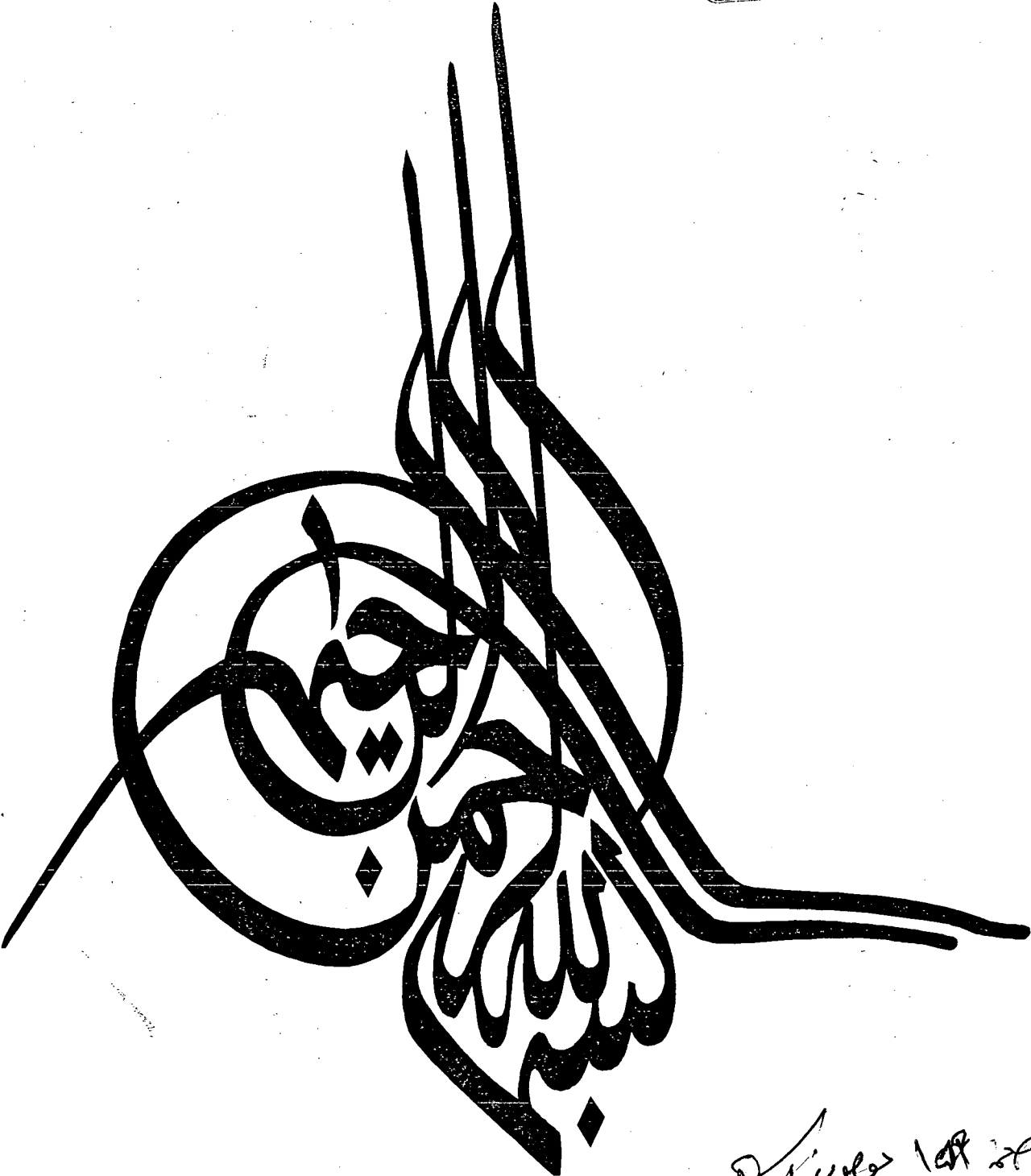


اسكن شد
تاریخ:
پر الور:



۳۸ ۱۳۴۸ هجری قمری

۱۵۱۹.۸ - ۲.۲۴۲۱۴



دانشگاه علامه طباطبائی (ره)
دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت آموزشی

