

عوامل مؤثر بر موانع کار تیمی و تحلیل روابط علی و معلولی میان آن‌ها با استفاده از رویکرد دیمتل فازی

فاطمه بهادری

کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، کارشناس فرهنگی و مشاور، اداره کل آموزش و پرورش استان فارس، ایران.

چکیده

در دهه‌های اخیر، کار تیمی به عنوان یکی از مؤلفه‌های بنیادین موفقیت سازمان‌ها و عاملی حیاتی در ارتقای چابکی و عملکرد مؤثر آن‌ها مورد توجه گسترده پژوهشگران و مدیران قرار گرفته است. با وجود تأکید فزاینده بر بهبود اثربخشی تیم‌ها، مواجهه سازمان‌ها با موانع متعدد در مسیر شکل‌گیری و تداوم همکاری تیمی همچنان چالشی اساسی محسوب می‌شود. از این رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر موانع کار تیمی و تبیین روابط علی و معلولی میان این عوامل انجام شد. برای نیل به این هدف، ابتدا از مرور نظام‌مند پیشینه نظری و تجربی در حوزه کار تیمی جهت استخراج مؤلفه‌های کلیدی موانع استفاده گردید. سپس به منظور تحلیل تعامل و شدت تأثیر متقابل میان این مؤلفه‌ها، از تکنیک دیمتل فازی (Fuzzy DEMATEL) بهره گرفته شد. داده‌های پژوهش از نظرهای خبرگان و متخصصان مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی که از طریق نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند، گردآوری گردید. نتایج تحلیل دیمتل فازی نشان داد که «نبود آموزش‌های به‌روز و کاربردی در زمینه کار تیمی» بیشترین میزان تأثیرگذاری را در میان عوامل شناسایی شده دارد، در حالی که «فرهنگ نامناسب کار تیمی» بیشترین تأثیرپذیری و تعامل متقابل را نشان می‌دهد. افزون بر این، یافته‌ها بیانگر آن است که «نبود آموزش کاربردی»، «ویژگی‌های شخصیتی نامناسب و منفی»، «شناخت ناکافی از منافع کار تیمی» و «کمبود منابع و مشوق‌های مادی» به عنوان عوامل علی (سبب) عمل می‌کنند، در حالی که «ناکآمدی نظام ارتباطات میان‌فردی»، «ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی»، و «فرهنگ نامناسب کار تیمی» در زمره عوامل معلول (پیامد) قرار می‌گیرند. در مجموع، این مطالعه بر ضرورت بازنگری در راهبردهای آموزشی و فرهنگی سازمان‌ها جهت تقویت کار تیمی و حذف موانع ساختاری و رفتاری تأکید دارد. بر اساس نتایج، اصلاح و نهادینه‌سازی آموزش‌های کاربردی و ارتقای فرهنگ کار تیمی می‌تواند زیربنای بهبود عملکرد جمعی و توسعه سازمان‌های یادگیرنده را فراهم کند.

واژه‌های کلیدی: کار تیمی؛ موانع کار تیمی؛ روابط علی و معلولی؛ دیمتل فازی؛ فرهنگ سازمانی؛ آموزش‌های کاربردی

مقدمه

در سازمان‌های امروزی، تیم‌ها به بخشی جدایی‌ناپذیر از ساختار کاری بدل شده‌اند و معمولاً برای اجرای وظایفی تشکیل می‌شوند که انجام آن‌ها در زمان مقرر، از عهده‌ی یک فرد به‌تنهایی برنمی‌آید. (سویتنهام و وایتهد^۱ ۲۰۲۲) سازمان‌ها برای حل مشکلات سازمانی، دستیابی به مزیت رقابتی و تشویق خلاقیت کارکنان، بر کار تیمی تمرکز می‌کنند (آنکو^۲ ۲۰۲۱) تیم‌هایی که برای یک هدف مشترک با هم کار می‌کنند، یکی از محورهای سازمان اجتماعی بشر بوده‌اند (نبی و همکاران^۳ ۲۰۲۱). از علل اصلی موفقیت در هرکاری، انجام آن کار در قالب تیم می‌باشد (کارونا و دامیلیکیز^۴ ۲۰۲۱) با این وجود، غفلت از الزامات اجرای اثربخش کار تیمی، موجب عدم تحقق اهداف سازمانی و تیم سازی خواهد شد. جایگاه و اهمیت کار تیمی از اوایل دهه ۱۹۲۰ در میان سازمان‌های بهداشتی و خدمات درمانی انگلستان مورد توجه قرار گرفت (میلن^۵ ۱۹۸۰). همزمان با شروع مکتب روابط انسانی موضوع کار گروهی و تیمی وارد دانش سازمان و مدیریت شد (اکیمبو^۶ ۲۰۱۵). اما نخستین مطالعات بر روی تیم، ابتدا در دهه ۱۹۵۰ آغاز شد (پاریس و همکاران^۷ ۲۰۰۰) از آن زمان تاکنون تحقیق‌های زیادی با موضوع تیم انجام شده‌اند که هر کدام بر جنبه‌هایی از تیم تمرکز داشته‌اند. در ادبیات سازمانی، تیم را به‌عنوان دو یا چند نفر که با هم تعامل داشته و برای رسیدن به‌اهداف و آمالی مشترک با هم همکاری می‌کنند، تعریف کرده‌اند (بیکر و سالاس^۸ ۱۹۹۲). اونیل و همکاران (۱۹۹۹) نیز تعاریف متعددی از تیم ارائه 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 به‌عنوان تیم شناخته می‌شوند؛ ۳- مجموعه‌ای متمایز از دو یا چند شخص که به‌طور پویا، به‌هم پیوسته و به‌صورت توافقی برای دست پیدا کردن به‌اهداف مشترک با هم کار می‌کنند و طول مدت عضویت آنها محدود است (اونیل و همکاران^۹ ۱۹۹۹). درواقع تیم مجموعه‌ای از افراد است که برای رسیدن به‌اهداف مشترک با هم کار می‌کنند. کار تیمی افراد یک تیم را به‌شکلی می‌پروراند که افراد به‌اهداف بالاتر از منافع شخصی خود در تیم توجه می‌نمایند. ویژگی‌های اصلی اعضای تیم عبارتند از: اهداف مشترک، همکاری، پذیرش تفاوت‌ها پذیرش یکدیگر و داشتن اتحاد. نیاز به‌شناخت تیم توسط مدیران به‌این دلیل است که تیمها واقعیتی از زندگی سازمانی هستند و بلوک‌های ساختمانی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. شناخت رفتار سازمانی بدون شناخت کامل فرایندهای اساسی تیم‌ها کامل نخواهد بود. شناخت انواع گوناگون گروه‌ها و دلایلی که افراد به‌سوی آنها جذب می‌شوند، به‌مدیران کمک می‌کند تا با تنوع اهداف و مقاصد و چاره‌جویی‌های لازم آشنا شوند (ژانگ و همکاران^{۱۰} ۲۰۱۹) در زمینه کار تیمی تحقیقات بسیاری صورت گرفته است اما در مورد شناسایی روابط علی و همچنین اثر گذاری و اثر پذیری این عوامل به نسبت کار تیمی کمتر پرداخته شده است و همین امر دست مایه اصلی این تحقیق قرار گرفته و این تحقیق به دنبال این است. خرده‌مایه کاربست فن دیمتل فازی، کشف روابط علت و معلولی حاکم میان عوامل شناسایی شده و همچنین میزان اثرگذاری آنها در یکدیگر از نظر نخبگان، با کنترل ابهام قضاوت انسانی است (منتظری و همکاران، ۱۳۹۸: ۴). بنابراین به طور خاص سوالات تحقیق حاضر به شرح زیر مطرح می‌شوند:

¹ Swettenham & Whitehead

² Anekwe

³ Nabi et al

⁴ Caruana and Damilakis

⁵ Milne

⁶ Okimbo

⁷ Paris et al

⁸ Baker & Salas

⁹ O'Neil et al

¹⁰ Zhang et al

- فاکتورهای مؤثر بر موانع کار تیمی کدامند؟
- شبکه روابط علت و معلولی بین این فاکتورها از دیدگاه نخبگان چگونه است؟
- تاثیر گذاری و تاثیر پذیری میان این فاکتورها چگونه است ؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

بررسی ادبیات موجود در زمینه عوامل مؤثر بر پدیده موانع کار تیمی نشان می دهد که عوامل متعددی در این زمینه تاثیر گذار هستند. با این حال با بررسی تحقیق های مختلف در این تحقیق سعی شده است که مؤثر ترین عوامل در نظر گرفته شوند که در ادامه به آنها پرداخته می شود. آموزش های مرتبط با شایستگی ها و مهارت ها باعث تقویت کار تیمی می شود و نبود آموزش های مرتبط نیز منجر به ضعف شدن کار تیمی خواهد شد (آلرت^۱، ۲۰۲۲). و همچنین آوور و همکاران (۲۰۲۲) به بحث آموزش شایستگی ها و تاثیرات آن بر روی کار تیمی تاکید داشته است آوور و همکاران^۲ (۲۰۲۲). نوآوری و خلاقیت ریشه در ایده های جدید دارد با تشویق افراد به تولید ایده های ناب و کاربردی روحیه افراد تیم تقویت و مشارکت بیشتری در گروه را سبب می شود (سالاس و بیسبی^۳ ۲۰۱۹).

