



عوامل رفتاری اثرگذار بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس

ویدا گودرزی^۱

لیلا باقری نظام‌آباد^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۱/۱۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۱۹

چکیده

پویایی گروهی و مشارکت تیمی کارکنان یک عامل حیاتی برای موفقیت سازمان است. این پویایی گروهی و مشارکت تیمی، به معنای تلاش فراتر از وظایف محوله و تعهد به اهداف سازمان است، اما باین حال همچنان یک چالش بزرگ و مهم برای مدیران در بحث‌های بهره‌وری و عملکردی باقی‌مانده است. این امر مستلزم درک عمیق عوامل محرک پویایی گروهی و مشارکت تیمی کارکنان و توسعه استراتژی‌های مؤثر برای پرورش نیروی کار متعهدتر است. این تحقیق در راستای بررسی رابطه عوامل رفتاری و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش کاربردی، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه دست‌اندرکاران باستان‌شناسی در استان فارس هستند که حدوداً ۴۰۰ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری تمام شماری و هدفمند بوده است. داده‌های تحقیق به وسیله پرسشنامه محقق ساخته در چهار بعد و ۲۸ گویه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم گردیده، جمع‌آوری شده است و بنابراین پرسشنامه‌ها بین جامعه هدف توزیع گردیده است. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون ناپارامتری همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت عوامل رفتاری، (رهبری، سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای) بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس اثر قابل توجهی دارد.

کلمات کلیدی:

عوامل رفتاری، پویایی گروهی، مشارکت تیمی، باستان‌شناسان استان فارس

۱-استادیار، گروه باستان‌شناسی، واحد ایذه، دانشگاه آزاد اسلامی، ایذه، ایران. (نویسنده مسئول) v.goudarzi@yahoo.com

۲-استادیار، گروه طراحی صنعتی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. le.bagherinezamabad@iau.ac.ir

عوامل رفتاری اثرگذار بر پویایی گروهی و مشارکت.../گودرزی و بساقری نظام آباد

مقدمه

فعالیت‌های باستان‌شناختی در ایران از دوره قاجار و با رویکرد عتیقه جویی آغاز می‌گردد. به‌مرور و باگذشت زمان، چهره نظام باستان‌شناسی دگرگون‌شده و عوامل متعددی فعالیت‌های باستان‌شناسانه را در هر دوره دستخوش تغییرات می‌سازند. کاوش‌های باستان‌شناختی همواره یکی از ارکان اساسی و پراهمیت این فعالیت‌ها محسوب شده که بازنمایی گذشته انسان را ممکن می‌سازند. این بازنمایی توسط باستان‌شناس میدانی و با استفاده از فنون تخریبی در تجربه‌ای تکرارناشدنی صورت می‌پذیرد. تنها با ثبت و ضبط صحیح داده‌ها در کاوش‌های باستان‌شناختی، می‌توان سهم آیندگان را از میراث فرهنگی محفوظ داشته و بازنگری اطلاعات را پس از سالیان ممکن ساخت. (گاراژیان و زارعی، ۱۳۹۵)

در سال‌های اخیر، برخی از محققان اثرگذاری عوامل روان‌شناختی را بر عملکرد تیمی بررسی کرده‌اند و نظریه‌ها و مدل‌های مختلفی را مطرح کرده‌اند که تقریباً غالب این پژوهش‌ها، فاکتورها و عوامل یکسانی را گزارش داده‌اند که عملکرد تیمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با توجه به مدل‌ها و نظریات گوناگونی که در حوزه موفقیت تیم‌ها و عوامل مؤثر بر عملکرد آن‌ها نگاشته شده است، پویایی گروه و مشارکت تیمی ازجمله عوامل مهم و مؤثر در موفقیت تیم و به‌زعم برخی از اندیشمندان مهم‌ترین بعد عوامل تیمی محسوب شده است.

درواقع واژه پویایی گروه و مشارکت تیمی ریشه در واژگان یونانی دارد و در اصل به معنای قوی، قدرتمند بودن و پرانرژی بودن است؛ و در حقیقت به نیروهایی که گاهی در راستای یکدیگر و گاهی در مخالفت با هم به آرامی طوری ترکیب می‌شوند که سبب شکل‌گیری یک تغییر یا حرکت مداوم می‌شوند، اشاره دارد. به عبارت دیگر پویایی گروه و مشارکت تیمی فرایندهای بین گروهی تأثیرگذاری است که در یک گروه یا بین دو یا چند گروه اتفاق می‌افتد. فرایندهای نامبرده شده تنها نحوه ارتباط و تعامل بین افراد در گروه را تعیین نمی‌کنند بلکه تعیین‌کننده ماهیت و خط سیر گروه، اعم از فعالیت‌هایی که گروه باید انجام بدهد، چطور به محیط پیرامونش پاسخ بدهد و به دنبال چه دستاوردهایی باشد نیز هستند.

همچنین پویایی گروه و مشارکت تیمی، شامل خودکارآمدی و انسجام تیمی می‌شود که هرکدام به‌نوبه خود عملکرد و موفقیت تیمی و همچنین یکدیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند. خودکارآمدی تیمی، به تصور اعضای تیم از قابلیت‌ها و توانایی‌های تیم خود در انجام مهارت‌های تیمی خاص و دستیابی به اهداف گفته می‌شود؛ بنابراین پویایی گروه و مشارکت تیمی بالا می‌تواند از عوامل مهم و اثرگذار در موفقیت تیم‌ها و گروه‌های کاری در سازمان و طبق تعاریف گفته‌شده به تبع آن، این ظرفیت

را برای سازمان به وجود می‌آورد تا در پاسخ به تغییرات محیطی چابک باشد و سریعاً اقدامات لازم را از طریق تیم در واکنش به محیط پیرامون به انجام برساند.

از طرفی در دنیای پویای امروز، سازمان‌ها با چالش‌های متعددی روبرو هستند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، حفظ و ارتقاء سطح مشارکت تیمی و پویایی گروهی کارکنان است. مشارکت تیمی و پویایی گروهی، به‌عنوان یک حالت روانی مثبت که با انرژی، فداکاری و جذب کامل در کار مشخص می‌شود، نقش حیاتی در بهبود عملکرد فردی و سازمانی ایفا می‌کند. با این حال، آمارها نشان می‌دهند که سطح مشارکت تیمی کارکنان در بسیاری از سازمان‌ها پایین است و این مسئله می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت و ترک خدمت کارکنان شود (خان، ۲۰۲۰، ۱). یکی از عواملی که می‌تواند بر مشارکت تیمی و پویایی گروهی کارکنان تأثیرگذار باشد، رهبری است. رهبران با رفتار صادقانه، منصفانه و مسئولانه خود، می‌توانند اعتماد کارکنان را جلب کرده و فضایی مثبت و حمایتی در سازمان ایجاد کنند. ژانگ و هائو (۲۰۱۹) مسئولیت‌پذیری را در نظر داشتن پیامدهای رفتاری دانسته و نتیجه حس مسئولیت را ایجاد اعتماد و اطمینان در رفتار و احساس تعهد به ساختار اجتماعی بزرگ‌تر می‌دانند. یکی دیگر از عوامل سازمانی مهم و تأثیرگذار بر روی نگرش‌های شغلی کارکنان، عدالت سازمانی است. شواهد پژوهشی قابل‌توجهی در دست است که نشان می‌دهد ادراکات معطوف به اخلاق و عدالت بر نگرش‌های افراد در محیط‌های مختلف به‌ویژه در محیط‌های کاری مؤثر هستند (گل‌پرور و نادی، ۱۳۸۹: ۲۸). بنابر تأکید آمبروز و همکاران (۲۰۱۷)، هر یک از ابعاد عدالت در محیط‌های کاری بر یکی از اشکال نگرش تأثیر می‌گذارد. برای نمونه پیشنهاد شده که عدالت توزیعی بر نگرش‌های وابسته به رویدادهای ویژه نظیر رضایت از پرداخت، رضایت از ارزیابی عملکرد و عدالت رویه‌ای و تعاملی نیز بر نگرش‌های معطوف به سازمان نظیر تعهدات سازمانی و اعتماد به صاحبان قدرت تأثیرگذار است (آمبروز و همکاران، ۲۰۱۷: ۲۴). مفهوم سلامتی در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل می‌نماید و یا موجب پویایی‌های سازمانی می‌شود. سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به‌طور مؤثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. امروزه سازمان‌ها در همه کشورها به مدیران و کارکنان نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند. برای دستیابی به این هدف نیاز به بستری برای رشد سازمان است. یکی از مهم‌ترین بسترهای موردنیاز برای این مهم وجود سلامت سازمانی است. (چرابین و همکاران، ۱۴۰۰).

