه بیان شد، هدف پژوهش حاضر تبیین علی انسجام تیمی بر اساس بسندگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش و رهبری مشارکتی با توجه به نقش واسطه‌ای اعتماد تیمی است. بر همین اساس، با توجه به مدل مفهومی Costa (2003) و نیز پیشینه پژوهشی که در بخش پیش مرور شد، یک الگوی پیشنهادی ارائه شد که در آن بسندگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش و رهبری مشارکتی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین، اعتماد تیمی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای (میانجی‌گر) و انسجام تیمی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده‌اند. شکل ۱، الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

فرضیه‌های پژوهش

۱. بسندگی مهارت‌های شغلی بر اعتماد تیمی اثر مثبت مستقیم دارد.
۲. ابهام نقش بر اعتماد تیمی اثر منفی مستقیم دارد.
۳. رهبری مشارکتی بر اعتماد تیمی اثر مثبت مستقیم دارد.
۴. اعتماد تیمی بر انسجام تیمی اثر مثبت مستقیم دارد.
۵. بسندگی مهارت‌های شغلی بر انسجام تیمی اثر مثبت مستقیم دارد.
۶. ابهام نقش بر انسجام تیمی اثر منفی مستقیم دارد.
۷. رهبری مشارکتی بر انسجام تیمی اثر مثبت مستقیم دارد.
۸. بسندگی مهارت‌های شغلی از طریق اعتماد تیمی بر انسجام تیمی اثر غیرمستقیم دارد.
۹. ابهام نقش از طریق اعتماد تیمی بر انسجام تیمی اثر غیرمستقیم دارد.
۱۰. رهبری مشارکتی از طریق اعتماد تیمی بر انسجام تیمی اثر غیرمستقیم دارد.

روش پژوهش

هدف پژوهش حاضر تبیین علی‌انسجام تیمی براساس بسندگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش و رهبری مشارکتی با توجه به نقش واسطه‌ای اعتماد تیمی بود، از این رو طرح پژوهش، همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان شرکت بهره‌برداری، تولید و انتقال آب جنوب شرق خوزستان در سال ۱۳۹۶ بود که تعداد کل آنان قریب به ۶۰۰ نفر بودند. با توجه به این که ۱۴ پارامتر (خط) در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت، به ازای هر پارامتر ۲۵ نفر در نظر گرفته شد (Beshlideh, 2017, p. 376)؛ در نتیجه، ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از این تعداد، ۳۲۱ پرسشنامه قابل تحلیل بودند که این تعداد حجم نهایی نمونه را تشکیل می‌داد (نرخ بازگشت ۹۲٪). ۹۴/۵ درصد نمونه را مرد و ۵/۵ درصد را زن تشکیل داده است. ۱۷۰ نفر دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۴۸ نفر کاردانی، ۸۳ نفر کارشناسی و ۲۰ نفر کارشناسی ارشد می‌باشند. حداقل سابقه کاری ۱ سال و حداکثر ۳۴ سال بود. همچنین، آزمودنی‌های نمونه پژوهش دارای میانگین سنی ۳۶/۶۰ سال با انحراف معیار ۸/۱۶ بودند. به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است.

مقیاس بسندگی مهارت‌های شغلی: در پژوهش حاضر، متغیر بسندگی مهارت‌های شغلی با استفاده از مقیاس ۶ ماده‌ای (Jarvenpaa, Knoll, & Leidner (1998) مورد سنجش قرار گرفت. این مقیاس صداقت

ادراک شده در بین اعضای یک تیم کاری را می‌سنجد. پاسخ‌ها در این مقیاس بر روی طیف لیکرت پنج-درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. ماده ۵ به صورت معکوس نمره-گذاری می‌شود. حداقل نمره در این مقیاس ۵ و حداکثر نمره ۳۰ می‌باشد.

مقیاس ابهام نقش: در پژوهش حاضر، سنجش متغیر ابهام نقش با استفاده از مقیاس ابهام نقش Rizo, House, & Lirtzman (1970) انجام شد. این مقیاس ۶ ماده دارد و پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت پنج-درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این مقیاس به ترتیب ۶ و ۳۰ می‌باشد.

مقیاس رهبری مسیر-هدف: جهت سنجش متغیر رهبری مشارکتی از مقیاس رهبری مسیر-هدف Indvik (1988) که یک مقیاس ۲۰ ماده‌ای است، استفاده شد. این مقیاس چهار سبک رهبری دستوری (۵ ماده)، حمایتی (۵ ماده)، مشارکتی (۵ ماده) و موفقیت‌گرا (۵ ماده) را مورد بررسی قرار می‌دهد. به ماده‌ها در یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. در پژوهش حاضر، تنها از ماده‌های سبک مشارکتی استفاده شده است. کمترین و بیشترین نمره برای رهبری مشارکتی به ترتیب ۵ و ۲۵ می‌باشد.