نقص در آموزش همگان، نبود دوره های آموزشی نظام مند و فقدان برگزاری دوره های ضمن خدمت با موضوع کار تیمی نیز از دیگر ارکان تاثیرگذار در این زمینه است (چینیگ لانگ و جوزفین^۴ ۲۰۰۱). همچنین ماگانا و همکاران (۲۰۲۲) به وجود استراتژی های آموزشی در کار تیمی اشاره میکنند باعث اثر بخشی کار تیمی می شود (ماگانا و همکاران^۵ ۲۰۲۲). اعتماد همان باور داشتن خود می باشد یعنی اعتماد به توانایی خود (موبیوس و همکاران^۶ ۲۰۲۲). مجموع مهارت ها و توانایی ها در کار تیمی موجب هم افزایی می شود (مراد پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۴) لذا فردی که فاقد اعتماد به نفس یعنی کسی که توانایی های خود را دست کم می گیرد این مسأله باعث عدم تمایل به مشارکت در کار گروهی می شود و به همین منوال عزت نفس که می توان به برجستگی که فرد به خود می چسباند اشاره کرد (جامشد و مجید^۷ ۲۰۱۹). عزت نفس پایین رابطه مستقیم و معناداری با عدم تمایل به همکاری کار گروهی دارد (بنی هانی و همکاران^۸ ۲۰۱۸). همچنین ضعف شخصیتی در رعایت حدود و خط قرمزها در برقراری ارتباطات و فقدان آمادگی برای حل مشکلات در کنار یکدیگر بدون مقصر دانستن دیگران نیز سبب تشویش اذهان و فضای کاری خواهد شد که به نوبه خود به پدیده موانع کار تیمی دامن می زند. برخی ویژگی های فطری کارکنان نظیر درون گرا و برون گرا بودن آنها نیز در این حیطه حائز اهمیتند (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۲). نکته قابل توجه در این بحث عدم تناسب متقابل شخص با شغل افراد می باشد بدین صورت که هرچه این تناسب بیشتر باشد میزان ماندگاری فرد در تیم و عملکرد بالا بیشتر مشهود می باشد (دی انجلو و همکاران^۹ ۲۰۱۹). تناسب فرد با شغل می تواند بر سطوح بالای تسلط فرد بر مهارت های مرتبط با شغل تاثیر مثبتی داشته باشد. ضعف در مهارت گوش دادن مؤثر و عدم توجه به صحبت های دیگران نیز هدف

¹ Allert

² Awuor et al

³ Salas & Bisbey

⁴ Chinying Lang and Josephine

⁵ Magana, et al

⁶ Mobius et al

⁷ Jamshed & Majeed

⁸ Bani-Hani et al

⁹ D'Angelo et al

گردهم‌آیی و ایجاد تیم را دورتر می‌نماید (کیم و همکاران^۱ ۲۰۲۲). از دیگر عوامل تاثیرگذار در موانع کار تیمی، می‌توان به‌ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی اشاره نمود. ملک‌پور و همکاران (۱۳۹۷) هماهنگی و ارتباطات درون گروهی را بعنوان یک عامل کلیدی در موفقیت تیم‌های کاری معرفی کرده‌اند که در صورت نبود این عوامل فرد از کار گروهی گریزان خواهد بود (لهنر^۲، ۲۰۲۰). میلتن و همکاران^۳ (۲۰۲۲) نیز به‌رابطه ارتباطات و تیم کاری اشاره کرده‌اند و می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط ضعیف باعث عدم رغبت به کار تیمی می‌شود.

یافته‌ها نشان می‌دهد یکی از چالش‌ها و دغدغه‌های اصلی بیشتر مدیران سازمان‌ها، ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی در کار تیمی برای ارائه خدمات بود در همین راستا موسوی کیا و همکاران تاکید می‌کنند که تیم‌ها جایگزین افراد به‌عنوان پایه‌های اصلی سازمان شده‌اند و می‌توانند بیش از ساختار سازمان‌ها و سازمان‌های سنتی برای تصمیم‌گیری سریع و کارآمد باشند. وجود ساختار سازمانی تخت یا مسطح باعث افزایش رغبت برای کار تیمی می‌شود (لئون^۴، ۲۰۱۹). و به‌همان مقدار نیز افزایش لایه‌های ساختاری افراد را از کار تیمی دور میکند. اکپان و همکاران^۵ (۲۰۲۲) نیز به‌ساختار چابک سازمانی و انعطاف‌پذیری ساختاری برای اثر بخشی تیم اشاره می‌کنند و می‌توان نتیجه گرفت که ساختار سنتی باعث موانع کار تیمی می‌شود. مقاومت کارکنان به‌دلیل عدم آگاهی نیز به‌نوبه خود تاثیرگذار است (نئوهاوس و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر موارد مذکور، ضعف در اعتماد بین فردی و سازمانی و فقدان دانش لازم جهت ارائه کار تیمی که به‌وجود آورنده عدم آگاهی از مسئولیت اجتماعی خود است نیز کارکنان را از انجام کار تیمی برحذر می‌دارد. کارکنانی که آشنایی کامل با قوانین و مقررات سازمانی را ندارند و با اهداف خرد و کلان سازمان هم‌راستا و همسو نیستند نیز از کار تیمی فرار می‌کنند. راموس - مونگه و مارتی - نوگوئیرا^۶ (۲۰۲۱) هم بر تاثیر اطلاع از مسئولیت‌های اجتماعی بر کار تیمی اشاره میکنند که در همین راستا می‌توان از تاثیر آگاهی مسئولیت‌های اجتماعی برای کاهش موانع کار تیمی بهره جست.

یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در پدیده موانع کار تیمی، کمبود منابع مادی و مشوق‌های مادیسازمان است که کارکنان را در فشار مادی قرار می‌دهد (مورزی و همکاران^۸، ۲۰۲۰). کارکنان فاقد انگیزه و بدون دریافت پاداش مادی و معنوی و فقدان رابطه بین حقوق و عملکرد تیمی، علاقه‌ای به‌انجام امور به‌صورت تیمی نشان نمی‌دهند (مارگوت و اوگاز^۹، ۲۰۱۹). پاداش‌ها و مشوق‌های مادی همیشه باعث نگهداشت نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌باشد و باید در نظر داشت که پرداخت پاداش‌ها نیاز به‌بودجه کافی دارد و در صورتی که بودجه کافی برای این مهم در دسترس سازمان نباشد طبیعتاً میل و رغبت افراد به‌کار تیمی نیز کم خواهد شد. قلی‌پور (۱۳۹۰) در کتاب مدیریت منابع انسانی در باب اهمیت موضوع جبران خدمات کارکنان نیز اشاره میکند، عامل مهمی که باعث ادامه کار کارکنان در سازمان‌ها می‌شود جبران خدمات می‌باشد (آل عرفات و دوبلاس^{۱۰}، ۲۰۲۲). و در صورت جبران خدمت نامناسب و ناکافی انگیزه کارکنان و میزان رضایت آنها کاهش پیدا میکند (سلطانزاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۲). همچنین نبود بودجه مشخص برای ترویج کار تیمی و عدم تخصیص هزینه برای تجهیزات و امکانات

¹ Kim et al

² Lehner

³ Milton et al

⁴ Leone

⁵ Akpan et al

⁶ Neuhaus et al

⁷ Ramos-Monge & Marti-Noguera

⁸ Murzi et al

⁹ Marguet & Ogaz

¹⁰ alarafat &doblas

فناورانه مناسب کار تیمی نیز در این زمینه تاثیرگذارند. از دیگر عوامل تاثیرگذار در موانع کار تیمی می‌توان به فرهنگ نا مناسب کار تیمی اشاره نمود (طهرانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۵).

وجود نگرش منفی نسبت به کار تیمی و احساس تضاد منافع سبب می‌شود که کارکنان از کار و وظایف تیمی فرار کنند (سعد آبادی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۷). زیرا منافع خود را در خطر دیده و یا آن کار را به عنوان منفعت خود نمی‌بینند (سالتز^۱، ۱۹۹۲). عدم انعطاف پذیری در مقابل تغییرات و عدم تغییر هنجارها و ارزش‌های فردی به سمت کار تیمی که قطعاً از فقدان فرهنگ سازمانی یاددهنده نشأت می‌گیرد نیز به نوبه خود در این زمینه تاثیرگذارند (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۴). جورجیو و همکاران (۲۰۲۱) نیز به تاثیر فرهنگ در کار تیمی تاکید داشتند و این مساله بیان کننده آن است که تاثیر فرهنگ نا مناسب کار تیمی باعث عدم تمایل به کار تیمی می‌شود (جورجیو و همکاران^۲، ۲۰۲۲). در جدول ۱ به عوامل تاثیر گزار بر پدیده موانع کار تیمی اشاره می‌شود.

