

پیش بینی کیفیت کار تیمی بر اساس ویژگی های شخصیتی کارکنان در شرکت بادران گستران

Predicting the quality of teamwork based on the personality traits of employees in Badran Gostaran Company

Nasrin Goli Ashtiani

Master of Industrial and Organizational
Psychology.

shafagh.tarjome@gmail.com

نسرين گلی آشتیانی*

کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی.

Abstract

The purpose of this study was to predict the quality of teamwork based on personality traits. The research method was descriptive and survey in terms of implementation and applied in terms of purpose. The method of data collection was field and using a standard questionnaire based on the Likert distance scale. The research included two questionnaires of Hogel and Gammunden cartilage quality and NEO, which were both standard. Since it was a standard questionnaire, its validity was confirmed. The reliability of the questionnaire was calculated by Cronbach's alpha method using SPSS16 software. The coefficient of this coefficient was 93% for the teamwork quality questionnaire and 77% for the NEO questionnaire. The number of statistical population was 1200. The sample size was selected using Cochran's formula 291 people. Descriptive and inferential statistics were used to describe and analyze the collected data. In the inferential statistics section, regression test was used. The results showed that among the predictor variables, neuroticism, openness to experience and conscientiousness can predict the quality of teamwork.

Keywords: quality of teamwork, personality traits of employees, Badran Gostaran Company.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش بینی کیفیت کار تیمی بر اساس ویژگی های شخصیتی است. روش تحقیق توصیفی و از نظر اجرا پیمایشی و از نظر هدف کاربردی می باشد. شیوه جمع آوری داده ها میدلی و با استفاده از پرسشنامه استاندارد می باشد که بر اساس مقیاس فاصله ای لیکرت تدوین شده است. تحقیق شامل ۲ پرسشنامه کیفیت کار تیمی هوگل و گموندن و NEO می باشد که هر دو استاندارد می باشند. از آنجا که پرسشنامه استاندارد بوده، روایی آن مورد تایید می باشد. پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS16 محاسبه شد. میزان این ضریب برای پرسشنامه کیفیت کار تیمی ۹۳٪ و برای پرسشنامه NEO ۷۷٪ به دست آمد. تعداد جامعه آماری ۱۲۰۰ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۱ نفر انتخاب شد. برای توصیف و تجزیه و تحلیل داده ها جمع آوری شده از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار استنباطی از آزمون رگرسیون استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که از بین متغیرهای پیش بین، روان رنجورخویی، گشودگی نسبت به تجربه و وظیفه شناسی قادر به پیش بینی کیفیت کار تیمی است.

واژه های کلیدی: کیفیت کار تیمی، ویژگی های شخصیتی کارکنان، شرکت بادران گستران.

مقدمه

عنوان کیفیت کار تیمی اولین بار توسط هوگل^۱ و گموئندن (۲۰۰۱) مطرح شد هدفی که هوگل و گموئندن در مقاله ی سال ۲۰۰۱ خود نیز دنبال میکردند، تعریف سازه ای بود که کیفیت تعاملات درون تیم را نشان دهد و تا حدی عملکرد تیم را پیش بینی کند. پژوهشگرانی همچون هوگل و گموئندن^۲ (۲۰۰۱) بیان داشتند که کیفیت کار تیمی رابطه معنی داری با عملکرد تیم و موفقیت فردی و سازمانی دارد (آرامون و همکاران ۱۳۸۸). هوگل و گموئندن (۲۰۰۱) با پذیرش این تقسیم بندی، مدعی شدند با تعریف سازه کیفیت کار تیمی، تعاملات تیم را مفهوم سازی کرده اند. در این مفهوم سازی با مرور پژوهش های گذشته، شش جزء برای کیفیت کار تیمی برشمردند که عبارتند از: ارتباطات، هماهنگی، پشتیبانی متقابل، تلاش، توازن مشارکت و هم بستگی (اباصلت خراسانی ۱۳۹۲). تیم دارای کیفیت کاری خوب باعث افزایش رضایت افراد تیم و کاهش فرسودگی شغلی خواهد شد که البته باید به عوامل شخصیتی و تفاوت های فردی برای دستیابی به این مهم توجه کرد.