مقیاس اعتماد تیمی: به منظور سنجش اعتماد تیمی، از مقیاس اعتماد تیمی Costa & Anderson (2011) استفاده شد. این مقیاس دارای ۲۱ ماده و چهار خرده‌مقیاس تمایل به اعتماد کردن (۶ ماده)، قابلیت اعتماد ادراک‌شده (۶ ماده)، رفتارهای همیارانه (۶ ماده) و رفتارهای نظارتی (۳ ماده) می‌باشد. به ماده‌های این مقیاس در یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. ماده‌های ۱۰، ۱۱، ۱۶ و ۱۷ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل نمره برای کل مقیاس ۲۱ و حداکثر نمره ۱۰۵ است.

مقیاس انسجام تیمی: در پژوهش حاضر، از مقیاس انسجام تیمی Carless & De Paola (2000) برای سنجش انسجام تیمی استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۰ ماده و ۳ خرده‌مقیاس انسجام وظیفه‌ای (۴ ماده)، انسجام اجتماعی (۴ ماده) و گرایش فردی به گروه (۲ ماده) می‌باشد. پاسخ‌ها در این مقیاس، بر روی طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار دارند. ماده‌های ۲، ۳، ۴، ۶، ۷ و ۸ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره برای کل مقیاس به ترتیب ۱۰ و ۵۰ است.

روایی پرسشنامه‌های پژوهش حاضر از طریق تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار AMOS-24 و پایایی آن‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است. با توجه به نتایج بدست آمده، تمامی پرسشنامه‌ها از پایایی و روایی قابل قبولی برخوردارند.

جدول (۱): ضرایب پایایی و روایی پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر

بار عاملی	روایی			پایایی	پرسشنامه‌ها		
	محدافل بار عاملی	محداکثر بار عاملی	شاخص‌های برازش				
			MSEA	CFI	GFI	آلفای کرونباخ	
۰/۸۷	۰/۶۲	۰/۸۷	۰/۰۹	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۸۸	بسندهی مهارت‌های شغلی
۰/۸۵	۰/۳۸	۰/۸۵	۰/۰۸	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۸۲	ابهام نقش
۰/۷۹	۰/۶۷	۰/۷۹	۰/۰۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۶۱	رهبری مشارکتی
۰/۸۳	۰/۳۳	۰/۸۳	۰/۰۵	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۸۵	اعتماد تیمی
۰/۷۳	۰/۳۵	۰/۷۳	۰/۰۸	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۷۴	انسجام تیمی

یافته‌های پژوهش

در جدول ۲، میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول (۲): یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	میانگین	انحراف معیار
۱ بسندهی مهارت‌های شغلی	۱					۲۳/۳۸	۴/۴۳
۲ ابهام نقش	-۰/۴۵**	۱				۱۱/۹۲	۴/۰۹
۳ رهبری مشارکتی	۰/۳۲**	-۰/۳۸**	۱			۱۸/۹۷	۳/۹۲
۴ اعتماد تیمی	۰/۶۳**	-۰/۴۷**	۰/۴۱**	۱		۷۵/۰۶	۱۰/۷۶
۵ انسجام تیمی	۰/۶۰**	-۰/۴۱**	۰/۳۱**	۰/۶۶**	۱	۳۲/۸۱	۵/۸۲

** P<0/01

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS-24، مورد استفاده قرار گرفت. پیش از آزمون الگو، جهت اطمینان از اینکه داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی الگویابی معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، به بررسی آن‌ها پرداخته شد. بدین

منظور چهار مفروضه معادلات ساختاری شامل داده‌های از دست رفته^۱، بررسی داده‌های پرت^۲، نرمال بودن^۳ و هم‌خطی چندگانه^۴ مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج حاکی از برقرار بودن مفروضه‌های مورد نظر بود. برازش الگوی پیشنهادی بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور کای (X^2)، نسبت X^2/df ، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر - لویز (TLI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) در جدول ۳ گزارش شده است. نتایج حاصل از بررسی الگوی پیشنهادی در جدول ۳ نشان می‌دهد که همه شاخص‌های برازندگی از مطلوبیت کافی برخوردارند. با این وجود، برازش مطلوب‌تر در الگوی نهایی از طریق حذف مسیرهای مستقیم غیرمعنی‌دار ابهام نقش به انسجام تیمی و رهبری مشارکتی به انسجام تیمی، بدست آمد.

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی در پژوهش حاضر

شاخص‌های برازش الگو	X^2	df	X^2/df	AGFI	GFI	TLI	CFI	IFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۸۷/۹۲	۲۷	۳/۲۶	۰/۸۹	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۰۸۴
الگوی نهایی	۵۴/۲۶	۲۷	۲/۰۱	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۰۵۶

ضرایب مسیر الگوی نهایی پژوهش حاضر در شکل ۲ قابل مشاهده می‌باشد. همچنین، ضرایب مسیر و سطح معنی‌داری آن‌ها در الگوی نهایی در جدول ۴ نشان داده شده است.