جدول ۱- فاکتورهای بدست آمده از ادبیات تحقیق

ردیف	فاکتورهای تاثیر گذار بر پدیده موانع کار تیمی	منابع
۱	نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی	آلرت (۲۰۲۲)، آوروو همکاران (۲۰۲۲)، ماگانا و همکاران (۲۰۲۲)، عبدی و همکاران ^۳ (۲۰۱۵)
۲	ویژگی‌های شخصیتی نامتناسب و منفی	کاظمی و همکاران (۱۳۹۰)، موبیوس و همکاران (۲۰۲۲)، کیم و همکاران (۲۰۲۲)
۳	ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی	ملک پور و همکاران (۱۳۹۷)، میلتن و همکاران (۲۰۲۲)، رضایی و همکاران ^۴ (۲۰۲۲)، آدنیل و روزنستین ^۵ (۲۰۰۸)، ورجوشنی و همکاران ^۶ (۲۰۱۵)، سالتز (۱۹۹۲)، عدنان و همکاران (۲۰۱۲)، فار و همکاران ^۷ (۲۰۰۳)، ایوبی و همکاران ^۸ (۲۰۱۲)، ریج ^۹ (۲۰۰۵)
۴	ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی	صادقی و همکاران (۱۳۹۶)، نیوتن و همکاران ^{۱۰} (۲۰۰۷)، میر مولایی و همکاران ^{۱۱} (۲۰۱۶)، لئون ^{۱۲} (۲۰۱۹)، اکپان (۲۰۲۲)
۵	شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی	راموس مونگه و مارتی نوگورا (۲۰۲۱)، حسینی و همکاران ^{۱۳} (۲۰۲۲)
۶	بودجه ناکافی و مشوق‌های مادی	لانگ نیکر و همکاران ^{۱۴} (۲۰۰۰)، مارگوت و اوگاز (۲۰۱۹)، سعد آبادی و همکاران (۱۳۹۲)، مراد پور و همکاران (۱۳۹۶)، قلی پور (۱۳۹۰)

¹ Saltz

² Georgiou et al

³ abdi et al

⁴ Rezaee et al

⁵ O'Daniel Rosenstein

⁶ varjoshani et al

⁷ Farr et al

⁸ Ayoubi et al

⁹ Riege

¹⁰ Newton et al

¹¹ Mirmolaei et al

¹² Leone

¹³ Hosseini et

¹⁴ Longenecker et al

۷	فرهنگ نا مناسب کار تیمی	جورجیو و همکاران (۲۰۲۱)، میرمولایی و همکاران (۲۰۱۶)، شقایق فرد و همکاران ^۱ (۲۰۱۲)، الدر و همکاران ^۲ (۲۰۰۸)، کرافت و همکاران ^۳ (۲۰۱۴)، هیوت تیلور ^۴ (۲۰۰۹)، عبدی و همکاران ^۵ (۲۰۱۵)، خیر اندیش و همکاران (۱۳۹۴)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۳)، (طهرانی و همکاران (۱۳۹۳)
---	-------------------------	--

روش شناسی تحقیق

یافته های تحقیق تکنیک دیمتل فازی روش دیمتل" را اولین بار در تحقیقگر به نامهای "فونتلا و گابوس" در سال ۱۹۷۶ ارائه کردند. این تکنیک بر اساس مقایسه های زوجی و از ابزارهای تصمیم گیری بر مبنای تئوری گراف می باشد. این روش ممکن است تأیید کننده روابط میان متغیرها و یا محدود کننده روابط در یک روند توسعه ای و نظام مند باشد (محمدپور و میرزاپور باباجان، ۱۳۹۴: ۱۲۱)؛ به عبارت دیگر، این تکنیک با بررسی روابط متقابل بین معیارها، میزان تأثیر و اهمیت آنها را به صورت امتیاز عددی مشخص می کند. مهم ترین شاخصه روش "دیمتل" تصمیم گیری چند معیاره و عملکرد آن در ایجاد روابط و ساختار بین عوامل می باشد. این تکنیک علاوه بر تبدیل روابط علت و معلولی به یک مدل ساختاری - بصری، قادر است وابستگی های درونی بین عوامل را شناسایی و آنها را قابل فهم کند (وو، ۲۰۰۸). با این حال، به طور کلی، برآورد نظر خبرگان با مقادیر عددی دقیق، مخصوصاً در شرایط عدم قطعیت، بسیار دشوار است؛ چرا که نتایج تصمیم گیری به شدت به داوری های ذهنی غیردقیق و مبهم وابسته است. لذا این عامل باعث نیاز به منطق فازی در "دیمتل" شده است. در نتیجه، در تکنیک "دیمتل فازی" از متغیرهای زبانی فازی استفاده شده که تصمیم گیری در شرایط عدم اطمینان محیطی را تسهیل می کند. در سالهای اخیر، استفاده از این تکنیک در بسیاری از زمینه ها با موفقیت همراه بوده است (پاتیل و کانت، ۲۰۱۴). تکنیک دیمتل روشی برای نشان دادن ساختار روابط علی در یک سیستم پیچیده از روابط است که آن را میتوان برای ایجاد و تحلیل یک مدل ساختاری متشکل از روابط علی میان عوامل مدل به کار گرفت (ابراهیمی و همکاران ۱۳۹۵: ۷).

نخبگان تحقیق

برای گردآوری داده های تحقیق، از نظر تعدادی از نخبگان به عنوان نمونه استفاده شد. در برخی از منابع تعداد مطلوب خبرگان ۱۰ الی ۲۰ نفر توصیه شده است. در تحقیق حاضر با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند حجم نمونه برای تکمیل پرسشنامه ۲۶ نفر از نخبگان که اکثراً از مدیران اجرایی سازمان مورد مطالعه بودند تعیین شد. معیارهای انتخاب نخبگان تسلط نظری، تجربه عملی، تمایل و توانایی مشارکت در تحقیق و دسترسی است. در بخش کمی پرسشنامه دیمتل فازی، پرسشنامه ای - بسته، در اختیار نخبگان قرار گرفت و از آنان خواسته شد تا میزان تأثیر عامل مندرج در هر سطر بر عامل مندرج در هر ستون، بر مبنای طیف پنج گزینه ای از بی تأثیر تا تأثیر خیلی زیاد بیان نمایند.

¹ shaghayegh fard et al

² elder et al

³ kraft et al

⁴ Hewitt-taylor

⁵ abdi et al

⁶ Wu

⁷ Patil and Kant

روایی و پایایی ابزار

روایی محتوا: روایی محتوا به حد و میزانی اشاره دارد که یک ابزار منعکس کننده محتوای مشخص مورد نظر باشد. بر اساس روش لاوشه، برای ایجاد روایی محتوایی در پرسشنامه، پس از مرور ادبیات و حوزه مورد مطالعه، دامنه محتوا و آیتم‌های ساخت پرسشنامه تدوین می‌شود، سپس از اعضای پانل محتوا خواسته می‌شود به میزان مناسب بودن هر آیتم با انتخاب یکی از سه گزینه "ضروری"، "مفید اما نه ضروری" و "غیر لازم" پاسخ دهند. با توجه به رابطه زیر نسبت روایی محتوا محاسبه شده و با توجه به سطح مورد نیاز برای معناداری آماری ($P < 0.05$)، باید حداقل مقدار $CVR = 0.75$ برای هر آیتم جهت پذیرش آن آیتم به دست آید:

$$CVR = \frac{N_e - N/2}{N/2}$$

N_e = تعداد اعضایی که گزینه "ضروری" را برای آیتم مورد نظر انتخاب کرده‌اند. N = تعداد کل اعضای پانل پس از تکمیل پرسشنامه مربوط به روایی محتوا CVR به دست آمده برای همه عامل‌ها، برابر با یک به دست آمد. یعنی همه خبرگان عامل‌های تعیین شده را از حیث تاثیر بر آینده اعتماد عمومی به دولت ضروری دانستند. پایایی: برای سنجش پایایی پرسشنامه دیمتل از روش آزمون مجدد استفاده شده است. جهت نیل به این هدف، پرسشنامه مزبور برای پنج نفر از خبرگان که دسترسی مجدد به آنها امکان پذیر بوده؛ دو بار و به فاصله سه هفته از هم ارسال شده و همبستگی بین پاسخ‌ها در مرحله اول و دوم برابر با ۰.۸۷۲، ۰.۸۲۴ و ۰.۷۹۵ به دست آمده است. با توجه به این که همبستگی پاسخ‌ها بالاتر از ۰.۷ می‌باشد، لذا می‌توان گفت که پایایی پرسشنامه قابل قبول است.