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا عوامل رفتاری اثرگذار بر پویایی گروهی و

عوامل رفتاری اثرگذار بر پویایی گروهی و مشارکت.../گودرزی و باقری نظام آباد

مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس را بررسی نماید.

پیشینه تجربی پژوهش

ازجمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که اسماعیلیان و همکاران، با عنوان ارائه مدل و بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت کارکنان در استانداری اصفهان با رویکرد دلفی فازی انجام داده‌اند، اشاره کرد. نتایج تحقیق نشان داد بین رهبری و اقدامات منابع انسانی؛ رهبری و ساختار سازمانی؛ ساختار سازمانی و هدف‌گذاری و سیاست‌گذاری؛ اقدامات منابع انسانی و فرهنگ‌سازمانی؛ فرهنگ‌سازمانی و ارزیابی عملکرد؛ هدف‌گذاری و سیاست‌گذاری و ارزیابی عملکرد؛ ارزیابی عملکرد و رضایت شغلی؛ رضایت شغلی و مشارکت کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (اسماعیلیان و همکاران، ۱۴۰۳). نتایج پژوهش ویسه و امینی با عنوان تأثیر رهبری اصیل بر توسعه مشارکت کارکنان با نقش میانجی فرآیند ارتقاء در کارکنان دانشگاه ایلام نشان داد که رهبری اصیل بر توسعه مشارکت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و به‌طور غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری فرایند ارتقاء کارکنان بر توسعه مشارکت کارکنان تأثیر معناداری دارد. (ویسه و امینی، ۱۴۰۳). نتایج پژوهش قهرمانی و همکاران با عنوان بررسی تأثیر مهارت‌های کار تیمی و ارتباطی بر افزایش بازدهی عملکرد کارکنان نشان داد کار تیمی، مسئولیت‌های مشترک و حل مسئله جمعی را تسهیل می‌کند، درحالی‌که ارتباطات شفاف، سوءتفاهم‌ها را کاهش داده و همکاری را افزایش می‌دهد. (قهرمانی و همکاران، ۱۴۰۳). نتایج پژوهش ستایش نگاهی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی فردی و سازمانی با نقش میانجی مشارکت نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ها، فردی و اطلاعاتی) بر مشارکت کاری کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. (نگاهی، ۱۴۰۳). نتایج پژوهش چنانی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر کارگروهی و پویایی گروه در سازمان نشان داد که مؤلفه‌های مربوط به کار گروهی و گاهاً تیمی، از عواملی محسوب می‌شوند که بر پویایی گروه مؤثرند که در این حیطه رهبری بیشترین تأثیر و مهم‌ترین عامل در این‌بین را دارا می‌باشد (چنانی، ۱۴۰۲). نتایج پژوهش رجائی و همکاران با عنوان بررسی عوامل تأثیرگذار بر انجام کار گروهی اثربخش نشان داد که ابعاد ترکیب گروه، ساختار گروه، منابع در دسترس، ساختار سازمان بر بعد فرایندهای گروهی تأثیر مثبت و معناداری دارند و فرایندهای گروهی نیز بر اثربخشی کار گروهی تأثیر مثبت و معناداری دارند. (رجائی و همکاران، ۱۴۰۰). در این راستا نتایج پژوهش رازیک و همکاران با عنوان رابطه رهبری توانمند و تعهد سازمانی نشان داد که بین رهبری توانمند، رفتار سازمانی و همچنین تعهد سازمانی به‌طور مثبت ارتباط مستقیمی وجود دارد. (رازیک و همکاران، ۲۰۲۵). پارک و همکاران، پژوهشی با عنوان نقش عدالت

سازمانی و تعامل اجتماعی در کاهش اثرات منفی خرده‌فروشان اعضای با عملکرد بالا بر یکپارچگی استراتژیک انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که خرده‌فروشان با یکپارچگی از طریق تعامل اجتماعی با سایر خرده‌فروشان عضو، یکپارچگی استراتژیک را افزایش می‌دهند. (پارک و همکاران، ۲۰۲۳). با توجه به تحقیقات هرلین و همکاران ایجاد وحدت هدف باعث ایجاد کار تیمی‌سازنده می‌شود. (هرلین و همکاران، ۲۰۲۲). آرانزابال و همکاران در پژوهشی با عنوان "تشکیل تیم بر اساس نقش‌های بلبین برای افزایش عملکرد دانش‌آموزان در یادگیری پروژه محور" به این نتیجه رسیدند که تیم‌های شکل‌گرفته بر اساس نقش‌های بلبین به‌طور قابل‌توجهی بهتر از تیم‌های خود انتخابی عمل کرده‌اند. (آرانزابال و همکاران، ۲۰۲۲). شورخینا و همکاران ۴ در پژوهشی با عنوان "تأثیر مسئولیت‌پذیری سازمانی بر فرسودگی شغلی در کارکنان" به این نتیجه رسیدند که باید مسئولیت با ویژگی شخصیتی و سابقه متناسب باشد تا سبب فرسودگی شغلی نگردد. (شورخینا و همکاران، ۲۰۲۲). لن و چانگ، در تحقیقی به بررسی نقش متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بین رهبری تحول‌آفرین و نگرش کاری کارکنان پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین به‌طور قابل‌توجهی به توانمندسازی روان‌شناختی ربط دارد و توانمندسازی روان‌شناختی نیز به‌طور مؤثری بر نگرش کاری کارکنان اثر دارد. (لن و چانگ، ۲۰۱۵)

مبانی و چهارچوب نظری تحقیق:

همکاری گروهی و مشارکت تیمی:

گروه‌های کاری یکی از اجزای مهم و تشکیل‌دهنده سازمان‌ها هستند که تأثیر بسزایی روی رفتار اشخاص نیز دارند. منظور اصلی در استفاده از تیم‌های کاری، دستیابی به اهداف سازمانی با اثربخشی و بازده بالاتر و بعضی آن را به‌عنوان ابزاری برای غلبه بر ضعف‌های سازمان نیز قلمداد کرده‌اند. (عباسپور و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۳) به گفته شاوفلی و همکاران^۵ (۲۰۲۱)، مشارکت کارکنان یک حالت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار است که با نشاط، فداکاری و جذب مشخص می‌شود. نشاط سطح انرژی است که کارمند همراه با تاب‌آوری ذهنی در حین کار نشان می‌دهد، فداکاری مشارکت مشتاقانه در کار و احساس اهمیت است و جذب به هماهنگی کامل و غرق شدن در کار اشاره دارد. این بدان معناست که مشارکت کارکنان یک ساختار چندبعدی است. مشارکت کارکنان یک مفهوم جامع است که شامل سرمایه‌گذاری کل کارکنان در انجام یک وظیفه خاص است (جان سوار و رنجیت، ۲۰۲۲)؛ بنابراین، اگر سازمانی بخواهد رشد را حفظ کند و اعتبار خود را بهبود بخشد، باید مشارکت کارکنان را تقویت کند. یکی از راه‌های درگیر کردن کارمندان در کارشان، رهبری است.