نتایج جدول ۴، ضرایب مسیر و معنی‌داری آن‌ها را نشان می‌دهد؛ براساس نتایج این جدول، مسیرهای مستقیم مهارت‌های مورد نیاز شغل به اعتماد تیمی ($p < ۰/۰۰۱$ ، $\beta = ۰/۵۶$)، ابهام نقش به اعتماد تیمی ($p < ۰/۰۰۱$ ، $\beta = -۰/۲۰$)، رهبری مشارکتی به اعتماد تیمی ($p < ۰/۰۰۱$ ، $\beta = ۰/۱۶$)، اعتماد تیمی به انسجام تیمی ($p < ۰/۰۰۱$ ، $\beta = ۰/۹۲$) و مهارت‌های مورد نیاز شغل به انسجام تیمی ($p < ۰/۰۱۶$ ، $\beta = ۰/۱۸$) معنی‌دار

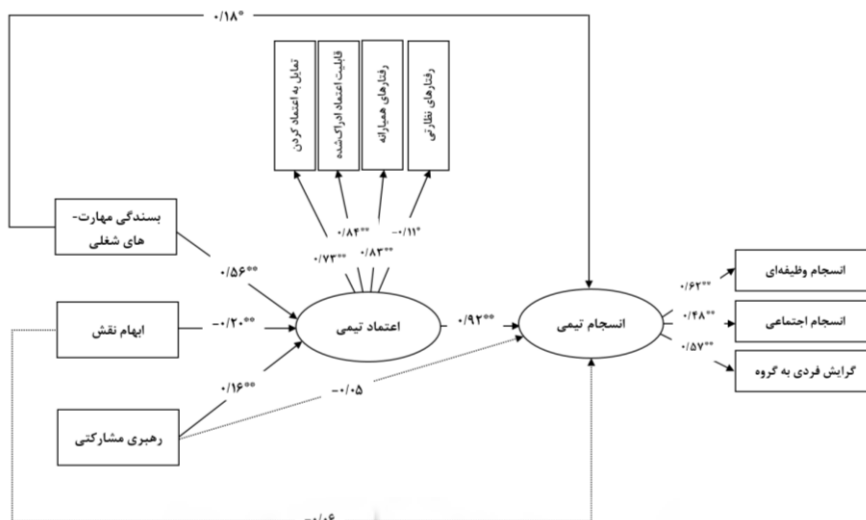
1. Missing

2. Outliers

3. Normality

4. Multi-Collinearity

می‌باشند. مسیرهای مستقیم ابهام نقش به انسجام تیمی ($p < 0/318$ ، $\beta = -0/06$) و رهبری مشارکتی به انسجام تیمی ($p < 0/373$ ، $\beta = -0/05$) معنی‌دار نبودند و در الگوی نهایی حذف شدند.



* $P < 0/05$, ** $P < 0/01$

شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش حاضر و ضرایب مسیر هر کدام از مسیرهای مستقیم

جدول (۴): ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

مسیر	پارامتر	β	S.E.	CR	P
بستگی مهارت‌های شغلی به اعتماد تیمی		0/56	0/04	9/74	0/0001
ابهام نقش به اعتماد تیمی		-0/20	0/04	-3/91	0/0001
رهبری مشارکتی به اعتماد تیمی		0/16	0/04	3/41	0/0001
اعتماد تیمی به انسجام تیمی		0/92	0/07	8/74	0/0001
بستگی مهارت‌های شغلی به انسجام تیمی		0/18	0/03	2/41	0/016
ابهام نقش به انسجام تیمی		-0/06	0/03	-0/99	0/318
رهبری مشارکتی به انسجام تیمی		-0/05	0/03	-0/89	0/373

* مقدار بحرانی (CR) بالاتر از مثبت یا منفی 1/96 معنی‌دار می‌باشد.

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت‌استرپ در نرم‌افزار AMOS-24 بررسی شدند. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی در جدول ۴ نشان داده شده‌اند.

جدول ۵. نتایج بوت‌استرپ برای مسیر غیرمستقیم در پژوهش حاضر

مسیر	پارامتر	اندازه اثر استاندارد	سطح معنی‌داری	حد پایین	حد بالا
بسندگی مهارت‌های شغلی ← اعتماد تیمی ← انسجام تیمی	۰/۵۱	۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۶۲	
ابهام نقش ← اعتماد تیمی ← انسجام تیمی	-۰/۱۸	۰/۰۰۱	-۰/۲۷	-۰/۱۱	
بسندگی مهارت‌های شغلی ← اعتماد تیمی ← انسجام تیمی	۰/۱۵	۰/۰۰۱	۰/۰۸	۰/۲۳	

سطح اطمینان برای این مسیرهای غیرمستقیم در فاصله اطمینان ۹۵ درصد قرار دارد و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۲۰۰۰ است. با توجه به اینکه برای تمامی مسیرهای غیرمستقیم، صفر بیرون از فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این روابط واسطه‌ای معنی‌دار هستند. به عبارتی، اعتماد تیمی میانجی‌گر رابطه میان مهارت‌های مورد نیاز شغل، ابهام نقش و رهبری مشارکتی با انسجام تیمی است.

