

Investigating the relationship between group cooperation and the quality of teamwork with the mediating role of empowerment in education staff in Yasuj city

بررسی رابطه همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی با نقش میانجی توانمندسازی در کارکنان آموزش و

پرورش شهر یاسوج

(نویسنده مسئول) کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی.

دکتری روانشناسی تربیتی، مدرس دانشگاه فرهنگیان، یاسوج، ایران.

آفتاب بهادران

قدرت‌اله باقری

Abstract

The present study investigates the relationship between group cooperation and teamwork quality with the mediating role of empowerment in education staff in Yasuj city. The present study is applied in terms of objectives and in terms of data analysis method, structural equations in a descriptive correlational method and cross-sectional in terms of time. The statistical population consists of education staff in Yasuj city in ۲۰۲۳-۲۰۲۴, ۲۵۰ people who were selected by simple random sampling method. Statistical data were collected through three questionnaires of teamwork by Evans and Jarvis (۱۹۸۶), teamwork quality by Hoegel and Gmoenden (۲۰۰۱), and employee empowerment by Spritzer and Mishra (۱۹۹۲). The analysis method of this study was path analysis. The findings of the study showed that there is a significant relationship between group cooperation, empowerment, and teamwork quality. Team cooperation has a direct and significant effect on empowerment and teamwork quality. Also, group collaboration has an indirect and significant effect on the quality of teamwork through the mediation of empowerment. According to the research findings, it is suggested that educational managers and policymakers should strengthen the platforms for group collaboration to provide the basis for promoting employee empowerment and improving the quality of teamwork.

Keywords: Group collaboration, quality of teamwork, and empowerment.

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی با نقش میانجی توانمندسازی سازی در کارکنان آموزش و پرورش شهر یاسوج می پردازد. پژوهش حاضر از منظر اهداف، کاربردی و از منظر روش تجزیه و تحلیل داده ها، معادلات ساختاری به روش توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی است. جامعه آماری متشکل از کارکنان آموزش و پرورش در شهر یاسوج در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۲۵۰ نفر که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده های آماری از طریق سه پرسشنامه کار گروهی ایوانز و جارویس (۱۹۸۶)، کیفیت کار تیمی هوگل و گموئندن (۲۰۰۱) و توانمند سازی کارکنان اسپریتزر و میشر (۱۹۹۲) جمع آوری شدند. روش تجزیه و تحلیل این پژوهش تحلیل مسیر بود. یافته های پژوهش نشان داد که بین همکاری گروهی، توانمندسازی و کیفیت کار تیمی رابطه معناداری وجود دارد. همکاری تیمی اثر مستقیم و معناداری بر توانمندسازی و کیفیت کار تیمی دارد. همچنین همکاری گروهی اثر غیرمستقیم و معناداری با میانجی گری توانمندسازی، بر کیفیت کار تیمی دارد. با توجه به یافته های پژوهش، پیشنهاد می شود مدیران و سیاست گذاران آموزشی با تقویت بسترهای همکاری گروهی، زمینه ارتقاء توانمندسازی کارکنان و بهبود کیفیت کار تیمی را فراهم سازند.

کلمات کلیدی: همکاری گروهی، کیفیت کار تیمی و توانمندسازی.

مقدمه

همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی از عوامل حیاتی در موفقیت هر سازمانی، به ویژه در بخش آموزش و پرورش، محسوب می‌شوند. در دنیای پیچیده امروز، که با چالش‌های فزاینده‌ای روبروست، سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود نیازمند بهره‌گیری از توانایی‌های جمعی کارکنان هستند. همکاری گروهی، به عنوان یک فرآیند پویا و تعاملی، امکان تبادل دانش، تجربیات و ایده‌ها را فراهم می‌کند و منجر به افزایش خلاقیت، نوآوری و بهبود تصمیم‌گیری می‌شود. کیفیت کار تیمی نیز، که ناشی از همکاری مؤثر و هماهنگ اعضای تیم است، نقش مهمی در افزایش بهره‌وری، کاهش خطاها و بهبود عملکرد کلی سازمان ایفا می‌کند. در بخش آموزش و پرورش، که با تربیت نسل آینده و توسعه سرمایه انسانی جامعه سروکار دارد، اهمیت همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی دوچندان می‌شود. معلمان، به عنوان اعضای کلیدی این بخش، با همکاری و تعامل مستمر با یکدیگر، می‌توانند تجربیات خود را به اشتراک بگذارند، مشکلات و چالش‌های موجود را به صورت مشترک بررسی و حل کنند و در نهایت، کیفیت آموزش و پرورش را ارتقا بخشند (ومیر و ویکر^۱، ۲۰۱۷).

کارکنان آموزش و پرورش، به عنوان معماران آینده جامعه، نقشی بی‌بدیل در تربیت نسل آینده و توسعه کشور ایفا می‌کنند. آنها با دانش، مهارت و دلسوزی خود، نسلی را پرورش می‌دهند که آینده‌ساز جامعه خواهند بود. بهبود عملکرد این قشر زحمتکش، تأثیر مستقیمی بر کیفیت آموزش و پرورش و در نتیجه، پیشرفت جامعه دارد. معلمان، به عنوان سفیران دانایی و تربیت، نه تنها به دانش‌آموزان درس می‌دهند، بلکه آنها را برای زندگی در جامعه‌ای پیچیده و پویا آماده می‌کنند. آنها با پرورش استعدادها، خلاقیت‌ها و مهارت‌های دانش‌آموزان، نسلی توانمند و مسئولیت‌پذیر را تحویل جامعه می‌دهند. بنابراین، توجه به بهبود عملکرد کارکنان آموزش و پرورش، سرمایه‌گذاری برای آینده‌ای روشن است (سعیدی و وقار^۲، ۱۴۰۳).

در مورد وضعیت موجود همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی در آموزش و پرورش، به طور کلی می‌توان گفت که این موضوع با چالش‌ها و فرصت‌های متعددی روبروست. از یک سو، تلاش‌های زیادی برای ترویج فرهنگ همکاری و کار تیمی در مدارس و واحدهای آموزشی انجام شده است. برنامه‌های آموزشی و کارگاه‌های متعددی برای افزایش مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله و کار گروهی کارکنان برگزار می‌شود. از سوی دیگر، موانع و چالش‌هایی نیز وجود دارد که می‌تواند مانع از تحقق کامل این هدف شود. برخی از این چالش‌ها عبارتند از:

فشارهای کاری زیاد: حجم بالای کار و وظایف محوله به معلمان و سایر کارکنان، فرصت کافی برای همکاری و تعامل مؤثر را از آنها می‌گیرد.

کمبود منابع: کمبود منابع مالی، تجهیزات و فضاهای مناسب می‌تواند مانع از برگزاری جلسات همفکری و کار گروهی مؤثر شود. تفاوت‌های فردی: تفاوت در دیدگاه‌ها، تجربیات و سبک‌های کاری می‌تواند منجر به بروز اختلاف و چالش در همکاری گروهی شود.

عدم اعتماد: فقدان اعتماد بین اعضای تیم می‌تواند مانع از به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و تجربیات و در نتیجه، کاهش کیفیت کار تیمی شود.

مشکلات ارتباطی: ضعف در مهارت‌های ارتباطی و عدم وجود کانال‌های ارتباطی مؤثر می‌تواند منجر به سوءتفاهم و عدم هماهنگی بین اعضای تیم شود (تاننباوم و سالاس^۲، ۲۰۲۰).

علاوه بر این موارد، عواملی مانند فرهنگ سازمانی، سبک رهبری مدیران و نگرش کارکنان نیز می‌توانند بر وضعیت همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی در آموزش و پرورش تأثیرگذار باشند. برای بهبود وضعیت موجود، لازم است که مدیران و مسئولان آموزش و پرورش با شناسایی و رفع این چالش‌ها، زمینه را برای همکاری مؤثر و کار تیمی با کیفیت در بین کارکنان فراهم کنند (حسین پور، بهرامی و نیازپور، ۱۴۰۰). توانمندسازی کارکنان به عنوان یک عامل کلیدی در بهبود همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی، نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. وقتی کارکنان احساس می‌کنند که دارای قدرت، اختیار و مسئولیت در انجام وظایف خود هستند، انگیزه بیشتری برای مشارکت فعال در کارها و همکاری با همکاران خود پیدا می‌کنند. توانمندسازی، حس تعلق و

^۱. Weimar & Wicker

^۲. Tannenbaum and Salas

تعهد را در کارکنان افزایش می‌دهد و آنها را به اعضای مؤثر و مسئولیت‌پذیر تیم تبدیل می‌کند. کارکنان توانمند، از دانش و مهارت‌های خود به بهترین شکل ممکن استفاده می‌کنند و در تصمیم‌گیری‌ها و حل مشکلات گروهی مشارکت فعال دارند. این امر منجر به افزایش خلاقیت، نوآوری و بهبود کیفیت کار تیمی می‌شود. علاوه بر این، توانمندسازی کارکنان باعث افزایش اعتماد به نفس آنها می‌شود و آنها را قادر می‌سازد تا با چالش‌ها و مشکلات موجود در کار تیمی به طور مؤثرتر مقابله کنند. در نتیجه، توانمندسازی کارکنان نه تنها به بهبود عملکرد فردی آنها کمک می‌کند، بلکه به ارتقاء همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی نیز منجر می‌شود و در نهایت، به بهبود عملکرد کلی سازمان کمک می‌کند (انی و همکاران، ۲۰۲۰).

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی در کارکنان آموزش و پرورش شهر یاسوج و نقش میانجی توانمندسازی در این رابطه می‌پردازد. هدف این پژوهش، پاسخ به سوالات زیر است: آیا بین همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی در کارکنان آموزش و پرورش شهر یاسوج رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؟ آیا توانمندسازی کارکنان می‌تواند به طور غیرمستقیم و از طریق میانجی‌گری، بر کیفیت کار تیمی در این کارکنان تأثیر بگذارد؟ این پژوهش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا بهبود همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی می‌تواند نقش مهمی در ارتقاء عملکرد کارکنان و بهبود کیفیت آموزش در مدارس شهر یاسوج داشته باشد. همچنین، شناسایی نقش میانجی توانمندسازی می‌تواند به مدیران آموزش و پرورش در طراحی و اجرای برنامه‌های مؤثر برای بهبود همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی کمک کند. این پژوهش با بررسی رابطه بین همکاری گروهی، کیفیت کار تیمی و توانمندسازی در کارکنان آموزش و پرورش شهر یاسوج، می‌تواند به بهبود عملکرد این کارکنان و در نتیجه، ارتقاء کیفیت آموزش در این شهر کمک کند. هنگامی که کارکنان در محیطی پویا و مشارکتی به فعالیت می‌پردازند و از حمایت و اعتماد کافی برخوردارند، انگیزه و تعهد بیشتری برای انجام وظایف خود دارند. این امر منجر به افزایش بهره‌وری، خلاقیت و نوآوری در ارائه خدمات آموزشی می‌شود و در نهایت، به بهبود یادگیری دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی آنها می‌انجامد.

