

شناسایی الگوهای ذهنی و اخلاقی کارکنان در پدیده فرار از کار تیمی

- ساسان ادیب^۱، دکتر یوسف احمدی^۲، دکتر محمد منتظری^{۳*}
۱. دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سیرجان، سیرجان، ایران
۲. گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سیرجان، سیرجان، ایران
۳. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
- (تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۷)

چکیده

زمینه: با وجود مزایای فراوان کار تیمی در سازمانها، شواهد نشان می‌دهد کارکنان، تمایل چندانی به فعالیتهای تیمی ندارند. این امر می‌تواند ناشی از ویژگی‌های اجتماعی و اخلاقی افراد باشد. در همین راستا پژوهش حاضر با هدف شناسایی الگوی ذهنی و اخلاقی کارکنان اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان فارس در زمینه فهم پدیده فرار از کار تیمی شکل گرفت.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نظر جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها کیفی - کمی به روش کیو است. جامعه آماری کارکنان اداره کل کار و رفاه اجتماعی استان فارس می‌باشند که به روش قضاوتی ۳۰ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها منابع کتابخانه‌ای، پرسشنامه دلفی و جدول کیو بودجهت تحلیل داده‌ها از تکنیک دلفی‌فازی و تحلیل عاملی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که پنج الگوی ذهنی و اخلاقی متفاوت نسبت به پدیده فرار از کار تیمی مبتنی بر «فقدان تعامل اخلاقی و ارتباط سازنده»، «جو مسموم سازمانی»، «مدیریت زهرآگین»، «شخصیت تیم» و «نبود سازماندهی» وجود دارد و هر کدام از الگوها دارای مفاهیم و ویژگیهای متفاوتی نسبت به یکدیگر هستند.

نتیجه‌گیری: از آنجایی که کار تیمی می‌تواند نتایج مثبتی برای سازمان در پی داشته باشد، باید فرهنگ سازی و آموزش‌هایی در ابعاد آموزش همگانی و نظام آموزش دانشگاهی صورت پذیرد که از دوران ابتدایی از مدارس آغاز شود و در دوران دانشجویی به شکل تغییر در محتوای دروس و برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌ها تکامل یابد.

کلیدواژه‌ها: الگوی ذهنی، الگوی اخلاقی، کار تیمی.

سر آغاز

امروزه با رقابت‌های شدید در جهان، تمام سازمان‌ها سعی می‌کنند تا برای اینکه از دور رقابت‌ها خارج نشوند، تمام نیرو و توان خود را به کار بندند و در این مسیر از متغیرهای مختلفی کمک می‌گیرند (۱). یکی از عواملی که در موفقیت سازمان‌های امروزی تاثیر گذار است، عملکرد تیمی^۱ است و سازمانها روز به روز تیم محورتر می‌شوند و از تیم بعنوان واحد اصلی بهره می‌گیرند، از این رو پژوهش‌های زیادی در این زمینه انجام پذیرفته است (۲). تیم‌های اثربخش، در واقع عامل حیاتی برای بسیاری از سازمان‌های موفق (به ویژه سازمان‌های پویا^۲ و فعال در محیطی رقابتی امروز) هستند. علاوه بر این، بسیاری از کارکنان در سازمان‌های امروزی در بستر تیمی، وظایف شناختی و فکری خود را انجام می‌دهند و یادگیری تیم محور به چالشی بزرگی برای محققان امور سازمانی و مدیران سازمان‌ها بدل شده است (۳).

پژوهش‌های انجام شده در زمینه عملکرد تیمی بر این نکته اتفاق نظر دارند که کار تیمی باعث می‌شود که افراد نسبت به عملکردشان واکنش نشان داده، از اشتباهات گذشته خود بیاموزند و همچنین، عملکرد آینده خود را اصلاح کنند (۴). کاری که در گذشته توسط افراد انجام میشد، اکنون توسط گروه یا تیم صورت می‌گیرد. این امر به دلیل عوامل بسیاری اتفاق می‌افتد، از جمله، افزایش فرصت‌ها برای همکاری که به تازگی از طریق فناوری‌های توسعه یافته، صورت می‌گیرد و نیازمند سطح بالاتری از نوآوری است زیرا بین شرکت‌ها و کارهای پیچیده، رقابتی وجود دارد که در آن نیاز به خلاقیت بالا است. با شناختی که از تیم‌های کاری بدست آمده ممکن است وجود نوعی مسئولیت و وظایف نوآورانه امری مهم تلقی شود (۵ و ۶). برخی محققان تیم را یک واحد از دو یا چند نفر تعریف می‌کنند که کار خود را برای انجام یک

