

بررسی عوامل مؤثر بر میزان اثربخشی تیم در زمان وقوع بحران

مطالعه‌ی موردی: تیم‌های عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان

مهدی ابراهیمی نژاد*: دانشیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. Ebrahimi.Nejad@uk.ac.ir

محبوبه عسکری: کارشناس ارشد مدیریت بحران، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران
سجاد سیوندی‌پور: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بحران، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۸/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۱۶

چکیده

هر ساله بلایای طبیعی در سراسر جهان مرگ و میر، آسیب‌های جسمی و بیماری‌های زیادی را به بار می‌آورند. در دهه‌های اخیر، بلایا و آثار آنها در تمام جهان سیر تصاعدی داشته و علل زیادی باعث افزایش بروز و تلفات ناشی از آن شده است. از این رو توسعه و تقویت امکانات ملی مخصوصاً منابع انسانی برای کاهش تأثیر بلایای طبیعی کاملاً ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به اهمیت موضوع، تحقیق حاضر به دنبال اثربخشی عوامل مؤثر برای بالا بردن کارایی تیم در هنگام وقوع بحران است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از جهت ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی تیم‌های عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان است. جامعه مورد مطالعه شامل ۲۱۰ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر با ۱۳۵ نفر محاسبه شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد که چهار مؤلفه فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، رهبری، دانش کار و همچنین متغیر اثربخشی تیم را بررسی کرد. پایایی پرسش‌نامه یادشده ۰٫۷۹۹ و روایی آن مورد تأیید کارشناسان قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و Smart PLS2 استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که متغیرهای دانش کار، اخلاق حرفه‌ای و رهبری بر اثربخشی تیم تأثیر مثبت داشته، اما فرهنگ سازمانی بر اثربخشی تیم تأثیری نداشت.

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، رهبری، دانش کار، اثربخشی تیم

Investigating the Factors Affecting the Level of Team Effectiveness at the Time of the Crisis

Case study of Red Crescent Cooperative Team in Kerman Province

Mehdi Ebrahimi nejad*¹, Mahboobeh Askari², Sajjad Sivandipoor³

Abstract

Every year, natural disasters around the world cause death, physical damage and many diseases. In recent decades, disasters and their effects throughout the world have been exponential, with many causes leading to an increase in incidence and deaths. Hence, the development and strengthening of national facilities, especially human resources, to reduce the impact of natural disasters is absolutely necessary. Considering the importance of the issue, the present study seeks to be effective factors in raising the team's efficiency during the crisis. The present research is applied in terms of purpose and in terms of nature and method, a descriptive correlation type. The statistical population of this research is all the operational teams of the Red Crescent Society of Kerman province. The population of the study consisted of 210 people, using the Cochran formula, the sample size was 135. A researcher-made questionnaire was used to collect information that examined four components of organizational culture, professional ethics, leadership and work knowledge as well as the effectiveness of the team. The reliability of the questionnaire was 0.799 and its validity was confirmed by experts. SPSS and Smart PLS2 software were used to analyze the data. Findings of the research showed that the variables of work knowledge, professional ethics and leadership of the team's effectiveness were positive, but organizational culture did not affect the team's effectiveness.

Key words: *organizational culture, professional ethics, leadership, work knowledge, team effectiveness*

1. Associate Professor, Department of Management Faculty of Management and Economics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman – Iran. Email: Ebrahimi.Nejad@uk.ac.ir

2. student of crisis management, Faculty of Management and Economics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran.

3. student of crisis management, Faculty of Management and Economics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran.

۴۵

شماره هجدهم

پاییز و زمستان
۱۳۹۹

دوفصلنامه
علمی و پژوهشی



سازمان‌هایی که برای مواجهه با بحران آماده می‌شوند، اغلب بهره‌گیری از تیم‌ها را در توسعه طرح مدیریت بحران به‌کار می‌گیرند. «تیم‌های مدیریت بحران گروهی از افراد درون سازمان هستند که برای اداره و هدایت هرگونه بحران تعیین شده‌اند». یک تیم مدیریت بحران ممکن است افرادی از مدیران ارشد، عملیات فنی، امور عمومی، روابط عمومی، امور مشتریان، سرمایه‌گذاران و تبلیغات را شامل شود. به عبارت دیگر، تیم مدیریت بحران باید کارکنانی از تمام بخش‌های داخل سازمان را دربرگیرد. این فرآیند به سازمان اجازه می‌دهد تا هنگام مواجهه با یک بحران فراگیر به طور مؤثر به مخاطبان بی‌شمار خود پاسخ دهد [۱].

بلائیای طبیعی یکی از مشکلات پیچیده جامعه ماست که با درک درست نسبت به آن و آگاهی از اهمیت دوران قبل از بروز بحران می‌توان آن را تبدیل به فرصت کرد. در زمان وقوع بحران اصلی‌ترین خسارت محتمل تلفات انسانی کثیر است و در مراحل بعدی آسیب‌هایی که به تأسیسات زیرساختی شهر وارد می‌آید و پس از آن خسارت‌های وارده بر ساختمان‌های عمومی است. در این راستا بررسی عوامل مؤثر در نحوه رویارویی با مشکلات پیچیده جامعه و درک فرصت‌های نوین مبتکرانه عمل می‌کند و از آنجایی که راه حل‌های آسانی برای این مشکلات وجود ندارد، می‌تواند با شناسایی عوامل وقوع بحران اثربخشی تیم را بالا ببرد و به کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته در رویارویی منظم با این موضوعات، تخصیص مؤثر منابع کمیاب و دستیابی به نتایج مورد نظر کمک رساند. با توجه به مطالب گفته‌شده و همچنین اهمیت موضوع، تحقیق در این باره امری ضروری است که از نتایج آن می‌توان برای تمام سازمان‌ها و افراد در هنگام وقوع بحران استفاده کرد.

سازمان همراه با اعضای تیم مدیریت بحران باید تصمیم بگیرد که در طرح بحران به مسائلی باید توجه شود. ساختاردهی طرح مدیریت بحران ممکن است به دلیل عوامل مرتبط با اعضای تیم مشکل باشد و این مسائل مرتبط همچون دانش اعضا، نگرش‌ها، رهبری و انگیزش ممکن است بر ساختاردهی و پیاده‌سازی طرح تأثیر گذارد. مدیریت بحران و اثربخشی تیم در میان شرکت‌های پیشروی امروزی و استفاده از تیم در سازمان به روشی استاندارد تبدیل شده است. شرکت‌ها مزایای متعددی را در بهره‌گیری از تیم‌ها یافته‌اند؛ چرا که اطلاعات بیشتری را تولید، خلاقیت را تهییج و سازش و انطباق با تصمیم‌گیری‌های مهم را تشویق می‌کند. از سوی دیگر، معایبی هم در استفاده از تیم در شرکت وجود دارد. برای مثال کار در تیم‌ها، هزینه زمانی، انرژی و منابع، درگیری بین اعضا، فشار هماهنگی و انطباق (فکر گروهی) [۲]، سلطه یک عضو و فقدان مسئولیت فردی از جمله این معایب محسوب می‌شوند.

اثربخشی تیم: کاری که در گذشته توسط افراد انجام می‌شد، اکنون توسط تیم صورت می‌گیرد. تیم از گروهی از مردم دارای «مسئولیت و منابع کامل عملکرد» تشکیل شده است. به نظر می‌رسد ویژگی‌های مشخصی در میان تیم‌ها رایج است. اول،

یک تیم گروهی متنوع از افراد با زمینه‌ها، توانایی‌ها و سطح دانش گوناگون برای به انجام رساندن وظیفه‌ای خاص است. دوم، اعضای تیم برای دستیابی به اهداف پذیرفته‌شده فعالیت می‌کنند.