ویژگی های شخصیتی بیانگر آن دسته از ویژگی های هر فرد یا افراد است که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آنهاست. مقصود از عوامل شخصیتی در واقع همان ویژگی های شخصیتی است که می تواند یک فرد را مستعد بروز یک سری از رفتارها نماید، در صورتی که ممکن است آن فرد با ویژگی های شخصیتی متفاوتی دست به چنین رفتارهایی نزنند. بدیهی است که هریک از افراد تشکیل دهنده تیم دارای خصوصیات شخصیتی متمایز و خاص خودشان هستند و با علم به ویژگی های شخصیتی افراد گروه میتوان ارتباط موثرتری در تیم ایجاد کرد و شخصیت فردی بر نحوه عملکرد و سازگاری افراد در تیم تعیین کننده میباشد. لذا توجه به خصوصیات شخصیتی افراد تیم برای ارتباط موثر و در اختیار داشتن تیمی با کیفیت موثر خواهد بود. زیرا میدانیم با توجه به شخصیت افراد تشکیل دهنده تیم از هر فردی چه انتظاری میرود و نحوه برخورد موثر با وی به چه شیوه ای است و بدینوسیله ایجاد هماهنگی بهتر در تیم حاصل میشود و رهبر تیم با توجه به نوع شخصیت هر فرد به وی انگیزه میبخشد زیرا میداند ارزشها و اولویتهای وی چیستند (باقری و همکاران ۱۳۹۴). همچنین دانستن اینکه تمایلات و طرز تفکر افراد چگونه است و هریک از افراد چگونه با محیط (شغلی) سازگار می شوند و برخورد می کنند، بسیار اهمیت دارد.

شرکتهای بازاریابی شبکه ای بر مبنای دو اصل تیم سازی و فروش مستقیم بدون واسطه فعالیت میکنند. بازاریابی شبکه ای یکی از زیرمجموعه های رشته بازاریابی است که کانال فروش خود را بر شبکه های انسانی و اجتماعی استوار کرده است. افراد شاغل در بازاریابی شبکه ای باید دارای توانایی های مختلفی باشند از جمله: مهارت مذاکره و فروش، مهارت تیم سازی و رهبری، مهارت رهبر سازی. کار تیمی لازمه موفقیت در بازاریابی شبکه ای است. برای این منظور افراد باید آموزش هایی ببینند و به افراد شایسته ای برای انجام کار تیمی تبدیل بشوند. چیزی که در واقعیت در فعالیتهای تیمی شرکت بادران گستران مشاهده و گزارش شده است حاکی از این است که با وجود تلاش زیاد لیدرها برای تیم سازی شاهد ریزش زیاد در تیم هستیم و افراد به دلایل مختلفی از انجام فعالیت سرباز میزنند و همکاری تیمی را متوقف میسازند. همچنین مشاهده و گزارش شده است که تعداد زیادی از افراد فاقد توانایی فروش هستند و علیرغم کلاسهای آموزش فروش در شرکت بادران گستران پیشرفتی در میزان فروش اکثر افراد مشاهده نمیشود و حجم فروش کل تیم رضایت بخش نیست. افراد در سطوح مختلفی از موفقیت و توانایی انجام کار تیمی هستند. باوجود آموزشهای یکسان در شرکت بادران گستران چرا برخی از افراد در تیم سازی و فروش بسیار موفق هستند در حالیکه عمده افراد تیم ناموفق عمل میکنند؟ چگونه است که برخی تک رو درون گرا و برخی تعاملی و اجتماعی و گرم و صمیمی هستند؟ محقق پیش بینی میکند که علت همه این رفتارها شخصیت ها و هوش های مختلف افراد در سازمان است که چنین رفتارهایی را بازتاب میدهد.

¹. Hoegl

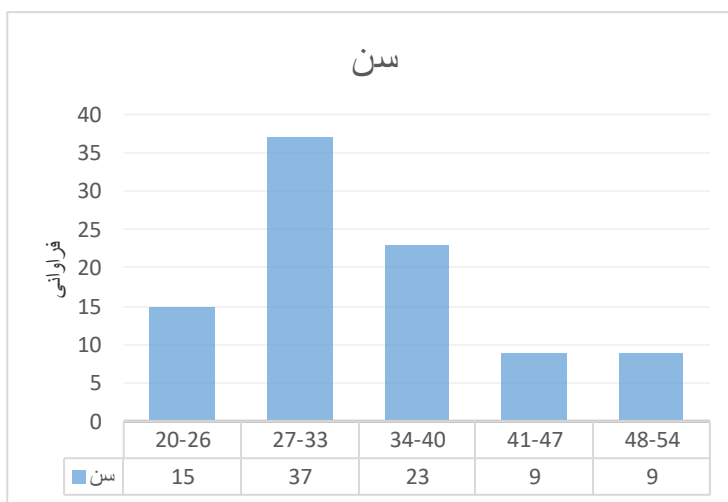
². Hoegland & Gemuenden

با توجه به آنچه گفته شد و نیز نظر به خلاء مباحث و پژوهش های تئوریک در خصوص ارتباط بین ویژگی های شخصیتی، کیفیت کار تیمی در سطح دانشگاه های کشور و همچنین اهمیت کیفیت کار تیمی لذا در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که آیا بین کیفیت کار تیمی و شخصیت ارتباطی وجود دارد؟ سپس به ارایه پیشنهاداتی برای بهبود کیفیت کار تیمی با توجه به عامل ویژگی های شخصیتی پرداخته شود.