عنوان

تعیین رابطه بین کار تیمی با عملکرد شغلی در شرکت صنعتی هشتمین نور

استاد راهنما

آقای دکتر حمید رحیمیان

استاد مشاور

آقای دکتر عباس عباس پور

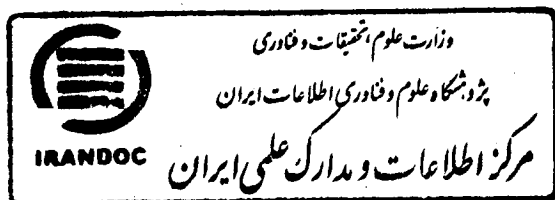
استاد داور

آقای دکتر علی علاقه بند

پژوهشگر

مهدی فرخی

۱۳۸۹



۱۵۱۹۰۸

۱۳۸۹ / ۱۱ / ۱۵

چکیده

به منظور بررسی رابطه بین کار تیمی با عملکرد شغلی، تحقیقی به روش توصیفی از نوع همبستگی در شرکت صنعتی هشتمین نور انجام شد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شرکت یاد شده می باشند که بر اساس آخرین اطلاعات دریافتی شامل ۵۵۲ نفر بود. تعداد ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق، بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده برگزیده شدند. ابزار سنجش، پرسشنامه کار تیمی لنچونی با ضریب پایایی ۰/۸۰ و پرسشنامه عملکرد شغلی با ضریب پایایی ۰/۸۴ بود. متغیر پیش بین در این تحقیق کار تیمی و متغیر ملاک عملکرد شغلی در نظر گرفته شد. روش های آماری بر اساس استفاده از آزمون KS که نرمال بودن داده ها را تایید نمود، به صورت پارامتریک انجام شد. و از ضریب همبستگی پیرسون، کالموگراف اسمیرنف و لامن-ویتنی در تحلیل داده ها استفاده شد. در نهایت نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که:

رابطه مثبت و معنی دار بین کار تیمی با عملکرد شغلی با ضریب همبستگی ۰/۴۳، و در سطح معنی داری ۱٪ می باشد. بین ابعاد اعتماد، تعهد، مسئولیت پذیری، هدفمندی و برخورد سازنده کار تیمی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین بعد مسئولیت پذیری کار تیمی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. بعد برخورد سازنده با بیشترین ضریب همبستگی یعنی ۰/۴۱، رابطه معنی داری را با عملکرد شغلی نشان می دهد. یافته های جانبی بدست آمده در این پژوهش نیز حاکی از آن است که میان ادراکات کارکنان از لحاظ سطوح تحصیلی، سن و سوابق کاری از حیث کار تیمی و عملکرد شغلی، تفاوت معنی داری وجود ندارد، اما بین کارکنان زن و مرد از حیث کار تیمی و عملکرد شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

المستغاث بئس يا صاحب الزما (عج)

تقدیم به آنان که مجال آموختنم دادند:

تقدیم به پدر و مادر عزیزم

و

همسر مهربانم

تقدیر و تشکر:

حال که به لطف و کرم خدای عزوجل این محمل به سرمنزله رسیده است با دلی سرشار از خضوع، خشوع و مهر و عشق نسبت به ذات اقدس خداوندی وی را شکر و سپاس می گویم که شایستگی تحصیل و پوییدن در راه علم و تحقیق را به من عطا فرمود. همچنین بر خود فرض می دانم مراتب تقدیر و تشکر خالصانه و صمیمانه خود را تقدیم عزیزانی نمایم که بدون پشتیبانی و مساعدتهای آنها طی این طریق بسیار بعید و دشوار می نمود:

- از استاد محترم راهنما جناب آقای دکتر حمید رحیمیان که پشتوانه غنی علمی، معنوی و اخلاقی ایشان توشه ارزشمندی بود که قرین این راه گردید و با وجود مشغله فراوان در زمینه های اجرایی، علمی و پژوهش با حوصله و دقت تمام هر فصل را قبل از نگارش فصل بعدی مطالعه کرده و از نظر قالب و محتوا، راهنمایی های بسیار ارزنده ای را ارائه فرمودند، بی نهایت تشکر و سپاسگزاری می نمایم. امیدوارم که شایستگی حفظ سمت شاگردی ایشان را برای همیشه داشته باشم.