کارمندانی که عضو تیم مدیریت بحران هستند باید از مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی اثربخش برخوردار باشند. مهارت‌های مزبور به اعضای تیم اجازه می‌دهد که فرصت تسهیل و تبادل عقاید میان بخش‌های گوناگون و مختلف سازمان را فراهم سازند و بر انگاره‌های اساسی که ممکن است نظام اعتقادی طرح بحران را تحت تأثیر قرار دهد، نظارت کنند. نظرات کارکنان درباره بحران بالقوه و مدیریت آن را جمع‌آوری و آزمون‌های بدیعی را که در آمادگی برای بحران به نفع سازمان است، پشتیبانی کنند [۳]. تیم‌های مدیریت بحران باید منسجم بوده و سطوح بالایی از ارتباطات، اعتماد، مشارکت، تعهد و همچنین نمایندگی جمع را داشته باشند. در نهایت یک تیم مدیریت بحران باید از مهارت‌های عالی تصمیم‌گیری در بین اعضای گروه و سایر کارکنان سازمان برخوردار باشد. همه این مهارت‌ها نقش مهمی در سازماندهی و تهیه طرح، انتخاب اعضا در واحدهای بحران و آموزش طرح بحران به اعضای گروه‌ها و سازمان ایفا می‌کنند.

برخی از سازمان‌ها مدیریت بحران را بیهوده و نه به‌عنوان نیاز ضروری سازمان قلمداد می‌کنند. این خط فکری ممکن است نتیجه عمل مقامات ارشد فعلی در داخل سازمان یا باورها و تصورات اساسی باشد که از نسلی به نسلی دیگر منتقل شده است. چنین توجیه نادرستی امکان دارد برای سازمان به قیمت خسارت‌های مالی هنگفت تمام شده و آینده سازمان را در معرض خطر قرار دهد. برای مثال مدیران و مقامات ارشدی که سازمانشان را یک‌ه‌تاز تصور می‌کنند، در صورت وقوع یک بحران بزرگ متوجه می‌شوند که آمادگی لازم را برای مواجهه با آن ندارند و این خط فکری به هسته درونی سازمان نفوذ کرده و ممکن است اثربخشی تیم مدیریت بحران را تحت تأثیر قرار دهد.

رهبری: رهبری به معنای شیوه‌ای برای ایجاد بینشی واضح و دادن احساس اعتماد به نفس به کارکنان است که از طریق همکاری و ارتباطات ایجاد می‌شود [۴]. رهبر بحران باید از مهارت‌های قوی بین فردی که باعث انگیزش اعضای تیم و کارکنان برای انجام کار در راستای نیل به اهداف سازمان می‌شود، برخوردار بوده و این مهارت‌ها را بروز دهد. علاوه بر این رهبر تیم باید بتواند در بین تمامی اعضای گروه و کارکنانی که سازمان آنان را به وضعیت عادی بازمی‌گرداند، حس اعتماد به نفس را الهام بخشد. چنین رهبر تیمی باید شیوه‌هایی از کاریزما و جذب روحانی را که بیانگر وفاداری و اعتماد به سازمان و اعضای آن است داشته باشد. واژه کاریزما از کلمه یونانی به معنی موهبت گرفته شده است.

دانش کار: می‌توانیم این گونه فرض کنیم که دانش کار نقش مهم و قابل توجهی در اثربخشی تیم مدیریت بحران ایفا می‌کند. اعضای تیم که از برخی مؤلفه‌های اساسی مدیریت اثربخش بحران آگاهند، می‌توانند در مواقع بحران تصمیم‌گیری تیم را ارتقا دهند. محققان دریافته‌اند که دانش قبلی و اطلاعات کسب‌شده

توسط اعضای گروه پیش از بحث و تبادل نظر آنان بر اثربخشی تصمیم‌گیری میان اعضای گروه تأثیر می‌گذارد. به عنوان مثال اطلاعات به اشتراک گذاشته شده توسط اعضای گروه، قبل از مباحثه آنان را به گفت‌وگو تشویق می‌کند. [۵].

از دیدگاه مدیریت بحران می‌توان این گونه فرض کرد که تیم‌های با دانش قبلی ممکن است در تصمیم‌گیری اثربخش‌تر از تیم‌های بدون دانش قبلی باشند. به طور کلی می‌توان گفت هنگامی که وظیفه‌ای از درجه بالایی پیچیدگی و سطح بالایی تصمیم‌گیری در بین اعضای تیم برخوردار است، توانایی‌های شناختی و دانش کاری اهمیت بیشتری پیدا می‌کنند.

فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی عبارت است از اعتقادات نسبتاً ثابت ارزش‌ها و ادراکات مشترک که به وسیله اعضای سازمان حفظ می‌شود [۶]. در صورت وقوع بحران فرهنگ سازمان نقش محوری و اساسی ایفا می‌کند. اینکه در این حالت پای سازمان به کسب و کار معمول و متداولش باز شود یا نه، به فرهنگ سازمانی بستگی دارد. محققان فرهنگ سازمانی را به عنوان «آنچه کارکنان در سازمان درک و مشاهده می‌کنند و چگونگی شکل‌گیری الگوی باورها، ارزش‌ها و انتظارات آنان بر طبق این ادراک» تعریف کرده‌اند.

اخلاق حرفه‌ای: اخلاق در لغت جمع خُلُق و از ماده خ. ل. ق. است و به شکل باطنی و نفسانی انسان نظر دارد. چنانچه خُلُق بر ایجاد شکل ظاهری دلالت دارد؛ خُلُق به معنی صفت پایدار و راسخ یا حالتی است که به آن ملکه می‌گویند. از این رو اگر صفتی تنها یک بار در فردی دیده شد، به عنوان اخلاق وی به حساب نمی‌آید. پس اخلاق همان صفت راسخ و پایدار نفسانی است و با رفتاری که به طور لحظه‌ای و تصادفی از انسان سر می‌زند تفاوت دارد [۷]. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان امری لازم است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند.

توجه به هریک از موارد گفته شده می‌تواند ضامن اثربخشی تیم در شرایط بحرانی شود. از طرفی در سازمان‌های امدادی همانند آتش‌نشانی، اورژانس، هلال احمر و... که عمده فعالیتشان در زمینه حوادث غیرمترقبه است، توجه به اثربخشی تیم بسیار ضروری است. توجه به عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی تیم در چنین سازمان‌هایی در شرایط بحران می‌تواند میزان خسارت‌های ناشی از وقایع را به حداقل برساند. لذا در این پژوهش تلاش شد تا تأثیر هریک از این مؤلفه‌ها را بر اثربخشی تیم‌های جمعیت هلال احمر بررسی کنیم.

پژوهش‌های متعددی در این زمینه صورت گرفته که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

در مقاله‌ای با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمان" نشان داده شد که عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای به میزان تقریباً یکسانی رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان را تعدیل می‌کنند [۸].

محققان نشان دادند که فرهنگ سازمانی تأثیر بسزایی در مهار شرایط بحرانی و ایجاد چابکی در مقابله با سوانح آتی دارند [۹].