روش پژوهش

از آنجایی که در این تحقیق به بررسی رابطه خصوصیات شخصیتی و کیفیت کار تیمی در بین بازاریابان شبکه ای شرکت بادران گستران استان تهران طی سال ۱۳۹۹-۱۳۹۸ پرداخته شده است؛ روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی، که از نظر هدف یک نوع تحقیق کاربردی است. جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل بازاریابان مشغول به خدمت در شرکت بادران گستران استان تهران در سال ۱۳۹۹ است که آمار آنها براساس اطلاعات دریافتی از لیدر تیم برابر با ۱۲۰۰ نفر میباشد. بر اساس محاسبه فرمول کوکران، تعداد نمونه ۲۹۱ نفر به دست آمد. در این پژوهش از پرسشنامه کیفیت کار تیمی هوگل و گموندن و تست شخصیتی NEO فرم کوتاه ۶۰ سوالی استفاده شد. پرسشنامه ها به صورت الکترونیکی در میان بازاریابان شبکه ای بادران گستران توزیع شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد.

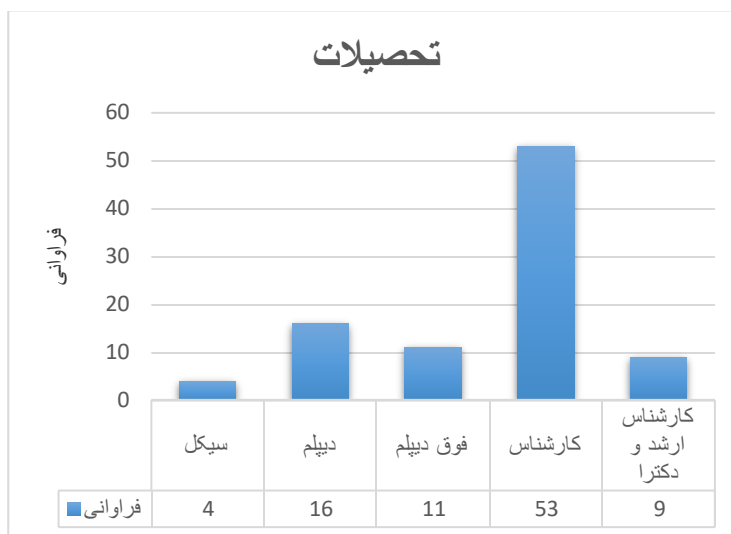
یافته ها



نمودار ۱: درصد فراوانی آزمودنی ها براساس سن

همانگونه که نمودار فوق نشان می دهد رده سنی ۲۶-۲۰ سال ۱۵ نفر (۱۶ درصد)، ۲۷-۳۳ سال ۳۷ نفر (۳۹ درصد)، ۴۰-۳۴ سال ۲۳ نفر (۲۵ درصد)، ۴۱-۴۷ سال ۹ نفر (۱۰ درصد)، ۴۸-۵۴ سال ۹ نفر (۱۰ درصد) از آزمودنی ها را تشکیل می دهند.

پیش بینی کیفیت کار تیمی بر اساس ویژگی های شخصیتی کارکنان در شرکت بادران گستران



نمودار ۲: درصد فراوانی آزمودنی ها براساس تحصیلات

همانگونه که نمودار فوق نشان می دهد سطح تحصیلی سیکل ۴ نفر (۴ درصد)، دیپلم ۱۶ نفر (۱۷ درصد)، کاردانی ۱۱ نفر (۱۲ درصد)، کارشناسی ۵۳ نفر (۵۷ درصد)، کارشناسی ارشد و دکترا ۹ نفر (۱۰ درصد)، از آزمودنی ها را تشکیل می دهند.

توصیف داده ها

میانگین، میانه، نما، انحراف معیار، کجی و کشیدگی متغیرهای کیفیت کار تیمی، ویژگی های شخصیتی، هوش سازمانی محاسبه و نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش (n=۹۳)

میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
۱۳۰/۱۸	۱۲۹	۱۲۶	۲۰/۰۴	-۰/۲۴۴	-۰/۳۶۶
۲۵/۴۶	۲۵	۲۴	۷/۱	۰/۷۲۱	۰/۹۱۰
۳۵/۷۳	۳۶	۳۸	۶/۰۳	-۱/۲۰	۰/۵۱۳
۳۲/۸۸	۳۳	۳۲	۵/۵۵	-۰/۶۹۴	۱/۱۰۵
۳۳/۹۳	۳۴	۳۳	۵/۳۶	-۰/۸۴۶	۱/۶۴۶
۳۶/۸۸	۳۸	۳۸	۵/۰۲	-۱/۷۴	۱/۷۳۷

همانگونه که جدول ۱ نشان می دهد در همه متغیرها مقادیر میانگین، میانه و نما تقریباً به هم نزدیک می باشد این نشان می دهد نمرات نرمال هستند، البته مقادیر کجی و کشیدگی با قرار گرفتن بین ۲- و ۲+ این مطلب را تایید می کند. نمودارها نشان می دهد که در متغیرهای ویژگی های شخصیتی و کیفیت کار تیمی باقی مانده ها توزیعی تقریباً مستطیل شکل دارد و بیشترین نمره ها در مرکز (در امتداد نقطه صفر) است.