نتایج این پژوهش می‌تواند برای مدیران آموزش و پرورش در شهر یاسوج بسیار مفید باشد. با شناسایی عوامل مؤثر بر همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی، مدیران می‌توانند برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای مناسبی را برای کارکنان خود طراحی و اجرا کنند. همچنین، با درک نقش میانجی توانمندسازی، مدیران می‌توانند با ایجاد محیطی حمایتی و توانمندساز، انگیزه و مشارکت کارکنان را افزایش دهند و زمینه را برای همکاری مؤثرتر و بهبود عملکرد تیمی فراهم کنند. این امر می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان، کاهش غیبت و جابجایی آنها و در نهایت، بهبود عملکرد کلی سازمان آموزش و پرورش شود. این پژوهش می‌تواند به دانش موجود در زمینه همکاری گروهی، کیفیت کار تیمی و توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های آموزشی، به ویژه در مدارس، اضافه کند. با بررسی این موضوع در زمینه آموزش و پرورش شهر یاسوج، پژوهش حاضر می‌تواند یافته‌های جدیدی را در مورد چگونگی بهبود همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی در این نوع سازمان‌ها ارائه دهد. این یافته‌ها می‌تواند برای سایر پژوهشگران، مدیران و دست‌اندرکاران حوزه آموزش و پرورش در سراسر کشور مفید باشد و به آنها در طراحی و اجرای برنامه‌های بهبود عملکرد کارکنان کمک کند. بدین ترتیب پژوهش حاضر سعی دارد به بررسی رابطه همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی با نقش میانجی توانمندسازی در کارکنان آموزش و پرورش شهر یاسوج، پرداخته و به این سوال پژوهشی پاسخ دهد: آیا در رابطه بین همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی، توانمندسازی در کارکنان آموزش و پرورش شهر یاسوج نقش میانجی دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهشی

همکاری گروهی یکی از مولفه‌های کلیدی در موفقیت سازمان‌ها در عصر حاضر به شمار می‌رود و نقش مؤثری در ارتقاء بهره‌وری، رضایت شغلی و پویایی سازمانی ایفا می‌کند. همکاری گروهی به معنای تعامل، همفکری و هماهنگی میان اعضای یک تیم برای دستیابی به اهداف مشترک است. در چنین فرآیندی، افراد با به‌اشتراک‌گذاری دانش، مهارت‌ها، تجربه‌ها و منابع خود، زمینه را برای تصمیم‌گیری‌های مؤثرتر و عملکرد کارآمدتر فراهم می‌آورند. در محیط‌هایی مانند آموزش و پرورش که فعالیت‌ها ماهیتی انسانی و بین‌فردی دارند، همکاری مؤثر میان کارکنان می‌تواند مستقیماً بر کیفیت خدمات آموزشی و فرآیند یاددهی-یادگیری اثرگذار باشد.

از منظر نظری، همکاری گروهی در بستر نظریه‌های رفتاری، یادگیری اجتماعی، و ساخت‌گرایی اجتماعی قابل تحلیل است. نظریه‌پردازانی مانند «لوین»، «وایگوتسکی» و «تاکمن» به اهمیت تعامل و نقش ارتباطات بین‌فردی در رشد فردی و سازمانی

پرداخته‌اند. در این چارچوب، همکاری نه تنها به اشتراک منابع و وظایف منجر می‌شود، بلکه موجب شکل‌گیری هویت گروهی، انسجام اجتماعی و ایجاد اعتماد میان اعضا نیز می‌گردد. بر این اساس، سازمان‌هایی که بستری مناسب برای مشارکت و ارتباط مؤثر بین کارکنان فراهم می‌کنند، بیشتر قادر به تحقق اهداف خود هستند و کارکنان‌شان احساس رضایت و تعلق بیشتری خواهند داشت.

همکاری گروهی یک مفهوم کلی است که شامل کار تیمی، مشارکت و تعاون می‌شود. کار تیمی نوعی خاصی از همکاری گروهی است که در آن اعضا نقش‌های مشخصی دارند و به صورت هماهنگ کار می‌کنند. مشارکت به معنای سهیم شدن در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها است و تعاون به معنای کمک و یاری رساندن به یکدیگر است (هاگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).

همکاری گروهی، پدیده‌ای پیچیده و چندوجهی است که از ابعاد و مولفه‌های گوناگونی تشکیل شده است. این ابعاد و مولفه‌ها، نحوه تعامل و عملکرد افراد در گروه را تحت تأثیر قرار می‌دهند و در نهایت، بر میزان موفقیت گروه در دستیابی به اهداف خود موثرند. برخی از مهم‌ترین این ابعاد و مولفه‌ها عبارتند از:

تعامل: تعامل، به عنوان یکی از اصلی‌ترین ابعاد همکاری گروهی، به میزان ارتباط و تبادل اطلاعات بین اعضای گروه اشاره دارد. تعامل مؤثر، شامل گوش دادن فعال، بیان واضح و شفاف ایده‌ها، و ارائه بازخورد سازنده است (کانگ^۲، ۲۰۱۶).

مشارکت: مشارکت، به معنای سهیم شدن فعال اعضای گروه در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های گروهی است. مشارکت بالا، نشان دهنده احساس مسئولیت و تعلق اعضا به گروه است و می‌تواند منجر به افزایش انگیزه و بهبود عملکرد گروه شود (لدبوری و هینز^۳، ۲۰۱۸).

اعتماد: اعتماد، به عنوان یکی از پایه‌های اصلی همکاری گروهی، به میزان اطمینان و باور اعضا به یکدیگر اشاره دارد. اعتماد بالا، باعث می‌شود که اعضا بدون ترس از قضاوت یا انتقاد، ایده‌ها و نظرات خود را با دیگران به اشتراک بگذارند و به یکدیگر کمک کنند (لی و همکاران، ۲۰۱۶).

ارتباط: ارتباط مؤثر، برای جریان آزاد اطلاعات و ایده‌ها در گروه ضروری است. ارتباط مؤثر، شامل استفاده از کانال‌های ارتباطی مناسب، بیان واضح و شفاف پیام‌ها، و گوش دادن فعال به صحبت‌های دیگران است (ما^۴ و همکاران، ۲۰۱۶).

هدف مشترک: وجود یک هدف مشترک و واضح، اعضای گروه را متحد و همسو می‌کند و آنها را برای دستیابی به آن هدف، تشویق و ترغیب می‌کند. هدف مشترک، به گروه جهت می‌دهد و باعث می‌شود که اعضا تلاش‌های خود را در یک راستا متمرکز کنند (ملدی و سگر^۵، ۲۰۱۶).

کیفیت کار تیمی

کیفیت کار تیمی^۶ مفهومی چندبعدی است که به سطح اثربخشی تعاملات، همکاری و هماهنگی بین اعضای یک تیم اشاره دارد. این متغیر شامل عواملی مانند ارتباط مؤثر^۷، اعتماد متقابل^۸، تعهد به اهداف تیمی^۹، هم‌راستایی نقش‌ها^{۱۰} و پشتیبانی عاطفی و حرفه‌ای^{۱۱} می‌شود. زمانی که کیفیت کار تیمی در یک گروه بالا باشد، اعضا نه تنها به‌طور هماهنگ فعالیت می‌کنند، بلکه با انگیزه، مسئولیت‌پذیر و با روحیه مشارکتی در جهت تحقق اهداف تیمی تلاش می‌کنند.

^۱. Hogg

^۲. Kong

^۳. Ladbury and Hinsz

^۴. Ma

^۵. Meleady and Seger

^۶. Teamwork Quality

^۷. Effective Communication

^۸. Mutual Trust

^۹. Team Commitment

^{۱۰}. Role Clarity

^{۱۱}. Supportive Climate

از منظر سازمانی، کیفیت کار تیمی یکی از مؤلفه‌های کلیدی در موفقیت پروژه‌ها، بهبود عملکرد کارکنان و ارتقاء بهره‌وری کلی محسوب می‌شود. تیم‌هایی با کیفیت بالای همکاری معمولاً از سطح بالاتری از نوآوری^۱، رضایت شغلی^۲ و حل مسئله خلاقانه^۳ برخوردار هستند. بر اساس تحقیقات انجام‌شده، کیفیت ضعیف کار تیمی می‌تواند منجر به تنش در روابط کاری، افت بازدهی، تعارض‌های درون‌گروهی و فرسودگی شغلی شود؛ در حالی که تقویت آن، یکی از راهبردهای اساسی برای توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان‌هاست (راسن^۴ و همکاران، ۲۰۱۸).

کاتزنباخ و اسمیت (۱۹۹۳) کیفیت کار تیمی را به‌عنوان میزان اثربخشی^۵ و کارایی^۶ تیم در رسیدن به اهداف مشترک، حل مسائل و اتخاذ تصمیم‌های صحیح تعریف می‌کنند. از نگاه آن‌ها، تیم موفق تیمی نیست که فقط وظایف محوله را به پایان برساند، بلکه تیمی است که در فرایند دستیابی به اهداف، بتواند با بهره‌گیری از ظرفیت‌های جمعی اعضا، مشکلات را تحلیل کرده، تصمیم‌های مبتنی بر همفکری بگیرد و به نتایجی دست یابد که از توانایی فردی فراتر باشد. در این تعریف، فرایندهای درون تیمی مانند تبادل اطلاعات، پشتیبانی روانی، و سازگاری با تغییرات نیز جزو عناصر اساسی کیفیت کار تیمی در نظر گرفته می‌شوند (لیندسورن و همکاران، ۲۰۱۶).

کیفیت کار تیمی، به عنوان یک مفهوم چندوجهی، از ابعاد و مولفه‌های گوناگونی تشکیل شده است که نحوه تعامل و عملکرد افراد در تیم را تحت تأثیر قرار می‌دهند و در نهایت، بر میزان موفقیت تیم در دستیابی به اهداف خود موثرند. برخی از مهم‌ترین این ابعاد و مولفه‌ها عبارتند از:

تعامل: تعامل، به عنوان یکی از اصلی‌ترین ابعاد کیفیت کار تیمی، به میزان ارتباط و تبادل اطلاعات بین اعضای تیم اشاره دارد. تعامل موثر، شامل گوش دادن فعال، بیان واضح و شفاف ایده‌ها، و ارائه بازخورد سازنده است. مشارکت: مشارکت، به معنای سهمین شدن فعال اعضای تیم در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های تیمی است. مشارکت بالا، نشان دهنده احساس مسئولیت و تعلق اعضا به تیم است و می‌تواند منجر به افزایش انگیزه و بهبود عملکرد تیم شود (گیلسون^۷ و همکاران، ۲۰۱۵).

اعتماد: اعتماد، به عنوان یکی از پایه‌های اصلی کیفیت کار تیمی، به میزان اطمینان و باور اعضا به یکدیگر اشاره دارد. اعتماد بالا، باعث می‌شود که اعضا بدون ترس از قضاوت یا انتقاد، ایده‌ها و نظرات خود را با دیگران به اشتراک بگذارند و به یکدیگر کمک کنند.