پژوهش‌ها حاکی از آن است که میزان تجهیزات به‌کارگیری شده، نوع آنها، میزان علاقه اعضای تیم‌های امداد و نجات، میزان روحیه کار تیمی و دسته‌جمعی، میزان آمادگی جسمانی و روانی اعضای تیم‌های امداد و نجات بر اثربخشی این تیم‌ها برای پاسخگویی به بحران‌ها تأثیرگذار بوده است. نوع سازمان‌دهی تیم‌ها بر میزان اثربخشی آنها تأثیر ندارد؛ به عبارت دیگر اثربخشی تیم‌های امداد و نجات مستقل از نوع سازمان‌دهی عمل می‌کند [۱۰].

در بررسی نقش رهبری معنوی بر عملکرد کارکنان نشان داده شد که رهبران معنوی می‌توانند بر یادگیری افراد سازمان، نوآوری خلاقیت، تعهد سازمانی و در نهایت عملکرد سازمانی تأثیر مثبت بگذارند [۱۱].

پژوهشگران در تحقیقی با عنوان «نقش اخلاق حرفه‌ای در اثربخشی سازمان‌ها» به این نتیجه رسیده‌اند که ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و تعالی آن نه تنها محیطی بانشاط و مساعد برای اثربخشی سازمان‌ها می‌آفریند؛ بلکه فراتر از سازمان نقش مؤثری در جامعه دارد [۱۲].

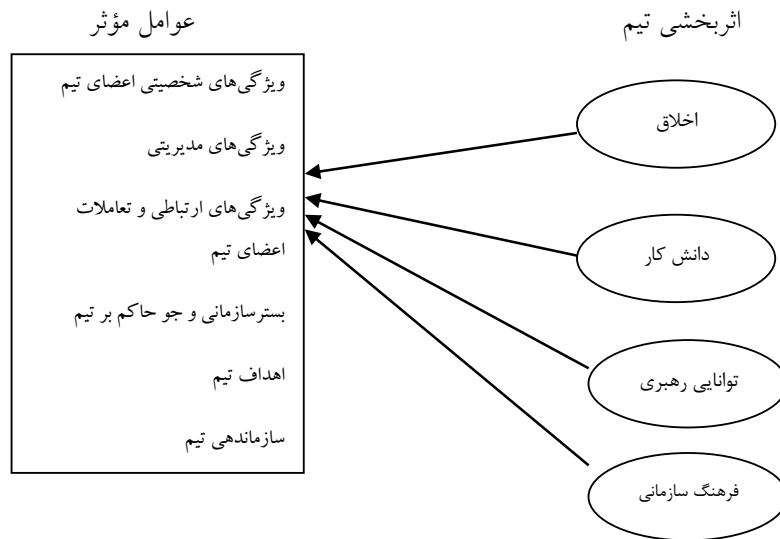
یافته‌های تحقیقات اخیر نشان داد که بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و اثربخشی کار تیمی رابطه مثبت وجود دارد. بنابراین می‌توان با تأکید بر مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین اثربخشی کار تیمی را تقویت کرده و موجب افزایش رضایت‌مندی، توانمندی، انسجام، همکاری، تعهد و بهبود عملکرد شد [۱۳].

محققان اثرات کم و زیاد دانش قبلی را در میان گروهی از دانشجویان پزشکی بررسی کردند. آنها دریافتند که دانش قبلی اثربخشی تیم در حل یک مشکل را تحت تأثیر قرار خواهد داد. نتایج مطالعات آنها نشان داد تیم‌هایی که اعضای آن بدون دانش قبلی بودند، به یادگیری در هنگام کار نیاز داشتند. آنها در برنامه‌ریزی، تفسیر، درک و فهم آنچه که انجام می‌دادند، نظام‌مند نبودند و از سوی دیگر، اعضای با دانش قبلی درک بیشتری از وظیفه‌شان داشتند. آنها نسبت به تیم بدون دانش قبلی ساختار یافته‌تر، آگاه‌تر و هدف‌گراتر بودند [۱۴]. همچنین مطالعات نشان می‌دهند که سازمان‌ها زمانی که آمادگی و پاسخ به بحران را به جای افراد به عهده تیم مدیریت بحران می‌گذارند، موفقیت بیشتری را تجربه خواهند کرد [۱۵].

این تحقیقات تأکید می‌کنند که در هنگام وقوع بحران، ایجاد و نهادینه کردن یک مجموعه ذهنی مثبت با تیم اثربخش مدیریت بحران آغاز می‌شود.

روش تحقیق و ابزارها

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این تحقیق تیم‌های عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان در سال ۱۳۹۷ است. جامعه‌ی آماری شامل ۲۱۰ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه شامل ۱۳۵ نفر شد که به صورت



تصویر ۱: مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	متغیر تحصیلات
۴/۴	۴/۴	۶	زیر دیپلم
۳۰/۴	۲۵/۹	۳۵	دیپلم
۶۳/۰	۳۲/۶	۴۴	فوق دیپلم
۹۶/۳	۳۳/۳	۴۵	لیسانس
۱۰۰/۰	۳/۷	۵	فوق لیسانس و بالاتر
	۱۰۰/۰	۱۳۵	مجموع

تصادفی انتخاب شدند. عوامل اثرگذار بر اثربخشی تیم در شرایط بحران با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین مصاحبه با اساتید و کارشناسان مربوطه تعیین شد و به منظور سنجش میزان تأثیر عوامل مؤثر بر اثربخشی تیم در شرایط بحران از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته‌ای استفاده شد.

۲۵ سؤال از پرسش‌نامه یادشده اثربخشی تیم را در قالب مؤلفه‌هایی مانند ویژگی‌های شخصیتی اعضای تیم، ویژگی‌های مدیریتی، ویژگی‌های ارتباطی، تعاملات اعضای تیم، بستر سازمانی و جو حاکم بر تیم، اهداف تیم و سازماندهی تیم را می‌سنجند و بخشی دیگر از سؤالات این پرسش‌نامه به بررسی مؤلفه‌هایی از قبیل فرهنگ سازمانی، رهبری، اخلاق حرفه‌ای و دانش کار می‌پردازند. پایایی پرسش‌نامه برابر با ۰,۷۹۹ بوده و روایی آن مورد تأیید کارشناسان است. در نهایت برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS2 استفاده شد.

جدول ۳: توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سابقه خدمت

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	متغیر سابقه
۳۸/۵	۳۸/۵	۵۲	کمتر از ۵ سال
۴۷/۴	۸/۹	۱۲	۵ تا ۱۰ سال
۸۳/۷	۳۶/۳	۴۹	۱۰ تا ۱۵ سال
۹۴/۸	۱۱/۱	۱۵	۱۵ تا ۲۰ سال
۱۰۰/۰	۵/۲	۷	بالاتر از ۲۰ سال
	۱۰۰/۰	۱۳۵	مجموع

جدول ۴: توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس وضعیت درآمد

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	متغیر درآمد
۸/۱	۸/۱	۱۱	بد
۸۴/۴	۷۶/۳	۱۰۳	متوسط
۹۸/۵	۱۴/۱	۱۹	خوب
۱۰۰/۰	۱/۵	۲	عالی
	۱۰۰/۰	۱۳۵	مجموع