- از استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر عباس عباس پور که زحمات زیادی را متحمل شدند و در ارسال مقالات و نشریات علمی کمک فراوانی را کردند به نوبه خود تقدیر و تشکر را دارم.

- از مسئولین محترم شرکت صنعتی هشتمین نور به ویژه آقایان حسین تاجیک و مهدی داستانی به خاطر در اختیار گذاشتن اطلاعات و راهنمایی های لازم جهت اجرای پژوهش و همچنین کارکنان محترم

شرکت که همگی صادقانه و دلسوزانه در تکمیل این تحقیق، مساعدت و همراهی لازم را نموده اند، تشکر می نمایم.

- و در پایان از خانواده عزیزم، به ویژه همسرم که همواره مشوق بنده در تمام مراحل تحصیل و تحقیق بوده اند، تشکر می نمایم.

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش..... ۱

مقدمه..... ۱

بیان مسئله..... ۲

اهمیت و ضرورت تحقیق..... ۵

اهداف تحقیق..... ۸

فرضیه های تحقیق..... ۸

تعاریف مفهومی و عملیاتی واژه ها..... ۹

تعاریف مفهومی..... ۹

تعاریف عملیاتی..... ۱۱

قلمرو پژوهش..... ۱۳

فصل دوم: پیشینه پژوهش..... ۱۴

مقدمه..... ۱۴

بخش اول: گروه و تیم..... ۱۵

الف- کار گروهی..... ۱۵

گروه گرایی..... ۱۵

شکل گیری گروه..... ۱۶

- ۱۶.....انواع گروه.....
- ۱۷.....پویایی های گروهی.....
- ۱۸.....ب- کار تیمی.....
- ۱۸.....تعریف تیم.....
- ۲۰.....تمایز تیم از گروه.....
- ۲۶.....تبدیل گروه کاری به تیم کاری.....
- ۲۷.....کار تیمی: الگوی نوین سازمانی.....
- ۲۸.....دوازده مزیت کار در تیم ها.....
- ۲۹.....دوازده عیب کار در تیم ها.....
- ۳۰.....نوع شناسی کلی تیمهای کاری.....
- ۳۴.....هفده اصل کار تیمی.....
- ۳۸.....عوامل موثر در موفقیت تیم های کاری.....
- ۴۱.....پنج دشمن کار تیمی.....
- ۴۲.....مکانیسم های کار تیمی.....
- ۴۴.....اثر بخشی تیمهای کاری.....
- ۴۶.....شاخص ارزیابی اثربخشی تیم های کاری.....
- ۴۸.....تیم موفق و اثربخش.....
- ۵۵.....موانع شکل گیری و اجرایی تیمهای کاری.....
- ۵۶.....تیم سازی.....
- ۵۶.....تعریف تیم سازی.....
- ۵۶.....هدف تیم سازی.....

۵۸	اقدامات لازم قبل از تیم سازی
۵۹	شرایط لازم برای تیم سازی
۶۱	مراحل شکل گیری تیم
۶۳	چرخه تیم سازی
۶۵	ابزارهایی برای انگیزش اعضاء تیم
۶۸	ده فرمان مربی گری در تیم
۶۹	نقش های تیم
۷۱	تیم مجازی
۷۱	تیم های مجازی
۷۲	تعریف و محیط تیم مجازی
۷۳	تیم های معمول و تیم های مجازی
۷۵	چالش های تیم های مجازی
۷۵	بخش دوم: عملکرد شغلی
۷۵	عملکرد کارکنان
۷۶	تعیین کننده های عملکرد
۷۷	دیدگاههای تاریخی
۷۷	نظریه بزرگمرد
۷۸	خشنودی موجب اثر بخشی
۷۸	عملکرد گذشته پیش بین عملکرد آینده
۸۰	دیدگاههای جدید
۸۱	ارزیابی عملکرد
۸۱	تعریف ارزیابی عملکرد
۸۲	علت نیاز به ارزیابی
۸۲	اهداف ارزیابی عملکرد