ارتباط: ارتباط موثر، برای جریان آزاد اطلاعات و ایده‌ها در تیم ضروری است. ارتباط موثر، شامل استفاده از کانال‌های ارتباطی مناسب، بیان واضح و شفاف پیام‌ها، و گوش دادن فعال به صحبت‌های دیگران است. هدف مشترک: وجود یک هدف مشترک و واضح، اعضای تیم را متحد و همسو می‌کند و آنها را برای دستیابی به آن هدف، تشویق و ترغیب می‌کند. هدف مشترک، به تیم جهت می‌دهد و باعث می‌شود که اعضا تلاش‌های خود را در یک راستا متمرکز کنند (گوردون^۸ و همکاران، ۲۰۱۵).

حل مسئله: توانایی تیم در شناسایی، تحلیل و حل مسائل به صورت موثر، از جمله مولفه‌های مهم کیفیت کار تیمی است. تیم‌های با کیفیت، قادرند با استفاده از روش‌های مناسب، مسائل را به درستی تعریف کرده و راه‌حل‌های خلاقانه و مؤثری برای آنها پیدا کنند.

تصمیم‌گیری: تصمیم‌گیری گروهی، به فرآیندی اطلاق می‌شود که در آن اعضای تیم به صورت مشترک در مورد مسائل و تصمیمات مربوط به تیم تصمیم می‌گیرند. تصمیم‌گیری گروهی موثر، نیازمند مشارکت فعال همه اعضا، تبادل اطلاعات و ایده‌ها، و در نظر گرفتن دیدگاه‌های مختلف است.

^۱. Innovation

^۲. Job Satisfaction

^۳. Creative Problem-Solving

^۴. Rosen

^۵. Effectiveness

^۶. Efficiency

^۷. Gilson

^۸. Gordon

رهبری: رهبری موثر، نقش مهمی در کیفیت کار تیمی ایفا می‌کند. رهبر تیم، با ایجاد انگیزه و الهام بخشیدن به اعضا، آنها را در جهت دستیابی به اهداف تیم هدایت می‌کند. رهبر موثر، همچنین با ایجاد فضایی حمایتی و اعتمادآمیز، زمینه را برای همکاری و مشارکت اعضا فراهم می‌کند.

انسجام: انسجام تیم، به میزان تعلق و وابستگی اعضا به یکدیگر و به تیم اشاره دارد. تیم‌های منسجم، دارای روحیه تیمی بالا، احساس مسئولیت مشترک، و تمایل به همکاری و حمایت از یکدیگر هستند (گراس^۱ و همکاران، ۲۰۱۶).

توانمندسازی

توانمندسازی، به عنوان یک مفهوم کلیدی در مدیریت و روانشناسی، به ابعاد مختلفی از قدرت، اختیار و مسئولیت در افراد و سازمان‌ها اشاره دارد. توانمندسازی، فراتر از صرفاً تفویض اختیار و مسئولیت به افراد است. این فرآیند شامل ایجاد تغییر در نگرش‌ها، باورها و رفتارهای افراد و همچنین ایجاد تغییر در ساختارها و فرآیندهای سازمانی است. توانمندسازی موثر، نیازمند وجود فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده، رهبری الهام‌بخش، سیستم‌های پاداش و تشویق مناسب، و فرصت‌های آموزشی و توسعه است. در محیط‌های آموزشی، توانمندسازی معلمان، دانش‌آموزان و سایر کارکنان می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش، افزایش انگیزه و رضایت شغلی، و توسعه حرفه‌ای آنها کمک کند (چایوده‌وری^۲، ۲۰۱۶).

از دیدگاه اسپریتزر، توانمندسازی در محیط‌های کاری به معنای اعطای فرصت‌های بیشتر به افراد برای نشان دادن ابتکار عمل، پذیرش مسئولیت، و افزایش مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری است. این حس از قدرت و آزادی عمل باعث تقویت انگیزه درونی و اعتماد به نفس می‌شود و به افراد اجازه می‌دهد تا به‌طور مؤثرتری در فرآیندهای سازمانی مشارکت کنند. در این راستا، افراد توانمند در محیط‌های کاری به مراتب توانایی بیشتری برای ایجاد نوآوری، حل مشکلات پیچیده، و بهبود فرآیندهای کاری دارند. این رویکرد در زمینه‌هایی نظیر آموزش و پرورش، جایی که نیاز به تصمیم‌گیری‌های مستقل و خلاقانه بالا است، به‌ویژه اهمیت دارد (دنیز^۳ و همکاران، ۲۰۲۰).

توانمندسازی، مفهومی چندوجهی است که ابعاد و مولفه‌های مختلفی دارد. این ابعاد و مولفه‌ها، نحوه نگرش و رفتار افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند و در نهایت، بر میزان موفقیت آنها در دستیابی به اهداف خود موثرند. در زیر به برخی از مهم‌ترین این ابعاد و مولفه‌ها اشاره می‌کنیم:

احساس کنترل: این بعد از توانمندسازی، به میزان کنترلی که فرد بر زندگی و کار خود احساس می‌کند، اشاره دارد. افرادی که احساس کنترل بالایی دارند، معتقدند که می‌توانند بر رویدادها و نتایج کار خود تأثیر بگذارند و مسئولیت آنها را بر عهده بگیرند. احساس شایستگی: این بعد، به میزان باور فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خود اشاره دارد. افرادی که احساس شایستگی بالایی دارند، معتقدند که می‌توانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند و در موقعیت‌های مختلف، موفق عمل کنند.

احساس تأثیرگذاری: این بعد، به میزان تأثیری که فرد احساس می‌کند می‌تواند بر دیگران و محیط اطراف خود داشته باشد، اشاره دارد. افرادی که احساس تأثیرگذاری بالایی دارند، معتقدند که می‌توانند تغییرات مثبتی در محیط خود ایجاد کنند و صدای آنها شنیده می‌شود.

احساس معنا: این بعد، به میزان ارزشمندی و معناداری که فرد در کار و زندگی خود احساس می‌کند، اشاره دارد. افرادی که احساس معنای بالایی دارند، معتقدند که کار آنها مهم و ارزشمند است و به اهداف بزرگتری کمک می‌کند.

این ابعاد و مولفه‌ها، به صورت متقابل بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و در کنار یکدیگر، توانمندسازی فردی را شکل می‌دهند. برای افزایش توانمندسازی، لازم است که به همه این ابعاد و مولفه‌ها توجه شود و راهکارهای مناسب برای تقویت آنها اتخاذ شود.

ولی زاده و لطفی (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان دادند که یادگیری تیمی، مشارکت افراد در یادگیری و تشویق حس همکاری و یادگیری گروهی را از ویژگیهای مهم مدرسه برای یادگیری است. کلید موفقیت یک سازمان کار تیمی و همکاری در سازمانها است. در کلاس درس وابسته به دیدگاه سازنده گرایان، یادگیری همکارانه فرصت هایی در اختیار یادگیرندگان میگذارد تا به طور فعال و از طریق تجارب دست اول بتوانند به درک و فهم مطالب دست یابند و دانش را بسازند. پاکنژاد (۱۴۰۲) در پژوهشی

^۱. Gross

^۲. Chaudhuri

^۳. Doneys

نشان داد که توانمندسازی کارکنان، کار تیمی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارند. ذوالفقاری زعفرانی (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان داد که همکاری مؤثر بین اعضای تیم، بهبود قابل توجهی در کیفیت عملکرد تیمی ایجاد می‌کند. همچنین، رفتارهای شهروندی سازمانی نقش میانجی در این رابطه ایفا می‌کنند.

کریمی (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان داد که ایجاد فرصت‌های تعامل و همکاری، تشویق به همکاری، و ایجاد فضای احترام و اعتماد بین کارکنان می‌تواند بهبود کیفیت کار تیمی را در سازمان‌های نرم‌افزاری به همراه داشته باشد. نجفی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند که کارگروهی، توانمندسازی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی در یکی از دانشگاه‌های اجا تاثیرگذار است. آموزش کارکنان بیشترین تاثیر را بر تعهدسازمانی داشته و کارگروهی و توانمندسازی در رتبه های بعد قرار دارند. همچنین با توجه به سطح معناداری های بدست آمده نشان داده شده است که متغیرها از سطح معناداری خوبی برخوردارند. متناسب با نتایج بدست آمده پیشنهادات کاربردی ارائه شده است.

برزوتیا-گازمان و همکاران^۱ (۲۰۲۵) در پژوهشی دریافت همکاری گروهی بر عملکرد خلاقانه تیم‌ها مکاری مؤثر در تیم‌ها تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد خلاقانه دارد و همکاری نقش میانجی بین تنوع و عملکرد خلاقانه ایفا می‌کند. اولیر و همکاران^۲ (۲۰۲۵) در پژوهشی نشان دادند که همکاری و تعامل بین هم‌تایان می‌تواند عملکرد تحصیلی دانشجویان را در آموزش از راه دور افزایش دهد و مهارت‌های همکاری گروهی را تقویت کند. هوگل و گموندان (۲۰۲۴) در پژوهشی نشان دادند که کیفیت تعاملات تیمی، شامل ارتباطات، هماهنگی، تعادل در مشارکت اعضا، حمایت متقابل و تلاش مشترک، تأثیر قابل توجهی بر عملکرد تیم دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق به‌طور کامل و جامع شرح داده شده است که در آن مراحل طراحی، جمع‌آوری داده‌ها، نمونه‌گیری، ابزارهای پژوهشی، اعتبار و پایایی، رویه اجرا و روش‌های تحلیل آماری به تفصیل بیان شده‌اند. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختار به بررسی رابطه همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی با نقش میانجی توانمندسازی در کارکنان آموزش و پرورش شهر یاسوج پرداخته است. طراحی پژوهش از رویکرد کمی بهره می‌برد که به جمع‌آوری داده‌های عددی از طریق پرسش‌نامه‌ها و سپس تحلیل آماری آن‌ها متمرکز است. این رویکرد امکان بررسی روابط بین متغیرها، تعیین اثرات مستقیم و غیرمستقیم و آزمون مدل مفهومی را فراهم می‌کند.