عوامل رفتاری اثرگذار بر پویایی گروهی و مشارکت.../گودرزی و باقری نظام آباد

عوامل رفتاری اثرگذار بر توسعه همکاری گروهی و مشارکت تیمی

سبک رهبری

استاگدیل ۷ در سال ۱۹۷۴، در حقیقت تعریف اصلی را از رهبری به عمل آورد که گفت: تعداد تعاریف مختلف از رهبری به تعداد افرادی است که آن را تعریف کرده‌اند (قانع‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۶). واژه رهبری بیشتر شبیه واژه‌های آزادی و عشق و صلح است. هر چند هر یک از انسان‌ها به‌طور ادراکی می‌دانند هر یک از واژه‌ها چه معنایی دارد و آن را با تمام وجود حس می‌کنند ولی با این وجود هر یک از این کلمات می‌تواند دارای تعاریف مختلفی برای افراد مختلف باشد. به محض این که هر کس شروع به تعریف رهبری می‌کند بلافاصله درمی‌یابد که رهبری تعاریف مختلف دارد (نگوینا و همکاران، ۲۰۱۶: ۳). در پنجاه سال گذشته بیش از ۶۵ طبقه‌بندی سیستمی مختلف برای تعاریف موازین رهبری ارائه شده است. باس پیشنهاد می‌کند که برخی تعاریف رهبری را باید به‌عنوان تأکیدی بر روش‌های گروهی و یا از طریق گروه نگاه کرد. از این دیدگاه رهبر در مرکز فعالیت‌ها و تغییرات گروهی قرار دارد و رهبر تجلی اراده گروه است (مولن و همکاران، ۲۰۱۷: ۴۰۷).

یو و همکاران اشاره کردند که وقتی با کارکنان توسط رهبرانشان با احترام رفتار می‌شود، آن‌ها این رابطه را به‌جای تبادل اقتصادی در قالب مبادله اجتماعی درک می‌کنند. تبادل اجتماعی یک مفهوم مرکزی در توصیف پیوند بین رهبری و رفتار کارکنان است که رفتار یک‌طرف (کارمند) به عملکرد طرف دیگر (رهبر) بستگی دارد (احمد و همکاران، ۲۰۲۱). ادبیات رهبران اخلاقی را به‌عنوان «مردم اخلاقی» و «مدیران اخلاقی» توصیف کرده است. رهبرانی که از دیدگاه افراد غیر اخلاقی استقبال می‌کنند نشان می‌دهند که برای صداقت، راستی، امانت‌داری و تصمیم‌گیری منصفانه ارزش قائل هستند. به‌طور مشابه، مدیر اخلاقی رهبر اخلاقی است که به‌طور فعال اخلاق را مدیریت می‌کند، بر زیردستان تأثیر می‌گذارد و رفتار اخلاقی را هدایت می‌کند (گسوامی و اگاروال، ۲۰۲۲). علاوه بر این، یک رهبر اخلاقی نیز بر تصمیم‌گیری منصفانه و پاداش دادن به رفتار اخلاقی تمرکز می‌کند (هانگ و همکاران، ۲۰۲۲). کارکنان رفتار، مراقبت و حمایت منصفانه را در کار با رهبران اخلاقی تجربه می‌کنند که سطح رضایت آن‌ها را افزایش می‌دهد. چنین کارکنان راضی با انگیزه می‌مانند، تلاش بیشتری می‌کنند و به ارائه کار باکیفیت بالا متعهد می‌مانند (احمد و اسلام، ۲۰۱۹). گفتن این نکته کافی است که بر اساس رفتار متقابل، صداقت، رفتار منصفانه و ارزش‌های اخلاقی مشترک یک رهبر اخلاقی، کارکنان را برمی‌انگیزد تا در کار خود مشارکت نشان دهند.

سلامت سازمانی

امروزه سلامت سازمانی به یک موضوع چالش برانگیز در دنیای رقابتی تبدیل شده است. سلامت سازمانی در موج تغییرات شرایط اجتماعی و اقتصادی فراتر از مرزها رخ می‌دهد که نیازمند تطبیق همه سازمان‌ها با شرایط است. این امر مستلزم توانایی هر سازمان برای انطباق کارآمد و مؤثر است. عوامل متعدد در تأمین و ارتقای سلامت اداری نقش دارند. در یک تقسیم‌بندی کلی این عوامل را می‌توان در دو گروه عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی قرار داد. عوامل درون‌سازمانی عواملی مانند مقررات، قوانین، نیروی انسانی، ساختار تشکیلاتی، ابتکارات نهادی موجود برای رفع فساد اداری و افزایش سلامت اداری را شامل می‌شوند که مربوط به محیط داخل سازمان هستند. علاوه بر محیط داخلی، محیط بیرونی سازمان نیز می‌تواند با حذف شرایط نامناسبی برای نظام اداری و کاهش آسیب نظام اداری موجبات سلامت اداری را فراهم آورد. شناسایی این عوامل جهت یافتن راهکارهای افزایش سلامت اداری و حذف فساد اداری ضروری می‌باشد (خلفخانی، ۲۰۱۹). نبود یا پایین بودن سطح سلامت اداری در هر سازمانی پیامدهای منفی زیادی را به همراه دارد که اهم آن عبارت‌اند از: خدشه‌دار بودن امنیت شغلی، بروز ناهنجاری روحی و روانی، تهدید اعتبار و حیثیت فرد، پایین آمدن انگیزه کاری در کارکنان، تقدم منافع فردی بر منافع سازمانی، ایجاد بی‌اعتمادی در مردم و تضعیف اعتماد عمومی جامعه، آسیب به فرآیند توسعه منابع انسانی، عدم رعایت ضوابط و اصول شایسته‌سالاری در استخدام‌ها، خدشه‌دار شدن حیثیت اجتماعی سازمان، تضعیف نظام ارزیابی و مواردی از این قبیل (کریمی، ۲۰۱۱).

در تعریف سلامت همانند تعریف فساد می‌توان از دیدگاه‌ها و جنبه‌های متفاوت به این موضوع نگریست. این دیدگاه‌ها مبتنی بر هماهنگی، دیدگاه اخلاقی، دیدگاه قانونی و ... قابل بحث‌اند. از دیدگاه هماهنگی، سلامت به منزله تجسم کلیت یا کامل و به منزله عرضه همسازی و انسجام اصول و ارزش‌ها تلقی می‌شود؛ اما در دیدی دیگر تأکید بر دلالت اخلاقی مفهوم سلامت است: «سلامت نیازمند مؤلفه‌ای اخلاقی است که رویکرد دوم را به مفهوم سلامت این دیدگاه اخلاقی می‌سازد، با مواضع متفاوتی که در ارتباط با این دیدگاه اخذ می‌شود» (مینتروپ، ۲۰۱۲) ۱۲.