۸۴ فنون ارزیابی
۸۸ ارزش ارزیابی عملکرد
۸۸ منابع و مراحل طراحی و پیاده‌سازی نظام ارزیابی عملکرد
۹۱ مشکلات و راه‌چاره‌های ارزیابی عملکرد
۹۵ مدیریت عملکرد
۹۸ تعریف مدیریت عملکرد
۹۹ مدیریت عملکرد در مقابل ارزیابی عملکرد
۱۰۰ یکپارچگی در مدیریت عملکرد
۱۰۰ اصول مدیریت عملکرد
۱۰۳ مدیریت عملکرد به عنوان یک فرآیند
۱۰۴ فرایندهای مدیریت عملکرد
۱۰۷ مدیریت عملکرد؛ باید‌ها و نبایدها
۱۰۸ رهبری عملکرد
۱۰۹ چارچوب رهبری عملکرد
۱۱۰ بخش سوم: پیشینه تحقیقات انجام شده
۱۱۵ چارچوب نظری تحقیق
۱۱۶ فصل سوم: روش پژوهش
۱۱۶ مقدمه
۱۱۷ روش اجرای پژوهش
۱۱۷ جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری
۱۱۹ روش گردآوری اطلاعات
۱۲۰ روایی و پایایی پرسشنامه
۱۲۰ فنون و روش‌های آماری
۱۲۲ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش
۱۲۲ مقدمه
۱۲۲ تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

- ۱- جنسیت..... ۱۲۲
- ۲- میزان تحصیلات..... ۱۲۳
- ۳- سابقه خدمت..... ۱۲۴
- ۴- سن..... ۱۲۵
- تحلیل توصیفی از متغیرهای تحقیق..... ۱۲۶
- تحلیل استنباطی از یافته‌های تحقیق..... ۱۳۴
- آزمون کالموگراف- اسمیرنف برای داده‌های کار تیمی..... ۱۳۴
- آزمون کالموگراف اسمیرنف برای داده‌های عملکرد شغلی..... ۱۳۵
- آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی..... ۱۳۶
- آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه اول..... ۱۳۷
- آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم..... ۱۳۹
- آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم..... ۱۴۰
- آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه چهارم..... ۱۴۱
- آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه پنجم..... ۱۴۲
- آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه ششم..... ۱۴۴
- آزمون Runs برای کار تیمی..... ۱۴۵
- آزمون Runs برای عملکرد شغلی..... ۱۴۵
- یافته‌های جانبی تحقیق..... ۱۴۷**
- فرضیه جانبی اول..... ۱۴۷
- فرضیه جانبی دوم..... ۱۴۸
- فرضیه جانبی سوم..... ۱۴۹
- فرضیه جانبی چهارم..... ۱۵۰
- فرضیه جانبی پنجم..... ۱۵۰
- فرضیه جانبی ششم..... ۱۵۱