جامعه و نمونه آماری و ابزارهای پژوهش

جامعه آماری این پژوهش، شامل کارکنان آموزش و پرورش در شهر یاسوج در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۲۵۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر نمونه‌گیری تصادفی بر اساس جدول گرجسی و مورگان به تعداد ۲۰۰ نفر بود. بعد از کنار گذاردن پرسشنامه‌های مخدوش و ناقص، پرسشنامه وارد مراحل تجزیه و تحلیل آماری شد. ابزارهای پژوهش عبارتند از سه پرسش‌نامه استاندارد با ویژگی‌های زیر:

پرسشنامه کار گروهی توسط ایوانز و جارویس (۱۹۸۶) ساخته شده است که از ۲۰ گویه تشکیل شده است و به منظور سنجش احساسات فرد نسبت به کار گروهی بکار می‌رود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت) کاملاً موافق ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹ کاملاً مخالف). در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۲۰ تا ۶۰ باشد، میزان کارگروهی در این جامعه ضعیف می‌باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۶۰ تا ۱۰۰ باشد، میزان کارگروهی در سطح متوسطی می‌باشد. در صورتی که نمرات بالای ۱۰۰ باشد، میزان کارگروهی بسیار خوب می‌باشد. در مطالعه ایوانز و جارویس (۱۹۸۶) ضریب آلفای کرونباخ با اجرا در ۲۶ گروه بین ۹۰ تا ۹۷ گزارش شده است و در مطالعه رحیم پور و سجادی (۱۳۹۰)، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش شده است. در پژوهش کرمی و همکاران (۱۳۹۱)، ضریب آلفای کرونباخ در پیش آزمون ۰/۸۶ و در پس آزمون ۰/۸۹ به دست آمد. همچنین روایی این پرسشنامه به تأیید رسیده است. پرسشنامه کار گروهی ایوانز و جارویس (۱۹۸۶) ابزاری معتبر برای سنجش نگرش و احساسات افراد نسبت به کار گروهی در محیط‌های آموزشی، سازمانی و گروه‌های اجتماعی است. این پرسشنامه با استفاده از مقیاس

^۱. Berrezueta-Guzman, Parmacli, Habib, Krusche & Wagner

^۲. Oyelere, Suhonen & Sutinen

لیکرت ۹ نقطه‌ای، طیف گسترده‌ای از دیدگاه‌ها نسبت به تعاملات گروهی را پوشش می‌دهد. در مطالعه اولیه ایوانز و جارویس که در بین ۲۶ گروه انجام شد، ضرایب آلفای کرونباخ بین ۰.۹۰ تا ۰.۹۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی درونی بسیار بالا است. همچنین، تحلیل ساختار عاملی ابزار نشان داده که گویه‌ها به خوبی ابعاد نگرشی نسبت به کار گروهی را منعکس می‌کنند، که این امر موید روایی سازه پرسشنامه در محیط‌های فرهنگی و سازمانی متنوع است. در مطالعات بعدی نیز از این ابزار برای ارزیابی اثربخشی مداخلات آموزشی، توسعه مهارت‌های گروهی، و فرهنگ‌سازی سازمانی استفاده شده و اعتبار آن بارها تأیید شده است. در ایران، پرسشنامه کار گروهی ایوانز و جارویس به طور گسترده‌ای در تحقیقات روان‌شناسی اجتماعی، آموزش، و مدیریت مورد استفاده قرار گرفته است. رحیم‌پور و سجادی (۱۳۹۰) در پژوهش خود، ضریب آلفای کرونباخ را ۰.۹۴ گزارش کردند که نشانه پایایی بسیار مطلوب ابزار در جامعه ایرانی است. همچنین در مطالعه کرمی و همکاران (۱۳۹۱)، ضرایب آلفای کرونباخ در پیش‌آزمون ۰.۸۶ و در پس‌آزمون ۰.۸۹ به دست آمد که ثبات ابزار در زمان‌های مختلف را نشان می‌دهد. در این پژوهش‌ها، روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر کارشناسان حوزه روان‌شناسی و علوم تربیتی تأیید شده است. علاوه بر این، ساختار گویه‌ها و هم‌راستایی با فرهنگ گروهی در سازمان‌های ایرانی، گویای سازگاری فرهنگی مناسب و روایی کاربردی بالا است.

پرسشنامه کیفیت کار تیمی توسط هوگل و گموندن (۲۰۰۱) ساخته شده است که از ۴۲ گویه و ۸ خرده مقیاس ارتباطات (۸ سوال)، هماهنگی (۴ سوال)، همکاری (۴ سوال)، توازن مشارکت (۴ سوال)، هدف گذاری (۴ سوال)، تصمیم گیری (۶ سوال)، تعارض (۵ سوال)، همبستگی (۷ سوال) تشکیل شده است که به منظور ارزیابی کیفیت کار تیمی بکار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه ای می باشد که برای گزینه های «هرگز»، «بندرت»، «بعضی مواقع»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می شود. گویه های شماره ۳، ۵، ۱۲، ۲۴، ۳۳ و ۳۷ بصورت معکوس نمره گذاری می شوند. نمره بین ۴۲ تا ۸۴ : کیفیت کار تیمی پایین است. نمره بین ۸۴ تا ۱۲۶ : کیفیت کار تیمی متوسط است. نمره بالاتر از ۱۲۶ : کیفیت کار تیمی بالا است. در پژوهش سال ۲۰۰۱، آلفای کرونباخ اجزای کیفیت کار تیمی همگی بالای ۰/۷۲ و عمدتاً بالای ۰/۹۲ محاسبه شدند. این ارقام از سازگاری درونی بالای گزاره های پرسش نامه ی آن ها حکایت دارد. ضمن اینکه تحلیل عاملی تأییدی نیز از ساختاری که ایشان برای این سازه و گزاره های اندازه گیری آن پیشنهاد کرده بودند، حمایت می کرد.

پرسشنامه توانمند سازی کارکنان با استفاده از مدل اسپریتزر و میشر (۱۹۹۲) تنظیم گردید که مجموعاً از ۲۱ گویه تشکیل شده است. نمره بین ۲۱ تا ۴۱ : توانمند سازی کارکنان ضعیف است. نمره بین ۴۱ تا ۶۳ : توانمند سازی کارکنان متوسط است. نمره بالاتر از ۶۳ : توانمند سازی کارکنان قوی است. گلابچی (۱۳۹۳) در پژوهش خود آلفای کرونباخ محاسبه شده را ۰/۸۲ گزارش کرد. پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کارکنان مبتنی بر مدل مفهومی اسپریتزر و میشر^۱ (۱۹۹۲) طراحی شده و شامل ۲۱ گویه در قالب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است که ابعاد مختلف توانمندسازی روان‌شناختی را می‌سنجد. این ابعاد شامل معنادار بودن^۲، شایستگی^۳، خودمختاری^۴، تأثیرگذاری^۵، و اعتماد^۶ هستند. نمره کلی حاصل از پرسشنامه در سه سطح دسته‌بندی می‌شود: نمره ۲۱ تا ۴۱ نشان‌دهنده توانمندسازی ضعیف، ۴۱ تا ۶۳ سطح متوسط، و بیش از ۶۳ نشانگر توانمندسازی قوی کارکنان است. این ابزار به طور گسترده‌ای در پژوهش‌های منابع انسانی، روان‌شناسی سازمانی و مدیریت رفتار سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر در مطالعات مختلف بین‌المللی، از جمله در ایالات متحده، اروپا و آسیا، اعتبار بالایی از نظر پایایی و روایی سازه کسب کرده است. اسپریتزر (۱۹۹۵) در مطالعات اولیه، برای این ابزار ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰.۸۰ گزارش کرد. همچنین در مطالعاتی مانند توماس و ولتوس^۷ (۱۹۹۰) و کانگر و کانگو^۸ (۱۹۸۸)، این

^۱. Spreitzer & Mishra

^۲. Meaningfulness

^۳. Competence

^۴. Self-determination

^۵. Impact

^۶. Trust

^۷Thomas & Velthouse

^۸Conger & Kanungo

پرسشنامه به عنوان ابزاری مناسب برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی در محیط‌های کاری مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل عاملی تأییدی نیز در تحقیقات متعدد ساختار پنج‌بعدی این ابزار را تأیید کرده و روایی آن را در زمینه‌های فرهنگی مختلف به اثبات رسانده است.

در پژوهش‌های متعدد داخل ایران، پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر مورد استفاده قرار گرفته و اعتبار آن تأیید شده است. برای نمونه، گلابچی (۱۳۹۳) در تحقیق خود آلفای کرونباخ این ابزار را ۰.۸۲ گزارش کرد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول آن در جامعه آماری ایرانی است. همچنین، در مطالعاتی چون پژوهش‌های عباسی (۱۳۹۶) و کریم‌زاده (۱۴۰۰)، تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی انجام شده و ساختار ابعادی پرسشنامه تأیید گردیده است. روایی محتوایی این ابزار نیز با نظر خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی مورد تأیید قرار گرفته و نشان داده است که پرسشنامه با بافت فرهنگی و سازمانی ایران سازگار است. روش آماری در پژوهش حاضر با توجه به بررسی نقش میانجی، تحلیل مسیر بود. داده‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. شایان ذکر است که از نرم افزارهای SPSS و LISREL برای آزمون فرضیات پژوهش استفاده شد

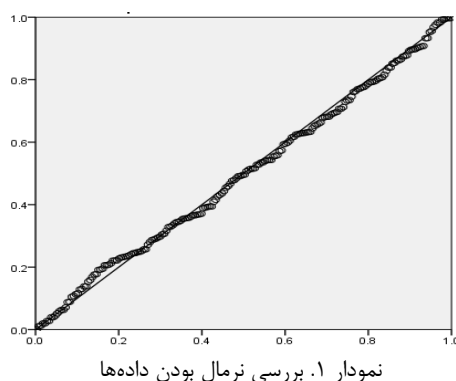
یافته‌ها

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از شاخص‌های چولگی و کشیدگی و آزمون‌ها استفاده شد که در جداول و نمودار زیر ارائه شده است.

جدول ۱. مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

متغیر	چولگی	خطای استاندارد	کشیدگی	خطای استاندارد
همکاری گروهی	۰/۳۸۴	۰/۱۷۱	۰/۵۱۲	۰/۲۸۸
توانمندسازی	۰/۲۲۵	۰/۱۷۱	۰/۳۵۷	۰/۲۸۸
کیفیت کار تیمی	۰/۴۷۶	۰/۱۷۱	۰/۲۸۴	۰/۲۸۸

در جدول بالا کجی و کشیدگی متغیرها مورد بررسی قرار گرفت تا چنانچه میزان کجی و کشیدگی هر کدام از متغیرها بین ۲- و ۲+ باشد از روش تبدیل داده‌ها برای تعدیل آنها استفاده گردد. لازم به ذکر است که اگر مقادیر کجی و کشیدگی درون دامنه ذکر شده باشد، نیازی به تبدیل داده‌ها نیست و پیش فرض معادلات ساختاری رعایت شده است. در جدول فوق داده‌ها مورد تایید قرار گرفته است.