تحلیل داده ها

فرضیه اصلی اول

کیفیت کار تیمی را می توان بر اساس ویژگی های شخصیتی در کارکنان شرکت بادران گستران پیش بینی کرد.

فرضیه های فرعی

- ۱- کیفیت کار تیمی را می توان بر اساس روان رنجور خویی در کارکنان شرکت بادران گستران پیش بینی کرد.
 - ۲- کیفیت کار تیمی را می توان بر اساس برون گرایی در کارکنان شرکت بادران گستران پیش بینی کرد.
 - ۳- کیفیت کار تیمی را می توان بر اساس گشودگی نسبت به تجربه در کارکنان شرکت بادران گستران پیش بینی کرد.
 - ۴- کیفیت کار تیمی را می توان بر اساس سازش پذیری در کارکنان شرکت بادران گستران پیش بینی کرد.
 - ۵- کیفیت کار تیمی را می توان بر اساس وظیفه شناسی در کارکنان شرکت بادران گستران پیش بینی کرد.
- برای بررسی رابطه بین کیفیت کار تیمی با روان رنجورخویی، برون گرایی، گشودگی نسبت به تجربه، سازش پذیری، وظیفه شناسی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد نتایج در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: همبستگی پیرسون مؤلفه های ویژگی های شخصیتی با کیفیت کار تیمی در کارکنان

۵	۴	۳	۲	۱	
				۱	کیفیت کار تیمی
			۱	۰/۲۹۳**	روان رنجورخویی
		۱	۰/۰۰۷	۰/۳۸۱**	برون گرایی
	۱	۰/۴۷۷**	۰/۲۳۳*	۰/۴۳۰**	گشودگی نسبت به تجربه
۱	۰/۳۷۹**	۰/۴۲۴**	۰/۰۹۸	۰/۳۳۳**	سازش پذیری
۰/۳۹۷**	۰/۲۵۵*	۰/۴۶۷**	۰/۱۴۴	۰/۳۲۹**	وظیفه شناسی

$p < 0.05$ * $p < 0.01$ **

نتایج جدول نشان می دهد که ویژگی های شخصیتی روان رنجورخویی، به صورت منفی و برون گرایی، گشودگی نسبت به تجربه، سازش پذیری، وظیفه شناسی به صورت مثبت در سطح 0.01 با کیفیت کار تیمی همبسته است. به منظور پیش بینی کیفیت کار تیمی براساس (روان رنجورخویی، برون گرایی، گشودگی نسبت به تجربه، سازش پذیری، وظیفه شناسی) از روش تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد. خلاصه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون همزمان در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: خلاصه نتایج معنی داری مدل رگرسیون برای پیش بینی کار تیمی

مدل همزمان	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	R	R ²	دوربین واتسون	F	سطح معناداری
	رگرسیون	۱۱۸۸۳/۴۳۲	۵	۰/۵۶۷	۰/۳۲۱	۱/۵۰۷	۸/۲۴	۰/۰۰۰۱
	باقیمانده	۲۵۰۹۴/۴۶	۸۷					
	جمع	۳۶۹۷۷/۸۹۲	۹۲					

پیش بینی کیفیت کار تیمی بر اساس ویژگی های شخصیتی کارکنان در شرکت بادران گستران

نتایج نشان می دهد R^2 محاسبه شده برابر ۰/۳۲۱ است به بیان دیگر ۳۲ درصد واریانس کیفیت کار تیمی براساس ویژگی های شخصیتی قابل پیش بینی است مقدار دوربین واتسون ۱/۵۰۷ نشان از استقلال نسبی متغیرهای مستقل و به عبارت دیگر عدم ارتباط نمره های خطای متغیرهای مستقل با یکدیگر است. و نسبت $F=۸/۲۴$ ، $P=۰/۰۰۰۱$ محاسبه شده در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار است. به منظور مشخص نمودن سهم متغیرهای پیش بین ضرایب رگرسیون محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: خلاصه جدول ضرایب رگرسیون برای پیش بینی کار تیمی

الگو	B	خطای استاندارد	Beta	آماره t	سطح معناداری	تحمل	عامل تورم واریانس
روان رنجورخویی	-۰/۷۴۳	۰/۲۶۴	-۰/۲۶۳	-۲/۸۱۴	۰/۰۰۶	۰/۸۹۰	۱/۱۲۴
برون گرایی	۰/۴۹۵	۰/۳۷۳	۰/۱۴۹	۱/۳۲۵	۰/۱۸۹	۰/۶۱۸	۱/۶۱۷
گشودگی نسبت به تجربه	۰/۷۷۲	۰/۳۸۵	۰/۲۱۴	۲/۰۰۸	۰/۰۴۸	۰/۶۸۷	۱/۴۵۵
سازش پذیری	۰/۲۹۸	۰/۳۸۸	۰/۰۸	۰/۷۶۸	۰/۴۴۵	۰/۷۲۵	۱/۳۷۹
وظیفه شناسی	۰/۸۴۳	۰/۴۲۰	۰/۲۱۱	۲/۰۱۵	۰/۰۴۳	۰/۷۰۶	۱/۴۱۷