سازمان سالم، جایی است که افراد باعلاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی‌نفعان، رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فرا سیستم‌های خود، در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد. (چرابین و همکاران، ۱۴۰۰).

عوامل رفتاری اثرگذار بر پویایی گروهی و مشارکت.../گودرزی و باقری نظام آباد

عدالت سازمانی

عدالت واژه‌ای تجربیدی است که در علوم انسانی، فلسفه و نظریه‌پردازی، واژه مهمی محسوب می‌شود. چراکه هر جا انسان و نهادهای انسانی حضور داشته باشند، این مفهوم آنجا حضور دارد و چون از مفهوم مجرد برخوردار است، هر چه قدر ترکیب نهادهای اجتماعی پیچیده‌تر باشد، عدالت با غلظت بیشتری آنجا حاضر می‌شود. عدالت در لغت معادل "نظم و ادب" است و در فلسفه "هر چیز در جای خود" معنی کرده‌اند. در دیدگاه انسانی، عدالت به نام "قانون" نمودار شده است، زیرا عدالت عبارت است از رفتار مطابق قانون. این تعریف که به نظر ما جامع‌ترین تعریف عدالت است؛ می‌تواند شامل همه پدیده‌ها و رفتارهای عادلانه باشد. کلمه معادل عدالت در فرانسه و انگلیسی Justice و در لاتین Justitia است. فرهنگ لغت آکسفورد عدالت را به‌عنوان حفظ حقوق با اعمال اختیار و قدرت و دفاع از حقوق با تعیین پاداش یا تنبیه توصیف کرده است؛ اما آنچه در تعاریف این واژه به مقاصد ما نزدیک‌تر است مفهوم عدالت به معنای برابری و تساوی، دادگری و انصاف، داوری با راستی و درستی و مفاهیم دیگری از این قبیل است (صادقی، ۱۳۸۹: ۶۷).

به‌طور کلی تحقیقات انجام‌شده در حوزه عدالت سازمانی به‌صورت سنتی بین سه نوع یا بعد از عدالت سازمانی، موسوم به عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی قائل شده‌اند. عدالت توزیعی در این حوزه‌ها با رعایت عدالت در توزیع پیامدها نظیر حقوق و پاداش، عدالت رویه‌ای با رعایت انصاف و عدل در فرایندهای تصمیم‌گیری و عدالت تعاملی به حضور عدالت در برخوردها نظیر وجود حساسیت‌های بین فردی و ارائه توضیحات کافی در زمان اجرا و ابلاغ تصمیمات سروکار دارد (گل‌پرور و نادری، ۱۳۸۹: ۲۸).

مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای کارکنان

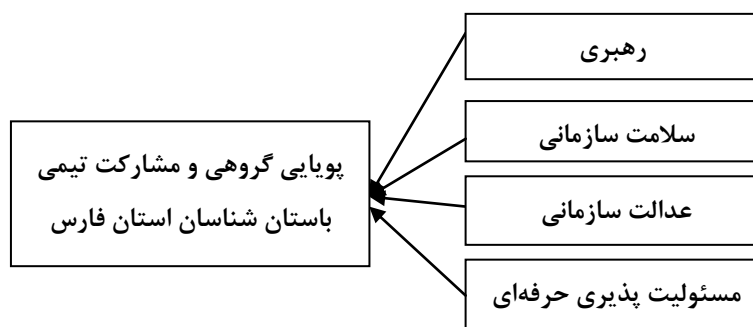
امروزه مسئولیت‌پذیری و رفتار مسئولانه به‌عنوان برنامه‌ای برای توسعه و رشد یافتگی پایدار در سازمان‌ها همواره مدنظر قرار گرفته است (سویستونو و همکاران ۱۳، ۲۰۱۹) و یکی از مصادیق ارتقاء سلامت نظام اداری محسوب می‌گردد. میزان پاسخگویی کارکنان در برابر وظایف محوله و رسیدگی به عملکرد افراد در هر سطحی از سطوح سازمانی، سبب می‌شود سازمان به موقعیتی فراتر از یک اثربخشی کوتاه‌مدت دست یابد و رشد همه جانبه‌ای را تجربه کند. اگرچه مفهوم مسئولیت‌پذیری به‌عنوان یک ارزش بنیادین، دارای اهمیت اساسی در کلیت نظام هنجاری جوامع است و نیاز به تعریف جامع و کامل می‌تواند راهنمای اثربخش کارکنان و مدیران در دستیابی به این نوع عملکرد باشد اما تاکنون توافق نظر چندانی بر یک مفهوم واحد از سوی صاحب‌نظران که دربرگیرنده تمامی جنبه‌های مسئولیت‌پذیری باشد صورت نگرفته است.

میزان مسئولیت‌پذیری در کارکنان نیز در مطالعات مختلف مورد بررسی گرفته است. نتایج، پایین بودن مسئولیت‌پذیری در سازمان‌ها و به‌طور خاص سازمان‌های دولتی را نشان می‌دهد. در بررسی این علل به پایین بودن میزان رضایت شغلی و سلامت هیجانی، روانی و اجتماعی اشاره شده است. خصیصه مسئولیت‌پذیری به‌عنوان اساسی‌ترین عامل پیشرفت در کار، به‌آسانی در سازمان به وجود نمی‌آید. اگرچه در حالتی خوش بینانه مدیران برای نیل به این هدف می‌توانند از کارکنان درخواست نمایند تا در انجام وظایف خود مسئولیت‌پذیر باشند یا خود به الگویی عملی برای کارکنان تبدیل شوند، اما در عمل هیچ‌گونه تضمین قابل‌اعتمادی برای تحقق این مهم وجود نخواهد داشت؛ زیرا در هر سازمان یا تشکیلاتی راه‌های بی‌شماری برای مسئولیت‌گریزی وجود دارد (پوپ و همکاران، ۱۴، ۲۰۱۸). مرور ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد طرح‌های ایجاد مسئولیت‌پذیری مؤثر، کلید واژگان توسعه پایدار، جذابیت سازمانی، تعهد، تمایل به ماندن در سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی را با خود همراه می‌سازد و فرصت‌های مناسب را برای افزایش رقابت فراهم می‌آورد (راپ و همکاران، ۱۵، ۲۰۱۳). مسئولیت‌پذیری همچنین عاملی مهم در به‌کارگیری انگیزه‌ها و توجه و حفظ کیفیت خاص کارکنان است (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۱).

مدل تحقیق

متغیر مستقل: عوامل رفتاری (رهبری، سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای)

متغیر وابسته: پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس



نمودار (۱) مدل تحلیلی تحقیق

فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه اصلی:

عوامل رفتاری (رهبری، سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای) بر پویایی

عوامل رفتاری اثرگذار بر پویایی گروهی و مشارکت.../گودرزی و باقری نظام آباد

گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مؤثر می‌باشند.

فرضیه‌های فرعی:

رهبری بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مؤثر می‌باشد.
سلامت سازمانی بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مؤثر می‌باشند.
عدالت سازمانی بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مؤثر می‌باشند.
مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مؤثر می‌باشند.