بحث و نتیجه‌گیری

همزمان با افزایش تمرکز سازمان‌ها و پژوهشگران بر عملکرد تیم‌ها و گروه‌های کاری و نیز عملکرد افراد در تیم‌ها، توجه در جهت شناسایی و تعیین ویژگی‌ها و فرآیندهایی که منجر به اثربخشی تیم‌ها می‌شوند، نیز افزایش یافته است. بر همین اساس، پژوهش حاضر به دنبال طراحی و آزمون یک الگو جهت تبیین انسجام تیمی - که از عوامل مؤثر بر اثربخشی تیمی است - بر اساس ویژگی‌های تیم (بسندگی مهارت‌های شغلی)، شغل (ابهام نقش) و سازمان (رهبری مشارکتی) با توجه به نقش واسطه‌ای اعتماد تیمی بود. در ابتدا برازش الگوی پیشنهادی با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری بررسی شد و نتایج نشان داد که الگو با انجام اصلاحاتی، از برازش مطلوبی برخوردار است. سپس فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند که در ادامه نتایج حاصل از تحلیل این فرضیه‌ها به همراه تبیین آن‌ها آورده شده است.

با توجه به نتایج پژوهش، فرضیه‌های اول، دوم و سوم تأیید شدند؛ یعنی، بسندگی مهارت‌های شغلی و رهبری مشارکتی در جهت مثبت و ابهام نقش در جهت منفی بر اعتماد تیمی اثر مستقیم و معنی‌داری دارند. بر این اساس، دارا بودن اعضای تیم از مهارت‌های شغلی کافی و وجود رهبری مشارکتی در درون سازمان و تیم می‌تواند اعتماد تیمی را افزایش دهد اما وجود ابهام در نقش‌ها و وظایف منجر به کاهش

اعتماد تیمی است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های (Bhatti et al. (2019)، (Akhtar et al. (2019)، (Cassidy (2018) و (Costa (2003) همسو می‌باشد. همانگونه که اشاره شد، بر اساس مدل مفهومی (Costa (2003)، لازم است تیم‌ها از برخی ویژگی‌ها برخوردار باشند تا بتوانند جوی مملو از اعتماد و اطمینان را برای اعضای خود ایجاد کنند؛ این ویژگی‌ها به ساختار و ترکیب تیم، مشخصه‌های شغل و جو سازمان اشاره دارد. (Katzenbach & Smith (1993, p. 41 معتقدند که «یک تیم به تعداد کمی از افراد گفته می‌شود که دارای مهارت‌های تکمیل‌کننده یکدیگر بوده و دارای مقاصد، اهداف، و رویکردی مشترک‌اند که بر مبنای آنها به هم پیوند می‌خورند و به یکدیگر تکیه می‌کنند». بر اساس این تعریف، لازمه یک تیم وجود مهارت‌های مکمل‌کننده جهت انجام وظایف و نقش‌های تیمی به‌منظور دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. اعضای تیم دارای نقش‌ها و وظایف مکمل هستند و هر کدام از اعضا لازم است از مهارت‌های کافی برخوردار باشد تا بتواند نقش تکمیل‌کننده خود را به خوبی ایفا کند. علاوه بر این، زمانی وظایف به خوبی انجام می‌شوند که تعریف شده و مشخص بوده و عاری از هرگونه ابهام و پیچیدگی باشند (Costa, 2003). همچنین، به اعتقاد کاتزنباخ و اسمیت، برای اینکه اعضای تیم قابلیت‌ها و مهارت‌های بالقوه خود را نشان دهند و وظایف و نقش‌ها مشخص و واضح باشند، وجود یک رهبر کارآمد، حمایت‌گر و تشویق‌کننده لازم و ضروری است (Katzenbach & Smith, 1993, p. 133). در مجموع، این ویژگی‌ها (بستگی مهارت‌های شغلی، عدم ابهام نقش و رهبری مشارکتی) در کنار یکدیگر می‌توانند زمینه وجود اعتماد و اطمینان را در میان اعضای تیم ایجاد کنند.

با توجه به نتایج پژوهش، فرضیه چهارم مبنی بر «اعتماد تیمی بر انسجام تیمی اثر مثبت مستقیم دارد» نیز تأیید شد. بر این اساس، افزایش اعتماد تیمی بر افزایش انسجام در درون تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. این یافته همراستا با نتایج پژوهش‌های (Kao et al. (2019)، (Paul et al. (2016)، (Fung (2014) و (DeOrtentiis et al. (2013) است. جهت تبیین این رابطه می‌توان از نظریه وابستگی متقابل^۱ کمک گرفت. نظریه وابستگی متقابل از نظریه همکاری و رقابت دویچ^۲ (1949) سرچشمه گرفته است. مطابق نظریه اصلی دویچ، تعامل اجتماعی یکی از دو شکل وابستگی متقابل است. اولین شکل تعامل اجتماعی وابستگی متقابل پیشرونده است و زمانی اتفاق می‌افتد که افراد تنها در صورتی به اهداف خود می‌رسند که دیگر افراد نیز به