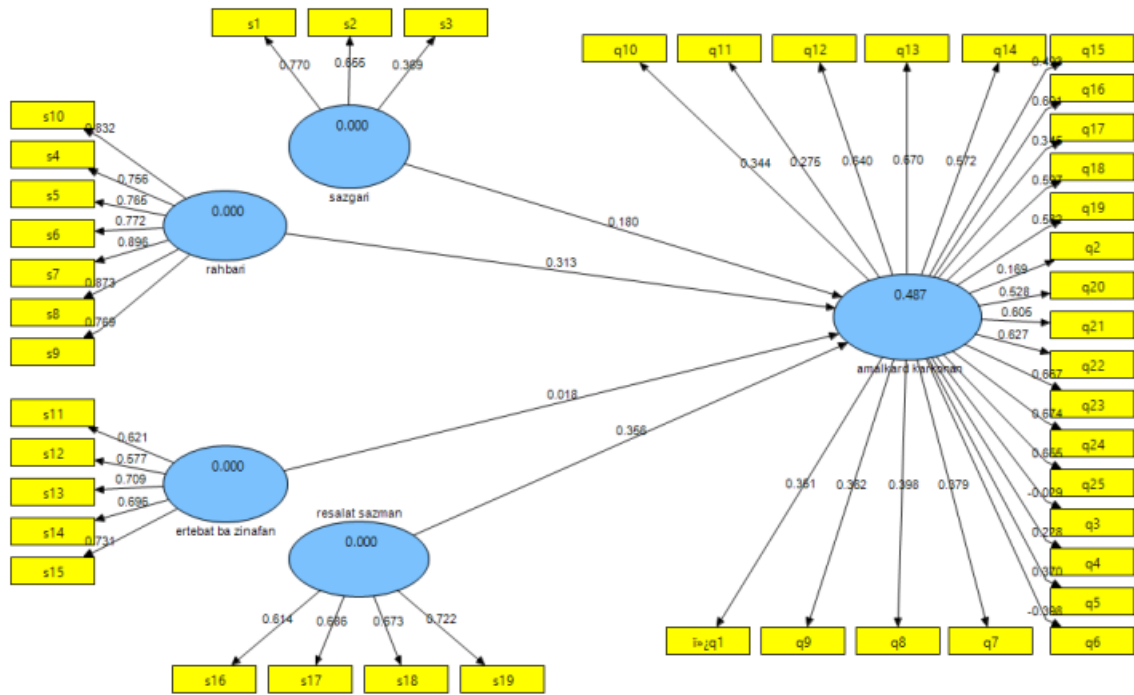
بحث و نتایج

توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جدول ۱: توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سن

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	متغیر سن
۳۴/۱	۳۴/۱	۴۶	زیر ۳۰ سال
۸۰/۰	۴۵/۹	۶۲	۳۰ تا ۴۰ سال
۹۶/۳	۱۶/۳	۲۲	۴۰ تا ۵۰ سال
۱۰۰/۰	۳/۷	۵	۵۰ سال و بالاتر
	۱۰۰/۰	۱۳۵	مجموع

جدول ۲: توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس میزان تحصیلات



تصویر ۲: مدل اجرا شده همراه با ضرایب بارهای عاملی

جدول ۵: بارهای عاملی سؤالات متغیر اثربخشی تیم

شماره سؤال	بار عاملی	شماره سؤال	بار عاملی	شماره سؤال	بار عاملی
۱	۰/۳۵۰	۱۰	۰/۳۴۴	۱۹	۰/۵۸۲
۲	۰/۱۶۸	۱۱	۰/۲۷۵	۲۰	۰/۵۲۷
۳	-۰/۰۲۸	۱۲	۰/۶۳۹	۲۱	۰/۶۰۵
۴	۰/۲۲۴	۱۳	۰/۶۷۰	۲۲	۰/۶۲۶
۵	۰/۳۶۹	۱۴	۰/۵۷۱	۲۳	۰/۶۶۷
۶	-۰/۳۹۸	۱۵	۰/۳۹۳	۲۴	۰/۶۷۳
۷	۰/۳۷۸	۱۶	۰/۶۰۰	۲۵	۰/۶۵۵
۸	۰/۳۹۸	۱۷	۰/۳۴۵		
۹	۰/۳۶۲	۱۸	۰/۵۹۷		

بررسی فرضیه‌های تحقیق

در این قسمت برای بررسی دقیق‌تر فرضیه‌های پژوهش از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) با نرم‌افزار Smart PLS 2 استفاده شده است.

فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

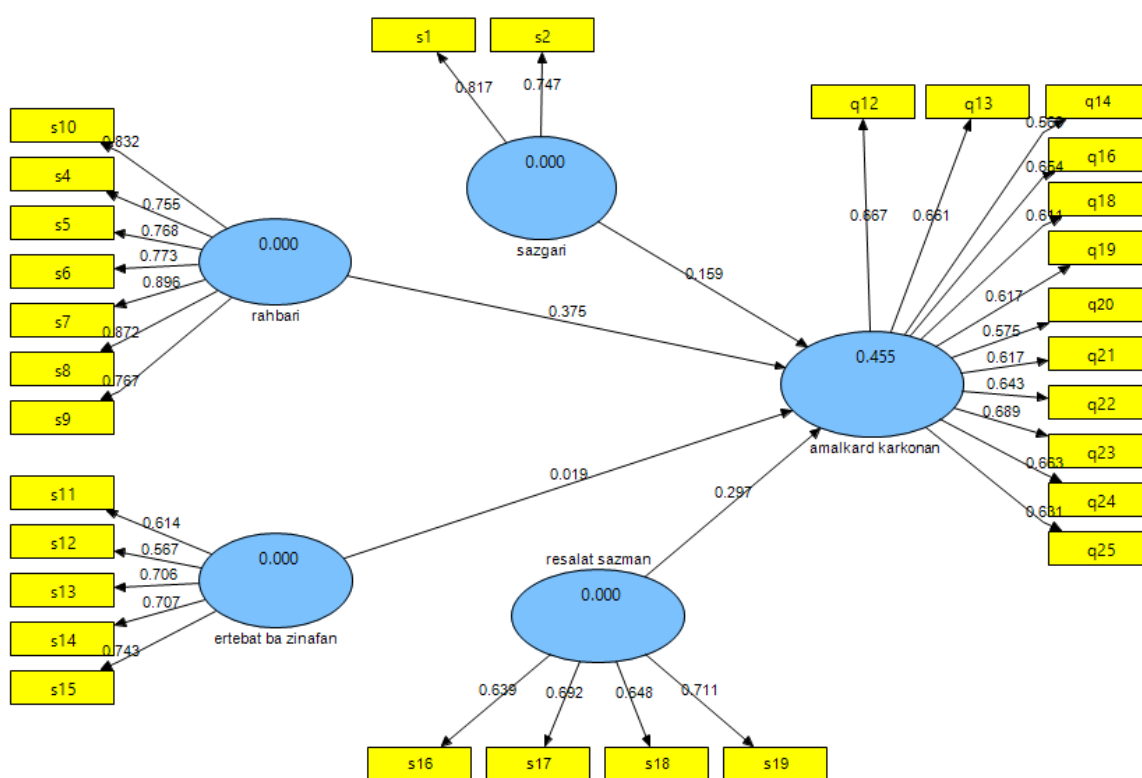
- اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی تیم عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان در زمان وقوع بحران اثرگذار است.
- رهبری بر اثربخشی تیم عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان در زمان وقوع بحران اثرگذار است.
- فرهنگ سازمانی بر اثربخشی تیم عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان در زمان وقوع بحران اثرگذار است.
- دانش کار بر اثربخشی تیم عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان در زمان وقوع بحران اثرگذار است.