نتایج نشان می دهد که مفروضه عدم هم خطی چندگانه تحمل (از ۰/۱ بزرگتر) و عامل تورم واریانس (همه کمتر از ۱۰) رعایت شده است. از بین متغیرهای پیش بین روان رنجورخویی، گشودگی نسبت به تجربه و وظیفه شناسی قادر به پیش بینی کیفیت کار تیمی است. آزمون معناداری t برای ضرایب رگرسیون روان رنجورخویی، گشودگی نسبت به تجربه و وظیفه شناسی در سطح کمتر از ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنادار است. روان رنجورخویی (-۰/۲۶۳)، گشودگی نسبت به تجربه (۰/۲۱۴)، وظیفه شناسی (۰/۲۱۱) با بتای بیان شده سهم یگانه ای در تبیین متغیر کیفیت کار تیمی، وقتی واریانس تبیین شده به وسیله همه متغیرهای دیگر کنترل شده باشد دارند. لازم به ذکر است برون گرایی و سازش پذیری در این مدل قادر به پیش بینی کیفیت کار تیمی در کارکنان نبود. می گردد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور پیش بینی کیفیت کار تیمی بر اساس ویژگی های شخصیتی انجام شده است.

فرضیه اول:

کیفیت کار تیمی را می توان براساس ویژگی های شخصیتی در کارکنان شرکت بادران گستران پیش بینی کرد. با توجه به نتایج داده ها مشخص گردید که از بین متغیرهای پیش بین روان رنجورخویی، گشودگی نسبت به تجربه و وظیفه شناسی قادر به پیش بینی کیفیت کار تیمی است. آزمون معناداری t برای ضرایب رگرسیون روان رنجورخویی، گشودگی نسبت به تجربه و وظیفه شناسی در سطح کمتر از ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنادار است. روان رنجورخویی (-۰/۲۶۳)، گشودگی نسبت به تجربه (۰/۲۱۴)، وظیفه شناسی (۰/۲۱۱) با بتای بیان شده سهم یگانه ای در تبیین متغیر کیفیت کار تیمی، وقتی واریانس تبیین

شده به وسیله همه متغیرهای دیگر کنترل شده باشد دارند. لازم به ذکر است برون گرایی و سازش پذیری در این مدل قادر به پیش بینی کیفیت کار تیمی در کارکنان نبود.

دیلون و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی اثر شخصیت بر کار گروهی پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که کار تیمی به طور قابل توجهی با ارتباطات هر تیم همراه بود. هنگام بررسی نمرات شخصیت فردی، روان رنجوری با همکاری تیمی همراه با ارتباط منفی بود. یعنی افزایش روان رنجوری با افزایش ارتباطات که به کلی کار تیمی مضر است ($P = ۰/۰۳$) ارتباط معنی داری داشت. سایر ویژگی های شخصیتی به طور قابل توجهی با کار گروهی و ارتباط ارتباط نداشتند تأثیر می گذارد.

جوهاس (۲۰۱۰) به بررسی تأثیر شخصیت بر رفتار و ارتباط کار تیمی پرداخت. نتایج مطالعه او نشان می دهد که گفته های تیمی فرآیند گرا، اول از همه با برون گرایی و باز بودن برای تجربه عوامل شخصیتی در یک جهت منفی با عامل موافقت ارتباط زیادی دارند. در این تیم ها این نوع صحبت های مکرر بیشتر در جایی وجود دارد که افراد اجتماع پذیرتر، قاطع تر، فعال تر و نسبت به احساسات یا تخیلات متفاوت باشند، اما کمتر سراسر است، نوع دوست یا سازگار هستند. یافته های مشابه در مطالعه Mount (1993), Barrick که در آن اعتبار پیش بینی کننده توافق با معرفی خودمختاری به عنوان یک متغیر تعدیل کننده مورد بررسی قرار گرفت، پیدا شد. اعتبار موافقت نیز در مشاغل با خودمختاری بالا در مقایسه با مشاغل کم اقتصاد بیشتر بود، اما همبستگی منفی بود.