یافته های تحقیق

گام ۱: تشکیل ماتریس ارتباط مستقیم فازی

برای شناسایی الگوی روابط میان n معیار ابتدا یک ماتریس $n \times n$ تشکیل می‌شود. تاثیر عنصر مندرج در هر سطر بر عناصر مندرج در ستون در این ماتریس به صورت یک عدد فازی درج می‌شود. اگر از دیدگاه بیش از یک نفر استفاده شود، هریک از خبرگان باید ماتریس موجود را تکمیل کنند. سپس از میانگین ساده نظرات استفاده شده و ماتریس ارتباط مستقیم Z را تشکیل داده می‌شود.

$$z = \begin{bmatrix} 0 & \dots & \tilde{z}_{n1} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{z}_{1n} & \dots & 0 \end{bmatrix}$$

جدول زیر ماتریس ارتباط مستقیم که همان مقایسات زوجی خبرگان هست را نشان می‌دهد. اگر در ارزیابی از چند خبره استفاده شده است ماتریس زیر میانگین حسابی تمام خبرگان می‌باشد.

جدول ۳- ماتریس ارتباط مستقیم

فرهنگ نا مناسب کار تیمی	کمبود منابع مادی و مشوق های مادی	شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی	ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی	ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی	ویژگی های شخصیتی نا متناسب و منفی	نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی	
8.) 000,9. 000,9. (000	2.) 000,3. 000,4. (000	8. 000,9.) (000,9. 000	2. 000,3.) (000,4. 000	8. 000,9.) 000,9. (000	4. 000,5.) (000,6. 000	0. 000,0.) 000,0. (000	نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی
4.) 000,5. 000,6. (000	1.) 000,1. 000,1. (000	2. 000,3.) (000,4. 000	2. 000,3.) (000,4. 000	8. 000,9.) 000,9. (000	0. 000,0.) (000,0. 000	1. 000,1.) 000,1. (000	ویژگی های شخصیتی نا متناسب و منفی
8.) 000,9. 000,9. (000	1.) 000,1. 000,1. (000	4. 000,5.) (000,6. 000	2. 000,3.) (000,4. 000	0. 000,0.) 000,0. (000	2. 000,3.) (000,4. 000	1. 000,1.) 000,1. (000	ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی
8.) 000,9. 000,9. (000	2.) 000,3. 000,4. (000	1. 000,1.) 000,1. (000	0.) 000,0. 000,0. (000	2. 000,3.) 000,4. (000	1. 000,1. 000,1.) (000	1. 000,1. 000,1.) (000	ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی
8.) 000,9. 000,9. (000	4.) 000,5. 000,6. (000	0. 000,0.) 000,0. (000	4.) 000,5. 000,6. (000	4. 000,5.) 000,6. (000	2. 000,3. 000,4.) (000	2. 000,3. 000,4.) (000	شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی
8.) 000,9. 000,9. (000	0.) 000,0. 000,0. (000	2. 000,3.) 000,4. (000	4.) 000,5. 000,6. (000	2. 000,3.) 000,4. (000	1. 000,1. 000,1.) (000	4. 000,5. 000,6.) (000	کمبود منابع مادی و مشوق های مادی
0.) 000,0. 000,0. (000	4.) 000,5. 000,6. (000	2. 000,3.) 000,4. (000	8.) 000,9. 000,9. (000	8. 000,9.) 000,9. (000	4. 000,5. 000,6.) (000	8. 000,9. 000,9.) (000	فرهنگ نا مناسب کار تیمی

همچنین در جدول زیر طیف فازی به کار رفته در مدل آورده شده است.

جدول ۴-طیف فازی

کد	عبارت کلامی	L	M	U
1	بدون تاثیر	1	1	1
2	تاثیر خیلی پایین	2	3	4
3	تاثیر پایین	4	5	6
4	تاثیر بالا	6	7	8
5	تاثیر خیلی بالا	8	9	9

گام ۲: نرمال کردن ماتریس ارتباط مستقیم فازی

برای نرمال کردن ماتریس ارتباط مستقیم فازی از رابطه زیر استفاده می شود.

$$\tilde{x}_{ij} = \frac{\tilde{z}_{ij}}{r} = \left(\frac{l_{ij}}{r}, \frac{m_{ij}}{r}, \frac{u_{ij}}{r} \right)$$

که

$$r = \max_{i,j} \left\{ \max_i \sum_{j=1}^n u_{ij}, \max_j \sum_{i=1}^n u_{ij} \right\} \quad i, j \in \{1, 2, 3, \dots, n\}$$

جدول ۵-ماتریس ارتباط مستقیم فازی

	نبود آموزش کاربردی روز و کاربردی	ویژگی های شخصیتی نا متناسب و منفی	ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی	ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی	شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی	کمبود منابع مادی و مشوق های مادی	فرهنگ نا مناسب کار تیمی
نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی	(.۰۰۰,۰ .۰) (۰۰۰ .۰۰۰,۰)	(.۰۷۸,۰ .۰) (۱۱۸ .۰۹۸,۰)	(.۱۵۷,۰ .۰) (۱۷۶ .۱۷۶,۰)	(.۰۳۹,۰ .۰) (۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(.۱۵۷,۰ .۰) (۱۷۶ .۱۷۶,۰)	(.۰۳۹,۰ .۰) (۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(.۱۵۷,۰ .۰) (۱۷۶ .۱۷۶,۰) (۱۷۶)
ویژگی های شخصیتی نا متناسب و منفی	(.۰۲۰,۰ .۰) (۰۲۰ .۰۲۰,۰)	(.۰۰۰,۰ .۰) (۰۰۰ .۰۰۰,۰)	(.۱۵۷,۰ .۰) (۱۷۶ .۱۷۶,۰)	(.۰۳۹,۰ .۰) (۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(.۰۳۹,۰ .۰) (۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(.۰۲۰,۰ .۰) (۰۲۰ .۰۲۰,۰)	(.۰۷۸,۰ .۰) (۰۹۸,۰ .۰) (۱۱۸)
ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی	(.۰۲۰,۰ .۰) (۰۲۰ .۰۲۰,۰)	(.۰۳۹,۰ .۰) (۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(.۰۰۰,۰ .۰) (۰۰۰ .۰۰۰,۰)	(.۰۳۹,۰ .۰) (۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(.۰۷۸,۰ .۰) (۱۱۸ .۰۹۸,۰)	(.۰۲۰,۰ .۰) (۰۲۰ .۰۲۰,۰)	(.۱۵۷,۰ .۰) (۱۷۶ .۱۷۶,۰) (۱۷۶)
ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی	(.۰۲۰,۰ .۰) (۰۲۰ .۰۲۰,۰)	(.۰۲۰,۰ .۰) (۰۲۰ .۰۲۰,۰)	(.۰۳۹,۰ .۰) (۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(.۰۰۰,۰ .۰) (۰۰۰ .۰۰۰,۰)	(.۰۲۰,۰ .۰) (۰۲۰ .۰۲۰,۰)	(.۰۳۹,۰ .۰) (۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(.۱۵۷,۰ .۰) (۱۷۶ .۱۷۶,۰) (۱۷۶)
شناخت ناکافی و	(.۰۳۹,۰ .۰)	(.۰۳۹,۰ .۰)	(.۰۷۸,۰ .۰)	(.۰۷۸,۰ .۰)	(.۰۰۰,۰ .۰)	(.۰۷۸,۰ .۰)	(.۱۵۷,۰ .۰)

آگاهی از منافع کار تیمی	(۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(۱۱۸ .۰۹۸,۰)	(۱۱۸ .۰۹۸,۰)	(۰۰۰ .۰۰۰,۰)	(۱۱۸ .۰۹۸,۰)	۱۷۶,۰ (۱۷۶)
کمیبود منابع مادی و مشوق های مادی	(۰۷۸,۰ .۰)	(۰۲۰,۰ .۰)	(۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(۰۳۹,۰ .۰)	(۰۷۸,۰ .۰)	(۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(۰۰۰,۰ .۰) ۱۷۶,۰ (۱۷۶)
فرهنگ نا مناسب کار تیمی	(۱۵۷,۰ .۰)	(۰۷۸,۰ .۰)	(۱۷۶ .۱۷۶,۰)	(۱۵۷,۰ .۰)	(۱۵۷,۰ .۰)	(۰۷۸ .۰۵۹,۰)	(۰۰۰,۰ .۰) ۰۰۰,۰ (۰۰۰)

گام ۳: محاسبه ماتریس فازی ارتباط کامل

در این گام طبق رابطه زیر ماتریس فازی روابط کل تشکیل می شود

$$\tilde{T} = \lim_{k \rightarrow +\infty} (\tilde{x}^1 \oplus \tilde{x}^2 \oplus \dots \oplus \tilde{x}^k)$$

اگر هر درایه عدد فازی ماتریس روابط کل به صورت زیر است:

$$\tilde{t}_{ij} = (l_{ij}^{\prime\prime}, m_{ij}^{\prime\prime}, u_{ij}^{\prime\prime})$$

و به صورت زیر محاسبه می شود:

$$[l_{ij}^{\prime\prime}] = x_l \times (I - x_l)^{-1}$$

$$[m_{ij}^{\prime\prime}] = x_m \times (I - x_m)^{-1}$$

$$[u_{ij}^{\prime\prime}] = x_u \times (I - x_u)^{-1}$$

به عبارت دیگر ابتدا معکوس ماتریس نرمال را محاسبه نموده و سپس آن را از ماتریس I کم می کنیم و در انتها ماتریس نرمال

را در ماتریس حاصل ضرب می کنیم. جدول زیر ماتریس ارتباط کامل فازی را نشان می دهد.