بررسی مدل اندازه‌گیری

آزمون همگن بودن (تک بُعدی بودن): اعتبار شاخص‌ها به وسیله بارهای عاملی بررسی می‌شود که این بار عاملی باید بیشتر از ۰,۴ باشد تا بتوان آن را معتبر دانست و آن را به عنوان سؤالی که شاخص ما را می‌سنجد در نظر گرفت. در صورت نبود این موضوع باید سؤالات و ابعاد نامناسب را تشخیص داد و با حذف سؤالاتی از آنها که باعث کاهش بار عاملی شده‌اند، مدل را بهبود داد. تصویر ۲ مدل اجرا شده همراه با ضرایب بارهای عاملی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول ۵، بار عاملی سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۱۷ از ۰,۴ کمتر شده‌اند؛ لذا از تحلیل کنار گذاشته می‌شوند و دوباره تحلیل مسیر را انجام می‌دهیم.

جدول ۶: بارهای عاملی سؤالات متغیر عوامل اثرگذار بر اثربخشی تیم

شماره سؤال	بار عاملی	شماره سؤال	بار عاملی	شماره سؤال	بار عاملی
۱	۰/۷۷۰	۸	۰/۸۷۲	۱۵	۰/۷۳۰
۲	۰/۶۵۵	۹	۰/۷۶۹	۱۶	۰/۶۱۳
۳	۰/۳۶۹	۱۰	۰/۸۳۲	۱۷	۰/۶۸۶
۴	۰/۷۵۵	۱۱	۰/۶۲۱	۱۸	۰/۶۷۲
۵	۰/۷۶۵	۱۲	۰/۵۷۷	۱۹	۰/۷۲۱
۶	۰/۷۷۱	۱۳	۰/۷۰۸		
۷	۰/۸۹۶	۱۴	۰/۶۹۵		



تصویر ۳: مدل اجراشده همراه با ضرایب بارهای عاملی بعد از حذف بارهای عاملی کمتر از ۰,۴

جدول ۷: مقادیر پایایی ترکیبی برای متغیرهای مورد بررسی

متغیر	پایایی ترکیبی
اثربخشی تیم	۰/۸۸۹
فرهنگ سازمانی	۰/۷۵۹
رهبری	۰/۹۳۰
دانش کار	۰/۸۰۱
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۶۸
مقدار قابل قبول	≥ ۰,۷

با توجه به نتایج جدول ۶ بار عاملی سؤال ۳ از ۰,۴ کمتر شده؛ بنابراین از تحلیل کنار گذاشته می‌شود و دوباره تحلیل مسیر را انجام می‌دهیم.

پایایی مدل

برای سنجش پایایی مدل‌های اندازه‌گیری از شاخص CR پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق از ۰,۷ بیشتر است که نشان‌دهنده پایایی مناسب متغیرهای تحقیق است.

جدول ۸: معناداری بارهای عاملی سؤال‌های متغیر اثربخشی تیم

شماره سؤال	معناداری (t-value)	شماره سؤال	معناداری (t-value)	شماره سؤال	معناداری (t-value)
۱۲	۸/۳۳۷	۱۸	۹/۵۲۸	۲۲	۷/۹۷۱
۱۳	۷/۶۹۸	۱۹	۶/۳۸۸	۲۳	۱۱/۰۵۷
۱۴	۴/۸۷۶	۲۰	۷/۱۹۰	۲۴	۹/۴۹۲
۱۶	۹/۵۱۴	۲۱	۸/۶۱۵	۲۵	۹/۶۴۴

جدول ۹: معناداری بارهای عاملی سؤال‌های متغیر عوامل اثرگذار بر اثربخشی تیم

شماره سؤال	معناداری (t-value)	شماره سؤال	معناداری (t-value)	شماره سؤال	معناداری (t-value)
۱	۷/۹۹۹	۸	۲۶/۱۱۵	۱۴	۸/۰۸۰
۲	۵/۳۵۴	۹	۱۶/۸۹۴	۱۵	۱۰/۴۸۱
۴	۱۲/۰۱۷	۱۰	۱۹/۱۳۸	۱۶	۹/۱۳۲
۵	۱۰/۸۹۵	۱۱	۵/۹۱۰	۱۷	۸/۷۹۸
۶	۱۶/۰۳۴	۱۲	۵/۲۰۷	۱۸	۶/۷۸۰
۷	۴۳/۵۲۲	۱۳	۸/۸۱۲	۱۹	۷/۹۶۷

شرط ۲- مقدار میانگین واریانس استخراجی بالای ۰,۴ باشد. با توجه به نتایج جدول ۱۰ شرط دوم نیز برقرار است. شرط ۳- مقدار پایایی ترکیبی باید از مقدار میانگین واریانس استخراجی بیشتر باشد ($CR > AVE$).

با توجه به نتایج جدول ۱۱ شرط سوم نیز برقرار است؛ بنابراین می‌توان گفت مدل دارای روایی همگراست.

بررسی روایی واگرا؛ روایی واگرای سازه از طریق دو آزمون سنجیده می‌شود:

آزمون بارهای عرضی؛ در جدول بارهای عرضی (CROSS LOADING) بار عاملی هر سؤال باید حداقل به مقدار ۰,۱ از بار عاملی موجود در همان سطر بیشتر باشد.

با توجه به نتایج جدول ۱۲ می‌توان گفت سازه مدل از نظر بارهای عرضی دارای روایی واگراست.

جدول ۱۱: مقدار میانگین واریانس استخراجی > مقدار پایایی ترکیبی

متغیرها	AVE	CR	CR>AVE
اثربخشی تیم	۰/۴۰۱	۰/۸۸۹	برقرار است
فرهنگ سازمانی	۰/۶۱۲	۰/۷۵۹	برقرار است
رهبری	۰/۶۵۷	۰/۹۳۰	برقرار است
دانش کار	۰/۴۴۹	۰/۸۰۱	برقرار است
اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۵۳	۰/۷۶۸	برقرار است

بررسی روایی سازه مدل: بررسی روایی مدل خود شامل دو بخش AVE (روایی همگرا) و روایی واگراست. روایی همگرا که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

بررسی روایی همگرا: برای داشتن روایی همگرا باید شروط زیر برقرار باشد:

شرط ۱- تمام بارهای عاملی باید از نظر آماری معنادار باشند (یعنی مقدار در بازه (۱,۹۶ تا -۱,۹۶) نباشد).

با توجه به نتایج جدول ۸ بار عاملی همه سؤالات معنادار است؛ لذا شرط اول برای متغیر اثربخشی تیم برقرار است.

با توجه به نتایج جدول ۹ بار عاملی همه سؤالات معنادار است؛ بنابراین شرط اول برای متغیر عوامل اثرگذار بر اثربخشی تیم برقرار است.