روش تحقیق:

اصولاً با توجه به ماهیت تحقیق و متناسب با موضوع موردبررسی، روش‌های مختلفی وجود دارد. استفاده از هر یک از روش‌های تحقیق به ماهیت و زمینه تحقیق، فعالیت‌های لازم به نتیجه‌گیری و میزان مسئولیت محقق در مقابل نتایج و اهداف تحقیق بستگی دارد. با توجه به مسائل مطروحه و مطالعه اسناد و مدارک و همچنین مطالعات تحلیلی در خصوص ادبیات تحقیق، این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل توصیفی و از نظر نحوه اجرا نیز از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه دست‌اندرکاران باستان‌شناسی در استان فارس هستند که حدوداً ۴۰۰ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری تمام شماری و هدفمند بوده است. در این تحقیق داده‌های حاصل از گردآوری پرسشنامه‌ها به دو طریق مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند: در مرحله نخست داده‌ها به شیوه آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند که در این قسمت از طریق جداول، اشکال و نمودارها و... به توصیف آن‌ها پرداخته می‌شود و در مرحله دیگر، از طریق آزمون t رابطه عوامل رفتاری (رهبری، سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای) با پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس موردبررسی قرار می‌گیرد.

بررسی فرضیه‌های تحقیق:

در این بخش با توجه به داده‌های به‌دست‌آمده و با استفاده از آزمون‌های آماری به آزمون سؤالات تحقیق پرداخته می‌شود.

فرضیه فرعی اول: رهبری بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مؤثر می‌باشد.

با توجه به جدول ۱ ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمده بین رهبری و پویایی گروهی و

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۲، تابستان ۱۴۰۴

مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مقدار ۰.۳۵۵ می‌باشد، همچنین سطح معناداری به‌دست‌آمده ۰.۰۰۰ مقداری کوچک‌تر از سطح خطای در نظر گرفته‌شده ۰.۰۵ می‌باشد. لذا فرض صفر رد و فرض یک مبنی بر این که رهبری بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مؤثر می‌باشد، پذیرفته می‌شود.

از نتیجه این فرضیه که ضریب همبستگی مقداری مثبت و معنادار به دست آمد استنباط می‌شود که بین رهبری و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، به‌طوری که با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز سیر صعودی خواهد داشت.

نتیجه فرضیه فرعی اول نشان داد که ضریب همبستگی بین رهبری و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مقداری مثبت و معنادار به دست آمد، حال برای بررسی این که متغیر رهبری یک پیش‌بینی کننده متغیر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس می‌باشد از رگرسیون استفاده می‌شود. در این آزمون، فرضیه آماری به‌صورت زیر بیان گردید:

$$\begin{cases} H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0 \\ H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0 \end{cases}$$

در آزمون فرضیه فوق فرض یک مبنی بر این است که ضرایب رگرسیون متغیر رهبری و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس معنادار است و در مقابل فرض صفر مبنی بر عدم معنادار بودن ضرایب رگرسیون می‌باشد:

جدول ۱ تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون رهبری و پویایی گروهی و مشارکت تیمی

باستان‌شناسان استان فارس

متغیرهای پیش‌بین	B	β	t	معناداری	R	R^2	F	معناداری	متغیر ملاک
ثابت	-۱.۰۵۶	—	-۷.۸۶۷	۰.۰۰۰	۰.۸۹۷	۰.۸۰۴	۵۲۰.۰۴۳	۰.۰۰۰	توسعه رفتار شهروندی
رهبری	۲۶۳	۰.۲۱۱	۸.۴۸۸	۰.۰۰۰					سازمانی اسلامی

با توجه به جدول ۱ (سطوح معناداری به‌دست‌آمده برای ضرایب رگرسیون کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ می‌باشد و این بدان معناست که ضرایب رگرسیون معنادار است) مدل رگرسیون زیر حاصل می‌گردد:

$$y = -0.263 + 1.056x_1 + e_i \quad i = 1, \dots, 384$$

در معادله رگرسیون فوق y متغیر وابسته پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان

عوامل رفتاری اثرگذار بر پویایی گروهی و مشارکت.../گودرزی و باقری نظام آباد

فارس، X_1 متغیر پیش‌بین رهبری و e_i میزان خطای مدل می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم: سلامت سازمانی بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مؤثر می‌باشد.

با توجه به جدول ۲ ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمده بین سلامت سازمانی و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مقدار ۰.۷۵۲ می‌باشد، همچنین سطح معناداری به‌دست‌آمده ۰.۰۰۰ مقداری کوچک‌تر از سطح خطای در نظر گرفته‌شده ۰.۰۵ می‌باشد. لذا فرض صفر رد و فرض یک مبنی بر این‌که سلامت سازمانی بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مؤثر می‌باشد، پذیرفته می‌شود.

از نتیجه این فرضیه که ضریب همبستگی مقداری مثبت و معنادار به دست آمد استنباط می‌شود که بین سلامت سازمانی و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، به‌طوری‌که با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز سیر صعودی خواهد داشت.

نتیجه فرضیه فرعی دوم نشان داد که ضریب همبستگی بین سلامت سازمانی و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مقداری مثبت و معنادار به دست آمد، حال برای بررسی این‌که متغیر سلامت سازمانی یک پیش‌بینی کننده متغیر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس می‌باشد از رگرسیون استفاده می‌شود. در این آزمون، فرضیه آماری به‌صورت زیر بیان گردید:

$$\begin{cases} H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0 \\ H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0 \end{cases}$$

در آزمون فرضیه فوق فرض یک مبنی بر این است که ضرایب رگرسیون متغیر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس معنادار است و در مقابل فرض صفر مبنی بر عدم معنادار بودن ضرایب رگرسیون می‌باشد:

جدول ۲ تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون سلامت سازمانی و پویایی گروهی و مشارکت تیمی

باستان‌شناسان استان فارس

متغیرهای پیش‌بین	B	β	t	معناداری	R	R^2	F	معناداری	متغیر ملاک
ثابت	۱.۰۵۶	—	۷.۸۶۷	۰.۰۰۰	۰.۸۹۷	۰.۸۰۴	۵۲۰.۰۴۳	۰.۰۰۰	توسعه رفتار شهروندی
سلامت سازمانی	۰.۳۶۸	۰.۲۴۲	۷.۳۱۴	۰.۰۰۰					سازمانی اسلامی

با توجه به جدول ۲ (سطوح معناداری به دست آمده برای ضرایب رگرسیون کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ می باشد و این بدان معناست که ضرایب رگرسیون معنادار است) مدل رگرسیون زیر حاصل می گردد:

$$y = 1.056 + 0.368x_1 + e_i \quad i = 1, \dots, 384$$

در معادله رگرسیون فوق y متغیر وابسته پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان شناسان استان فارس، x_1 متغیر پیش بین سلامت سازمانی و e_i میزان خطای مدل می باشد.

فرضیه فرعی سوم: عدالت سازمانی بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان شناسان استان فارس مؤثر می باشد.

با توجه به جدول ۳ ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده بین عدالت سازمانی و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان شناسان استان فارس مقدار ۰.۸۳۴ می باشد، همچنین سطح معناداری به دست آمده ۰.۰۰۰ مقداری کوچک تر از سطح خطای در نظر گرفته شده ۰.۰۵ می باشد لذا فرض صفر رد و فرض یک مبنی بر این که عدالت سازمانی بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان شناسان استان فارس مؤثر می باشد، پذیرفته می شود.