جدول ۶- ماتریس ارتباط کامل فازی

فرهنگ نا مناسب کار تیمی	کمبود منابع مادی و مشوق های مادی	شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی	ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی	ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی	ویژگی های شخصیتی نا متناسب و منفی	نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی	
0. 286,0.) 390,0. (451	0. 093,0.) 154,0. (217	0. 211,0.) (278,0. 329	0. 126,0.) (209,0. 286	0. 258,0.) (348,0. 406	0. 129,0.) (191,0. 256	0. 071,0.) 115,0. (150	نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی
0. 155,0.) 225,0. (287	0. 048,0.) 073,0. (106	0. 075,0.) (123,0. 176	0. 085,0.) (142,0. 202	0. 206,0.) (266,0. 307	0. 030,0.) (057,0. 090	0. 057,0.) 083,0. (108	ویژگی های شخصیتی نا متناسب و منفی
0. 226,0.) 297,0. (342	0. 055,0.) 084,0. (117	0. 111,0.) (159,0. 212	0. 096,0.) (155,0. 213	0. 072,0.) (120,0. 162	0. 072,0.) (119,0. 169	0. 068,0.) 097,0. (121	ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی
0. 213,0.) 275,0. (310	0. 067,0.) 108,0. (151	0. 051,0.) (079,0. 109	0. 051,0.) (086,0. 118	0. 099,0.) (155,0. 204	0. 050,0.) (073,0. 099	0. 064,0.) 090,0. (109	ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی
0. 252,0.) 344,0. (410	0. 116,0.) 170,0. (232	0. 048,0.) (093,0. 145	0. 144,0.) (216,0. 291	0. 160,0.) (241,0. 319	0. 080,0.) (135,0. 198	0. 097,0.) 153,0. (205	شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی
0. 242,0.) 327,0. (385	0. 040,0.) 074,0. (117	0. 085,0.) (143,0. 205	0. 138,0.) (205,0. 273	0. 121,0.) (196,0. 265	0. 060,0.) (095,0. 136	0. 129,0.) 181,0. (229	کمبود منابع مادی و مشوق های مادی
0. 155,0.) 244,0. (306	0. 124,0.) 184,0. (248	0. 112,0.) (182,0. 249	0. 223,0.) (302,0. 364	0. 256,0.) (346,0. 405	0. 128,0.) (188,0. 252	0. 207,0.) 265,0. (299	فرهنگ نا مناسب کار تیمی

گام ۴: فازی زدایی مقادیر ماتریس ارتباط کامل

برای فازی زدایی از روش CFCS اپریکویک و زنگ استفاده شده است. مراحل روش فازی زدایی به صورت زیر است:

$$l_{ij}^n = \frac{(l_{ij}^t - \min l_{ij}^t)}{\Delta_{min}^{max}}$$

$$m_{ij}^n = \frac{(m_{ij}^t - \min l_{ij}^t)}{\Delta_{min}^{max}}$$

$$u_{ij}^n = \frac{(u_{ij}^t - \min l_{ij}^t)}{\Delta_{min}^{max}}$$

به طوری که:

$$\Delta_{min}^{max} = \max u_{ij}^t - \min l_{ij}^t$$

محاسبه کران بالا و پایین مقادیر نرمال:

$$l_{ij}^s = m_{ij}^n / (1 + m_{ij}^n - l_{ij}^n)$$

$$u_{ij}^s = u_{ij}^n / (1 + u_{ij}^n - l_{ij}^n)$$

خروجی الگوریتم cfcs یک ماتریس با مقادیر قطعی است.

محاسبه کل مقادیر قطعی نرمال شده:

$$x_{ij} = \frac{[l_{ij}^s (1 - l_{ij}^s) + u_{ij}^s \times u_{ij}^s]}{[1 - l_{ij}^s + u_{ij}^s]}$$

جدول زیر مقادیر دیفازی شده ماتریس ارتباط کامل را نشان می دهد.

جدول ۷- ماتریس ارتباط کامل قطعی

فرهنگ نا مناسب کار تیمی	کمبود منابع مادی و مشوق های مادی	شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی	ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی	ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی	ویژگی های شخصیتی نا متناسب و منفی	نبود آموزش کاربردیبه روز و کاربردی	
۳۷۷ .۰	۱۵۴ .۰	۲۷۱ .۰	۲۰۷ .۰	۳۳۷ .۰	۱۸۸ .۰	۱۱۵ .۰	نبود آموزش کاربردیبه روز و کاربردی
۲۲۸ .۰	۰۷۶ .۰	۱۲۷ .۰	۱۴۵ .۰	۲۶۱ .۰	۰۶ .۰	۰۸۴ .۰	ویژگی های شخصیتی نا متناسب و منفی
۲۹۲ .۰	۰۸۶ .۰	۱۶۱ .۰	۱۵۷ .۰	۱۲۲ .۰	۱۲۱ .۰	۰۹۸ .۰	ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی
۲۷ .۰	۱۱ .۰	۰۸۱ .۰	۰۸۷ .۰	۱۵۷ .۰	۰۷۵ .۰	۰۹ .۰	ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی
۳۳۶ .۰	۱۶۹ .۰	۰۹۸ .۰	۲۱۶ .۰	۲۴ .۰	۱۳۷ .۰	۱۵۴ .۰	شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی
۳۲ .۰	۰۷۹ .۰	۱۴۶ .۰	۲۰۵ .۰	۱۹۷ .۰	۰۹۸ .۰	۱۸ .۰	کمبود منابع مادی و مشوق های مادی
۲۴۳ .۰	۱۸۱ .۰	۱۸۲ .۰	۲۹۴ .۰	۳۳۵ .۰	۱۸۶ .۰	۲۵۷ .۰	فرهنگ نا مناسب کار تیمی

گام ۵: محاسبات حد آستانه

تمام مقادیر ماتریس ارتباط کامل قطعی شده که کمتر از میانگین ماتریس ارتباط کامل باشند، با استفاده از رابطه زیر شناسایی و صفر می شوند، به عبارت دیگر آن رابطه علی در نظر گرفته نمی شود.

$$TS = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m V_{ij}}{m \times n}$$

$$U_{ij} = \begin{cases} V_{ij} & V_{ij} \geq TS \\ 0 & Others \end{cases}$$

جدول زیر ماتریس ارتباط کامل که مقادیر کمتر از آستانه حذف شده است را نشان می دهد. بر اساس جدول زیر روابط علی معلولی بین عناصر ترسیم می شود. مقدار آستانه (TS) در این تحقیق برابر ۰.۱۷۹۰. ۱۷۹۰ است

جدول ۸- ماتریس ارتباط کامل قطعی با حذف مقادیر کمتر آستانه

فرهنگ نا مناسب کار تیمی	کمبود منابع مادی و مشوق های مادی	شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی	ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی	ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی	ویژگی های شخصیتی نا متناسب و منفی	نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی	
0. 377	0	0. 271	0. 207	0. 337	0. 188	0	نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی
0. 228	0	0	0	0. 261	0	0	ویژگی های شخصیتی نا متناسب و منفی
0. 292	0	0	0	0	0	0	ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی
0. 27	0	0	0	0	0	0	ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی
0. 336	0	0	0. 216	0. 24	0	0	شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی
0. 32	0	0	0. 205	0. 197	0	0. 18	کمبود منابع مادی و مشوق های مادی
0. 243	0. 181	0. 182	0. 294	0. 335	0. 186	0. 257	فرهنگ نا مناسب کار تیمی

گام ۶: خروجی نهایی و ایجاد نمودار علی

گام بعدی به دست آوردن مجموع سطرها و ستون‌های ماتریس T است. مجموع سطرها (D) و ستون‌ها (R) با توجه به فرمول‌های زیر به دست می‌آوریم.

$$D = \sum_{j=1}^n T_{ij}$$

$$R = \sum_{i=1}^n \tilde{T}_{ij}$$

سپس با توجه به D و R ، مقادیر $D+R$ و $D-R$ را به دست می‌آوریم که به ترتیب نشان دهنده میزان تعامل و قدرت تاثیرگذاری عوامل هستند. خروجی نهائی در جدول زیر آمده است.