جدول ۱۰: بررسی مقدار واریانس استخراجی برای متغیرهای مورد بررسی

متغیر	AVE
اثربخشی تیم	۰/۴۰۱
فرهنگ سازمانی	۰/۶۱۲
رهبری	۰/۶۵۷
دانش کار	۰/۴۴۹
اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۵۳
مقدار قابل قبول	$\geq 0,4$

جدول ۱۲: بارهای عرضی

	اثر بخشی تیم	فرهنگ سازمانی	رهبری	دانش کار	اخلاق حرفه‌ای
۱۲	۰.۶۶۶۷۰۸	۰.۲۲۱۳۵۴	۰.۳۲۱۰۱۰	۰.۱۶۸۶۴۷	۰.۳۱۶۹۹۳
۱۳	۰.۶۶۱۲۷۷	۰.۳۷۱۱۰۱	۰.۲۶۴۶۹۶	۰.۲۷۲۶۵۷	۰.۴۳۵۶۱۸
۱۴	۰.۵۶۸۸۹۳	۰.۱۲۸۴۸۱	۰.۲۰۰۵۳۸	۰.۲۰۸۴۸۲	۰.۲۷۷۹۰۹
۱۶	۰.۶۵۳۵۰۱	۰.۲۰۳۹۵۰	۰.۳۳۷۹۱۲	۰.۲۱۴۳۵۰	۰.۲۵۵۸۳۹
۱۸	۰.۶۱۰۹۴۴	۰.۳۱۰۲۸۹	۰.۴۰۰۰۶۹	۰.۲۲۷۷۲۷	۰.۳۷۹۸۰۷
۱۹	۰.۶۱۷۰۱۲	۰.۲۲۲۴۶۵	۰.۴۵۳۴۹۰	۰.۳۴۸۲۲۲	۰.۳۵۶۷۱۹
۲۰	۰.۵۷۴۸۴۷	۰.۲۶۴۳۶۴	۰.۴۸۶۳۳۹	۰.۴۶۶۹۸۲	۰.۳۷۴۱۸۴
۲۱	۰.۶۱۷۲۷۰	۰.۲۶۲۴۵۶	۰.۱۶۲۳۶۱	۰.۱۶۵۹۶۸	۰.۳۷۰۴۴۸
۲۲	۰.۶۴۲۶۷۲	۰.۲۵۰۴۸۲	۰.۴۵۸۸۴۳	۰.۲۰۴۸۶۶	۰.۳۴۲۷۲۵
۲۳	۰.۶۸۹۱۲۲	۰.۱۷۷۰۵۳	۰.۵۵۵۷۶۶	۰.۳۴۶۷۹۰	۰.۳۱۴۹۹۸
۲۴	۰.۶۶۳۱۳۰	۰.۱۸۵۱۰۵	۰.۳۵۲۶۱۴	۰.۳۵۴۸۹۲	۰.۳۳۵۸۳۸
۲۵	۰.۶۳۰۶۵۳	۰.۲۳۳۹۶۵	۰.۲۷۴۸۸۲	۰.۳۰۳۲۷۸	۰.۴۳۴۴۴۸
۱	۰.۳۱۶۵۵۷	۰.۸۱۷۰۴۸	۰.۲۵۷۱۶۹	۰.۲۸۳۴۴۴	۰.۲۷۳۹۵۵
۲	۰.۲۷۴۶۱۷	۰.۷۴۷۱۷۴	۰.۲۱۶۴۳۸	۰.۳۳۳۱۲۲	۰.۲۴۱۹۹۲
۴	۰.۵۲۹۳۳۱	۰.۲۲۴۹۷۲	۰.۷۵۵۰۳۵	۰.۲۴۱۱۷۶	۰.۲۷۸۱۶۰
۵	۰.۴۱۰۰۹۵	۰.۲۲۴۴۰۸	۰.۷۶۷۹۳۶	۰.۲۴۱۸۷۳	۰.۲۴۹۰۸۸
۶	۰.۴۸۴۶۹۷	۰.۱۷۲۳۶۴	۰.۷۷۳۱۹۳	۰.۴۴۵۵۵۴	۰.۳۶۷۹۹۴
۷	۰.۵۴۸۹۸۹	۰.۳۴۱۹۴۲	۰.۸۹۵۸۶۱	۰.۴۶۴۳۰۵	۰.۵۳۱۵۲۳
۸	۰.۴۷۹۰۸۱	۰.۲۵۵۷۱۴	۰.۸۷۱۵۲۲	۰.۵۵۰۵۹۰	۰.۵۸۹۸۵۴
۹	۰.۳۷۰۳۳۶	۰.۱۸۸۸۵۵	۰.۷۶۷۴۱۴	۰.۴۳۶۴۳۲	۰.۴۹۳۸۲۳
۱۰	۰.۴۶۹۵۱۱	۰.۲۹۱۹۲۳	۰.۸۳۲۳۰۷	۰.۴۴۳۸۶۹	۰.۴۴۷۸۵۶
۱۱	۰.۴۲۷۲۷۰	۰.۳۸۰۹۸۲	۰.۴۲۲۷۶۷	۰.۶۱۳۹۰۲	۰.۳۲۴۱۰۰
۱۲	۰.۱۷۷۴۹۰	۰.۲۸۹۵۲۴	۰.۲۹۰۷۳۴	۰.۵۶۶۶۷۴	۰.۴۱۰۸۰۲
۱۳	۰.۲۵۶۸۶۷	۰.۰۴۸۰۷۴	۰.۲۲۳۹۰۷	۰.۷۰۶۰۳۳	۰.۳۵۳۰۱۸
۱۴	۰.۲۳۰۸۲۲	۰.۱۹۴۲۰۲	۰.۳۱۲۹۸۶	۰.۷۰۶۷۲۴	۰.۴۷۳۶۳۳
۱۵	۰.۲۶۶۸۹۵	۰.۳۰۹۰۵۹	۰.۳۳۳۶۲۸	۰.۷۴۳۰۷۶	۰.۴۹۸۹۲۵
۱۶	۰.۳۷۸۹۲۴	۰.۳۶۶۴۰۵	۰.۴۳۸۴۶۰	۰.۳۱۶۹۹۴	۰.۶۳۹۴۹۱
۱۷	۰.۴۴۸۹۷۲	۰.۲۰۸۴۹۷	۰.۴۲۴۶۰۳	۰.۵۶۱۹۳۸	۰.۶۹۲۲۸۷
۱۸	۰.۳۴۲۵۰۲	۰.۱۳۱۵۲۸	۰.۲۱۴۱۴۳	۰.۳۲۲۵۲۶	۰.۶۴۸۳۲۴
۱۹	۰.۲۸۹۶۷۱	۰.۱۶۰۴۸۷	۰.۲۸۲۵۵۸	۰.۳۶۹۳۳۸	۰.۷۱۰۶۴۸

جدول ۱۳: بررسی روایی و اگر از طریق آزمون فورنل و لاکر

متغیر	عملکرد کارکنان	ارتباط با ذینفعان	رهبری	رسالت سازمان	سازگاری
اثربخشی تیم	۰/۶۳۳				
فرهنگ سازمانی	۰/۴۴۶	۰/۶۷۰			
رهبری	۰/۵۸۷	۰/۴۹۸	۰/۸۱۰		
دانش کار	۰/۵۵۶	۰/۶۰۱	۰/۵۲۱	۰/۶۷۳	
اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۷۸	۰/۳۹۰	۰/۳۰۳	۰/۳۳۰	۰/۷۸۲

محاسبه شده که در سطح خوبی بوده و نشان برآزش مناسب مدل ساختاری است.

معیار اندازه تأثیر f^2 : به کمک این معیار می‌توان میزان اندازه اثر یک متغیر برون‌زا را بر روی یک متغیر درون‌زا در مدل معادلات ساختاری اندازه‌گیری کرد. کوهن برای آن معیار به ترتیب سه مقدار ۰،۰۲، ۰،۱۵ و ۰،۳۵ را برای میزان اثر ضعیف، متوسط و قوی بیان کرد.