1. Interdependence Theory

2. Deutsch's Theory of Cooperation and Competition

اهداف خود خواهند رسید (همکاری/وابستگی متقابل مثبت). شکل دوم تعامل به‌عنوان وابستگی متقابل رقابتی توصیف می‌شود که در آن افراد در صورتی به اهداف خود دست می‌یابند که سایر افراد قادر نیستند به اهداف خود برسند (رقابت/وابستگی متقابل منفی) (DeOrtentiis et al., 2013, p. 523). در درون تیم، زمانی که دستیابی به اهداف فردی وابسته به اقدامات و فعالیت‌های سایر اعضای تیم باشد و اعضاء این اطمینان را دارند که سایرین به آنان آسیبی نمی‌رسانند، نوعی وابستگی متقابل مثبت بین افراد و تیم وجود دارد. بر اساس نظریه وابستگی متقابل، یکی از وجوه این نوع وابستگی متقابل، اعتماد تیمی است (DeOrtentiis et al., 2013, p. 525)؛ بنابراین، زمانی که اعتماد در درون تیم وجود داشته باشد، نظریه وابستگی متقابل پیش‌بینی می‌کند که این اعتماد متضمن وجود نوعی وابستگی و انسجام میان اعضای تیم است که آنان را قادر می‌سازد در جهت دستیابی به اهداف مشترک خود با یکدیگر همکاری کنند.

نتایج نشان داد که از میان متغیرهای پیش‌بین، تنها متغیر بسندگی مهارت‌های شغلی بر انسجام تیمی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، بنابراین فرضیه پنجم تأیید شد؛ این یافته همراستا با نتایج پژوهش Aiyash (2016) است. با این حال، فرضیه‌های ششم و هفتم تأیید نشدند؛ این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های Wester (2009) & Weiss (2013) و Bahlake et al. (2013) و Talebi and Abdollahi (2012) همسو نمی‌باشند. در ارتباط با فرضیه پنجم می‌توان بیان نمود که تیم مجموعه‌ای از افراد با مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های مکمل و وظایف وابسته به یکدیگر است. با توجه به اینکه اعضای تیم از نظر عملکردی مکمل یکدیگرند، نیاز و وابستگی به همدیگر را همواره تجربه می‌کنند. این احساس نیاز زمینه را برای ایجاد وابستگی و انسجام در ارتباط با وظایف تیمی فراهم می‌آورد.

در تبیین عدم همسویی فرضیه‌های ششم و هفتم پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت که شاید این عدم همسویی به دلیل تفاوت در نمونه‌های مورد مطالعه است. نمونه‌های مورد مطالعه در پژوهش‌های ذکر شده (Wester & Weiss, 2009; Talebi & Abdollahi, 2012; Bahlake et al., 2013) ورزشکاران بوده‌اند. تیم‌های ورزشی از نظر ساختار گروهی با تیم‌های کاری تفاوت عمده‌ای دارند. رهبری در تیم‌های ورزشی به شیوه مربی‌گری و کاملاً مشارکتی است، وظایف و نقش افراد کاملاً مشخص و واضح است، گروه دارای اهداف روشنی است و همه اعضاء به‌منظور دستیابی به اهداف تیم، از انسجام و پیوستگی بالایی برخوردارند. در نتیجه انتظار می‌رود که رهبری مشارکتی و عدم وجود ابهام در چنین تیم‌هایی به وضوح مشاهده شود و چنین عواملی انسجام تیم را افزایش دهند. البته لازم به ذکر است، با توجه به این که فرضیه‌های غیرمستقیم در پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفته‌اند می‌توان بیان کرد که

متغیر واسطه‌ای (اعتماد تیمی) نقش پررنگ‌تری در این رابطه دارد. همچنین با توجه به جدول ۴، ضریب بتا مسیر مستقیم اعتماد تیمی به انسجام تیمی بیشتر از ضرایب بتا مسیرهای مستقیم ابهام نقش به انسجام تیمی و رهبری مشارکتی به انسجام تیمی است که این نشان می‌دهد اعتماد تیمی پیشاینده مهم‌تری برای انسجام تیمی می‌باشد و نسبت به دیگر متغیرها (ابهام نقش و رهبری مشارکتی) اثر بیشتری دارد.

در نهایت، با توجه به نتایج پژوهش، فرضیه‌های هشتم، نهم و دهم مبنی بر اینکه بسندگی مهارت‌های شغلی، ابهام نقش و رهبری مشارکتی از طریق اعتماد تیمی بر انسجام تیمی اثر غیرمستقیم دارند، تأیید شدند. تأیید این فرضیه‌ها به این معناست که دارا بودن اعضای تیم از مهارت‌های شغلی کافی و وجود جو رهبری مشارکتی از طریق افزایش اعتماد تیمی، منجر به افزایش انسجام تیمی می‌شوند اما ابهام نقش از طریق کاهش سطح اعتماد درون تیم، انسجام تیمی را نیز کاهش می‌دهد.