۱۵۲..... فرضیه جانبی هفتم

۱۵۳..... فرضیه جانبی هشتم

۱۵۴..... فرضیه جانبی نهم

۱۵۵..... فرضیه جانبی دهم

۱۵۸..... فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۵۸..... مقدمه

۱۵۸..... خلاصه پژوهش

۱۶۰..... خلاصه نتایج حاصل از پژوهش

۱۶۰..... توصیف آماری ویژگیهای جمعیت شناختی

۱۶۱..... خلاصه نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش

۱۶۱ -۱ خلاصه نتایج حاصل از فرضیه اصلی

۱۶۱ -۲ خلاصه نتایج حاصل از فرضیه فرعی اول

۱۶۱ -۳ خلاصه نتایج حاصل از فرضیه فرعی دوم

۱۶۱ -۴ خلاصه نتایج حاصل از فرضیه فرعی سوم

۱۶۲ -۵ خلاصه نتایج حاصل از فرضیه فرعی چهارم

۱۶۲ -۶ خلاصه نتایج حاصل از فرضیه فرعی پنجم

۱۶۲..... خلاصه نتایج حاصل از یافته‌های جانبی تحقیق

۱۶۲ -۱ خلاصه نتایج حاصل از فرضیه جانبی اول

۱۶۳ -۲ خلاصه نتایج حاصل از فرضیه جانبی دوم

۱۶۳ -۳ خلاصه نتایج حاصل از فرضیه جانبی سوم

۱۶۳ -۴ خلاصه نتایج حاصل از فرضیه جانبی چهارم

۱۶۴..... بحث در مورد فرضیه‌ها

۱۶۷..... محدودیت‌های تحقیق

۱۶۷..... محدودیت‌های علمی

۱۶۷..... محدودیت‌های عملی

۱۶۸..... پیشنهادهای تحقیق

۱۶۸.....پیشنهادهای کاربردی بر پایه یافته های تحقیق

۱۶۸.....پیشنهادهایی برای پژوهش های بعدی

۱۷۰.....**فهرست منابع**

۱۷۰.....فهرست منابع فارسی

۱۷۲.....فهرست منابع خارجی

۱۷۸.....**پیوستها**

۱۷۸.....پرسشنامه کار تیمی

۱۸۰.....پرسشنامه عملکردشغلی

۱۸۲.....معرفی شرکت صنایع فلزی هشتمین نور

فهرست جداول

- جدول (۲-۱): تفاوت گروه کاری و تیم کاری..... ۲۶
- جدول (۲-۲): چهار نوع کلی تیم های کاری..... ۳۰
- جدول (۲-۳): طبقه بندی مک کراس از وظایف تیم ها..... ۴۰
- جدول (۲-۴): وظایف و مسئولیت های تیمی..... ۶۷
- جدول (۲-۵): نه نقش تیمی بل بین..... ۷۰
- جدول (۲-۶): ماهیت تیم های مجازی..... ۷۳
- جدول (۲-۷): تفاوت بین تیمهای مجازی و تیم های معمول..... ۷۴
- جدول (۲-۸): مبانی نظری پژوهش..... ۱۱۵
- جدول (۴-۱): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت..... ۱۲۲
- جدول (۴-۲): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک میزان تحصیلات..... ۱۲۳
- جدول (۴-۳): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک میزان سابقه خدمت..... ۱۲۴
- جدول (۴-۴): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک میزان سن..... ۱۲۵
- جدول (۴-۵): یافته های توصیفی متغیرهای تحقیق..... ۱۲۶
- جدول (۴-۶): تحلیل توصیفی حضور اعضاء در جلسات..... ۱۲۷
- جدول (۴-۷): تحلیل توصیفی به چالش کشاندن رفتارهی بی ثمر..... ۱۲۷
- جدول (۴-۸): تحلیل توصیفی اطلاع از کار..... ۱۲۸
- جدول (۴-۹): تحلیل توصیفی پوزش از کار ناشایست..... ۱۲۸
- جدول (۴-۱۰): تحلیل توصیفی گذشت اعضاء تیم..... ۱۲۹
- جدول (۴-۱۱): تحلیل توصیفی پذیرش ضعف ها..... ۱۲۹