هدف خاص هماهنگ می کنند و باهم تعامل دارند. مفهوم تیم مفهوم مأموریت مشترک و مسئولیت جمعی است (۷). همچنین کار تیمی اقدامی هماهنگ شده که دو یا چند نفر به طور همزمان، پیوسته و مشترک انجام می دهند، تعریف شده و به اهداف توافق شده مشترک، آگاهی روشن و احترام به نقش های دیگران اشاره می کند (۴). برخی محققان (۸) معتقدند کار تیمی، تغییر از شکل کار به صورت انفرادی به کار با مبنای تیمی است. از آنجایی که سازمان ها با فشارهای زیادی جهت تطبیق مستمر با محیط های بیرونی و نیازهای مشتریان مواجه اند، جهت پاسخگویی به این فشارها، تیم های کاری می توانند مؤثر واقع شوند. تیم های موفق، دارای توان بالقوه ای برای ارائه بسیاری از مزیت ها همانند انعطاف پذیری و خلاقیت فزاینده هستند. شواهد نشان می دهد که سازمان هایی که تعهد، هدف، چشم انداز روشن و همسویی با نگاه سازمانی را به کار تیمی تزیق کرده اند، شاهد موفقیت هایی بوده اند. تیم و کار تیمی می تواند یک منبع طبیعی بهبود عملکرد در سازمان های امروزی باشد (۹).

با این وجود شواهد نشان می دهد عملکرد تیمی در بین کارکنان شرکتهای ایرانی با ضعف هایی روبه رو است؛ به طوری که در یک مطالعه در سازمانهای ایرانی، تنها ۵۹ درصد از کارکنان عقیده داشتند که کارها به صورت تیمی انجام می شود.

در کشور ما یکی از مشکلات ارائه خدمات به مراجعان و مشترکان کار تیمی است، درواقع کار تیمی حلقه مفقوده سازمانهای ایرانی است. انجام کار تیمی بین مدیران و کارکنان در حیطه های مختلف به ارائه باکیفیت خدمات کمک می کند، ولی در ایران کار تیمی به ندرت انجام می شود و تیمی که فرد متقاضی دریافت خدمات را حمایت کند به ندرت دیده می شود و بسیاری از کارکنان درباره کار تیمی آموزش کافی و رسمی ندیده اند (۱۰). علاوه بر این تخصصی شدن نیز سبب می شود افراد بیشتر بر دانش و فرهنگ گروه حرفه ای خود تمرکز داشته باشند. همه اینها می تواند مانعی برای انجام کار تیمی شود. بنابراین با کنار هم قراردادن گروهی از افراد حرفه ای، به طور خودبه خودی کار تیمی مطلوب حاصل نمی شود، بلکه برای انجام این کار برنامه ریزی، آموزش و تمرین لازم است (۱۱). یکی از مهم ترین عوامل مؤثر بر روحیه تیمی آموزش اخلاق اجتماعی^۳ از کودکی و داشتن فرهنگ تیمی^۴ است. هریک از اعضای تیم، فرهنگ حرفه ای خاص و ارزش ها، باورها، نگرش ها و رفتارهای ویژه خود را دارند. و تنها با برخورداری از اخلاق حرفه ای^۵ است که می توانند در کنار هم برای رسیدن به یک هدف معین تلاش کنند.

انسان موجودی اجتماعی است و همواره در تعامل با انسان های دیگر است و باید بیاموزد چگونه در جمع زندگی کند. برای جامعه پذیری^۶ یادگیری اخلاق و مسئولیت پذیری اجتماعی^۷ اهمیت دارد. اخلاق اجتماعی موضوع جدیدی نیست و در بر گیرنده مسئولیت اجتماعی، پاسخگویی اجتماعی^۸، وجدان اجتماعی^۹ و ... می باشد. اخلاق اجتماعی یک استراتژی مقابله ای برای پاسخگویی به نگرانی های اجتماعی^{۱۰}، زیست محیطی، و توسعه پایدار^{۱۱} است. تعهد مداوم بر رفتار به شیوه

اخلاقی در جامعه و داشتن مسئولیت پذیری اجتماعی منجر به بهبود عملکرد در فعالیت تیمی می شود (۱۲-۱۴).

مطالعات محدودی درباره کار تیمی در کشور انجام شده است و چندان پدیده فرار از کار تیمی و علل و عوامل آن را مورد مطالعه قرار نداده اند. در همین راستا پژوهش حاضر با هدف شناسایی الگوی ذهنی و اخلاقی کارکنان اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان فارس در زمینه فهم پدیده فرار از کار تیمی شکل گرفت.

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نظر جمع آوری و تحلیل داده ها کیفی - کمی با استفاده از روش کیو است. روش تحقیق کیو یک مطالعه سیستماتیک پیرامون ذهنیت و دیدگاه افراد مورد مطالعه می باشد. در این روش شناسی کوشش می شود تا دیدگاه های متفاوت افراد پیرامون مقوله مورد بررسی شناسایی رتبه بندی شود. به همین خاطر این روش گاهی مرتب سازی کیو نیز گفته می شود. روش شناسی کیو، فنی است که پژوهشگر را قادر می سازد تا اولاً ادراکات و عقاید فردی را شناسایی و طبقه بندی کند و ثانیاً به دسته بندی گروه های افراد بر اساس ادراکاتشان بپردازد. در واقع با کمک و استفاده از این روش شناسی پژوهشگر قادر خواهد بود تا با استفاده از مراحل تعریف شده در آن، نهایتاً ذهنیت افراد و الگوهای تفکری آنان را نسبت به موضوعات مختلف آشکار نماید.