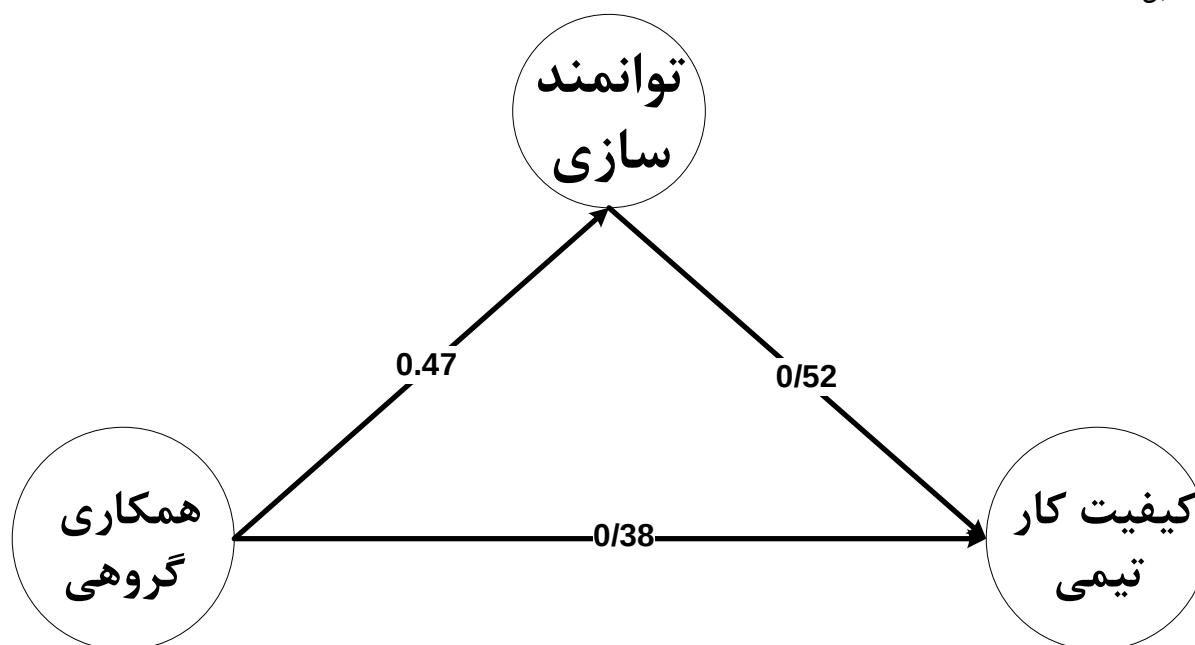
یافته‌های استنباطی نشان داد بین تمامی متغیرهای اصلی پژوهش رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰.۰۱ مشاهده شد. همکاری گروهی با کیفیت کار تیمی ($r=0.62$) و توانمندسازی کارکنان ($r=0.54$) همبستگی مثبت و معناداری دارد. همچنین، کیفیت کار تیمی نیز با توانمندسازی کارکنان دارای رابطه‌ای مثبت و نسبتاً قوی ($r=0.68$) است. این نتایج بیانگر آن است که افزایش در میزان همکاری گروهی با افزایش کیفیت کار تیمی و احساس توانمندسازی کارکنان همراه است. به‌طور مشابه، توانمندسازی

کارکنان نیز می‌توانند زمینه‌ساز بهبود کیفیت عملکرد تیمی تلقی شود. در مجموع، وجود همبستگی مثبت و معنادار بین متغیرهای پژوهش، پیش‌زمینه مناسبی برای انجام تحلیل‌های پیشرفته‌تر همچون مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) فراهم می‌کند.

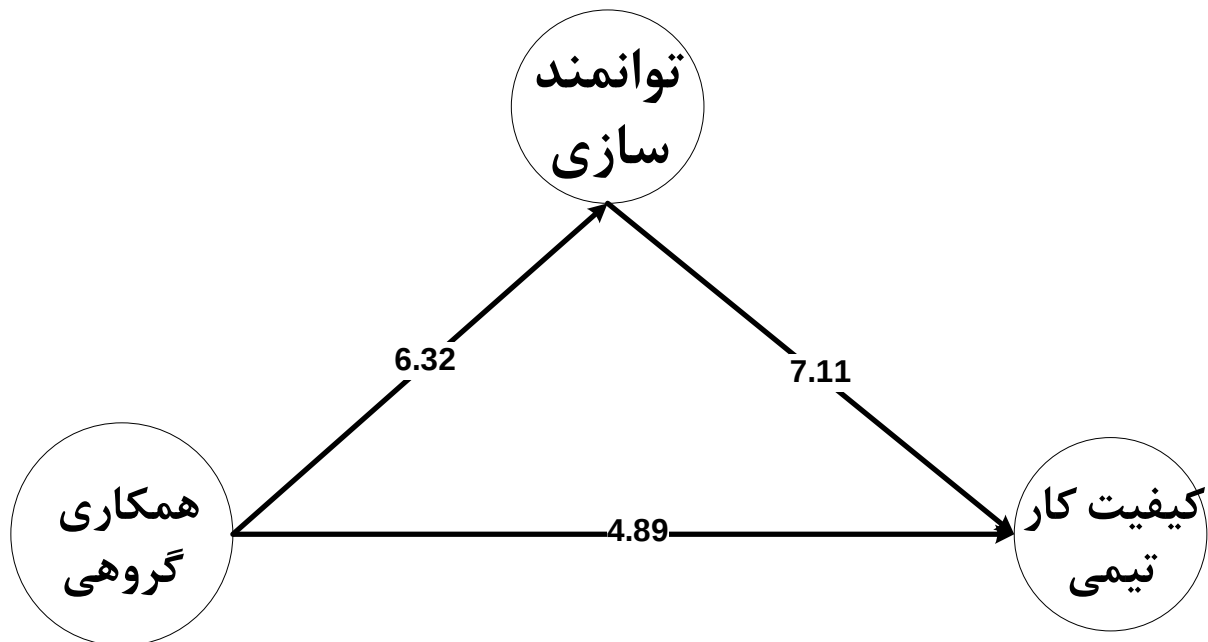
جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

	۱	۲	۳
۱- همکاری گروهی	۱		
۲- توانمندسازی	۰/۶۲**	۱	
۳- کیفیت کار تیمی	۰/۵۴**	۰/۶۸**	۱

برآزش آماری مدل اولیه با داده‌های پژوهش با در نظر گرفتن متغیر میانجی و با استفاده از نرم افزار LISREL مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه شکل گرافیکی مدل ساختاری پژوهش در شکل های ۲ (بارهای عاملی استاندارد) و ۳ (بارهای عاملی آماره t-value) قابل مشاهده است.



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش در حالت بارهای عاملی استاندارد



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش در حالت بارهای عاملی آماره t-value

در ادامه شاخص‌های نیکویی برازش مدل‌های اندازه‌گیری آورده شده است که عبارتند از RMSEA, NFI, NNFI, CFI, IFI, AGFI, GFI, X^2/df آورده شده است.

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش

مدل ساختاری پژوهش	
۰/۰۴	RMSEA
۰/۰۳	SRMR
۰/۹۳	NFI
۰/۹۵	NNFI
۰/۹۶	CFI
۰/۹۵	IFI
۰/۹۱	AGFI
۰/۹۲	GFI
۱/۹۸	X^2/df

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌کنید، لازم به ذکر است که دو شاخص نیکویی برازش RMSEA و SRMR (استاندارد شده) هرچه نزدیک به صفر باشند، بیانگر برازش خوب است. به طور قراردادی اگر این دو شاخص مساوی یا کوچکتر از ۰/۰۵ باشند، نمایانگر نیکویی برازش است. در مقابل، معیار نیکویی برازش NFI، NNFI، CFI، IFI، AGFI و GFI اگر مساوی یا بزرگتر از ۰/۹۰ باشند نمایانگر نیکویی برازش است (گارسن، ۲۰۰۹). و اگر هر یک از آنها برابر با ۱ باشند نشان از برازش کامل دارند. (هومن، ۱۳۹۰). بدین ترتیب مقادیر به‌دست‌آمده برای شاخص‌های برازش مدل، همگی در دامنه‌ی قابل قبول قرار دارند و نشان می‌دهند که مدل مفهومی پژوهش از برازش مناسبی با داده‌های تجربی برخوردار است. به‌ویژه شاخص RMSEA و SRMR که در ارزیابی دقیق خطای تقریبی مدل کاربرد زیادی دارند، در سطح مطلوبی گزارش شده‌اند. نسبت کای‌دو به درجه آزادی (۱/۹۸) نیز تأییدکننده‌ی عدم وجود تفاوت معنادار بین مدل فرضی و ماتریس کوواریانس مشاهده‌شده است. در ادامه با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴ به بحث و بررسی پیرامون رد یا تأیید فرضیه‌های مرتبط با اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر می‌پردازیم. جدول شماره ۴ مربوط به اثرات مستقیم آورده می‌شود.

جدول ۴: برآوردهای ضرائب اثر مستقیم

متغیرها و برآوردها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	آماره T
اثر مستقیم همکاری گروهی بر توانمندسازی	۰/۴۷	۱	۶/۳۲*
اثر مستقیم همکاری گروهی بر کیفیت کار تیمی	۰/۳۸		۴/۸۹*
اثر مستقیم توانمندسازی بر کیفیت کار تیمی	۰/۵۲		۷/۱۱*

با توجه به اطلاعات موجود در جدول فوق، اثرات مستقیم با استفاده از فرضیات بررسی شده است که در ادامه به تفکیک فرضیات به آن پرداخته می شود. شاخص های ارزیابی (پارامتر استاندارد شده بار عاملی و مقدار آماره t) میزان ارتباط هر عامل را با عامل های میانجی و معناداری آن است. مقدار t بالای ۱/۹۶ دلالت بر معناداری رابطه هر عامل با عامل دیگر را دارد. نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که تمامی روابط مستقیم تعریف شده در مدل مفهومی پژوهش از نظر آماری معنادار هستند. همکاری گروهی تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی کارکنان دارد ($\beta = ۰,۴۷$, $t = ۶,۳۲$, $p < ۰,۰۱$)، که بیانگر آن است هر چه میزان همکاری و تعامل گروهی در سازمان افزایش یابد، سطح ادراک کارکنان از توانمندسازی نیز تقویت می شود. همچنین، همکاری گروهی به طور مستقیم بر کیفیت کار تیمی نیز اثرگذار بوده است ($\beta = ۰,۳۸$, $t = ۴,۸۹$, $p < ۰,۰۱$)، که نشان می دهد تیم هایی با تعامل و همکاری بهتر، از کیفیت عملکرد بالاتری برخوردارند. در نهایت، توانمندسازی کارکنان نیز رابطه مستقیم و معناداری با کیفیت کار تیمی دارد ($\beta = ۰,۵۲$, $t = ۷,۱۱$, $p < ۰,۰۱$)، به این معنا که افزایش ادراک کارکنان از شایستگی، خودمختاری و معنادار بودن نقش خود، موجب بهبود هماهنگی، ارتباطات و همبستگی تیمی می شود. این نتایج به طور کلی حاکی از پشتیبانی تجربی از ساختار فرضی مدل و تقویت مبانی نظری پژوهش هستند.

در ادامه هر یک از فرضیه های زیر به تفکیک مورد بررسی قرار می گیرد.

فرضیه اول: همکاری تیمی بر کیفیت کار تیمی اثر مستقیم و معناداری دارد.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴ اثر مستقیم همکاری تیمی بر کیفیت کار تیمی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که همکاری تیمی بر کیفیت کار تیمی با ۰/۳۸ و با توجه به مقدار t (۴/۸۹) معنی دار می باشد.

بدین ترتیب در بررسی فرضیه "اثر مستقیم همکاری تیمی بر کیفیت کار تیمی"، تأثیر مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: توانمندسازی بر کیفیت کار تیمی اثر مستقیم دارد.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴ اثر مستقیم توانمندسازی بر کیفیت کار تیمی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که اثر مستقیم توانمندسازی بر کیفیت کار تیمی برابر با ۰/۵۲ و با توجه به مقدار t (۷/۱۱) معنادار می باشد.

بدین ترتیب در بررسی فرضیه "اثر مستقیم توانمندسازی بر کیفیت کار تیمی"، تأثیر مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: همکاری تیمی بر توانمندسازی اثر مستقیم و معناداری دارد.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴ اثر مستقیم همکاری تیمی بر توانمندسازی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که اثر مستقیم همکاری تیمی بر توانمندسازی برابر با ۰/۴۷ و با توجه به مقدار t (۶/۳۲)، معنی دار می باشد.