جدول ۱۵: معیار اندازه تأثیر F^2

متغیر	F^2	شدت
اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۳۱	ضعیف
رهبری	۰/۱۵۹	خوب
فرهنگ سازمانی	۰/۰۰۰	ندارد
دانش کار	۰/۰۶۲	متوسط

معیار ارتباط پیش‌بین Q^2 (Stone-Geisser Criterion): این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. به اعتقاد آنها مدل‌هایی که دارای برآزش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها قادر خواهند بود تا تأثیر کافی بر شاخص‌های یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا صفر و یا کمتر از صفر شود، روابط بین سازه‌های دیگر مدل و آن سازه درون‌زا به خوبی تبیین نشده و در نتیجه مدل نیاز به اصلاح دارد.

نتایج بررسی فرضیه‌ها

فرضیه اول تحقیق: اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی تیم عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان در زمان وقوع بحران اثرگذار است.

ضریب معنی‌داری مسیر بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی تیم ۰،۰۵۵ است، (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱،۹۶ تا -۱،۹۶ هر پارامتر مدل) که بزرگ‌تر از ۱،۹۶ برآورد شده است. بنابراین می‌توان بیان کرد که فرض تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر (۰/۱۵۹) می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی تیم در شرایط بحران تأثیر مثبت دارد.

آزمون فورنل و لاکر: روش فورنل و لاکر ماتریسی به ما می‌دهد که باید مقادیر همبستگی روی قطر اصلی آن از خانه‌های زیرین آن بیشتر باشد که نشان دهنده این است که سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. نتایج حاکی از روایی همگرا و روایی واگرا مناسب مدل را نشان می‌دهد؛ بنابراین مدل دارای روایی سازه است.

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

این آزمون بیان می‌کند که تا چه میزان سؤالات مربوط به هر یک از متغیرهای تحقیق توانسته‌اند متغیر متناظرشان را در یک مدل اندازه‌گیری اندازه بگیرند. این شاخص با توجه به سه مقدار ۰،۰۲، ۰،۱۵، ۰،۳۵ که به ترتیب بیانگر مقدار ضعیف، متوسط و قوی هستند سنجیده می‌شود.

جدول ۱۴: کیفیت مدل اندازه‌گیری

متغیرها	1-SSE/SSO	شدت
اثربخشی تیم	۰/۴۰۰	قوی
فرهنگ سازمانی	۰/۴۵۱	قوی
رهبری	۰/۶۵۷	قوی
دانش کار	۰/۴۵۳	قوی
اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۰۵	قوی

با توجه به جدول ۱۰ دیده می‌شود مقادیر به دست آمده برای آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری در سطح قوی است؛ بنابراین سؤالات مربوط به هر یک از متغیرهای تحقیق توانسته‌اند متغیر متناظرشان را در مدل اندازه‌گیری به خوبی اندازه بگیرند.

بررسی مدل ساختاری

معیار R^2 یا R Squares: دومین معیار برای بررسی برآزش مدل ساختاری در این پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰،۱۹، ۰،۳۳، ۰،۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. معیار R^2 در واقع بدین معنی است که متغیرهای مستقل تا چند درصد توانسته‌اند رفتار متغیر وابسته را پیش‌بینی کنند. مقدار R^2 برای متغیر عملکرد کارکنان ۰،۴۵۴

جدول ۱۶: اثرات مستقیم، آماره و نتیجه فرضیه اول پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
اخلاق حرفه‌ای ← اثربخشی تیم	۰/۱۵۹	۲/۰۵۵	تأیید می‌شود

جدول ۱۷: اثرات مستقیم، آماره و نتیجه فرضیه دوم پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
رهبری ← اثربخشی تیم	۰/۳۷۵	۳/۶۰۹	تأیید می‌شود

جدول ۱۸: اثرات مستقیم، آماره و نتیجه فرضیه سوم پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
فرهنگ سازمانی ← اثربخشی تیم	۰/۰۱۹	۰/۲۴۴	رد می‌شود

جدول ۱۹: اثرات مستقیم، آماره و نتیجه فرضیه چهارم پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
دانش کار ← اثربخشی تیم	۰/۲۹۷	۳/۵۹۴	تأیید می‌شود

بودن ضریب مسیر (۰,۲۹۷) می‌توان گفت دانش کار بر اثربخشی تیم در شرایط بحران تأثیر مثبت دارد.

نتیجه گیری

این تحقیق با هدف بررسی تأثیر عوامل اثرگذار بر اثربخشی تیم‌های عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان در زمان وقوع بحران در سال ۱۳۹۷ انجام گرفت. در این پژوهش ابتدا مؤلفه‌ها و متغیرهای اصلی شناسایی شد و سپس بر اساس آن پرسش‌نامه‌ای تهیه شد و در اختیار جامعه آماری قرار داده شد. بر اساس مطالعات انجام شده عوامل مؤثر بر اثربخشی تیم شامل اخلاق حرفه‌ای، رهبری، فرهنگ سازمانی و دانش کار تعیین شدند که متغیرهای مستقل این پژوهش را تشکیل دادند. با توجه به نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق از میان متغیرهای مورد آزمون مشخص شد که متغیر اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی تیم جمعیت هلال احمر استان کرمان در زمان وقوع بحران تأثیرگذار است. محققان در این باره به نقش اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان تأکید داشته‌اند [۱۲].

سبک رهبری هم بر اثربخشی تیم تأثیر مثبت داشت که این نتیجه تا حدودی با نتایج تحقیقات گذشته که نشان دادند رهبران می‌توانند بر یادگیری افراد سازمان و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت بگذارند همخوانی دارد [۱۳، ۱۱]. برای اثربخشی تیم‌های سازمانی در شرایط بحرانی رهبران باید ابتدا درک درستی از پویایی تیم داشته باشند و سپس رهبر تیم باید از این موضوع اطمینان حاصل کند که اعضای تیمش از مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام کارهای محوله و دستیابی به چشم‌انداز مورد نظر برخوردار هستند.

فرضیه دوم تحقیق: رهبری بر اثربخشی تیم عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان در زمان وقوع بحران اثرگذار است.

ضریب معنی‌داری مسیر میان متغیرهای رهبری و اثربخشی تیم ۳,۶۰۹ است (طبق قاعده خطای پنج در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱,۹۶ تا ۱,۹۶- هر پارامتر مدل) که بزرگ‌تر از ۱,۹۶ برآورد شده است. بنابراین می‌توان بیان کرد که فرض تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر (۰,۳۷۵) می‌توان گفت رهبری بر اثربخشی تیم در شرایط بحران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه سوم تحقیق: فرهنگ سازمانی بر اثربخشی تیم عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان در زمان وقوع بحران اثرگذار است. ضریب معنی‌داری مسیر میان متغیرهای فرهنگ سازمانی بر اثربخشی تیم ۰,۲۴۴ است (طبق قاعده خطای پنج در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱,۹۶ تا ۱,۹۶- هر پارامتر مدل) که کوچک‌تر از ۱,۹۶ برآورد شده است. بنابراین می‌توان بیان کرد که فرض تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان رد می‌شود و فرهنگ سازمانی بر اثربخشی تیم در زمان بحران تأثیر ندارد.

فرضیه چهارم تحقیق: دانش کار بر اثربخشی تیم عملیاتی جمعیت هلال احمر استان کرمان در زمان وقوع بحران اثرگذار است.