با توجه به نتایج پژوهش که نشان داد بسندگی مهارت‌های شغلی، جو رهبری مشارکتی و سطح بالای اعتماد تیمی با افزایش انسجام تیمی همراه است و ابهام در نقش و وظایف شغلی منجر به کاهش انسجام تیمی می‌شود، پیشنهاد می‌شود: ۱. در زمان تشکیل تیم‌های کاری و پروژه‌ای، از طریق آزمون‌های تشخیصی، سطح قابلیت‌ها و مهارت‌های افراد را سنجید و بر این اساس افراد را جهت عضویت در تیم‌ها گزینش کرد، ۲. دوره‌های آموزشی را برای رهبران تیم‌ها و گروه‌های کاری جهت یادگیری رفتارها و مهارت‌های سبک رهبری مشارکتی، طراحی و اجرا کرد، ۳. ارائه بازخورد مثبت، تصمیم‌گیری مشارکتی، تفویض اختیارات به اعضای تیم، ایجاد کانال‌های ارتباطی باز میان اعضای تیم و رهبر، و ... می‌تواند در سبک رهبران تیم‌ها گنجانده شود، ۴. جهت کاهش ابهام نقش لازم است که در ابتدا وظایف، نقش‌ها و مسئولیت‌ها به صورت مشخص و روشن تعیین شده و شیوه انجام هر کدام از آن‌ها به صورت استاندارد، مشخص گردد، ۵. می‌توان از طریق جلسات بحث و گفتگو و نیز آشناسازی اولیه اعضای تیم با وظایف، نقش‌ها، اهداف و مقاصد تیم، شرایط را برای ایجاد جو اعتماد و اطمینان فراهم ساخت.

به منظور بسط و گسترش هرچه بیشتر پژوهش حاضر در مطالعات و پژوهش‌های آتی، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که دیگر ویژگی‌های تیمی، شغلی و سازمانی را که بر اعتماد و انسجام تیمی اثرگذار هستند، بررسی کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود که متغیرهای شخصیتی همچون تمایل به اعتماد کردن، ترجیح کار گروهی و ... را به عنوان تعدیل‌گر مورد مطالعه و بررسی قرار دهند. بررسی دیگر متغیرهای میانجی نیز می‌تواند در غنی شدن ادبیات نظری در زمینه انسجام تیمی کمک‌کننده باشد. پژوهش حاضر مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی است. طرح مطالعه حاضر و استفاده از الگویابی معادلات

ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند. در این خصوص باید جانب احتیاط را رعایت نمود و جهت اطمینان از نتایج می‌توان از طرح آزمایشی بهره گرفت. از آنجایی که پژوهش حاضر بر روی کارکنان شرکت بهره-برداری، تولید و انتقال آب جنوب شرق خوزستان صورت گرفته است، باید در تعمیم نتایج به سازمان‌های دیگر در موقعیت‌های زمانی و مکانی مختلف به دلیل متفاوت بودن شرایط اقلیمی و فرهنگی جانب احتیاط را رعایت نمود. برای جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شد که محدودیت‌های خاص خود را دارند و لازم است این محدودیت‌ها در نظر گرفته شده و برای حذف آن‌ها دیگر ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها را بکار گرفت.

References

- Abdullah, Z., & Musa, R. (2014). The effect of trust and information sharing on relationship commitment in supply chain management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 130, 266-272.
- Abolghasemi, A.; Kiamasi, A.; Aryapooran, S., & Dortaj, F. (2006). A survey on the relationship of role ambiguity, role conflict and competitive anxiety with sport performance and academic achievements in the athletes. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 12(2), 39-51. (In Persian)
- Abu Bakar H. (2017). Explaining cohesion linkages in workgroups: The cooperative communication in collectivism and high-power distance workgroup context. *Malaysian Journal of Communication*, 33(3), 157-177.
- Acton, B. P.; Braun, M. T., & Foti, R. J. (2019). Built for unity: Assessing the impact of team composition on team cohesion trajectories. *Journal of Business Psychology*, Online Published, 1-16.
- Aiyash, T. J. (2016). *Examining the nature and development of group cohesion in residence hall staffs*. M.A. Thesis of Art, Northern Michigan University, Marquette, Michigan, US.
- Akhtar, S.; Ullah Khan, K.; Hassan, S.; Irfan, M., & Atlas, F. (2019). Antecedents of task performance: An examination of transformation leadership, team communication, team creativity, and team trust. *Journal of Public Affairs*, 19(2), 1-12.
- Alanazi, T. R.; Alharthey, B. K., & Rasli, A. (2013). Overview of path-goal leadership theory. *Jurnal Teknologi*, 64(2), 49-53.
- Appelbaum, N. P.; Lockeman, K. S.; Orr, S.; Huff, T. A.; Hogan, C. J.; Queen, B. A., & Dow, A. W. (2020). Perceived influence of power distance, psychological safety, and team cohesion on team effectiveness. *Journal of Inter Professional Care*, 34(1), 20-26.

Artar, M., & Erdil, O. (2017). *Relationship between job satisfaction, organizational trust and work alienation*. 13th International Strategic Management Conference, Kocaeli, Turkey.