از نتیجه این فرضیه که ضریب همبستگی مقداری مثبت و معنادار به دست آمد استنباط می شود که بین عدالت سازمانی و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان شناسان استان فارس رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، به طوری که با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز سیر صعودی خواهد داشت.

نتیجه فرضیه فرعی سوم نشان داد که ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان شناسان استان فارس مقداری مثبت و معنادار به دست آمد، حال برای بررسی اینکه متغیر عدالت سازمانی یک پیش بینی کننده متغیر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان شناسان استان فارس می باشد از رگرسیون استفاده می شود. در این آزمون، فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید:

$$\begin{cases} H_1: \beta_1 = \beta_1 = 0 \\ H_1: \beta_1 \neq \beta_1 \neq 0 \end{cases}$$

در آزمون فرضیه فوق فرض یک مبنی بر این است که ضرایب رگرسیون متغیر عدالت سازمانی و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان شناسان استان فارس معنادار است و در مقابل فرض صفر مبنی بر عدم معنادار بودن ضرایب رگرسیون می باشد:

عوامل رفتاری اثرگذار بر پویایی گروهی و مشارکت.../گودرزی و باقری نظام آباد

جدول ۳ تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون عدالت سازمانی و پویایی گروهی و مشارکت تیمی

باستان‌شناسان استان فارس

متغیرهای پیش‌بین	B	β	t	معناداری	R	R^2	F	معناداری	متغیر ملاک
ثابت	۱.۰۵۶	—	۷.۸۶۷	۰.۰۰۰	۰.۸۹۷	۰.۸۰۴	۵۲۰.۰۷۴	۰.۰۰۰	توسعه رفتار شهروندی
عدالت سازمانی	۰.۷۴۸	۰.۶۵۶	۲۱.۱۴۰	۰.۰۰۰					سازمانی اسلامی

با توجه به جدول ۳ (سطوح معناداری به‌دست‌آمده برای ضرایب رگرسیون کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ می‌باشد و این بدان معناست که ضرایب رگرسیون معنادار است) مدل رگرسیون زیر حاصل می‌گردد:

$$y = 0.748 + 1.056x_1 + e_i \quad i = 1, \dots, 384$$

در معادله رگرسیون فوق y متغیر وابسته پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس، x_1 متغیر پیش‌بین عدالت سازمانی و e_i میزان خطای مدل می‌باشد.

فرضیه فرعی چهارم: مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مؤثر می‌باشد.

با توجه به جدول ۴ ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمده بین مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مقدار ۰.۷۵۲ می‌باشد، همچنین سطح معناداری به‌دست‌آمده ۰.۰۰۰ مقداری کوچک‌تر از سطح خطای در نظر گرفته‌شده ۰.۰۵ می‌باشد لذا فرض صفر رد و فرض یک مبنی بر این‌که مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای بر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مؤثر می‌باشد، پذیرفته می‌شود.

از نتیجه این فرضیه که ضریب همبستگی مقداری مثبت و معنادار به دست آمد استنباط می‌شود که بین مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، به‌طوری‌که با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز سیر صعودی خواهد داشت.

نتیجه فرضیه فرعی چهارم نشان داد که ضریب همبستگی بین مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس مقداری مثبت و معنادار به دست آمد، حال برای بررسی این‌که متغیر مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای یک پیش‌بینی کننده متغیر پویایی گروهی و مشارکت

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۲، تابستان ۱۴۰۴

تیمی باستان‌شناسان استان فارس می‌باشد از رگرسیون استفاده می‌شود. در این آزمون، فرضیه آماری به‌صورت زیر بیان گردید:

$$\begin{cases} H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0 \\ H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0 \end{cases}$$

در آزمون فرضیه فوق فرض یک مبنی بر این است که ضرایب رگرسیون متغیر پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس معنادار است و در مقابل فرض صفر مبنی بر عدم معنادار بودن ضرایب رگرسیون می‌باشد:

جدول ۴ تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و پویایی گروهی و مشارکت

تیمی باستان‌شناسان استان فارس

متغیرهای پیش‌بین	B	β	t	معناداری	R	R^2	F	معناداری	متغیر ملاک
ثابت	۱.۰۵۶	—	۷.۸۶۷	۰.۰۰۰	۰.۸۹۷	۰.۸۰۴	۵۲۰.۰۴۳	۰.۰۰۰	توسعه رفتار شهروندی
مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای	۰.۳۶۸	۰.۲۴۲	۷.۳۱۴	۰.۰۰۰					سازمانی اسلامی

با توجه به جدول ۴ (سطوح معناداری به‌دست‌آمده برای ضرایب رگرسیون کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ می‌باشد و این بدان معناست که ضرایب رگرسیون معنادار است) مدل رگرسیون زیر حاصل می‌گردد:

$$y = 1.056 + 0.368x_1 + e_i \quad i = 1, \dots, 384$$

در معادله رگرسیون فوق y متغیر وابسته پویایی گروهی و مشارکت تیمی باستان‌شناسان استان فارس، x_1 متغیر پیش‌بین مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و e_i میزان خطای مدل می‌باشد.

نتیجه‌گیری

حدود یک و نیم‌قرن پیش، چیزی به نام یا با مضمون باستان‌شناسی، در ایران وجود قابل‌ملاحظه‌ای نداشت اما اکنون دارد. این شاخه از علوم انسانی، به‌عنوان یکی از پیامدهای نفوذ سیاسی اقتصادی جهان غرب در ایران ظاهر شد و پس از طی فراز و نشیب‌هایی، به وضعیت امروزی خود رسید؛ یعنی اکنون، باستان‌شناسی در سطوح مختلف جامعه ایران جایگاه خاصی دارد؛ اما این یک‌سخن کلی است و اگر بر چشم‌انداز عمومی باستان‌شناسی در ایران نظر کنیم، ضرورت نقد را قویاً درک خواهیم کرد؛ که خود امری طبیعی است. از نظر رابطه با باستان‌شناسی و تلقی از این کلمه یا رشته و حرفه، امروزه چند سطح فرهنگی را می‌توان در ایران از هم تمیز داد: عامه مردم که بدنه اصلی جامعه را تشکیل می‌دهند؛

عوامل رفتاری اثرگذار بر پویایی گروهی و مشارکت.../گودرزی و بساقری نظام آباد

اقشار تحصیل کرده ولی غیر باستان‌شناس؛ سیاستمداران و ارباب رسانه، به‌ویژه رادیو و تلویزیون که نمایندگی نظام سیاسی را به عهده‌دارند و بالاخره جامعه باستان‌شناسی ایران؛ شامل دانشجویان و اساتید باستان‌شناسی در دانشگاه‌ها و افراد شاغل در این رشته. با توجه به شرایط عمومی فرهنگی، اجتماعی و تاریخی در ایران، پیش‌بینی می‌شود جایگاه باستان‌شناسی در بین این چهار قشر، واجد تفاوت‌ها و تشابهات خاصی باشد که آگاهی از آن‌ها می‌تواند برای باستان‌شناسان ایرانی و جامعه باستان‌شناسی ایران مفید و درعین حال، هشداردهنده باشد. (یداللهی و یلوه‌ای، ۱۳۹۰)