ضریب معنی‌داری مسیر میان متغیرهای دانش کار و اثربخشی تیم ۳,۵۹۴ است (طبق قاعده خطای پنج در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱,۹۶ تا ۱,۹۶- هر پارامتر مدل) که بزرگ‌تر از ۱,۹۶ برآورد شده است. لذا می‌توان بیان کرد که فرض تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود و با توجه به مثبت

پی نوشت

1. Smart

منابع

1. Barton, Allen H (1969). *Communities in Disaster. A Sociological Analysis of Collective Stress Situations*. Garden City, NY: Doubleday

2. Mullen, M.R, Budeva, D.G., and Doney, P.M. (2009). Research methods in the leading small business-entrepreneurship journals: A critical review with recommendations for future research. *Journal of Small Business Management*, 47, pp. 287-307.

3. Pauchant, T; Mitroff, I (1992). *Transforming the Crisis Prone Organization San francisco, Gossey- Bass*.

۴. جواهری کامل، مهدی؛ کوثر نشان، محمد رضا (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رهبری و فعالیت‌های سازمان‌های یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵، صص ۳۲-۱۹.

5. Larson, J. H. & Holman, T. B. (1994). Predictors of marital quality and stability. *Family Relations*, 43(2), pp. 228-237

6. Huu Hai, D; Do, H.H; Nguyen Minh, H(2018). The influence of Corporate Culture on Employee Commitment, *Studies in Computational Intelligence*, V760

۷. موسوی، محمد؛ عربشاهی کریمی، احمد (۱۳۹۳). رابطه اخلاق با تعالی سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲، صص ۹۶-۸۶.

۸. شریف زاده، فتاح؛ بازیرا، امین؛ تیرجو، اختر (۱۳۹۲). تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی، مدیریت سازمان‌های دولتی، سال دوم، شماره ۵، صص ۱۵-۹.

۹. رضایی دولت آبادی، حسین؛ خزائی پول، جواد؛ کیلاشکی، جعفر؛ امانی، مجتبی؛ وریج کاظمی، رضا (۱۳۹۲). طراحی مدل تأثیر گذاری فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و ایجاد چابکی در مهار شرایط بحرانی سوانح آتی با رویکرد پدافند غیرعامل، مدیریت بحران، دوره دوم، شماره ۱، صص ۶۷-۵۹.

۱۰. چهارسوقی، امین حامد؛ شیر، شهناز؛ نوری همایون؛ تردست، حسن (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر اثربخشی تیم‌های امداد و نجات استان ایلام، امداد و نجات، سال ششم، شماره، صص ۴۶-۳۲.

۱۱. یعقوبی، نورمحمد؛ جودزاده، همتا؛ نامور، افسانه؛ محمدزاده به‌آبادی، قاطمه (۱۳۹۳). بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد کارکنان، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان.

۱۲. درویش، منصوره؛ محمدی، معصومه (۱۳۹۴). نقش اخلاق حرفه‌ای در اثربخشی سازمان‌ها، کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز.

۱۳. محمدی‌ها، فریده (۱۳۹۴). بررسی ارتباط رهبری تغییر و تحول و اثربخشی کار تیمی مورد مطالعه: (تیم‌های ورزشی آقایان در ورزشگاه‌های شهر قزوین)، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری.

14. Hmelo-Silver, C. E; Duncan, R. G; Chinn, C. A. (2007). *Scaffolding and achievement in problem-*

رهبران این کار را با دادن و گرفتن بازخورد به طور منظم و با آموزش و هدایت افراد برای بهبود عملکرد فردی و تیمی انجام می‌دهند. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که دانش کار بر اثربخشی تیم عملیاتی جمعیت هلال احمر تأثیر مثبت دارد.

تحصیل و یادگیری هر دو بیش از اشتغال آغاز می‌شوند و نقش مهمی در موفقیت افراد شاغل ایفا می‌کنند.

این نتیجه با نتایج تحقیقات پژوهشگران اخیر که نشان دادند دانش قبلی اثربخشی تیم در حل یک مشکل را تحت تأثیر قرار خواهد داد، هم‌راستا است [۱۴].

در این تحقیق فرهنگ سازمانی بر اثربخشی تیم در شرایط بحرانی تأثیری نداشت؛ در حالی که نتایج مطالعات گذشته حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی تأثیر بسزایی در مهار شرایط بحرانی و ایجاد چابکی در مقابله با سوانح آتی دارند [۸].

علت این امر می‌تواند شرایط خاص بحران و یا شرایط پاسخگویان با توجه به تجارب قبلی آنها در شرایط بحرانی باشد؛ در حالی که در تحقیقات قبلی اولاً شرایط بحرانی حاکم نبوده و ثانیاً افراد پاسخگو کارکنان و کارمندان عادی سازمانی بوده‌اند.

با توجه به نتایج بالا پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به نقش مؤثر دانش شغلی بر اثربخشی تیم‌ها در شرایط بحرانی پیشنهاد می‌شود که کارکنان سازمان‌های متولی بحران همچون هلال احمر با شرکت در کلاس‌های آموزشی در یک محیط کاملاً ساختاریافته از دیدگاه کارشناسان بهره‌برده و ضمن پی بردن به نقاط ضعف خود، دانش، توانایی و مهارت خود را افزایش داده و با پشتکار خود نقص‌های موجود را برطرف کنند.

- با توجه به تأثیر نقش رهبری بر اثربخشی تیم می‌توان پیشنهاد داد که رهبران تیم در سازمان‌ها باید برای اعضای خود وقت گذاشته تا با اهداف شخصی هر فرد آشنا شوند، پتانسیل‌های آنان را بشناسند و همچنین از نیازهای آنها برای توسعه مهارت‌هایشان آگاهی یابند. از طرفی رهبران باید بکوشند که برنامه توسعه حرفه‌ای تیمشان را با تخصیص وقت، زمان و هزینه‌های لازم حمایت کنند.

در سازمان‌های مردم‌نهاد و داوطلبانه که اساس آنها پرداختن به یک دغدغه جمعی است، ایجاد شور و اشتیاق در گروه از کلیدی‌ترین عوامل موفقیت رهبر سازمان است. پیشنهاد می‌شود رهبران تیمی از بهترین‌ها درست کرده و کمک کنند تا تیمی از فوق‌العاده‌ها شوند و در تحلیل اشتباهات گروه به جای آنکه بر پیدا کردن مقصر متمرکز شوند، به ساختار و سیستمی که باعث بروز آن مشکل شده توجه کنند.

درباره رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها که از عوامل مؤثر در اثربخشی تیم‌های سازمانی در شرایط بحرانی است، پیشنهاد می‌شود که تیم‌های عملیاتی به مواردی از جمله راستگویی، راستی در عمل، وفاداری، یکرنگی، صمیمیت، خلوص، صراحت در ارتباطات و... توجه کنند. این ویژگی برای کارفرمایان و همکاران اهمیت بسیاری دارد و می‌تواند موجب جلب اعتماد و افزایش ارزش کارکنان در نظر آنها شود.

based and inquiry learning: A response to Kirschner, Sweller, and Clark, *Educational Psychologist*, 42, pp. 99-107

15. Pearson, C.M; Clair, J.A(1998). Reframing Crisis Management, *Academy of Management Review*,23, pp. 59-76.

۵۶

شماره هجدهم

پاییز و زمستان
۱۳۹۹

دوفصلنامه
علمی و پژوهشی