- جدول (۱۲-۴): تحلیل توصیفی گیرایی جلسات..... ۱۳۰
- جدول (۱۳-۴): تحلیل توصیفی اتفاق نظر در مورد پایبندی به تصمیم های اخذ شده..... ۱۳۰
- جدول (۱۴-۴): تحلیل توصیفی در مورد افت روحیه افراد در اثر دست نیافتن به هدف..... ۱۳۱
- جدول (۱۵-۴): تحلیل توصیفی در مورد چارچوبی برای دشوارترین مسائل در نشست های تیمی..... ۱۳۱
- جدول (۱۶-۴): تحلیل توصیفی اینکه اعضاء تیم به شدت نگران دست تنها گذاشتن همتایان خود هستند..... ۱۳۲
- جدول (۱۷-۴): تحلیل توصیفی در مورد اطلاع اعضاء از زندگی شخصی همدیگر..... ۱۳۲
- جدول (۱۸-۴): تحلیل توصیفی در مورد اینکه اعضاء بحث را با نتیجه مشخص تمام می کنند..... ۱۳۳
- جدول (۱۹-۴): تحلیل توصیفی در مورد به چالش کشیده شدن طرح و رویکردها..... ۱۳۳
- جدول (۲۰-۴): تحلیل توصیفی در مورد فروتنی در سهم خود در کارها و قدردان کار دیگران..... ۱۳۴
- جدول (۲۱-۴): آزمون کالموگراف اسمیرنوف برای داده های کار تیمی..... ۱۳۵
- جدول (۲۲-۴): آزمون کالموگراف اسمیرنوف برای داده های عملکرد شغلی..... ۱۳۵
- جدول (۲۱-۴): آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی..... ۱۳۶
- جدول (۲۲-۴): آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه اول..... ۱۳۷
- جدول (۲۳-۴): آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم..... ۱۳۹
- جدول (۲۴-۴): آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم..... ۱۴۰
- جدول (۲۵-۴): آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه چهارم..... ۱۴۱
- جدول (۲۶-۴): آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه پنجم..... ۱۴۲
- جدول (۲۹-۴): آزمون Runs برای داده های کار تیمی..... ۱۴۵
- جدول (۳۰-۴): آزمون Runs برای داده های عملکرد شغلی..... ۱۴۵
- جدول (۳۱-۴): خلاصه مدل رگرسیون خطی ساده..... ۱۴۵
- جدول (۳۲-۴): ANOVA..... ۱۴۵

- جدول (۳۳-۴): تجزیه و تحلیل لامن-ویتنی برای فرضیه جانبی اول..... ۱۴۸
- جدول (۳۴-۴): تجزیه و تحلیل لامن-ویتنی برای فرضیه جانبی دوم..... ۱۴۸
- جدول (۳۵-۴): تجزیه و تحلیل کروسکال والیس برای فرضیه جانبی سوم..... ۱۴۹
- جدول (۳۶-۴): تجزیه و تحلیل کروسکال والیس برای فرضیه جانبی چهارم..... ۱۵۰
- جدول (۳۷-۴): تجزیه و تحلیل کروسکال والیس برای فرضیه جانبی پنجم..... ۱۵۱
- جدول (۳۸-۴): تجزیه و تحلیل کروسکال والیس برای فرضیه جانبی ششم..... ۱۵۲
- جدول (۳۹-۴): تجزیه و تحلیل کروسکال والیس برای فرضیه جانبی هفتم..... ۱۵۳
- جدول (۴۰-۴): تجزیه و تحلیل کروسکال والیس برای فرضیه جانبی هشتم..... ۱۵۳
- جدول (۴۱-۴): تجزیه و تحلیل آزمون فریدمن..... ۱۵۴
- جدول (۴۲-۴): میانگین رتبه های ابعاد کار تیمی ار آزمون فریدمن..... ۱۵۵
- جدول (۴۳-۴): تجزیه و تحلیل آزمون فریدمن..... ۱۵۶
- جدول (۴۴-۴): میانگین رتبه های ابعاد عملکرد شغلی از آزمون فریدمن..... ۱۵۶