Bagherianfar, M.; Siadat, S. A., & Ebrahimi, A. (2016). Role of participative leadership and social empowerments on the teamwork skills of employees (Case Study: Isfahan university staff). *Research on Educational Leadership and Management*, 2(8), 23-49. (In Persian)

Bahlake, T.; Tojari, F., & Ghoghagh, A. (2013). The Relationships among role ambiguity, team cohesion and athlete satisfaction of Basketball players. *Sport Management Studies*, 5(20), 149-158. (In Persian)

Beshlideh, K. (2017). *Research methods and statistical analysis of research examples using SPSS and AMOS (For studies in humanities)*. Ahvaz: Shahid Chamran University Press. (In Persian)

Bhatti, M. H.; Ju, Y.; Akram, U.; Bhatti, M. H.; Akram, Z., & Bilal, M. (2019). Impact of participative leadership on organizational citizenship behavior: Mediating role of trust and moderating role of continuance commitment: Evidence from the Pakistan hotel industry. *Sustainability*, 11(4), 1-21.

Begley, C. M. (2009). Developing inter-professional learning: Tactics, teamwork and talk. *Nurse Education Today*, 29(3), 276-283.

Bosselut, G.; Boiche, J., & Salame, B., et al. (2018). Transformational leadership and group cohesion in sport: Examining the mediating role of interactional justice using a within- and between-team approach. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(6), 912-928.

Boughattas, W., & Kridis, N. (2017). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in Tunisian Sports Teams: Validation of the Tunisian Version of the Collective Efficacy Questionnaire for collective sports. *International Journal of Science Culture and Sport*, 5(1), 46-59.

Bylund, P. L. (2015). Signifying Williamson's contribution to the transaction cost approach: An agent based simulation of coasean transaction costs and specialization. *Journal of Management Studies*, 52(1), 148-174.

Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research*, 31(1), 71-88.

Cassidy, S. (2018). *What you don't know can hurt you: The role of team member uncertainty in virtual team trust and performance*. Ph.D. Thesis of Philosophy in Psychology, University of Guelph, Ontario, Canada.

Ceric, A. (2015). *Trust in construction projects*. UK: Routledge.

Cevik, I., & Wang, B. (2018). Role conflict and role ambiguity impact on collective efficacy- Towards team cohesion: A France youth football team analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(4), 47-62.

Charbonneau, D., & Wood, V. M. (2018). Antecedents and outcomes of unit cohesion and affective commitment to the Army. *Military Psychology, 30*(1), 43-53.

Chinara, M., & Bentein, K. (2018). The servant leadership advantage: When perceiving low differentiation in leader-member relationship quality influences team cohesion, team task performance and service OCB. *The Leadership Quarterly, 29*(2), 333-345.

Cho, Y. J., & Park, H. (2011). Exploring the relationships among trust, employee satisfaction, and organizational commitment. *Public Management Review, 13*(4), 551-573.

Costa, A. C. (2003). Understanding the nature and the antecedents of trust within work teams. In B. Nooteboom, & F. Six, *The trust process in organizations: Empirical of the determinants and the process of trust development*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. Pp. 105-124.

Costa, A. C., & Anderson, N. (2011). Measuring trust in teams: Development and validation of a multifaceted measure of formative and reflective indicators of team trust. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 119-154.

Costa, A. C.; Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within teams: The relation with performance effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*, 225-244.

Cummings, L. L., & Bromiley, P. (1996). The Organizational Trust Inventory (OTI): Development and validation. In R. M. Kramer, & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. (pp. 302-330). Thousand Oaks, CA: Sage.

Davis, J. H.; Schoorman, F. D.; Mayer, R. C., & Tang, H. H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal, 21*, 563-576.

De Backer, M.; Boen, F.; Ceux, T., et al. (2011). Do perceived justice and need support of the coach predict team identification and cohesion? Testing their relative importance among top volleyball and handball players in Belgium and Norway. *Psychology of Sport and Exercise, 12*(2), 192-201.

DeOrtentiis, S. P.; Summers, J. K.; Ammeter, A. P.; Douglas, C., & Ferris, G. R. (2013). Cohesion and satisfaction as mediators of the team trust-team effectiveness relationship. *Career Development International, 18*(5), 521-543.

Faghih Nia, M. A., & Bahram Zadeh, H. A. (2019). A comprehensive model for identifying and explaining factors affecting burnout. *Journal of System Management, 5*(1), 171-190. (In Persian)

Farahi, R.; Mahmoodi, A. R.; Zarei Rahro, A. H., & Afkhami Ardakani, M. (2010). Designing teamwork effectiveness criteria (TQM and QCC approach) case study: Oil Industry Research Institute. *Human Resource Management in the Oil Industry, 4*(10), 70-39. (In Persian)

Fung, H-P. (2014). Relationships among team trust, team cohesion, team satisfaction, team effectiveness and project performance as perceived by project managers in Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(8), 205-216.

Gillespie, N., & Mann, L. (2004). Transformational leadership and shared values: The building blocks of trust. *Journal of Managerial Psychology*, 10, 588-607.

Jafarpoor, M. (2018). The pathology of group work in Iranian organizations. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(87), 75-100. (In Persian)

Jarvenpaa, S. L.; Knoll, K., & Leidner, D. E. (1998). Is anybody out there? Antecedents of trust in global virtual teams. *Journal of Management Information Systems*, 14(4), 29-64.

Kao, S-F.; Tsai, C-Y.; Schinke, R., & Watson, J. C. (2019). A cross-level moderating effect of team trust on the relationship between transformational leadership and cohesion. *Journal of Sports Sciences*, 37(24), 2844-2852.