رفتار انسان از طرق مختلفی شکل می گیرد، یکی از طریق ارزش هایی است که دارد. ارزش ها به عنوان چارچوب ارجاع عمل نموده و در نتیجه رفتارهای ما را به روش های قابل پیش بینی شکل می دهند (اکلس و ویگفیلد، ۲۰۰۲). یکی دیگر از راه هایی که رفتار ما را شکل می دهد از خلال حالت و ویژگی های شخصیتی ماست. ما می دانیم که شخصیت بروندادهای مهمی دارد و این مسأله دارای اسناد و مدارک فراوانی است (اوزر و بنت-مارتینز، ۲۰۰۶). ضمن این که رابطه رفتار و استدلال اخلاقی نیز به کرات در روانشناسی مورد بحث قرار گرفته است و اکثر روانشناسان وجود این رابطه را تصدیق می کنند.

از طرفی، انسان امروزه با چالش های بیشتری نسبت به گذشته رو به رو است. پاسخ به این چالش ها نیازمند داشتن شخصیت سالم، ارزش های درست و مهارت های تصمیم گیری، استدلال و قضاوت قوی است. این مهارت به افراد کمک می کند تا اعتماد به نفس و توانایی خود را در انتخاب های خوب و درستی که در معماهای اخلاقی روزانه خود با آن مواجه می شوند، رشد دهند (مطلق، ۱۳۹۰).

محدودیت های پژوهش

۱- از آنجایی که آزمون های مورد استفاده در این پژوهش همگی از نوع خود گزارشگر بودند لذا احتمال این که آزمودنی ها عمداً یا سهواً به اشتباه به بعضی از سوالات پاسخ داده باشند وجود دارد و این مسأله می تواند اعتبار پژوهش را کم نماید.

۳- به دلیل این که نمونه پژوهش ما بازارایابان شبکه ای شرکت بادران گستران بودند لذا امکان تعمیم یافته های پژوهش به بازارایابان دیگر شرکتهای شبکه ای و یا شرکتهای بازرگانی کشور را نداشتیم.

۴- با توجه به این که ارزش های شخصی از متغیرهایی است که معمولاً افراد تمایل به خوب جلوه دادن آن دارند لذا امکان این که به درستی و دقت به سوالات پاسخ نداده باشند وجود دارد.

۵- از آنجایی که تعداد پرسشنامه ها و سوالات مندرج در آن ها زیاد بود لذا ممکن است با این که وقت کافی به آزمودنی ها جهت پاسخگویی داده شد اما با این حال باز آن ها حوصله کافی به خرج نداده و با دقت کافی به سوالات پاسخ نداده باشند و این مسأله تا حدی داده های پژوهش را تحت تأثیر قرار داده باشد.

پیش بینی کیفیت کار تیمی بر اساس ویژگی های شخصیتی کارکنان در شرکت بادران گستران

پیشنهادهای پژوهش (پیشنهادهای نظری و پیشنهادهای کاربردی) پیشنهادهای نظری

پیشنهاد می شود بررسی های دیگری در سایر شرکتها انجام شود تا با اطمینان بیشتری نسبت به تعمیم نتایج آن پرداخته شود و نقاط ضعف پژوهش حاضر مشخص گردد و اعتبار این پژوهش را افزایش دهد که در صورت مشاهده تغییرات اندک و یا عدم تغییرات در نتایج مشاهده نمونه های آماری متفاوت تعمیم پذیری نتایج افزایش خواهد یافت و در غیر اینصورت باید نسبت به کشف علل تغییرات تلاش گردد.

پیشنهاد می شود در بررسی های آتی در صورت امکان نمونه زنان و مردان بصورت جداگانه مورد بررسی قرار گیرند.

پیشنهادهای کاربردی

ایجاد امکان گفتمان درون سازمان با هدف به هم نزدیک نمودن اندیشه ها و آراء، حذف یا کاهش کدورت ها و ایجاد فرصت ابراز وجود برای کارکنان

ارائه آموزش های لازم برای رشد مهارت کار تیمی و روشن ساختن اهداف و انتظارات سازمان برای کارکنان
استفاده از خدمات مشاوره ای درون سازمان برای بیان دیدگاه ها و نظرات و مشکلات فردی و شغلی با هدف کاهش نگرش ها و احساسات نامطلوب در سازمان

توسعه مدیریت مشارکتی در سازمان به گونه ای که افراد بتوانند دیدگاه ها، خلاقیت و توانمندی خود را نشان داده و در مقابل آن ها از سازمان خود بازخورد مناسبی دریافت کنند.

آموزش مهارت های ارتباطی به کارکنان با هدف بهبود روابط بین فردی سازمان
انجام ارزیابی های سالیانه از کارکنان در خصوص جمع آوری اطلاعات مرتبط با نیازها و مشکلات فردی و سازمانی
ارائه اطلاعات مناسب شغلی و سازمانی با هدف کاهش ابهام و تعارض نقش در خصوص وظایف و مسئولیت های شغلی و قوانین و مقررات سازمانی

توسعه فعالیت های مرتبط با مدیریت منابع انسانی همچون بازنگری در فرایند استخدام و گزینش، شرح وظایف، آموزش و توسعه، ارزشیابی عملکرد، برنامه ریزی شغلی و... با هدف بهینه سازی شرایط نیروی انسانی در سازمان