جدول ۹- خروجی نهایی

D-R	D+R	D	R	
0. 67	2. 628	1. 649	0. 979	نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی
0. 118	1. 845	0. 981	0. 864	ویژگی‌های شخصیتی نا متناسب و منفی
-0. 612	2. 687	1. 037	1. 649	ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی
-0. 442	2. 182	0. 87	1. 312	ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی
0. 285	2. 416	1. 351	1. 066	شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی
0. 37	2. 081	1. 225	0. 856	کمبود منابع مادی و مشوق‌های مادی
-0. 389	3. 745	1. 678	2. 067	فرهنگ نا مناسب کار تیمی

شکل زیر نیز الگوی روابط معنی دار را نشان می‌دهد. این الگو در قالب یک نمودار هست که در آن محور طولی مقادیر $D + R$ و محور عرضی براساس $D - R$ می‌باشد. موقعیت و روابط هر عامل با نقطه‌ای به مختصات $(D + R, D - R)$ در دستگاه معین می‌شود.

نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به نمودار و جدول تجزیه و تحلیل داده‌ها در دیمتلفازی هر عامل از چهار جنبه بررسی می‌شود: جمع عناصر هر سطر (D) برای هر فاکتور نشانگر میزان تاثیرگذاری آن فاکتور بر سایر فاکتورهای سیستم است. در این تحقیق نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی از بیشترین تاثیر گذاری برخوردار است و ویژگی‌های شخصیتی نا متناسب و منفی، ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی، ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی، شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی، کمبود منابع مادی و مشوق‌های مادی و فرهنگ نا مناسب کار تیمی در درجات بعدی تاثیرگذاری قرار دارند (کردنائیج و همکاران ۱۳۹۴: ۱۰۰). در مطالعات داخلی و خارجی مشابه نیز به برخی از این موارد اشاره شده است. از جمله تقسیم نامناسب مسوولیت‌ها، مشخص نشدن نقش افراد در تیم‌ها و ساختارهای نامناسب سلسه مراتبی تاثیر بسزایی در پدیده موانع کار تیمی دارند (میرموایی و

همکاران ۲۰۱۳:۹۴). و همچنین به دلیل نبودن ارتباطات دوسویه و شفاف میان اعضا، سوءتفاهم‌های زبانی و همچنین فشارهای ناشی از محدودیت زمان افراد تمایلی به کار تیمی ندارند (عدنان و همکاران^۱، ۲۰۱۲).

عدنان و همکاران، عواملی را نشان دادند که موجب بروز تضاد در مشارکت و همکاری می‌گردد، مانند: مشکلات ارتباطی، عدم اعتماد، شکست در تسهیم خطر، موانع فرهنگی، فعالیت‌های ناپایدار، مشکلات ناشی از تعاملات، فقدان پیشرفت یا پیشرفت مستمر، حل مسئله به صورت ناکارآمد، تمرین ناکافی و ارتباطات غیر صادقانه. در همین راستا رابینز^۲ (۲۰۱۳) نیز از دلایل عمده‌ای که باعث موانع کار تیمی می‌شود به انتقال نامناسب اطلاعات میان اعضا در مورد میزان پیشرفت، نحوه عملکرد و رفتار یکدیگر اشاره می‌کند. نبود اعتماد میان اعضا که به نظر می‌رسد ریشه در ناکارآمدی نظام ارتباطات بین فردی دارد در مطالعات دیگر نیز مورد توجه بوده (عدنان و همکاران ۲۰۱۲). به نوعی همواره از مشکلات اصلی تیم‌های کاری قلمداد شده است. یکی از پیش شرط‌های کار تیمی اثربخش، اعتماد میان اعضا است؛ بدون وجود اعتماد تیم از فقدان یادگیری باز و دوجانبه، تعاملات آزاد و یکپارچگی رنج خواهد برد. یکی از راه‌هایی که به منظور اعتمادسازی، برقراری تعاملات هرچه بیشتر میان اعضا است (صادقی و همکاران، ۱۳۹۶:۵۲). به ویژه اگر این تعاملات علاوه بر محیط کار، در محیط‌های غیر کاری نیز ادامه پیدا کند، احتمال می‌رود تا افراد احساس نزدیکی بیشتری با یکدیگر پیدا کرده و از این رو راحت‌تر خواهند توانست به یکدیگر اعتماد کنند. ویژگی‌های شخصیتی منفی نیز از عوامل تاثیرگذار بر روی موانع کار تیمی است که عدم توجه به آن مشکلات عدیده‌ای در همین راستا به وجود می‌آورد. (میر موایی و همکاران ۱۳۹۴:۲۵). یافته‌های جهانبین و همکاران (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که عدم وجود مشوق‌های مادی و معنوی نیز از موانع مهم کار تیمی به شمار می‌رود. آنها همچنین دریافتند که عدم آموزش‌های ناکافی و نداشتن تجربه کافی در زمینه کار تیمی باعث عدم تمایل افراد برای کار در تیم می‌شود (جهانبین و همکاران ۱۳۹۸:۲۱۵). در رابطه با تاثیر فرهنگ بر روی کار تیمی و همچنین در این راستا استفاده از فرهنگ نادرست و باورهای فرهنگی منفی و غلط، تحقیقات نشان می‌دهد که این موانع ناشی از آداب، رسوم، سنت‌ها و اعتقادات متفاوت اعضا یک تیم کاری می‌باشد (سعد آبادی و همکاران ۱۳۹۲:۶۷). از دیگر عوامل با تاثیرگذاری بالا کمبود بودجه و نبود مشوق‌های مادی و معنوی می‌باشد که بر روی پدیده موانع کار تیمی بسیار اثرگذار است به نحوی که نبود آن کار تیمی را با مشکلات عدیده‌ای مواجه می‌سازد که میروملایی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان مسایل زمینه‌ای به این مهم پرداختند و یادآور شدند که دریافت مادی بر روی کار تیمی اثرگذار است. در این راستا سعد آبادی و همکاران (۱۳۹۲) نیز تاثیر میزان بودجه و مشوق‌های مادی و معنوی تحت عنوان مشکلات ناشی از هزینه مطرح کرده و عنوان می‌کنند که لازم به تذکر است که شاخص محدودیت منابع را نبایستی با مشکلات ناشی از هزینه یکسان در نظر بگیریم. چرا که مقصود از محدودیت منابع، کمبود منابع مالی نیست، بلکه منابع غیرمالی نظیر اطلاعات مناسب و به موقع، مهارت‌های مورد نیاز برای انجام وظایف و مواردی از این قبیل را شامل می‌گردد؛ درحالی که مشکلات ناشی از هزینه تنها به منابع مالی و پولی اشاره دارد (خیر اندیش و همکاران ۱۳۹۴:۳۹). در تحقیقی دیگر و با هدف توسعه تیم‌های مشارکتی بین‌المللی در دانشگاه‌های انگلیس، مشکلات زیادی شناسایی گردیده است. محققان این مطالعه، به سه مانع داخلی اشاره کرده‌اند: ظرفیت مدیریت از لحاظ تلاش و زمان، هزینه هماهنگی فعالیت‌ها بین مشارکت‌کنندگان و مرکز کنترل که یافته‌های این تحقیق نیز تاثیرگذاری کمبود بودجه در پدیده موانع کار تیمی را نشان می‌دهد (طهرانی و همکاران ۱۳۹۳:۵۲).

¹¹ adnan et al² rabbins

میزان تاثیرپذیری متغیرها: جمع عناصر ستون (R) برای هر عامل نشانگر میزان تاثیرپذیری آن عامل از سایر عامل‌های سیستم است. در این تحقیق فرهنگ نا مناسب کار تیمی از بیشترین تاثیرپذیری برخوردار است و ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی، ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی، شناخت ناکافی از منافع کار تیمی، نبود آموزش کاربردی روز و کاربردی، ویژگی‌های شخصیتی نامتناسب و منفی و کمبود منابع مادی و مشوق‌های مادیدر درجات بعدی تاثیرپذیری قرار دارند.

در این تحقیق فرهنگ نا مناسب کار تیمی کلیدی ترین مولفه در بین مولفه‌های این تحقیق در زمینه موانع کار تیمی می باشد و ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی، نبود آموزش کاربردی روز و کاربردی، شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی، ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی، کمبود منابع مادی و مشوق‌های مادیو ویژگی‌های شخصیتی نامتناسب و منفی در درجات بعدی تاثیرگذاری قرار دارند.