فهرست شکل ها و نمودارها

- شکل (۱-۲): مقایسه گروهها و تیم ها..... ۲۴
- شکل (۲-۲): مکانیسم های کار تیمی ۴۴
- شکل (۳-۲): مدل بومی اثربخشی کار تیمی..... ۴۶
- شکل (۴-۲): مشخصات تیم های موفق..... ۵۳
- شکل (۵-۲): مراحل تیم سازی..... ۶۴
- شکل (۶-۲): معادله ی کلی عوامل مهم در عملکرد کارکنان..... ۸۰
- نمودار (۷-۲): مقاصد سیستم های ارزیابی عملکرد..... ۸۳
- شکل (۸-۲): چرخه مدیریت عملکرد..... ۱۰۳
- شکل (۹-۲): فرایندهای مدیریت عملکرد..... ۱۰۵
- نمودار (۱-۴): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت..... ۱۲۲
- نمودار (۲-۴): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک میزان تحصیلات ۱۲۳
- نمودار (۳-۴): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب سنوات خدمت..... ۱۲۴
- نمودار (۴-۴): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک سن..... ۱۲۵
- نمودار (۵-۴): نمودار پراکنش فرضیه اصلی..... ۱۳۷
- نمودار (۶-۴): نمودار پراکنش فرضیه اول..... ۱۳۸
- نمودار (۷-۴): نمودار پراکنش فرضیه دوم..... ۱۴۰
- نمودار (۸-۴): نمودار پراکنش فرضیه سوم..... ۱۴۱
- نمودار (۹-۴): نمودار پراکنش فرضیه چهارم..... ۱۴۲
- نمودار (۱۰-۴): نمودار پراکنش فرضیه پنجم..... ۱۴۳
- نمودار (۱۱-۴): نمودار پراکنش فرضیه ششم..... ۱۴۴

فصل اول

کیلیات پر مشتمل

امروزه سازمانها در عصری فعالیت می کنند که به شدت با تغییرات محیط سازمانی روبرو هستند. تغییر نحوه رقابت بین سازمانها، تبدیل سازمانهای سنتی به مدرن، تغییر نیازها و افزایش سطح توقعات افراد از آنها، سازمانها را بر آن داشته تا برای ادامه حیات، ارتقای سطح بهره وری و کسب رضایت کارکنان، افزایش سطح مسئولیت پذیری کارکنان، برآورده ساختن خواسته‌ی مشتریان و کسب رضایت آنها از روشهای مختلف مدیریت مشارکتی استفاده کنند، لذا قرن بیست و یکم به سازمان هایی نیاز دارد که استعداد کارکنان را برای ایجاد اطلاعات، تسهیم اطلاعات و به کار گرفتن اطلاعات به عنوان بخشی از استراتژیهای رقابتی، به کار بگیرند. چرا که سازمانهای امروزی یک تغییر مهم ساختاری که همان ساختارهای افقی وابسته به عملکرد تیم است را تجربه می کنند. همچون تغییرات سریع در تجارت جهانی دنیا، سازمانها باید فرایندهای یادگیریشان را تسریع دهند و خودشان را بسیار سریع با دنیای پیرامون وقف دهند. (اسمیت^۱، ۲۰۰۶، ص ۱۸۶).

مروری بر تکامل سازمانها از ابتدای شکل گیری آنها به صورت رسمی، نشان می دهد که مشارکت در فعالیتهای سازمانی توانسته است تحول شگرفی را در پیشرفت و توسعه سازمانها ایجاد کند. تیمهای کاری که الگوی کامل شده ی مشارکت در نظام مدیریتی و نظام اجرایی سازمانهاست، زمینه بالاترین سطح مشارکت را در سازمانها فراهم می کنند.

این مقوله ها آن را واقعا فعالیتی هماهنگ و مشارکتی می سازد. کار تیمی واقعی به یک سطحی از مشارکت و همکاری نیاز دارد که معمولا برای انجام یک پروژه خاص چندان لازم نیست. (بکتو^۲، ۲۰۰۸، ص ۷).

^۱.Smith

^۲.Bokeno

از مدارک و شواهد روشن و فراوان بر می آید که، تیمهای اثر بخش، نتایجی بیش از عملکرد افرادی که مجزا کار می کنند، حاصل می کنند لذا در این پژوهش ضمن بررسی در زمینه پیشینه موضوع، رابطه بین کار تیمی با عملکرد شغلی کارکنان مورد توجه قرار گرفت و سعی شد تا رابطه این دو متغیر را در شرکت صنعتی هشتمین نور به عنوان مسئله پژوهش مورد بررسی قرار گیرد. در این فصل تلاش بر این است تا مروری بر کلیات پژوهش از جمله بیان مسئله پژوهش، اهمیت و ضرورت آن، اهداف، فرضیه ها، قلمرو و به طور کلی چارچوب پژوهش پرداخته شود.