معمولاً روش کیو را پیوند بین روش تحقیق کیفی و کمی می دانند زیرا از یک سو، انتخاب مشارکت کنندگان از طریق روش های نمونه گیری احتمالی صورت نمی گیرد بلکه نمونه افراد به طور هدفمند و با اندازه های کوچک انتخاب می شود که آن را به روش کیفی نزدیک می سازد و از سوی دیگر، یافته ها از طریق تحلیل عاملی و به صورت کاملاً کمی به دست می آیند. همچنین به دلیل شیوه گردآوری داده ها (مرتب سازی)، عمیق تر می توان از ذهنیت مشارکت کنندگان آگاه شد. تفاوت اصلی روش کیو با دیگر انواع تحقیق در علوم اجتماعی در این است که در روش شناسی کیو، به جای متغیرها افراد تحلیل می شوند.

چهار مرحله بنیادین برای انجام پژوهش با روش کیو پیشنهاد می کنند که عبارت اند از: ۱- طراحی پژوهش ۲- گردآوری داده ها ۳- تحلیل عاملی ۴- تفسیر نتایج.

جامعه آماری کارکنان اداره کل کار و تعاون و رفاه اجتماعی استان فارس می باشند که به روش قضاوتی ۳۰ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها منابع کتابخانه ای، پرسشنامه دلفی و جدول کیو بود. جهت تحلیل داده ها از تکنیک دلفی فازی و تحلیل عاملی استفاده شد.

یافته ها

بر اساس تحلیل نظرات خبرگان علل فرار از کار تیمی شناسایی شد که در جدول ۱ ارایه شده است.



۳۵C	فقدان اعتماد به نفس
۳۶C	پایین بودن هوش عاطفی اعضای تیم
۳۷C	نگرش و انگیزه های اعضا

۱) تکنیک دلفی فازی

برای غربال شاخص‌ها و شناسایی شاخص‌های نهایی از رویکرد دلفی فازی استفاده شده است. دیدگاه خبرگان در زمینه میزان اهمیت شاخص‌ها گردآوری شده است. برای تعیین اهمیت شاخص‌ها از دیدگاه خبرگان استفاده شده است. اگرچه افراد خبره از توانایی‌های ذهنی خود برای انجام مقایسات استفاده نمی‌نمایند، اما باید به این نکته توجه داشت که فرآیند سنتی کمی سازی دیدگاه افراد، امکان انعکاس سبک تفکر انسانی را بطور کامل ندارد. به عبارت بهتر، استفاده از مجموعه‌های فازی، سازگاری بیشتری با توضیحات زبانی و بعضاً مبهم انسانی دارد و بنابراین بهتر است که با استفاده از مجموعه‌های فازی (بکارگیری اعداد فازی) به پیش‌بینی بلند مدت و تصمیم‌گیری در دنیای واقعی پرداخت در این مطالعه نیز برای فازی سازی دیدگاه خبرگان از اعداد فازی مثلثی استفاده شده است.

فازی‌سازی دیدگاه خبرگان پیرامون هر شاخص در جدول ۲ نمایش داده شده است.

در گام بعدی میانگین‌های فازی نمرات افراد حساب شد و سپس ۵ الگوی ذهنی مشخص شد و با توجه به ماتریس چرخش یافته عاملها، افرادی که در هریک از این پنج الگوی ذهنی قرار می‌گیرند، مشخص شده‌اند.

با استفاده از این ماتریس می‌توان بارهای عاملی معنی‌دار را تعیین کرد. برای این منظور اگر قدر مطلق بار عاملی \sqrt{n} از بزرگتر باشد، آنگاه آن بار عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است. n تعداد کارت‌های مطالعه کیو است (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶). در این پژوهش بارهای عاملی در صورتی معنی‌دار هستند که بیشتر از ۰.۳۷ باشند و چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود بارهای عاملی در شش عامل با اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار هستند. در واقع بارهای عاملی شرکت‌کنندگان شماره‌های (۱۵، ۱۶، ۱۷، ۲۶، ۲۰) روی عامل اول معنی‌دار هستند، شرکت‌کنندگان شماره‌های (۶، ۱۶۳۰، ۲۱، ۲۸، ۲۲، ۱۸، ۹) روی عامل دوم معنی‌دار هستند.