بردار عمودی (D - R) قدرت تاثیرگذاری هر فاکتور را نشان می‌دهد. بطور کلی اگر $D - R$ مثبت باشد، متغیر یک متغیر علی محسوب می‌شود و اگر منفی باشد، معلول محسوب می‌شود. در این تحقیق نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی، ویژگی‌های شخصیتی نامتناسب و منفی، شناخت ناکافی از منافع کار تیمی، کمبود منابع مادی و مشوق‌های مادی علی بوده و ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی، ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی، فرهنگ نا مناسب کار تیمی معلول به حساب می آیند. در این تحقیق نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی از بیشترین تاثیر گذاری برخوردار است و ویژگی‌های شخصیتی نامتناسب و منفی، ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی، ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی، شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی، کمبود مشوق‌های مادی و فرهنگ نا مناسب کار تیمی در درجات بعدی تاثیرگذاری قرار دارند. در این تحقیق فرهنگ نا مناسب کار تیمی از بیشترین تاثیر گذاری برخوردار است و ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی، ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی، شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی، نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی، ویژگی‌های شخصیتی نامتناسب و منفی و کمبود منابع مادی و مشوق‌های مادی در درجات بعدی تاثیرپذیری قرار دارند. در این تحقیق فرهنگ نا مناسب کار تیمی از بیشترین تاثیر گذاری برخوردار است و ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی، نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی، شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی، ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی، کمبود منابع مادی و مشوق‌های مادی و ویژگی‌های شخصیتی نامتناسب و منفی در درجات بعدی تاثیرگذاری قرار دارند. در این تحقیق نبود آموزش کاربردی به روز و کاربردی، ویژگی‌های شخصیتی نامتناسب و منفی، شناخت ناکافی و آگاهی از منافع کار تیمی، کمبود منابع مادی و مشوق‌های مادی علی بوده و ناکارآمدی نظام ارتباطات میان فردی، ساختار سازمانی نامتناسب با کار تیمی، فرهنگ نا مناسب کار تیمی معلول به حساب می آیند.

با توجه به نتایج تحقیق بایسته است که سازمان ها برای موانع از موانع کار تیمی، قبل از هر اقدامی به آموزش های مهارت حل مساله باتوجه به توانایی های افراد مبادرت ورزند و در پایان هر دوره آموزشی برای سنجش اثربخشی دوره های آموزشی با استفاده از مدل های نظیر کریک-پاتریک استفاده نمایند. توجه به ویژگی های شخصیتی نامتناسب با کار تیمی افراد به ویژه در زمان جذب و استخدام نیز باعث افزایش همکاری های تیمی خواهد بود. سازمان ها با مشخص نمودن حدو مرز ارتباطی میان افراد و رفع رسیدگی به اختلاف نظر میان آنها میتوانند به کاهش موانع کار تیمی کمک شایانی کنند. و البته استفاده از ابزار هایی نظیر نئو و سنخ سنج میرز نیز برای شناخت افراد نا مناسب با کار تیمی نیز راهگشا خواهد بود.

منابع

۱. ابراهیمی، الهام. قلی پور، آرین. مقیمی، سید محمد. قالیباف اصل، حسن (۱۳۹۵). تحلیل و سنجش ریسکهای منابع انسانی با به کارگیری تکنیکهای دیمتل فازی و مشابیهت فازی. مدیریت فرهنگ سازمانی دوره ۵۱، شماره ۵، بهار ۱۳۹۵ صفحات ۳۹-۵
۲. جهان بین، پریسا .. عبدی، کیانوش .خانجانی، محمدسعید .حسینی، محمدعلی (۱۳۹۸). شناسایی موانع کار تیمی در ارائه خدمات توانبخشی. آرشیو توانبخشی (توانبخشی)، ۲۱۰: ۳-۲۲۱
۳. خیراندیش، مهدی. خدایی، ارشیا. محمدی، علیرضا (۱۳۹۴). مدل جامع عوامل موثر بر کار تیمی اثربخش در بستر سازمان و مقیاس های سنجش آن. مطالعات رفتار سازمانی، ۳: ۳۱-۶۰.
۴. سعدآبادی، علی اصغر. طالقانی، غلامرضا. گلچین، آرمین (۱۳۹۲). شناسایی و بررسی موانع کار تیمی در سازمان های دانش محور و پارک های علم و فناوری با رویکرد فازی. فصلنامه علمی مدیریت سازمان های دولتی، ۳: ۶۵-۸۲.
۵. صادقی، سیامک، زندی، خلیل، صادقی، پیمان (۲۰۱۷). آسیب شناسی کار تیمی در تعاونی های کشاورزی شهرستان همدان. خطمشی گذاری عمومی در مدیریت ۸ (۱) (پیاپی ۲۵ بهار ۱۳۹۶)، ۴۵-۵۸.
۶. طهرانی، مریم. هادیزاده مقدم، اکرم. طبرسا، غلامعلی. حمیدی زاده، محمدرضا (۱۳۹۳). تبیین عوامل سازمانی موثر بر عملکرد تیم های کاری. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۸: ۴۷-۷۱.
۷. قلی پور، آرین. ۱۳۹۰. مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری ها و کاربردها). چاپ دوم. تهران: انتشارات سمت.
۸. قلی پور، آرین. محمد اسماعیلی، ندا. دبیری، افشین. ۱۳۹۸. مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی (جایزه ۳۴۰۰۰) چاپ نهم. تهران انتشارات مهربان نشر.
۹. سلطانزاده، کبیری، افشار، قلاوندی، و حسن. (۱۳۹۴). رابطه مسؤولیت پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه. جامعه شناسی کاربردی ۱۲۰-۱۱۱.
۱۰. کاظمی مهدی، کرمانشاه علی، کرباسفروشان الیاس (۱۳۹۰). بررسی سازه کیفیت کار تیمی و اصلاح ابزار اندازه گیری تعاملات تیم: تحلیل مفهومی و تجربی. ۱۸-۳
۱۱. کردنائیج، اسدالله. بخشی زاده، علیرضا. فتح الهی، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تاثیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان بر توانمندسازی ساختاری (مورد مطالعه: شرکت سایپا). مطالعات رفتار سازمانی، ۱۴ (۳): ۹۷-۱۲۰.
۱۲. محمدپور، ع. و میرزاپور باباجان، ا. (۱۳۹۴). تجزیه و تحلیل معیارهای انتخاب پرتفوی با استفاده از تکنیک دیمتل. مجله مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار، ۲۳، ۱۳۱-۱۱۹.
۱۳. مرادپور حاجی فیروز، علی. حبیبی، محمد. (۱۳۹۶). عملکرد تیم های کاری در سازمان ها (مطالعه موردی اداره کل محیط زیست استان آذربایجان غربی). اولین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت در ایران، ۲۳ اردیبهشت، ۲۳-۳۴.
۱۴. ملک پور، محدثه. باران دوست، رامبد. اصلی زاده، احمد. (۱۳۹۷). نقش کار تیمی در توانمندسازی اعضای سازمان های مردم نهاد. جغرافیا و روابط انسانی، ۲: ۹۶۹-۹۸۸.
۱۵. منتظری، محمد. قاسمی، حاکم. کشاورز ترک، عین الله. صلح جو، محمد رضا (۱۳۹۸). تحلیل عوامل موثر بر آینده اعتماد عمومی به دولت جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۲۴: ارائه یک الگو. دو فصلنامه آینده پژوهی ایران سال چهارم، شماره اول، بهار و تابستان ۸۹۳۱، صفحه ۱-۲۷

۱۶. میرمواهی، سیده طاهره. لمیعیان، مینور. سیمبر، معصومه. ودادهیر، ابوعلی. قلیپور، آرین (۱۳۹۴). موانع و تسهیل‌کننده‌های کار تیمی در مراقبت‌های بخش زایمان: یک مطالعه کیفی. مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات) دوره ۲۱، شماره ۴: ۲۹-۱.