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق حاضر، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش اسماعیلیان و همکاران، با عنوان ارائه مدل و بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت کارکنان در استانداری اصفهان با رویکرد دلفی فازی می‌باشد. همچنین این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش ویسه و امینی با عنوان تأثیر رهبری اصیل بر توسعه مشارکت کارکنان با نقش میانجی فرآیند ارتقاء در کارکنان دانشگاه ایلام می‌باشد. یافته‌های پژوهش همچنین با یافته‌های پژوهش قهرمانی و همکاران با عنوان بررسی تأثیر مهارت‌های کار تیمی و ارتباطی بر افزایش بازدهی عملکرد کارکنان همخوان می‌باشد. این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش ستایش نگاهی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی فردی و سازمانی با نقش میانجی مشارکت می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش چنانی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر کارگروهی و پویایی گروه در سازمان همخوان می‌باشد. همچنین، یافته‌های پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش رجائی و همکاران با عنوان بررسی عوامل تأثیرگذار بر انجام کار گروهی اثربخش می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش رازیک و همکاران با عنوان رابطه رهبری توانمند و تعهد سازمانی همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش پارس و همکاران با عنوان نقش عدالت سازمانی و تعامل اجتماعی در کاهش اثرات منفی خرده‌فروشان اعضای با عملکرد بالا بر یکپارچگی استراتژیک همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش هرلین و همکاران با عنوان بررسی تأثیر ایجاد وحدت هدف بر ایجاد کار تیمی‌سازنده همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش آرانزابال و همکاران با عنوان "تشکیل تیم بر اساس نقش‌های بلبین برای افزایش عملکرد دانش‌آموزان در یادگیری پروژه محور" همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش شورخینا و همکاران با عنوان "تأثیر مسئولیت‌پذیری سازمانی بر فرسودگی شغلی در کارکنان" همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش لن و چانگ با عنوان بررسی نقش متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بین رهبری تحول‌آفرین و نگرش کاری کارکنان همخوان می‌باشد.

بنابراین برخی تحقیقات تجربی بیانگر این موضوع بوده‌اند که تنوع‌های سطحی اعضای تیم به‌طور منفی با فعالیت‌های تیمی مرتبط است و تیم‌هایی که اعضای آن‌ها از نظر ویژگی‌های سطحی (مانند سن، جنسیت و قومیت) متفاوت هستند، ممکن است تبادلات بین فردی منفی و کاهش رفتارهای کمک‌کننده در سطح تیم را تجربه کنند. با این حال در تحقیقات تجربی بیشتر که به‌طور خاص بر روی چند مورد از تنوع‌های سطحی متمرکز شده بودند، نتایج متفاوتی به دست آمد. به‌طور مثال نتایج مرتبط با جنسیت به‌عنوان یک عامل تنوع سطحی، بیانگر این موضوع بود که تنوع جنسیتی بر رفتارهای کمک‌کننده تأثیر منفی دارد و اکثر تحقیقات استدلال کرده‌اند که اثربخشی و عملکرد تیم احتمالاً با بیشتر شدن تنوع جنسیتی در یک تیم کاهش می‌یابد. از طرف دیگر، نتایج مرتبط با سن به‌عنوان یک عامل تنوع سطحی، نشان داد که تنوع سنی به‌طور مثبتی با رفتارهای کمک‌کننده به تیم ارتباط دارد. نتایج برخی مطالعات عنوان داشتند که اعضای تیم ممکن است رفتارهای کمکی را در فضای رقابتی از خود بروز ندهند و انگیزه همکاری در چنین محیطی کاهش یابد. ولی در تیمی با تنوع سنی بیشتر احتمال اینکه اعضای ارشد به اعضای زیردست خود راهنمایی کنند، یا تلاش برای حفظ روابط به‌طور مداوم صورت گیرد، به‌مراتب بیشتر خواهد بود؛ بنابراین سطح بالایی از تنوع سنی ممکن است برای کمک به رفتار در تیم‌های ناهمگن مفیدتر باشد. هرچند این یک کلیت است که می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی نظیر رهبری، پیچیدگی کارها، فرهنگ، عملکرد و آموزش، منجر به نتایج متفاوتی شود. (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۵)

عوامل رفتاری اثرگذار بر پویایی گروهی و مشارکت.../گودرزی و باقری نظام آباد

منابع

- (۱) اسماعیلیان، محسن و تابی، حمید و یداللهی، مهدی، ۱۴۰۳، ارائه مدل و بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت کارکنان در استانداری اصفهان با رویکرد دلفی فازی، <https://civilica.com/doc/2113961>
- (۲) چرابین، مسلم، صداقت، حسن، کریمی، محمد. (۱۴۰۰)، طراحی الگوی مفهومی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان شهرداری. خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، (۱) (پیاپی ۴۱ بهار ۱۴۰۰) صفحه ۵۷-۶۹.
- (۳) چنانی، جاسم، ۱۴۰۲، بررسی عوامل مؤثر بر کار گروهی و پویایی گروه در سازمان، پانزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1815772>
- (۴) رجائی، زهرا و پور، سمیرا و کارجوی، حسین، ۱۴۰۰، بررسی عوامل تأثیرگذار بر انجام کار گروهی اثربخش، <https://civilica.com/doc/1401275>
- (۵) صادقی، محمدتقی (۱۳۸۹). عدالت؛ انسجام بخش سازمان‌ها (یا عدالت؛ نیاز اساسی سازمان‌ها). ماهنامه میثاق مدیران، شماره ۵۳. صص ۶۳-۷۰.
- (۶) عباسپور، عباس. کریمی، ابوبکر. عبداللهی، حسین. تقوی فرد، محمدتقی. (۱۳۹۷). طراحی و اعتباریابی مدل سنجش فرهنگ‌سازمانی استانداری کردستان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال دهم. شماره ۳۲. صفحه ۲۸-۵۹
- (۷) قانع نیا، مریم؛ ارشدی، نسرین؛ سلطانیان، نسیم؛ فروهر، محمد. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش رفتارهای رهبری اصیل بر افزایش عملکرد کارکنان پتروشیمی. آموزش و توسعه منابع انسانی. دوره ۲. شماره ۶. صص ۱۲۵-۱۴۱.
- (۸) قهرمانی، حسین و رحیمی، حسین و توکلی، وحید و خدایی نانس، مهران، ۱۴۰۳، بررسی تأثیر مهارت‌های کار تیمی و ارتباطی بر افزایش بازدهی عملکرد کارکنان، بیستمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان، <https://civilica.com/doc/2070252>
- (۹) گاراژیان، عمران و زارعی، هدا، ۱۳۹۵، تاریخچه کاوش‌های باستان‌شناسی در ایران و ضرورت استفاده از پایگاه داده‌ها و سیستم ثبت و ضبط، سومین کنگره بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی علوم انسانی اسلامی، گرگان، <https://civilica.com/doc/663028>