جدول ۱: علل فرار از کار تیمی

نماد	مولفه
۱C	دشواری جریان اطلاعات و ایده‌ها
۲C	عدم هماهنگی ارتباطات
۳C	فقدان مشارکت موثر و رویکرد فعالانه اعضا
۴C	تعارض مخرب به جای سازنده
۵C	فقدان احترام به یکدیگر
۶C	رقابت به جای همکاری
۷C	فقدان تشویق اعضا تیم
۸C	عدم انسجام اعضا
۹C	عدم تعهد رهبر به تیم و اهداف آن
۱۰C	عدم اعتماد بین اعضا و رهبر
۱۱C	فقدان انعطاف پذیری
۱۲C	عدم جو خلاقیت و نوآوری
۱۳C	نبود جو مشارکت در تصمیم‌گیری
۱۴C	نبود احترام به هنجارهای تیم توسط اعضا
۱۵C	ضعف فرهنگ کار تیمی و آگاهی از دستاوردهای آن
۱۶C	ضعف تسهیم منابع دانشی و اطلاعات
۱۷C	ضعف زیرساختی
۱۸C	ضعف جریان خدمات
۱۹C	ضعف نظام آموزش ترویج کار تیمی
۲۰C	فقدان حمایت مدیریت از اعضای تیم
۲۱C	سبک تصمیم‌گیری و حل مسئله مدیریت
۲۲C	فقدان برنامه ریزی و تقسیم وظایف در میان اعضا
۲۳C	تخصیص منابع به نیازهای تیم
۲۴C	عدم بازنگری و بازخورد منظم
۲۵C	عدم مدیریت تعارض
۲۶C	فقدان تفویض اختیار در تصمیم‌گیری‌ها و کاهش تمرکز
۲۷C	مبهم بودن اهداف تیم
۲۸C	ابهام در دستیابی به اهداف
۲۹C	نبود آگاهی افراد از اهداف و مشارکت در تدوین آن
۳۰C	اندازه تیم
۳۱C	نبود ساختار بندی وظایف و ارتباطات بین اعضا
۳۲C	نقش‌ها و مسئولیت‌های مبهم اعضا
۳۳C	فقدان مسئولیت‌پذیری اعضای تیم
۳۴C	فقدان روحیه کار تیمی اعضا

جدول ۲: فازی سازی دیدگاه پنل خبرگان برای هریک از شاخص‌ها

شاخص	خبره ۱	خبره ۲	خبره ۳	خبره ۴	خبره ۵	خبره ۶	خبره ۷	خبره ۸	خبره ۹	خبره ۱۰
C1	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۲, ۳, ۴)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)
C2	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)
C3	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)
C4	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)
C5	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۱, ۲, ۳)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)
C6	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۱, ۱, ۱)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)
C7	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۴, ۵, ۶)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)
C8	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)

C9	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۴, ۵, ۶)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)
C10	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)
C11	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۱, ۱, ۱)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)
C12	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۱, ۲, ۳)	(۵, ۶, ۷)	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)
C13	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)
C14	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)
C15	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۴, ۵, ۶)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)
C16	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۵, ۶, ۷)	(۱, ۲, ۳)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)
C17	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۳, ۴, ۵)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)
C18	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۱, ۲, ۳)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)
C19	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)
C20	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)
C21	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۱, ۲, ۳)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)
C22	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۱, ۱, ۱)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)
C23	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)
C24	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)
C25	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۳, ۴, ۵)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)
C26	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)
C27	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۴, ۵, ۶)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۵, ۶, ۷)
C28	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۵, ۶, ۷)
C29	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۳, ۴, ۵)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۵, ۶, ۷)
C30	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)
C31	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۲, ۳, ۴)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)
C32	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۱, ۲, ۳)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)
C33	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۱, ۱, ۱)	(۷, ۸, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۷, ۸, ۹)
C34	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۵, ۶, ۷)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)
C35	(۸, ۹, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)	(۶, ۷, ۸)
C36	(۷, ۸, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۱, ۲, ۳)	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)
C37	(۵, ۶, ۷)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)	(۷, ۸, ۹)	(۸, ۹, ۹)	(۵, ۶, ۷)	(۲, ۳, ۴)	(۸, ۹, ۹)	(۶, ۷, ۸)	(۸, ۹, ۹)

جدول ۳: ماتریس چرخش یافته عاملها

عاملهای شناسایی شده				
۵	۴	۳	۲	۱
	.۴۴۹	.۴۰۶		.۶۱۲
		.۳۱۰		.۶۷۴
				.۷۸۶
				.۷۶۲
				.۷۶۰
	.۵۶۸			.۵۸۹
				.۷۸۳
.۳۱۷				.۶۶۱
			.۳۱۰	.۵۴۴
				.۵۹۱
		.۳۳۹	.۵۰۰	
	.۳۷۶		.۴۱۰	.۳۸۴
			.۵۶۰	.۴۶۰
			.۷۴۷	
			.۵۸۶	.۴۰۴
.۳۶۰			.۴۸۵	.۳۰۴
			.۷۱۰	
			.۵۲۲	
.۴۱۱		.۳۴۲	.۴۲۹	

		.۷۲۱			P ۱۳
	.۳۰۷	.۴۵۳	.۳۵۱		P ۱۴
.۳۹۷		.۵۸۷			V۲۵
		.۵۸۲	.۳۲۶		P ۱۷
		.۵۸۴		.۳۲۹	P ۱۷
		.۶۴۵			P ۷
		.۷۱۷			V۴
	.۶۹۶			.۳۴۷	P ۳
	.۶۳۸			.۴۱۳	P ۲
	.۶۴۱				P ۳
	.۶۷۱				P ۱۸
	.۵۵۱				P ۱۱
	.۵۹۲	.۳۴۲			P ۱
.۶۲۴		.۳۱۵	.۳۱۰		P ۲۵
.۷۰۳		.۴۱۳	.۳۰۳		P ۱۳
.۷۴۲					P ۲۰
.۵۱۳				.۳۹۰	P ۱۰
.۶۸۸				.۴۷۳	P ۱۰