Karami, E., & Pourhassan, R. (2016). Explaining the relationship between conflict management, organizational climate and job performance (Case Study: Shiraz Water and Wastewater Company). *International Journal of Humanities and Cultural Studies, Special Issue*, 264-278. (In Persian)

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Boston: Harvard Business School Press.

Kaymak, T. (2011). Group cohesion and performance: A search for antecedents. *Ekonomika a Management*, 14(4), 78-91.

Kim, T. K.; Ji, J. H., & Shin, H. K. (2019). The effects of role conflict and role ambiguity on team performance and the mediating effects of relationship conflict and task conflict among hospital employees. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 44(2), 172-180.

Lee, M-H., & Ko, K-M. (2019). The influence of supervisors' leadership skills and team cohesion on team performance in environmental service industry. *Ekoloji*, 28(107), 1013-1017.

Lee, D. S.; Lee, K. C.; Seo, Y. W., & Choi, D. Y. (2015). An analysis of shared leadership, diversity, and team creativity in an e-learning environment. *Computers in Human Behavior*, 42, 47-56.

Mango, E. (2018). Rethinking leadership theories. *Open Journal of Leadership*, 7(1), 57-88.

Mbuthia, M., & Thaddaeus, E. (2015) Validating customer loyalty model using structural equation modelling in a Kenyan hospital. *Open Access Library Journal*, 2(4), 1-11.

Mesmer-Magnus, J. R., & DeChurch, L. A. (2009). Information sharing and team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 535-546.

Mohammadi, M.; Marzoghi, R.; Naseri Jahromi, R.; Dorfeshan, M., & Mokhtari, Z. (2015). The effect of cooperative teaching on students' group cohesion: The mediator role of cooperation approaches. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 16(3), 49-59. (In Persian)

Morris, J. H., & Moberg, D. J. (1994). Work organizations as contexts for trust and betrayal. In T. R. Sarbin, R. M. Carney, & C. Eoyang, *Citizen Espionage: Studies in trust and betrayal* (pp. 163-187). Westport, CT: Praeger Publishers.

Najafi, F.; Heydarinejad, S., & Shetabbushehri, S. (2018). The relationship between the leadership style of coaches, group cohesion and competitive anxiety in women's Futsal Premier League. *Sport Management Studies*, 10(47), 185-204. (In Persian)

Onag, Z., & Tepeci, M. (2014). Team effectiveness in sport teams: The effects of team cohesion, intra team communication and team norms on team member satisfaction and intent to remain. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 420-428.

Ozer, M., & Karabulut, A. T. (2019). The effects of team enablers and team cohesion on project team success. *International Journal of Commerce and Finance*, 5(1), 102-120.

Palmatier, R. W.; Moorman, C., & Lee, J. Y. (2019). *Handbook on customer centricity: Strategies for building a customer-centric organization*. Cheltenham and Camberley: Edward Elgar Publishing.

Park, W-W.; Kim, M. S., & Gully, S. M. (2017). Effect of cohesion on the curvilinear relationship between team efficacy and performance. *Small Group Research*, 48(4), 455-481.

Paul, R.; Drake, J. R., & Liang, H. (2016). Global virtual team performance: The effect of coordination effectiveness, trust, and team cohesion. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 59(3), 186-202.

Pierce, J. R., & Aguinis, H. (2013). The too-much-of-a-good-thing effect in management. *Journal of Management*, 39(2), 313-338.

Polston-Murdoch, L. (2013). An investigation of path-goal theory, relationship of leadership style, supervisor-related commitment and gender. *Emerging Leadership Journeys*, 6(1), 13-44.

Pucetaite, R., & Lamsa, A. M. (2008). Developing organizational trust through advancement of employees' work ethic in a post-socialist context. *Journal of Business Ethics*, 82(2), 325-337.

Reina, D., & Reina, M. (2015). *Trust and betrayal in the workplace: Building effective relationships in your organization (3rd Ed.)*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.

Rizo, J. R.; House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.

Salleh, M. J., & Kayode, B. K. (2014). An analysis to teachers' perceptions towards teamwork. *Asian Journal of Management Research*, 4(3), 516-526.

Singh, U., & Srivastava, K. B. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behavior. *Global Business Review*, 17(3), 594-609.

Smith, P. A., & Birney, L. L. (2005). The organizational trust of elementary schools and dimensions of student bullying. *The International Journal of Educational Management*, 19(6-7), 469-487.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity of intergroup behavior. In S. Worchel, & W. G. Austin (Eds.). *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson Hall.

Talebi, N., & Abdollahi, F. (2012). The relationship between coach leadership behavior, group cohesion, and performance of Iranian Women's Premier League Volleyball Teams. *Sport Management Studies*, 4(16), 78-63. (In Persian)

West, M. A., & Markiewicz, L. (2004). *Building team-based working: A practical guide to organizational transformation*. BPS Blackwell: Oxford.

Wester, K. R., & Weiss, M. R. (2009). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. *The Sport Psychologist*, 5(2), 100-117.