منابع

- [۱] مومنی، عصمت؛ سهرابی، حمزه؛ اکبری محله لائی، محمد. (۱۳۹۱). راهبردهای هوش سازمانی و کیفیت خدمات، *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۳(۹)، ۵۵-۷۵.
- [۲] فرزی، حامد؛ عباسی، همایون؛ زردشتیان، شیرین. (۱۳۹۴). تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران، *مدیریت ورزشی (حرکت)*، ۷(۵)، ۷۱۳-۷۲۹.
- [۳] دری، آتسا؛ خیاط مقدم، سعید. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین کیفیت کار تیمی و چابکی سازمانی (مطالعه موردی: در سازمان صدا و سیما)، *همایش بین المللی مدیریت نوین در/افق*.
- [۴] قلتاش، عباس. (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵(۳)، ۱۱۵-۱۲۸.
- [۵] فاتحی، حمید؛ رحیمیان، حمید. (۱۳۹۴). هوش سازمانی، عامل رشد سازمان یادگیرنده، *روان شناسی تربیتی (روانشناسی و علوم تربیتی)*، ۱۱(۱)، ۳۶-۱۳۱.
- [۶] دادنیا، سیروس؛ جوکار، ناصر. (۱۳۹۵). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲(۲)، ۱۷۹-۱۵۷.
- [۷] مرادی، مهدی؛ افشار ایمانی، یگانه السادات. (۱۳۹۶). رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس، *پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)*، ۹(۳۵)، ۶۴-۴۱.
- [۸] خلیلی حسین آبادی، سیدحسن؛ خلیلی جولرستلی، سیداحمد؛ درخشان، مختار. (۱۳۹۴)، تاثیر هوش معنوی در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان پلیس، *بصیرت و تربیت اسلامی*، ۱۲(۳۳)، ۱۸۳-۱۶۱.
- [۹] دهقانی، مهری؛ فضل الهی قمشی، سیف اله. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین «هوش معنوی» و «تعهد سازمانی» دبیران. *مطالعات اسلام و روانشناسی*، ۱۷(۹)، ۱۳۲-۱۰۵.
- [۱۰] محمودی راد، غلامحسین؛ باقریان، فاطمه. (۱۳۹۴). تاثیر آموزش هوش معنوی بر استرس شغلی پرستاران، *مدیریت پرستاری*، ۴(۱)، ۷۹-۶۹.
- [۱۱] اصالو، بهاره؛ خدای، سهیلا. (۱۳۹۳). بررسی اثر هوش فرهنگی بر شوک فرهنگی، سازگاری میان فرهنگی و عملکرد، *مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی*، ۲(۴)، ۷۵-۹۶.
- [۱۲] باقری، مسلم؛ کیانی، مهرداد؛ تهمتنی، محمد. (۱۳۹۸). رابطه هوش فرهنگی و عملکرد شغلی: نقش میانجی رفتار اخلاقی، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴(۱)، ۴۲-۳۵.
- [۱۳] صادقی، امیر؛ عادل، زهرا؛ شمسیایی، فرشید؛ مقیم بیگی، عباس. (۱۳۹۴). ارتباط هوش اخلاقی پرستاران با رضایت بیماران از مراقبت های پرستاری، *مدیریت پرستاری*، ۴(۳)، ۷۵-۶۵.
- [۱۴] محمدی، جواد؛ غضنفری، فیروزه؛ عزیزی، امیر. (۱۳۹۳). ارتباط هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری پرستاران، *نشریه پرستاری ایران*، ۲۷(۲)، ۹۱-۵۴.
- [۱۵] تقوا، محمدرضا؛ عبدالحی، هادی. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر پنج عامل بزرگ شخصیت بر هوش عاطفی و بهبود و تحول سازمانی، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۲(۲)، ۷۲-۴۸.
- [۱۶] فقیه آرام، بتول؛ مرادی، سعید؛ کاظمی، منصوره. (۱۳۹۷). ارتباط هوش فرهنگی و هوش معنوی با هویت اجتماعی دانشجویان، *علوم تربیتی/از دیدگاه اسلام*، ۱۱(۶)، ۱۵۰-۱۲۹.
- [۱۷] رضاییان، علی؛ نائیجی، محمدجواد. (۱۳۹۱). هوش فرهنگی در تعامل با کارآفرینی استراتژیک، *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۳(۹)، ۳۴-۱۵.
- [۱۸] بریس، نیکلا؛ کمپ، ریچارد؛ سلنگار، رزمی. (۱۳۹۱)، *تحلیل داده های روان شناسی با برنامه SPSS*، ترجمه خدیجه علی آبادی و سید علی صمدی، تهران: دوران، ویرایش سوم.