۱/۰۱	عدم جو خلاقیت و نوآوری
۱/۱۰	مشارکت در تصمیم گیری صورت نمی گیرد
۱/۷۴	نبود احترام به هنجارهای تیم توسط اعضا
۱/۹۵	ضعف فرهنگ کار تیمی
۱/۹۵	ضعف تسهیم منابع دانشی و اطلاعات
امتیاز	مهم ترین گزاره های مخالفت
-۱/۸۹	وجود زیر ساخت کار تیمی وجود دارد
-۱/۹۶	وجود جبران خدمات به صورت تیمی صورت می گیرد
-۱/۰۲	نظام آموزش ترویج کار تیمی دارد
مدیریت زهر آگین	
امتیاز	مهم ترین گزاره های موافقت
۲/۰۷	مدیر از اعضای تیم حمایت نمی کند
۱/۹۹	سیک تصمیم گیری مدیر فردی و آمرانه است
۱/۹۰	فقدان برنامه ریزی و تقسیم وظایف در میان اعضا
۲/۰۲	تخصیص منابع به نیاز های تیم به خوبی صورت نمی گیرد
امتیاز	مهم ترین گزاره های مخالفت
-۱/۰۴	وجود سیستم باز خورد منظم و بازنگیری
-۱/۹۸	اعمال مدیریت تعارض
-۱/۰۱	تصمیم گیری ها به صورت غیر متمرکز صورت می گیرد
شخصیت تیم	
امتیاز	مهم ترین گزاره های موافقت
۱/۷۲	فقدان مسئولیت پذیری اعضای تیم
۱/۹۶	فقدان روحیه کار تیمی اعضا
۱/۸۹	فقدان اعتماد به نفس
امتیاز	مهم ترین گزاره های مخالفت
-۱/۵۴	هوش عاطفی اعضای تیم مناسب است
-۱/۲۳	نگرش و انگیزه کار تیمی در اعضا وجود دارد
نبود سازماندهی	
امتیاز	مهم ترین گزاره های موافقت
۲/۶۲	مبهم بودن اهداف تیم

شناسایی الگوهای اخلاقی و ذهنی

از طریق محاسبه آرایه های امتیازی الگوهای اخلاقی و ذهنی شناسایی شده و همچنین با مرتب سازی آرایه های عاملی در هر عامل، گزاره هایی مشخص شد که در هر گروه مورد موافقت یا مخالفت بیشتری قرار گرفته اند. نتیجه تحلیل در جداول ۴ تا ۸ نشان داده شده است. بر اساس رتبه های به دست آمده عبارات «عدم وجود احترام به یکدیگر.» و «عدم هماهنگی ارتباطات.» و «رقابت بجای همکاری» بالاترین امتیازها را به دست آورده اند، همچنین عبارات «انسجام اعضا» و «تشویق اعضا» در این ذهنیت کمترین امتیازها را به دست آوردند. بنابراین با توجه به عباراتی که بیشترین امتیاز را به دست آوردند دیدگاه اول ذهنیت مبتنی بر «فقدان تعامل و ارتباط سازنده» نام گرفت.

جدول ۴: مهم ترین گزاره های موافقت و مخالفت

فقدان تعامل اخلاقی و ارتباط سازنده	
امتیاز	مهم ترین گزاره های موافقت
۱/۰۵	جریان آزاد اطلاعات و ایده ها وجود ندارد.
۱/۹۳	ارتباطات بین اعضا هماهنگ نیست.
۱/۰۲	مشارکت موثر و رویکرد فعالانه اعضا وجود ندارد.
۱/۰۲	تعارض سازنده وجود ندارد.
۱/۹۹	احترام به یکدیگر وجود ندارد.
۱/۳۲	رقابت به جای همکاری است.
امتیاز	مهمترین گزاره های مخالفت
-۱/۵۳	تشویق به صورت تیمی صورت می گیرد.
-۱/۵۹	بین اعضا انسجام وجود دارد.
-۱/۴۵	رهبر به تیم و اهداف آن متعهد است.
-۱/۵۱	اعتماد بین اعضا و رهبر وجود دارد.
جو مسموم سازمانی	
امتیاز	مهم ترین گزاره های موافقت
۱/۰۹	انعطاف پذیری وجود ندارد

۱/۶۱	ابهام در دستیابی به اهداف
۱/۴۵	نبود آگاهی افراد از اهداف و مشارکت در تدوین آن
امتیاز	مهم‌ترین گزاره‌های مخالفت
-۱/۴۳	اندازه مناسب تیم
-۱/۴۱	ساختار بندی وظایف و ارتباطات بین اعضا
-۱/۵۵	وضوح نقش‌ها و مسئولیت‌های اعضا