17. Abdi K, Arab M, Rashidian A, Kamali M, Khankeh HR, Farahani FK. Exploring barriers of the health system to rehabilitation services for people with disabilities in Iran: A qualitative study. *Electronic Physician*. 2015; 7 (7) :1476-85.
18. Adnan, Hamimah. Siti Mazuana Shamsuddin. Azizan Supardi. Norizan Ahmad (2012). "Conflict Prevention in Partnering Projects". Asia Pacific International Conference on Environment-Behaviour Studies. Salamis Bay Conti Resort Hotel. Famagusta. North Cyprus. Vol 35. pp. 772-781
19. Adnan, Hamimah. Siti Mazuana Shamsuddin. Azizan Supardi. Norizan Ahmad. (2012). "Conflict Prevention in Partnering Projects". Asia Pacific International Conference on Environment-Behaviour Studies. Salamis Bay Conti Resort Hotel. Famagusta. North Cyprus. Vol 35. pp. 772-781
20. Akpan E. Johnny E. & Sylva W (2022) Dynamic capabilities and organizational resilience of manufacturing firms in Nigeria. *Vision*, 26: 48-64.
21. AlArafat M. & Doblal M (2022). Impact of Effective Teamwork on Employee Performance: The case of the telecommunication companies in the Kingdom of Bahrain. *iKSP Journal of Innovative Writings*, 2: 7-19.
22. Allert C. Dellkvist H. Hjelm M. & Andersson E K (2022). Nursing students' experiences of applying problem-based learning to train the core competence teamwork and collaboration: An interview study. *Nursing open*, 9: 569-577.
23. Anekwe I. R (2021). Teamwork and performance of commercial banks in anambra state, Nigeria. *International Journal of Responsible Leadership and Ethical Decision-Making (IJRLEDM)* , 3: 1-6.
24. Ayoubi, M. Rami. & Hiba Massoud. (2022). "Is it Because of Partners or Partnerships? An Investigation into the Main Obstacles of Developing International Partnerships in four UK Universities". *International Journal of Educational*
25. Awuor N. O. Weng C. & Militar R (2022). Teamwork competency and satisfaction in online group project-based engineering course: The cross-level moderating effect of collective efficacy and flipped instruction. *Computers & Education*, 176.
26. Baker, D. P. , & Salas, E (1992). Principles for measuring teamwork skills. *Human Factors*, 34 (4) , 469-475.
27. Bani-Hani E. Al Shalabi A. Alkhatib F. Eilaghi A. & Sedaghat A (2018). Factors affecting the team formation and work in project based learning (PBL) for multidisciplinary engineering subjects. *Journal of Problem Based Learning in Higher Education*, 6: 136-143.
28. Chinying Lang, Josephine (2001). "Managerial Concern in Knowledge Management". *Journal of Knowledge Management*. Vol 5. No 1. pp. 43-57
29. Caruana C. J. Damilakis J (2021). Being an excellent scientist is not enough to succeed! Soft skills for medical physicists. *European Journal of Radiology*, 8: 197-201.
30. D'Angelo M. Cervero. R. Durning S. & Varpio L (2019). The teamwork model: proposing a model for studying interprofessional healthcare teams. *Med Ed Publish*, 81-89

31. Farr, L. James. Hock-Peng Sin. Paul E. Tesluk. (2003). "Knowledge Management Processes and Work Group Innovation". The international handbook on innovation Edited by Larisa V. Shavinina. pp. 574-58
32. Eldar R, Marincek C, Kullmann L (2008). Need for rehabilitation teamwork training in Europe. *Croatian Medical Journal.* ; 49 (3) :352-7.
33. Georgiou A. M. Littlepage G. E. & Hein M. B (2021). What we know about teamwork and multiteam coordination in aviation: contextual factors affecting teamwork in aviation. In 44th International Symposium on Aviation Psychology, pp. 432-433
34. Hewitt-Taylor J. Children with complex, continuing health needs and access to facilities. *Nursing Standard.* 2009; 23 (31) :35-41.
35. Jamshed S. & Majeed N (2019). Relationship between team culture and team performance through lens of knowledge sharing and team emotional intelligence. *Journal of Knowledge Management.* 131-175
36. Kim H. S. Kim M. & Koo D (2022). From teamwork to psychological well-being and job performance: the role of CSR in the workplace. *International Journal of Contemporary Hospitality Management,* (ahead-of-print). 110-341
37. kraft M, Blomberg K, Hedman AMR. (2014) The health care professionals' perspectives of collaboration in rehabilitation- An interview study. *International journal of older people Nnursing.* 9 (3) :209-16
38. Longenecker, O. Clinton & Mitchell Neubert (2000). "Barriers and Gateways to Management Cooperation and Teamwork". *Business Horizons.* Vol 43. Iss 5. pp. 37-44
39. Lehner J. A (2020). Teamwork, emotional intelligence, and the skills organizations need now. In *Critical Librarianship.* Emerald Publishing Limited. 121-132
40. Leone W. M (2019). Perceptions of disparate treatment and lack of teamwork between military and civilian personnel working in the 88th Communications Group at Wright-Patterson AFB. OH (Doctoral dissertation, Ashford University).
41. Magana A. J. Karabiyik T. Thomas P. Jaiswal A. Perera V. & Dworkin J (2022). Teamwork facilitation and conflict resolution training in a HyFlex course during the COVID-19 pandemic. *Journal of Engineering Education,* 111: 446-473.
42. Marguet M. A. & Ogaz V (2019). The effect of a teamwork intervention on staff perception of teamwork and patient care on a medical surgical unit. In *Nursing forum* 54: 171-182.
43. Milne M. A (1980). Training for team care, *Journal of Advanced Nursing,* Vol. 5: 570-589.
44. Milton J. M. Gillespie B. Aberg D. Erichsen Andersson A. & Oxelmark L (2022). Interprofessional teamwork before and after organizational change in a tertiary emergency department: An observational study. *Journal of Inter Professional Care,* 1-12.
45. Mobius M. M. Niederle M. Niehaus P. & Rosenblat T. S (2022). Managing self-confidence: theory and experimental evidence. *Management Science.*
46. Murzi H. G. Chowdhury T. M. , Karlovsek J. & Ruiz Ulloa B. C (2020). Working in large teams: measuring the impact of a teamwork model to facilitate teamwork development in engineering students working in a real project. *The International journal of Engineering Education,* 36: 274-295.
47. Hosseini, M. , Heydari, A. , Reihani, H. , & Kareshki, H. (2022). Elements of teamwork in resuscitation: An integrative review. *Bulletin of Emergency & Trauma,* 10 (3) , 95.

48. Mirmolaei ST, Lamyian M, Simbar M, Vedadhir A, Gholipour A. [Teamwork barriers and facilitators in the maternity wards: A qualitative study (Persian)]. Hayat. 2016; 21 (4) :1-29.
49. O'Daniel M, Rosenstein AH. Professional communication and team collaboration. In: Hughes RG, editors. Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses. Maryland: Agency for Healthcare Research and Quality; 2008. 124-156
50. Newton PJ, Halcomb EJ, Davidson PM, Denniss AR. Barriers and facilitators to the implementation of the collaborative method: Reflections from a single site. BMJ Quality & Safety. 2007; 16 (6) :409-14.
51. Nabi F. Jam A. Q. & Habib A (2021). Factor affecting the teamwork effectiveness in the service based organizations. Journal of Social Research Development, 2 (2) : 103-119.
52. Neuhaus C. Lutnæs D. E. & Bergström J (2020). Medical teamwork and the evolution of safety science: a critical review. Cognition, Technology & Work, 22: 13-27.
53. 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.
54. Okimbo, Eduardo (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: a scientifically based practical guide. Human Resource Management, Vol. 54, Issue, 4, pp. 533-709.
55. Paris, Carol R. Salas, Eduardo Janis A. Cannon-Bowers (2000). Teamwork in multi-person systems: a review and analysis. Ergonomics, 43 (8) :1052-75.
56. Patil, S. K. , & Kant, R. (2014). A hybrid approach based on Fuzzy DEMATEL DEMATEL and FMCDM to predict success of knowledge management adoption insupply chain. Applied Soft Computing, 18 (1) , 126-135
57. Ramos-Monge, E. L. , & Martí-Noguera, J. J (2021). Analysis of the actions of Iberia-American universities to achieve social responsibility by promoting responsible competences. SN Social Sciences, 1: 1-22.
58. Rezaee, N. , Mardani-Hamoooleh, M. , & Hamidi, H (2022). Barriers to teamwork in caring for patients with COVID-19: A qualitative analysis of nurses' perceptions in a secondary care setting in Iran. *International Journal of Healthcare Management*, 1-7.
59. Riege, Andreas. (2005). "Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider". Journal of Knowledge Management. Vol 9. Iss 3. pp. 18-35
60. Robbins, Stephen P. , and Tim Judge. 2003. Essentials of organizational behavior. Upper Saddle River: Prentice Hall, Vol. 200. No. 1.
61. Salas E. & Bisbey T (2019). Team dynamics and processes in the workplace. In Oxford Research Encyclopedia of Psychology.
62. Swettenham, L and Whitehead, AE (2022). Working in sports: developing team cohesion. Case Studies in Sport and Exercise Psychology, 6 (1) : pp. 36-44. ISSN 2470-4857
63. Zhang, W. , Sun, S. L. , Jiang, Y. , & Zhang, W (2019). Openness to experience and team creativity: effects of knowledge sharing and transformational leadership. Creativity Research Journal, 31 (1) : 62-73.
64. Varjoshani NJ, Hosseini MA, Khankeh HR, Ahmadi F. Tumultuous atmosphere (physical, mental) , the main barrier to emergency department inter-professional communication. Global Journal of Health Science. 2015; 7 (1) :144-53.

65. Saltz CC. The interdisciplinary team in geriatric rehabilitation. Journal of Gerontological Social Work. 1992; 18 (3-4) :133-42.
66. shaghayegh Fard B, Derakhshan Rad SA, Kamali Sarvestani F. [Attitude survey of physiatrist and rehabilitation professionals towards team working process in the city of Shiraz (Persian)]. Journal of Research in Rehabilitation Science. 2012; 8 (8) :1319-27