بدین ترتیب در بررسی فرضیه "اثر مستقیم همکاری تیمی بر توانمندسازی" تأثیر مستقیم و معنادار وجود دارد.

در ادامه به بررسی اثرات غیرمستقیم در این مدل ساختاری پرداخته می شود. با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۵ به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه های مرتبط با اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر می پردازیم.

جدول ۵: برآوردهای ضرائب اثر غیرمستقیم

متغیرها و برآوردها	پارامتر استاندارد شده	آماره T
- اثر غیرمستقیم همکاری گروهی بر کیفیت کار تیمی با میانجی گری توانمندسازی	۰/۲۴	۴/۷۴*

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود، نتایج تحلیل مسیر غیرمستقیم نشان داد که توانمندسازی نقش میانجی معناداری در رابطه بین همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی ایفا می کند. مقدار برآورد استاندارد شده برای این مسیر برابر با ۰.۲۴ و مقدار

آماره t معادل ۴.۷۴ به دست آمد که در سطح معناداری $p < 0.01$ معنادار است. این یافته بیانگر آن است که افزایش در میزان همکاری گروهی، به واسطه ارتقاء سطح توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، می‌تواند منجر به بهبود کیفیت عملکرد تیمی در سازمان شود. به عبارت دیگر، توانمندسازی به عنوان یک متغیر واسطه، مسیر تأثیر همکاری گروهی بر کیفیت کار تیمی را تسهیل و تقویت می‌کند. این نتیجه از لحاظ نظری نیز مؤید دیدگاه‌هایی است که توانمندسازی را عاملی کلیدی در تبدیل پویایی‌های گروهی به نتایج عملکردی مطلوب می‌دانند.

فرضیه چهارم: همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی با نقش میانجی توانمندسازی در کارکنان آموزش و پرورش شهر یاسوج اثر غیرمستقیم دارد.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۶ اثر غیرمستقیم همکاری گروهی بر کیفیت کار تیمی با میانجی‌گری توانمندسازی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل نشان داد که اثر غیرمستقیم همکاری گروهی بر کیفیت کار تیمی از طریق توانمندسازی برابر با ۰.۲۴ بوده و با توجه به مقدار آماره $t = 4.74$ در سطح معناداری ۰.۰۱، این اثر از نظر آماری معنادار است. بنابراین، در بررسی فرضیه "اثر غیرمستقیم همکاری گروهی بر کیفیت کار تیمی با میانجی‌گری توانمندسازی"، شواهد تجربی نشان‌دهنده وجود یک تأثیر غیرمستقیم مثبت و معنادار است. این یافته نشان می‌دهد که افزایش همکاری گروهی در سازمان از طریق ارتقاء توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌تواند به بهبود کیفیت کار تیمی منجر شود.

در ادامه اثرات کلی در این مدل ساختاری در جدول ۶ قابل مشاهده است.

یکی از ویژگی‌های تحلیل مسیر اندازه‌گیری اثرات کل، مستقیم و غیر مستقیم بر یکدیگر می‌باشد. بر این اساس در جدول شماره ۶ به منظور محاسبه اثرات کل، اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر کیفیت یادگیری محاسبه شد، که نتایج آن قابل مشاهده است.

جدول ۶: برآوردهای اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل بر متغیرهای گرایش به روابط فرازناشویی و اعتیاد به سگس

فرضیه‌ها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
فرضیه فرعی ۱	۰/۳۸*	۰/۲۴*	۰/۶۲
فرضیه فرعی ۲	۰/۴۷*	---	۰/۴۷
فرضیه فرعی ۳	۰/۵۲*	---	۰/۵۲

نتایج تحلیل مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم مدل مفهومی پژوهش حاکی از تأیید هر سه فرضیه فرعی است. در فرضیه فرعی اول، اثر مستقیم همکاری گروهی بر کیفیت کار تیمی برابر با ۰.۳۸ و اثر غیرمستقیم آن از طریق توانمندسازی ۰.۲۴ به دست آمد؛ بنابراین اثر کل این مسیر ۰.۶۲ برآورد شد که نشان‌دهنده تأثیر معنادار و قوی همکاری گروهی بر ارتقاء کیفیت عملکرد تیمی است. در فرضیه فرعی دوم، اثر مستقیم همکاری گروهی بر توانمندسازی کارکنان معادل ۰.۴۷ برآورد گردید که معنادار بوده و حاکی از نقش مثبت تعاملات گروهی در تقویت احساس شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری کارکنان است. همچنین، فرضیه فرعی سوم نشان داد که توانمندسازی تأثیر مستقیمی برابر با ۰.۵۲ بر کیفیت کار تیمی دارد که این نیز رابطه‌ای مثبت و معنادار است. به طور کلی، این نتایج بیانگر آن است که همکاری گروهی نه تنها به صورت مستقیم، بلکه از طریق توانمندسازی روان‌شناختی نیز می‌تواند نقش مهمی در بهبود کیفیت کار تیمی ایفا کند و در نتیجه، مدل مفهومی پژوهش از حمایت تجربی مناسبی برخوردار است.

نتایج

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین همکاری گروهی، توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت کار تیمی در میان کارکنان آموزش و پرورش شهر یاسوج پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که همکاری گروهی به صورت مستقیم و معنادار موجب ارتقاء توانمندسازی کارکنان و بهبود کیفیت کار تیمی می‌شود. همچنین مشخص شد که توانمندسازی نقش میانجی مؤثری در انتقال اثر همکاری گروهی بر کیفیت کار تیمی ایفا می‌کند؛ به گونه‌ای که سطوح بالاتر همکاری گروهی از طریق افزایش احساس معنا، شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری و اعتماد در کارکنان، به ارتقاء محسوس کیفیت تعاملات و عملکرد تیمی منجر می‌شود. این یافته‌ها بر اهمیت تقویت فضای مشارکتی و حمایت روان‌شناختی در محیط‌های آموزشی تأکید دارد.

یکی از اهداف اصلی این پژوهش بررسی اثر مستقیم همکاری تیمی بر کیفیت کار تیمی بود. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که همکاری تیمی تأثیر مستقیمی بر کیفیت کار تیمی دارد و این رابطه از نظر آماری معنادار است. به بیان دیگر، با افزایش سطح همکاری و تعامل سازنده میان اعضای گروه، کیفیت عملکرد تیمی نیز به شکل محسوسی افزایش می‌یابد. این یافته نشان می‌دهد که وجود فضای مشارکتی، هماهنگی، حمایت متقابل و ارتباط مؤثر میان همکاران می‌تواند نقش مهمی در بهبود انسجام، کارایی و اثربخشی تیم‌ها ایفا کند. در نتیجه، فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه مستقیم بین همکاری تیمی و کیفیت کار تیمی مورد تأیید قرار گرفت. این یافته پژوهشی با نتایج پژوهش‌های ولی زاده و لطفی (۱۴۰۲)، ذوالفقاری زعفرانی (۱۴۰۲)، نجفی و همکاران (۱۴۰۰)، برزویتا-گازمان (۲۰۲۵) و هوگل و گموندان (۲۰۲۴) همسو می‌باشد. بر اساس نظریه رفتار گروهی کرتزبرگ (۲۰۰۵)، کیفیت کار تیمی محصول فرآیندهای تعاملی مؤثر میان اعضای تیم است که شامل هماهنگی، تعهد، ارتباطات باز و تصمیم‌گیری مشارکتی می‌شود. زمانی که همکاری تیمی در سطح بالایی قرار دارد، اعضای گروه احساس ارزشمندی، هم‌راستایی هدف و تعهد مشترک بیشتری تجربه می‌کنند که خود منجر به افزایش کیفیت عملکرد تیمی، رضایت شغلی و بهره‌وری می‌شود. یافته پژوهش حاضر با این دیدگاه هم‌راستا است و نشان می‌دهد که افزایش تعاملات و همکاری مؤثر، کیفیت کلی عملکرد تیم را ارتقاء می‌دهد. در چارچوب نظریه هم‌افزایی گروهی، زمانی که افراد به‌صورت همدلانه و داوطلبانه در فعالیت‌های گروهی مشارکت می‌کنند، نه تنها قابلیت‌ها و منابع فردی به اشتراک گذاشته می‌شود، بلکه ظرفیت‌های نوآورانه و خلاقانه‌ای نیز در گروه پدید می‌آید. این هم‌افزایی منجر به بهبود حل مسئله، تصمیم‌گیری مؤثرتر و ارتقاء کیفیت نتایج نهایی می‌شود. پژوهش حاضر با تأیید اثر مستقیم همکاری تیمی بر کیفیت کار تیمی، شواهد تجربی تازه‌ای در حمایت از این نظریه فراهم می‌آورد. از منظر نظریه شناخت اجتماعی بندورا (۱۹۸۶)، تعامل اجتماعی و مشاهده رفتار مؤثر دیگران نقش مهمی در یادگیری و بهبود عملکرد دارد. در محیط‌های کاری که همکاری تیمی رواج دارد، اعضای تیم می‌توانند از طریق مشاهده الگوگیری و بازخورد متقابل، رفتارهای مطلوب شغلی را در خود پرورش دهند. این فرایند یادگیری اجتماعی، یکی از عوامل کلیدی در ارتقاء کیفیت کار تیمی محسوب می‌شود. بنابراین، اثر مثبت و مستقیم همکاری تیمی بر کیفیت کار تیمی از منظر یادگیری اجتماعی نیز قابل تبیین است. همچنین مدل پنج‌بعدی عملکرد تیمی هوگل و گموندان (۲۰۰۱) که شامل ابعاد ارتباطات، هماهنگی، همکاری، هدف‌گذاری و تصمیم‌گیری است، بیان می‌کند که سطح بالای همکاری و تعامل مثبت بین اعضای تیم، عامل کلیدی در بهبود کیفیت تصمیم‌گیری و مدیریت تعارض‌ها است. مطابق این مدل، همکاری مؤثر زیربنای موفقیت عملکرد تیم‌ها است و یافته پژوهش حاضر نیز این رابطه را با داده‌های تجربی تأیید می‌کند.