در این الگوی ذهنی امتیازهای دو عبارت پنجم و ششم یکی هستند که در این حالت می‌توان رتبه را بر اساس عبارات مجاور اختصاص داد یعنی با توجه به عباراتی که از لحاظ محتوایی به آن نزدیک‌تر است که در اینجا عبارت چهارم است؛ بنابراین بر اساس رتبه بندی حاصل شده عبارات «ضعف فرهنگ کار تیمی» و «نبود جو مشارکت در تصمیم‌گیری» بالاترین رتبه را به دست آوردند و بعد از آنها عبارات «فقدان انعطاف پذیری» و «عدم جو خلاقیت و نوآوری» رتبه‌های بالایی به دست آوردند، همچنین گزاره‌های «جبران خدمات» و «زیرساختها» و «نظام آموزش ترویج کار تیمی» پایین‌ترین امتیاز را به دست آوردند؛ بنابراین با توجه به عباراتی که بیشترین امتیاز را به دست آوردند، این دیدگاه ذهنیت مبتنی بر «جو مسموم سازمانی» نامیده می‌شود.

در این ذهنیت عبارات «فقدان حمایت مدیریت از اعضای تیم» و «تخصیص منابع به نیازهای تیم» و «سبک تصمیم‌گیری و حل مسئله مدیریت» بالاترین امتیاز را کسب کرده اند، همچنین عبارات «مدیریت تعارض» و «بازنگری و بازخورد منظم» پایین‌ترین امتیاز را در این دیدگاه به دست آوردند؛ بنابراین در مجموع با توجه به عباراتی که بیشترین امتیاز را به دست آوردند، می‌توان این دیدگاه را ذهنیت مبتنی بر «مدیریت زهرآگین» نامید.

این ذهنیت عبارات «فقدان روحیه کار تیمی اعضا» و «فقدان اعتماد به نفس» و «فقدان مسئولیت پذیری اعضای تیم» بیشترین امتیازها را به دست آوردند. از طرفی با توجه به امتیاز پایین عبارات «پایین بودن هوش عاطفی اعضای تیم» و «نگرش و انگیزه های اعضا» می‌توان در مجموع بر مبنای امتیازها و رتبه‌های گزاره‌های فوق می‌توان این دیدگاه را ذهنیت مبتنی بر «ویژگی‌های شخصیتی تیم گریز» نامید.

این ذهنیت عبارات «مهم بودن اهداف تیم» و «ابهام در دستیابی به اهداف» و «نبود آگاهی افراد از اهداف و مشارکت در تدوین آن» بیشترین امتیازها را به دست آوردند. از طرفی با توجه به امتیاز پایین عبارات «نقش‌ها و مسئولیت‌های اعضا» و «اندازه تیم» و «ساختار بندی وظایف و ارتباطات بین اعضا» می‌توان در مجموع بر مبنای امتیازها و رتبه‌های گزاره‌های فوق می‌توان این دیدگاه را ذهنیت مبتنی بر «نبود سازماندهی» نامید.

بحث

در این پژوهش پنج الگو مبتنی بر «فقدان تعامل اخلاقی»^{۱۲} و ارتباط سازنده؛ «جو مسموم سازمانی»^{۱۳}؛ «مدیریت زهرآگین»^{۱۴}؛ «شخصیت تیم» و «نبود سازماندهی»^{۱۵} یافت شد.

گزاره‌های الگوی اخلاقی و ذهنی اول بر اساس ادبیات تحقیق، بیانگر تأثیر فقدان تعامل اخلاقی و ارتباط سازنده بر فرار از کار تیمی است؛ افراد دارای این الگوی اخلاقی معتقدند تعاملات سازنده در تیم‌های کاری وجود ندارد و به این معنی که نحوه ارتباط اعضا در تیم غیر اخلاقی است و به نحوی است که آنچه از آن بعنوان تعامل سازنده یاد می‌شود را نمی‌توان در آن دید. بنابراین روی هم رفته قضاوتشان در مورد کار تیمی، تمایل به مشارکت در فعالیتهای تیمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این دیدگاه ۳۶ درصد واریانس کل را تبیین می‌کند. علاوه بر این عباراتی که در الگوی اول دارای امتیاز بالایی بودند در سایر الگوها امتیاز پایینی تری داشتند و همین موضوع در مورد سایر الگوها هم صدق می‌کند که نشان از افتراق و تمایز پنج الگوی به دست آمده است. این نتیجه با برخی پژوهش‌ها که بر رابطه میان نقش تعامل اخلاقی با کار تیمی تاکید دارند همسو است (۱۴ و ۱۵).

در الگوی اخلاقی و ذهنی دوم، افراد معتقدند که جو حاکم بر سازمان از سلامت کافی برخوردار نیست. در واقع آنان معتقدند اطمینان از سلامت جو و فرهنگ حاکم بر سازمان به منظور مشارکت در فعالیتهای تیمی برایشان اهمیت بیشتری دارد. همچنین لازم به ذکر است که این دیدگاه ۱۵ درصد واریانس کل را تبیین می‌کند. این نتیجه با برخی پژوهش‌ها که بر رابطه میان نقش جو حاکم بر سازمان با کار تیمی تاکید دارند همسو است (۱۷ و ۱۸).