بیان مسأله

پاسخ به این سؤال که در سالهای کنونی چرا استفاده از تیمهای کاری امری حیاتی و مهم برای سازمانها تلقی می شود، بستگی و ارتباط کاملی با تغییراتی دارد که از سالهای ۱۹۸۰ به بعد رخ داده و باعث تغییر در ساختار، فرهنگ، فرایندها و کارکنان سازمانها شده است. معنی این تغییرات این است که اگر قرار باشد سازمانی به طور موفقیت آمیزی به حیات خود ادامه دهد، مجبور است به شیوه ای کاملاً متفاوت از گذشته، یعنی به صورت تیمی عمل کند. گرچه جهان پیرامون ما از گذشته های دور با تغییرات و تحولاتی رو به رو بوده است، ولی آنچه امروزه بیش از گذشته باعث نگرانی شرکتها می شود، سرعت و شدت تغییرات است (شاهرودی، ۱۳۸۶). البته باید توجه داشت که کار تیمی یک فرایند عادی نیست. همچنین کار تیمی به طور قراردادی در محیط سازمانی و کسب و کار صورت نمی گیرد. کار تیمی، اهداف، نقش ها، انتظارات، مقاصد، رویه های گزارش دهی و مکانیسم های سایبرنتیک برای اطمینان از پیشرفت های موثر در مدت یک مسیر خاص به سوی انجام یک هدف دارد. این مقوله ها آن را واقعا فعالیتی هماهنگ و مشارکتی می سازد.

بسیاری از صاحب‌نظران سازمان معتقدند که در آینده گروه‌ها از اهمیت بیشتری نسبت به زمان کنونی برخوردار خواهند شد و بخش اعظم کار در سازمان از طریق تیم‌ها انجام خواهد گرفت. البته ناگفته نماند که امروزه نیز بسیاری از سازمان‌ها به سوی تیم‌ها و گروه‌های کاری روی آورده‌اند تا بتوانند از ذوق و قریحه کارکنان بهتر بهره‌مند شوند. روزانه شرکت‌های بسیاری روابط سنتی سازمانی را کنار گذاشته و کار تیمی را جایگزین آن کرده‌اند. امروزه، گرایش زیادی در مطالعه تیم‌های سازمانی وجود دارد. این علاقه با افزایش استفاده تیم‌ها در شرکت‌ها مرتبط است. استفاده از تیم به طور چشمگیری در واکنش به چالش‌های رقابتی و نیازهای انعطاف‌پذیری و انطباقی سازمانی بسط یافته است. علاوه بر این، تحقیقات تصدیق می‌کنند که تیم‌ها دست کم، رضایت کارکنان و تعهد به سازمان را بالا می‌برند. افزایش استفاده از تیم‌ها، پاسخ دادن به نیازمندی‌های انعطاف‌پذیری محیط است که یک علاقه‌ی زیاد در میان افراد دانشگاهی و حرفه‌ایها، احیاء کرده است. تیم‌ها یک نقش اساسی در موفقیت سازمانی در یک گستره جهانی، متغیر و مشتری‌مدار بازی می‌کنند (پینا^۱، ۲۰۰۸، ص ۷).

امروزه اغلب شرکت‌های بزرگ دنیا موفقیت خود را مرهون کار تیمی و نائل شدن به فرهنگ کار تیمی میدانند. برای اینکه سازمان‌ها بتوانند نسبت به رقبای خود مزیت‌هایی را بدست آورند، آنها باید به دنبال ابزارها و تکنیک‌های موثری برای دگرگون کردن کیفیت در استخوانبندی هر بخش سازمان خود باشند. یکچنین متدی با اثربخشی‌های اثبات شده در منشورات کار تیمی همخوان است (ساسمن^۲، نرتن^۳، ۲۰۰۹، ص ۷).

لذا بجاست که صنعت امروز کشور ما نیز برای آنکه بتواند خود را به قافله‌ی صنایع دنیا برساند، مقوله‌هایی را که موجب ترقی و توسعه صنایع آن کشورها شده است را بداند؛ چراکه دنیای سرشار از رقابت

^۱.pina
^۲.sussman
^۳.norton