یکی از اهداف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر مستقیم توانمندسازی بر کیفیت کار تیمی بود. نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که بین این دو متغیر رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه سطح توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در ابعادی نظیر معناداری شغل، شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری و اعتماد افزایش یابد، کیفیت تعاملات، هماهنگی و عملکرد تیمی نیز بهبود می‌یابد. این یافته مؤید آن است که توانمندسازی نه تنها باعث ارتقاء احساس کارآمدی و مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌شود، بلکه بستر مناسبی برای مشارکت فعال، تصمیم‌گیری مشترک و بهبود فرآیندهای کار تیمی فراهم می‌سازد. در نتیجه، فرضیه پژوهش مبنی بر وجود اثر مستقیم توانمندسازی بر کیفیت کار تیمی مورد تأیید قرار گرفت. این یافته پژوهشی با نتایج پژوهش‌های پاک نژاد (۱۴۰۲) و نجفی و همکاران (۱۴۰۰) همسو می‌باشد. یافته پژوهش مبنی بر تأثیر مستقیم و معنادار توانمندسازی بر کیفیت کار تیمی، قابل تبیین از منظر نظریه‌ها و اصول روان‌شناسی سازمانی، انگیزشی و روابط انسانی است. براساس نظریه خودتعیین‌گری دسی و رایان (۱۹۸۵)، افراد هنگامی انگیزه درونی بیشتری برای مشارکت و تعامل مؤثر دارند که سه نیاز روان‌شناختی آن‌ها یعنی «خودمختاری»، «شایستگی» و «ارتباط» ارضا شود. توانمندسازی روان‌شناختی دقیقاً همین سه بُعد را هدف قرار می‌دهد. هنگامی که کارکنان احساس کنند در تصمیم‌گیری‌ها نقش دارند (خودمختاری)، توانایی انجام وظایف را دارند (شایستگی) و در یک بستر حمایتی و هدفمند مشارکت می‌کنند (ارتباط)، تعامل آن‌ها در گروه نیز افزایش می‌یابد و کیفیت کار تیمی ارتقا پیدا می‌کند. بر اساس نظریه خودکارآمدی باندورا (۱۹۷۷)، احساس توانمندی نقش کلیدی در رفتار فرد در موقعیت‌های گروهی دارد. زمانی که کارکنان باور دارند که می‌توانند با تلاش خود بر چالش‌ها فائق آیند، در فرآیندهای گروهی مانند تصمیم‌گیری، حل تعارض و اجرای وظایف گروهی مشارکت فعال‌تری خواهند داشت. توانمندسازی این احساس خودکارآمدی را تقویت کرده و در نتیجه به بهبود عملکرد تیمی می‌انجامد. این نظریه بر کیفیت روابط بین رهبر و

اعضای تیم تأکید دارد. زمانی که رهبران با توانمندسازی کارکنان اعتماد بیشتری به آن‌ها نشان می‌دهند، حس ارزشمندی و مسئولیت‌پذیری در اعضا افزایش می‌یابد. این کیفیت رابطه موجب ایجاد اعتماد متقابل و همکاری اثربخش‌تری میان اعضا می‌شود که در نهایت به ارتقاء کیفیت کار تیمی می‌انجامد. توانمندسازی کارکنان، به‌ویژه در قالب مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و اعطای اختیار، ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای را افزایش می‌دهد. وقتی کارکنان احساس می‌کنند نظرات آن‌ها شنیده می‌شود و در فرآیندها تأثیرگذارند، اعتماد، رضایت شغلی و تعهد گروهی آن‌ها افزایش یافته و این عوامل به صورت غیرمستقیم موجب بهبود کیفیت تعاملات تیمی می‌شوند. مدل ویژگی‌های شغلی (۱۹۷۶) تأکید دارد که مشاغلی که غنی از مهارت، استقلال و اهمیت هستند، موجب انگیزش درونی، رضایت شغلی و عملکرد بهتر می‌شوند. توانمندسازی کارکنان با تقویت این ویژگی‌ها، سبب می‌شود کارکنان نه تنها وظایف فردی را بهتر انجام دهند بلکه در تعاملات تیمی نیز مؤثرتر و سازنده‌تر عمل کنند. در مجموع، از منظر روان‌شناسی، توانمندسازی با برآوردن نیازهای اساسی روانی، تقویت احساس خودکارآمدی، افزایش ادراک عدالت و بهبود روابط میان‌فردی در محیط کار، نقش مهمی در ارتقای کیفیت کار تیمی دارد. بنابراین، رابطه معنادار میان توانمندسازی و کیفیت کار تیمی در این پژوهش نه تنها قابل پیش‌بینی بود، بلکه با یافته‌های پژوهش‌های پیشین و نظریه‌های معتبر روان‌شناسی نیز هم‌راستا و هم‌خوان است.

یکی دیگر از اهداف اصلی پژوهش حاضر، بررسی اثر مستقیم همکاری تیمی بر توانمندسازی کارکنان بود. نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که بین این دو متغیر رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر، در محیط‌هایی که همکاری و تعامل مؤثر میان اعضای تیم وجود دارد، کارکنان احساس می‌کنند در فرآیندهای تصمیم‌گیری مشارکت دارند، بر عملکرد خود کنترل دارند و می‌توانند در تحقق اهداف سازمانی تأثیرگذار باشند. این احساس مشارکت و حمایت متقابل در بستر کار تیمی، به تقویت ابعاد مختلف توانمندسازی روان‌شناختی نظیر شایستگی، خودمختاری و معناداری شغل منجر می‌شود. بنابراین، فرضیه پژوهش مبنی بر وجود اثر مستقیم همکاری تیمی بر توانمندسازی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. این یافته پژوهشی با نتایج پژوهش‌های پاک نژاد (۱۴۰۲) و نجفی و همکاران (۱۴۰۰) همسو می‌باشد. نظریه خودتعیینی که توسط دسی و رایان مطرح شده، بر اهمیت سه نیاز روان‌شناختی اساسی شامل خودمختاری، شایستگی و ارتباط تأکید دارد. همکاری تیمی می‌تواند این نیازها را ارضا کند؛ وقتی افراد در تیم به شکل مؤثر همکاری می‌کنند، احساس خودمختاری بیشتری در تصمیم‌گیری و اجرای وظایف پیدا می‌کنند، به توانمندی‌های خود اعتماد می‌کنند و حس تعلق و ارتباط را تجربه می‌کنند. این فرآیند موجب تقویت توانمندسازی روان‌شناختی می‌شود و کارکنان را برای انجام کارهای پیچیده و نوآورانه ترغیب می‌کند. حمایت اجتماعی و احساس تعلق به گروه یکی از عوامل کلیدی توانمندسازی است. همکاری تیمی محیطی را فراهم می‌آورد که در آن افراد از همکاران خود بازخورد مثبت دریافت کرده و از منابع و مهارت‌های جمعی بهره‌مند می‌شوند. این حمایت اجتماعی باعث افزایش اعتماد به نفس، بهبود احساس شایستگی و انگیزه در کارکنان شده و در نتیجه توانمندسازی آن‌ها را ارتقاء می‌دهد. بر اساس نظریه خودکارآمدی بندورا، باور فرد به توانایی انجام موفقیت‌آمیز یک کار، کلید رفتار موفقیت‌آمیز است. همکاری تیمی فرصت‌های بیشتری برای یادگیری مشارکتی، تقویت مهارت‌ها و کسب تجربه فراهم می‌کند که به افزایش خودکارآمدی منجر می‌شود. زمانی که اعضای تیم به صورت هماهنگ و حمایت‌گرانه فعالیت می‌کنند، کارکنان احساس می‌کنند قادر به کنترل و مدیریت وظایف خود هستند که این امر باعث افزایش توانمندسازی آن‌ها می‌شود. بر اساس نظریه منابع و استرس سازمانی، منابع روانی مانند حمایت همکاران و همکاری مؤثر تیمی به عنوان منابع تقویتی عمل می‌کنند که در مقابل استرس‌های شغلی از کارکنان حمایت می‌نمایند. همکاری تیمی به کاهش فشارهای روانی کمک کرده و فضای کاری مثبت و دلگرم‌کننده‌ای ایجاد می‌کند که موجب افزایش انگیزه، احساس توانمندی و در نهایت توانمندسازی افراد می‌شود.

یکی از فرضیه‌های کلیدی پژوهش حاضر بررسی اثر غیرمستقیم همکاری گروهی بر کیفیت کار تیمی با نقش میانجی توانمندسازی بود. نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که همکاری گروهی از طریق ارتقاء سطح توانمندسازی کارکنان، تأثیر غیرمستقیم و معناداری بر کیفیت کار تیمی دارد. به عبارت دیگر، مشارکت فعال و همدلانه کارکنان در فعالیت‌های گروهی، موجب افزایش احساس معنا، شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری در آن‌ها شده و این احساس توانمندی روان‌شناختی به نوبه خود کیفیت تعاملات و عملکرد تیمی را بهبود می‌بخشد. این یافته نشان می‌دهد که توانمندسازی نقش واسطه‌ای مهمی در تقویت رابطه بین همکاری گروهی و کیفیت کار تیمی ایفا می‌کند و تأییدگر اهمیت رویکردهای روان‌شناختی در توسعه سرمایه

انسانی سازمانی است. این یافته پژوهشی با نتایج پژوهش های ولی زاده و لطفی (۱۴۰۲)، ذوالفقاری زعفرانی (۱۴۰۲)، پاک نژاد (۱۴۰۰)، کریمی (۱۴۰۲)، نجفی و همکاران (۱۴۰۰)، برزویتا-گازمان (۲۰۲۵)، هوگل و گومندان (۲۰۲۴) همسو می باشد. بر اساس نظریه خودتعیینی دسی و رایان، انسان ها برای رشد روانی سالم، نیازمند سه مؤلفه بنیادی هستند: خودمختاری، شایستگی و ارتباط. همکاری گروهی در محیط های کاری، به ویژه در حوزه آموزش و پرورش، می تواند این سه نیاز را ارضا کند؛ زیرا کارکنان در تعاملات گروهی، احساس تعلق اجتماعی، شایستگی در عملکرد و آزادی عمل بیشتری تجربه می کنند. این تجربه ها، به افزایش انگیزش درونی و توانمندسازی روان شناختی منجر می شود. به تبع آن، افراد با انگیزه، خودتنظیم گر و توانمند، نقش فعال تری در بهبود کیفیت کار تیمی ایفا می کنند. نظریه باندینگ اجتماعی بر اهمیت پیوندهای اجتماعی در پیش بینی رفتارهای سازمانی تأکید دارد. همکاری گروهی، شبکه ای از روابط حمایتی، مسئولیت پذیری متقابل و هنجارهای مشارکتی ایجاد می کند که در نهایت موجب شکل گیری حس تعهد و همبستگی بین کارکنان می شود. این پیوندهای اجتماعی زمینه ساز افزایش احساس اثربخشی فردی و اعتماد بین اعضای تیم می شود که از ارکان اصلی توانمندسازی هستند. زمانی که این توانمندسازی اتفاق می افتد، کیفیت تعامل، حل مسئله، تصمیم گیری جمعی و تعهد در تیم ها نیز افزایش می یابد. طبق نظریه یادگیری اجتماعی نظریه (بندورا)، یادگیری از طریق مشاهده و تعامل با دیگران شکل می گیرد. در فرایند همکاری گروهی، کارکنان ضمن مشاهده رفتار همکاران موفق، الگوهای رفتاری مؤثری را درون سازی می کنند و خودکارآمدی آن ها تقویت می شود. این خودکارآمدی - به عنوان یکی از مؤلفه های توانمندسازی - احساس کنترل، انگیزه و مسئولیت پذیری فردی را بالا می برد، که نهایتاً در بهبود کیفیت کار تیمی تجلی می یابد. رویکرد روان شناسی مثبت در سازمان بر ارتقاء منابع روان شناختی کارکنان تأکید دارد. همکاری تیمی به عنوان یک منبع اجتماعی مثبت، موجب افزایش رضایت شغلی، معنا در کار و اعتماد سازمانی می شود. توانمندسازی به عنوان نتیجه چنین فرایندی، خود یک عامل تسهیل کننده برای ایجاد تیم های سالم تر، مشارکت جویانه تر و اثربخش تر است. در مجموع، این یافته پژوهشی تأیید می کند که همکاری گروهی صرفاً یک فعالیت ساختاری نیست، بلکه می تواند منبعی مهم برای ارتقاء سرمایه روان شناختی کارکنان تلقی شود. توانمندسازی، به عنوان متغیر میانجی، نقشی حیاتی در ترجمه همکاری گروهی به کیفیت بالاتر کار تیمی ایفا می کند. این چرخه مثبت می تواند به ایجاد سازمانی یادگیرنده، مشارکت جو و انعطاف پذیر منجر شود. در ادامه، پیشنهادات کاربردی مبتنی بر یافته های پژوهش حاضر، ارائه می شود:

تقویت فرهنگ همکاری گروهی در محیط های آموزشی

با توجه به نقش مستقیم و غیرمستقیم همکاری گروهی در ارتقاء کیفیت کار تیمی، پیشنهاد می شود که برنامه های آموزشی و کارگاه های تیم سازی برای کارکنان آموزش و پرورش طراحی و اجرا شود تا مهارت های کار گروهی، تعامل مؤثر و مسئولیت پذیری در میان آنان تقویت گردد.