در الگوی اخلاقی و ذهنی سوم، افراد معتقدند که مدیریت سازمان مهم است. آنها همچنین اعتقاد دارند مدیریت زهرآگین با توجه به رفتار منفی و ویژگی‌های فردی مخربی که دارد، آسیب طولانی مدت و جدی به طور مستقیم به تیم و به طور غیر مستقیم به سازمان تحمیل می‌کند. در سازمان‌های مسموم روابط بین فردی در چارچوب تعارضات طولانی مدت بین فردی در سازمان شکل می‌گیرد و بر فشار روانی منفی اعضای سازمان می‌افزاید افرادی که در این ذهنیت قرار می‌گیرند تحت تأثیر «شیوه مدیریت» تمایل یا عدم تمایل به فعالیتهای تیمی را خواهند داشت. این دیدگاه ۷ درصد واریانس کل را تبیین می‌کند. این نتیجه با برخی پژوهش‌ها که بر رابطه میان نقش ویژگی‌های مدیریتی با کار تیمی تاکید دارند همسو است (۱۹).

الگوی اخلاقی و ذهنی چهارم بیانگر تأثیر «شخصیت و ویژگی‌های اعضا تیم» در کار تیمی است. افراد این الگو معتقدند توجه به شخصیت اعضا تیم در نظر آنان اولویت دارد. فقدان مسئولیت پذیری اعضای تیم، فقدان روحیه کار تیمی اعضا و فقدان اعتماد به نفس، مهمترین دلایلی هست که سبب می‌شود به فعالیتهای تیمی علاقمند نباشند. این دیدگاه ۵ درصد واریانس کل را تبیین می‌کند. این نتیجه با برخی پژوهش‌ها که بر رابطه میان نقش ویژگی‌های شخصیتی و مسئولیت پذیری با کار تیمی تاکید دارند همسو است (۲۰ و ۲۱).

الگوی اخلاقی و ذهنی پنجم بیانگر تأثیر «دراک از سازماندهی» در کار تیمی است. افراد دارای این ذهنیت معتقدند فقدان سازماندهی، مهمترین دلیلی است که آنها را به اثربخش بودن فعالیتهای تیمی بدبین کرده و سبب خواهد شد که به مشارکت در تیم علاقمند نباشند. این دیدگاه ۵

3.Social ethics	اخلاق اجتماعی
4.Team culture	فرهنگ تیمی
5.Professional ethics	اخلاق حرفه ای
6.Socialization	جامعه پذیری
7.Social responsibility	مسئولیت پذیری اجتماعی
8.Social accountability	پاسخگویی اجتماعی
9.Social conscience	وجدان اجتماعی
10.Social concerns	نگرانی های اجتماعی
11.Sustainable development	توسعه پایدار
12.Lack of moral interaction	فقدان تعامل اخلاقی
13.Organization toxic atmosphere	جو مسموم سازمانی
14.Toxic organizational	مدیریت زهرآگین
15.Lack of organizing	نبود سازماندهی

References

1. Somech A, Naamneh M. (2019). Subject coordinators as boundary managers: The impact on team learning and organizational outcomes. *Educational Management Administration & Leadership*; 47(1): 56-73.
2. Pieterse AN, Knippenberg DV, Ginkel WPV. (2011). Diversity in goal orientation, team reflexivity, and team performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*: 114 (2): 153-164.
3. Vertesi J. (2019). Seeing like a rover: team work and human-robot relations. In 2019 14th ACM/IEEE International Conference on Human-Robot Interaction (HRI). IEEE. 152-152.
4. Rahn DJ. (2014). Transformational teams: Examining the relationship of nursing teamwork to patient outcomes [PhD. dissertation]. Philadelphia: Drexel University.
5. Alexander JA, Lichtenstein R, Jinnett K, et al. (2005). Cross-functional team processes and patient functional improvement. *Health Service Research*; 40:1335-1355.
6. Eldar R, Marincek C, Kullmann L. (2008). Need for rehabilitation teamwork training in Europe. *Croatian Medical Journal*; 49(3):352-7. DOI:10.3325/cmj.2008.3.352.
7. Gafa M, Daft R, Fenech A, Scerri C, Price D. (2005). Teamwork in healthcare organisations. *Pharmacy Education*; 5(2):1-7.
8. van Kleef GA, Cheshin A, Koning LF, Wolf SA. (2019). Emotional games: How coaches' emotional expressions shape players' emotions, inferences, and team performance. *Psychology of Sport and Exercise*; 41: 1-11.
9. Anderson N, Burch GJ. (2003) Measuring person-team fit: development and validation of the team selection inventory. *Journal of managerial psychology*; 19(4).
10. Abdi K, Arab M, Rashidian A, Kamali M, Khankeh HR, Farahani FK. (2015). Exploring barriers of the

درصد واریانس کل را تبیین می کند. این نتیجه با برخی پژوهش ها که بر رابطه میان نقش ویژگی های ادراکی با کار تیمی تاکید دارند همسو است (۲۲).