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۲، تابستان ۱۴۰۴

- ۱۰) گل پرور، محسن. نادی، محمدعلی. (۱۳۸۹). مجله سلامت کار ایران. تجزیه و تحلیل رابطه وفاداری و عدالت با سلامتی نگرشی کارکنان. سلامت کار ایران. دوره ۷. شماره ۲. صص ۳۳-۲۵.
- ۱۱) نگاهی، اصغر، ۱۴۰۳، تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی فردی و سازمانی با نقش میانجی مشارکت، یازدهمین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد در توسعه پایدار، مشهد، <https://civilica.com/doc/2211129>
- ۱۲) ویسه، صید مهدی و امینی، لیلا، ۱۴۰۳، تأثیر رهبری اصیل بر توسعه مشارکت کارکنان با نقش میانجی فرآیند ارتقاء در کارکنان دانشگاه ایلام، یازدهمین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد در توسعه پایدار، مشهد، <https://civilica.com/doc/2211132>
- ۱۳) یداللهی، سیما و یلوه‌ای، عباس، ۱۳۹۰، نگاهی تحلیلی به باستان‌شناسی و جایگاه آن در ایران، <https://civilica.com/doc/1349252>
- 14) Ahmad, J, & Islam R. D. (2019). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of business venturing*, 16(5), 495-527.
- 15) Ahmad, J. umrani, M. Sarwar, H. & Ishaq, M. I. (2021). Entrepreneurial orientation and firm performance in SMEs: The mediating role of entrepreneurial competencies and moderating role of environmental dynamism. *International Journal of Emerging Markets*, 19(10), 3329-3352.
- 16) Ambrose, M. Hess, R, L. Ganesan, S. (2017). The relationship between justice and attitudes: An examination of justice event on event and system-related attitudes, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol 103, PP: 21-36.
- 17) Aranzabal, A. Epelde, E. & Artetxe, M. (2022). Team formation on the basis of Belbin roles to enhance students performance in project based learning. *Education for Chemical Engineers*, 38, 2237. doi:10.1016/j.ece.2021.09.001
- 18) Goswami, W. B. Agarval, N. (2022). "Who is an entrepreneur?" is the wrong question. *American journal of small business*, 12(4), 11-32.
- 19) Herbelin, S. & Guiney, P. (2022). *Work Team Coaching: An Interpersonal Approach to High Performance*. Riverbank Books.
- 20) Hoang, A. Saleem, I. Anwar, I. & Hussain, S. A. (2022). Entrepreneurial intention of Indian university students: the role of opportunity recognition and entrepreneurship education. *Education+ Training*, 62(7/8), 843-861.
- 21) Karimi J. 2011; Administrative health promotion and dealing with corruption. Tehran: National Organization for Civil Registration. Education and Research Department

- 22) Khalfkhani M. Checking the relationship between social capital and administrative corruption. Quarterly of Rahbord. 2009;18(53): 39-55. Persian
- 23) Khan, M. A. Zubair, S. S. Rathore, K. Ijaz, M. Khalil, S. & Khalil, M. (2020). Impact of entrepreneurial orientation dimensions on performance of small enterprises: do entrepreneurial competencies matter? Cogent Business & Management, 8(1), 1943241.
- 24) Lan, X, M. Chong, W, Y. (2015). The Mediating Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Employee Work Attitudes. Global Conference on Business & Social Science-2014, GCBSS, 15th & 16th December, Kuala Lumpur.
- 25) Liang, H. Y. Shih, H. A. & Chiang, Y. H. (2015). Team diversity and team helping behavior: The mediating roles of team cooperation and team cohesion. European Management Journal, 33(1), 48-59. Van Dijk, H. Van Engen, M.
- 26) Mintrop, H. (2012). Bridging accountability obligations, professional values and (perceived) student needs with integrity. Journal of Educational Administration, 50(5), 695-726
- 27) Mullen, J. Kelloway, E, K. Teed, M. (2017). Employer safety obligations, transformational leadership and their interactive effects on employee safety performance. Safety Science. Volume 91, PP: 405–412.
- 28) Nguyena, T, T. Miab, L. Winatac, L. Chong, V,K. (2016). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. Journal of Business Research. Available online. P: 1-12.
- 29) Park, J. kim, C. (2023). The Role of Organizational Justice and Social Interaction in Mitigating Thenegative Effects of High-Performance Member Retailers Onstrategic Integration. Journal of Retailing and Consumer Services, 72, 1-9.
- 30) Raziq, M.M., Wazir, R., Memon, M.A., Rice, J.L. and Moazzam, M. (2025), "Empowering leadership, employee organizational commitment and organizational citizenship behavior: the roles of leader authenticity and trust", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 74 No.
- 31) Rupp, D. E. Shao, R. Thornton, M. A. & Skarlicki, D. P. (2013). Applicants' and employees 'reactions to corporate social responsibility: effects of first- party justice perceptions and moral identity. Personnel Psychology, 66 (4), 895- 933.
- 32) Shurukhina, G. A. Biktagirova, A. R. & Chuykova, T. S. (2020). How responsibility professional burnout inlay enforcement staff. In SHS Web of Conferences (87). EDP Sciences.

33) Svistunov, V. M. Lobachev, V. V. & Simonova, M. V. (2019). Staff responsibility as efficiency-driven factor of ERP-systems. In International Scientific Conference “Digital Transformation of the Economy: Challenges, Trends, New Opportunities.vol 84, pp. 480-486.

34) Zhang, S. E. Wu, H. Wang, X. H. Zhao, C. X. Sun, T. &Cao,D. P. (2021). Impact of a Chaxu Atmosphere on Nurses’ Organizational Responsibility behavior—The Mediating Roles of Envy and Silence. Psychology Research and Behavior Management,14,1187-1200.

یادداشت‌ها:

-
- 1.Khan
 2. Farooq,Ahmad, Zhang & Hao,
 3. Ambrose & et al
 4. Shurukhina & et al
 5. Shaufli& et al
 6. Jnaneswar and Ranjit
 2. Stagdill
 1. Nguyena & et al
 2. Mullen & et al
 10. Goswami and Agarwal
 11. Hoang et al
 12. Mintrop
 13. Svistunov & et al
 - 14.pope & et al
 - 15.Rupp& et al

Affected behavioral factors on team participation and group dynamisms among archaeologists in Fars province

Hossein Shahnava¹

Mojgan Nikpour²

Receipt: 31/03/2025

Acceptance: 09/06/2025

Abstract

Employee team participation and group dynamisms are a critical factor for organizational success. This team participation and group dynamisms means going beyond assigned tasks and committing to the organization's goals, but it still remains a major and important challenge for managers in productivity and performance discussions. This requires a deep understanding of the factors that drive employee team participation and group dynamisms and developing effective strategies to cultivate a more committed workforce. This study investigates the relation between behavioral factors and team participation and group dynamisms among archaeologists in Fars province. The research method of this current applied, was descriptive and correlational. The research population comprised 400 dynamisms among archaeologists in Fars province. The research data were collected using a researcher-made five-point level Likert scale questionnaire comprising 4 factors and 28 items. Having distributed and collected the questionnaires, we analyzed descriptively and inferentially. Descriptively, features like absolute and relative frequency, mean, standard deviation and variance of background and main variables were estimated. Inferentially, correlational tests, multiple regression and spirman used indicated that behavioral factors (leadership, organizational safety, organizational justises, professional responsibility) had a significant effect on team participation and group dynamisms among archaeologists in Fars province.

Keywords

behavioral factors, team participation and, group dynamisms, archaeologists in Fars province

1-Assistant Professor, Department of Archaeology, Izeh Branch, Islamic Azad University, Izeh, Iran. (Corresponding Author) v.goudarzi@yahoo.com

2-Assistant Professor, Department of Industrial Design, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. le.bagherinezamabad@iau.ac.ir