ایجاد بسترهای توانمندسازی روان شناختی در سازمان ها

یافته های پژوهش نشان داد که توانمندسازی نقش مؤثری در بهبود کیفیت کار تیمی دارد؛ بنابراین، مدیران می توانند با افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، دادن اختیار بیشتر، بازخورد سازنده و شفاف سازی اهداف، احساس شایستگی و کنترل کارکنان را تقویت کنند.

بازنگری در ساختارهای مدیریتی بر پایه کار تیمی

پیشنهاد می شود ساختارهای رسمی و غیررسمی سازمان به نحوی بازطراحی شوند که حمایت از فعالیت های تیمی و پروژه محور افزایش یابد. برای نمونه، ارزیابی عملکرد کارکنان می تواند بخشی را به میزان همکاری مؤثر در تیم اختصاص دهد.

برگزاری دوره های توانمندسازی برای مدیران و سرپرستان

مدیران و سرپرستان واحدهای آموزشی باید به مهارت های توانمندسازی تسلط داشته باشند. از این رو، اجرای دوره های آموزشی ویژه برای ارتقاء دانش و نگرش آنان نسبت به اهمیت توانمندسازی در افزایش کیفیت عملکرد تیمی ضروری به نظر می رسد.

تدوین دستورالعمل های سازمانی مبتنی بر مدل مفهومی پژوهش

پیشنهاد می شود مدل مفهومی پژوهش حاضر (شامل همکاری گروهی، توانمندسازی و کیفیت کار تیمی) به عنوان مبنایی برای تدوین سیاست های منابع انسانی، طراحی نظام پاداش دهی و بهبود رویه های کاری در آموزش و پرورش مورد استفاده قرار گیرد.

این پیشنهادها ضمن اتکاء به نتایج تجربی پژوهش، کاربرد مستقیمی در ارتقاء کیفیت عملکرد کارکنان آموزش و پرورش دارند و می‌توانند در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی، برنامه‌ریزی آموزشی و مدیریت تیمی مؤثر واقع شوند.

منابع

پاکنژاد، ندا. (۱۴۰۲). تاثیر توانمندسازی کارکنان، کار تیمی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان بخش آموزش عالی، دومین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد و مدیریت کسب و کار با گرایش توسعه دانش بنیان، تهران
حسین پور، فاطمه و طاطار، صوناگل و بهرامی، هانیه و نیازپور گنبدی، رابعه. (۱۴۰۰). تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان آموزش و پرورش، هشتمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران.
<https://civilica.com/doc/۱۶۷۳۸۰۱>
ذوالفقاری زعفرانی، رشید. (۱۴۰۲). ارائه مدل عملکرد تیمی سازمانی با رویکرد انگیزه‌های غیر اقتصادی رفتار شهروندی سازمانی در شهرداری‌های استان تهران. مجله مدیریت شهری.
سعیدی، پروانه و وقار حسن پور بین‌کلاهی، میترا. (۱۴۰۳). اهمیت و نقش نیروی انسانی در کارآمدی آموزش و پرورش،
<https://civilica.com/doc/۲۱۱۵۷۵۸>
کریمی، زینب و ساده، احسان. (۱۴۰۳). نقش حیاتی کیفیت داده در یک برنامه حاکمیت داده برای توانمندسازی بانکداری داده محور، اولین کنفرانس ملی حکمرانی داده، تهران
نجفی، محسن و مالکی، مجتبی و خورانی، شبنم. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر توانمندسازی، کار گروهی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی. مجله مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، ۱، ۳.
ولی زاده، محمد و لطفی، حجت. (۱۴۰۲). مهارت تیم سازی و الگوی کار تیمی اثر بخش در سازمان آموزشی مدرسه، سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی.

- Berrezueta-Guzman, S., Parmacli, I., Habib, M. K., Krusche, S., & Wagner, S. (۲۰۲۵). Examining the effects of creativity, collaboration, creative diversity on team performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, ۱۰(۱), ۱۰۰۱۸۳. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S187۱۱۸۷۱۲۳۰۰۱۸۳۹>
- Chaudhuri, Ajit. (۲۰۱۶). Understanding 'Empowerment'. *Journal of Development Policy and Practice*. ۱. ۱۲۱-۱۴۱. ۱۰, ۱۱۷۷/۲۴۵۵۱۳۳۳۱۵۱۲۲۹۸.
- Doneys, P., D. Doane, and S. Norm. ۲۰۲۰. "Seeing Empowerment as Relational: Lessons From Women Participating in Development Projects in Cambodia." *Development in Practice* ۳۰ (۲): ۲۶۸-۲۸۰.
- Gilson LL, Maynard MT, Jones Young NC, Vartiainen M, & Hakonen M (۲۰۱۵). Virtual teams research: ۱۰ years, ۱۰ themes, and ۱۰ opportunities. *Journal of Management*, ۴۱, ۱۳۱۳-۱۳۳۷. ۱۰.۱۱۷۷/۰۱۴۹۲۰۶۳۱۴۵۵۹۹۴۶
- Gordon M, Baker P, Catchpole K, Darbyshire D, & Schocken D (۲۰۱۵). Devising a consensus definition and framework for nontechnical skills in healthcare to support educational design: A modified Delphi study. *Medical Teacher*, ۳۷, ۵۷۲-۵۷۷. ۱۰,۳۱۰۹/۰۱۴۲۱۵۹X.۲۰۱۴,۹۵۹۹۱۰
- Gross, J., Götz, M., Reher, K. et al. Free mobility across group boundaries promotes intergroup cooperation. *Commun Psychol* ۳, ۱۰ (۲۰۲۵). <https://doi.org/۱۰.۱۰۳۸/s۴۴۲۷۱-۰۲۵-۰۰۱۹۲-y>
- Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. (۲۰۲۴). Design Thinking and teamwork—measuring impact: a systematic review. *International Journal of Technology and Design Education*, ۳۴(۱), ۱۷۷. <https://link.springer.com/article/۱۰.۱۰۰۷/s۴۱۴۶۹-۰۲۴-۰۰۱۷۷-x>
- Hogg, M. A., Abrames, D., and Brewer, M. B. (۲۰۱۷). Social identity: the role of self in group processes and intergroup relations. *Group Process. Intergroup Relat.* ۲۰, ۵۷۰-۵۸۱. doi: ۱۰.۱۱۷۷/۱۳۶۸۴۳۰۲۱۷۶۹۰۹۰۹

- Kong, X. G. (۲۰۱۶). The basic characteristics and inspirations of traditional cultural education in Taiwan - based on the thinking of relevant courses in the field of ethics in Taiwan (۱۹۵۰s-۱۹۷۰s) *Journal of Fujian University of Education*, ۱۷, ۶
- Ladbury, J. L., and Hinsz, V. B. (۲۰۱۸). How the distribution of member expectations influences cooperation and competition in groups: a social relations model analysis of social dilemmas. *Personal. Soc. Psychol. Bull.* ۴۴, ۱۵۰۲-۱۵۱۸. doi: ۱۰.۱۱۷۷/۰۱۴۶۱۶۷۲۱۸۷۷۱۳۲۲
- Li, Y. R., Liu, R. D., and Schachtman, T. R. (۲۰۱۵). Cultural differences in evaluative attributions. *J. Cross Cult. Psychol.* ۴۷, ۱۴۹-۱۶۶. doi: ۱۰.۱۱۷۷/۰۰۲۲۰۲۲۱۱۵۶۰۹۱۴۶
- Lindsjörn, Y., Bergersen, G.R., Dingsøyr, T., Sjøberg, D.I.K. (۲۰۱۸). Teamwork Quality and Team Performance: Exploring Differences Between Small and Large Agile Projects. In: Garbajosa, J., Wang, X., Aguiar, A. (eds) *Agile Processes in Software Engineering and Extreme Programming*. XP ۲۰۱۸. Lecture Notes in Business Information Processing, vol ۳۱۴. Springer, Cham. <https://doi.org/۱۰.۱۰۰۷/۹۷۸-۳-۳۱۹-۹۱۶۰۲-۶> ۱۹
- Lindsjörn, Y., Sjøberg, D.I.K., Dingsøyr, T., Bergersen, G.R., Dybå, T.: Teamwork quality and project success in software development: a survey of agile development teams. *J. Syst. Softw.* ۱۲۲, ۲۷۴-۲۸۶ (۲۰۱۶)
- Ma, X. R., Ren, X. P., and Xu, J. (۲۰۱۶). The difference of collectivism between north and South China and its cultural dynamics. *Adv. Psychol. Sci.* ۲۴, ۱۵۵۱-۱۵۵۵. doi: ۱۰.۳۷۲۴/۰۰۰۰.۱۰۴۲.۲۰۱۶.۰۱۵۵۱
- Meleady, R., and Seger, C. R. (۲۰۱۶). Imagined contact encourages prosocial behavior towards outgroup members. *Group Process. Intergroup Relat.* ۲۰, ۴۴۷-۴۶۴. doi: ۱۰.۱۱۷۷/۱۳۶۸۴۳۰۲۱۵۶۱۲۲۲۵
- Oyelere, S. S., Suhonen, J., & Sutinen, E. (۲۰۲۰). Teamwork skills development in hybrid and online universities. *Education and Information Technologies*, ۳۰(۲), ۳۲. <https://link.springer.com/article/۱۰.۱۰۰۷/s۴۴۳۲۲-۰۲۰-۰۰۰۳۲-۱>
- Tannenbaum, S., & Salas, E. (۲۰۲۰). Teamwork myths: what leaders need to know. *Leader to Leader*, (۹۸), ۵۸-۶۴.
- Weimar, D., & Wicker, P. (۲۰۱۷). Moneyball revisited: Effort and team performance in professional soccer. *Journal of Sports Economics*, 18(۲), ۱۴۰-۱۶۱.