بر اساس نتایج تحقیق از آنجایی که کار تیمی می تواند نتایج مثبتی برای سازمان در پی داشته باشد، باید فرهنگ سازی و آموزش هایی در ابعاد آموزش همگانی و نظام آموزش دانشگاهی صورت پذیرد که از دوران ابتدایی از مدارس آغاز شود و در دوران دانشجویی به شکل تغییر در محتوای دروس و برگزاری دوره ها و کارگاه ها تکامل یابد. از سوی دیگر این یک ضرورت انکارناپذیر است که سیاست گذاران و ارائه دهندگان، موانع کار تیمی را بشناسند و به کار تیمی به عنوان رکن اصلی انجام کار توجه کنند. بر این اساس انجام تحقیقات کیفی بیشتری در این زمینه توصیه می شود.

از یکسو کمبود زمان کافی برای اجرای پژوهش و به تبع آن استفاده نکردن از روش هایی مثل یادداشت در عرصه و مشاهده به عنوان روش های تکمیلی در مطالعه حاضر از محدودیت های تیم تحقیق بود. انجام مطالعات کیفی با روش داده بنیاد برای شناسایی فرایند کار تیمی در شرکت و استفاده از روش های مشاهده و یادداشت در عرصه، و برگزاری کارگاه های آموزش برای کارکنان سازمان شرکت توصیه می شود.

نتیجه گیری

امروزه سازمان ها در جستجوی استراتژی هایی هستند تا آنها را در غلبه بر پیچیدگی ها و تلاطم های محیطی و رقابتی، یاری رسانند. عدم اطمینان و تحولات گسترده در محیط های پیرامونی سازمان ها را در جهت تجدیدنظر در استراتژی ها و آرایش منابع سوق داده است. در این عرصه، کار تیمی شهرت بسیاری در موفقیت سازمان ها کسب کرده است. البته باید در نظر داشت که کلیه سازمانها در استفاده از تیم ها برای پیشبرد اهداف خود، حتی سازمان های مشابه، به یک اندازه موفق عمل نمی نمایند که این موضوع در حقیقت ناظر بر اثربخشی حاصل از کار تیمی در سازمان ها است. پژوهش حاضر با هدف الگوشناسی ذهنی کارکنان اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان فارس در زمینه فهم پدیده فرار از کار تیمی، انجام گرفت. در این پژوهش الگوشناسی ذهنی به عنوان حلقه مفقوده کار تیمی در نظر گرفته شده است و موانع کار تیمی بر اساس تجربه و درک مشارکت کنندگان مورد واکاوی قرار گرفت.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

واژه نامه

- | | |
|-------------------------|----------------|
| 1.Team performance | عملکرد تیمی |
| 2.Dynamic organizations | سازمانهای پویا |

17. Shaghayegh Fard B, Derakhshan Rad SA, Kamali Sarvestani F. (2012). Attitude survey of physiatrist and rehabilitation professionals towards team working process in the city of Shiraz. *Journal of Research in Rehabilitation Science*; 8(8):1319-27. (In Persian).
18. Cruz LC, Fine JS, Nori S. (2017). Barriers to discharge from inpatient rehabilitation: A teamwork approach. *International Journal of Health Care Quality Assurance*; 30(2):137-47.
19. Abdi K, Arab M, Khankeh HR, Kamali M, Rashidian A, Khalajabadi Farahani F, et al. (2016). Challenges in providing rehabilitation services for people with disabilities in Iran: A qualitative study. *British Journal of Medicine & Medical Research*; 13(4):1- 11.
20. Campion MA, Medsker GJ, Higgs AC. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness—implications for designing effective work groups. *Personnel Psychol Win*; 46:823–850.
21. Kraft M, Blomberg K, Hedman AMR. (2014). The health care professionals' perspectives of collaboration in rehabilitation- An interview study. *International journal of older people Nursing*; 9(3):209-16.
22. Millward LJ, Jeffries N. (2001). The team survey: A tool for health care team development. *Journal of Advanced Nursing*; 35(2):276-87.
- health system to rehabilitation services for people with disabilities in Iran: A qualitative study. *Electronic Physician*; 7(7):1476-85.
11. Clancy CM, Tornberg DN. (2017). Team STEPPS: Assuring optimal teamwork in clinical settings. *American Journal of Medical Quality*; 22(3):214-217.
12. Salehi Amiri SR, Karimi Khozani A. (2016). The role of social ethic on societal and public security. *Ethics in Science and Technology*; 11 (1) :11-18. (In Persian).
13. Alvani SM, Amiri M, Ahmadi K. (2012). From corporate social ethics to corporate social responsiveness an approach for deployment of corporate social responsiveness system in the Iranian public organizations. *Ethics in Science and Technology*; 7 (1) :17-27. (In Persian).
14. Ahani Amineh Z, Bouraghani Farahani S. (2017). Social Ethical Challenges in Technology. *Ethics in Science and Technology*; 11 (4) :7-16. (In Persian).
15. Newton PJ, Halcomb EJ, Davidson PM, Denniss AR. (2007). Barriers and facilitators to the implementation of the collaborative method: Reflections from a single site. *BMJ Quality & Safety*; 16(6):409-414.
16. Khademian Z, Tehrani Neshat. (2017). The relationship between interpersonal communication skills and nursing students' attitudes toward teamwork. *Sadra Medical Sciences Journal*; 5(2):99-110. (In Persian).