- [۱۹] حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۹۸). مقدمه های بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ هفدهم
- [۲۰] رابینز، استیفن پی. (۱۳۹۳). ترجمه: پارسایان، علی و اعرابی، سید محمد، رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ هفدهم، جلد اول و دوم.
- [۲۱] پاشا شریفی، حسن. (۱۳۹۵)، روش های آماری در علوم رفتاری، تهران: سخن.
- [۲۲] خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۰). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران: بازتاب، چاپ نهم.
- [۲۳] سهرابی فرامرزی. (۱۳۹۷). رابطه ی هوش عمومی و معنوی با آسایش معنوی، ۲(۲)، ۷۹-۵۹.
- [۲۴] دهقان منشادی، منصور. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس شهرستان میبد، مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۳(۲)، ۸۶-۶۷.
- [۲۵] محمدی سمیه؛ پورسلیمان لیلا؛ برهانی فربیه؛ روشن زاده مصطفی. (۱۳۹۷). هوش معنوی و سلامت معنوی در دانشجویان دانشکده پرستاری بروجن، نشریه پرستاری ایران (۱۱۳)، ۳۱، ۱-۹.
- [۲۶] محمودی راد، غلامحسین؛ باقریان، فاطمه. (۱۳۹۴). تاثیر آموزش هوش معنوی بر استرس شغلی پرستاران، (مدیریت پرستاری)، ۴(۱)، ۷۹-۶۹.
- [۲۷] خالقی خواه، علی؛ بابایی، محمدمهدی؛ مظفری، ناصر؛ ششگلانی، یونس. رابطه بین هوش عاطفی و هوش معنوی با مدیریت استعداد پرستاران، سلامت و بهداشت، ۴(۸)، ۴۶۳-۴۵۴.
- [۲۸] گل میمی، مسلم؛ همتی گلیان، سیدابراهیم؛ مطلبی، علی. (۱۳۹۵). شناخت رابطه هوش هیجانی با هوش معنوی در بین دانشجویان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر، آموزش علوم دریایی، ۳(۷)، ۱۶-۱۰.
- [۲۹] پیام، مهدی؛ نگین تاجی، صدیقه؛ بشلیده، کیومرث؛ نگین تاجی، مجید؛ هاشمی، سیداسماعیل. (۱۳۹۷). رابطه ی هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش های روان شناسی بالینی و مشاوره (مطالعات تربیتی و روان شناسی)، ۸(۱)، ۳۶-۲۱.
- [۳۰] محمدی، سمیه؛ پورسلیمان، لیلا؛ برهانی، فربیه؛ روشن زاده، مصطفی. (۱۳۹۷). هوش معنوی و سلامت معنوی در دانشجویان دانشکده پرستاری بروجن، نشریه پرستاری ایران، ۳۱(۱۱۳)، ۳۱-۱۰.
- [۳۱] محمودی راد، غلامحسین؛ باقریان، فاطمه. (۱۳۹۴). تاثیر آموزش هوش معنوی بر استرس شغلی پرستاران، مدیریت پرستاری، ۴(۱)، ۷۹-۶۹.
- [۳۲] تیموری، هادی؛ شائمی، علی؛ زارعی، مریم. (۱۳۹۶). رابطه ابعاد هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۵(۸۳)، ۱۳۴-۱۱۵.
- [۳۳] حسینی، سیدیعقوب؛ چلی سریل، نینا. (۱۳۹۲). تاثیر هوش سازمانی بر یادگیری در سازمان، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۲(۷۱)، ۱۵۹-۱۳۱.
- [34] Favaretto, R. M., Dihl, L., Musse, S. R., Vilanova, F., & Costa, A. B. (2017). Using big five personality model to detect cultural aspects in crowds. In 2017 30th SIBGRAPI Conference on Graphics, Patterns and Images (SIBGRAPI) (223-229). IEEE.
- [35] Pant, N., & Srivastava, S. K. (2019). The impact of spiritual intelligence, gender and educational background on mental health among college students. *Journal of Religion and Health*, 58(1), 87-108.
- [36] Cisheng, W., Shah, M. S., Jamala, B., Aqeel, M., Ahmed, A., & Gul, M. (2017). The moderating role of Spiritual Intelligence on the relationship between Emotional Intelligence and Identity Development in Adolescents. *Foundation University Journal of Psychology*, 1(1), 78-103.
- [37] Ramachandaran, S. D., Krauss, S. E., Hamzah, A., & Idris, K. (2017). Effectiveness of the use of spiritual intelligence in women academic leadership practice. *International Journal of Educational Management*. 2(2), 23-27.

- [38] Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five- Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- [39] Kim, H., & Chung, Y. W. (2014). The use of social networking services and their relationship with the big five personality model and job satisfaction in Korea. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 17(10), 658-663.
- [40] Mikołajczak-Degrauwe, K., Wauters, B., Rossi, G., & Brengman, M. (2012). Does personality affect compulsive buying? An application of the big five personality model. *INTECH Open Access Publisher*.
- [41] Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & Sergent, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality and individual differences*, 120, 238-245.
- [42] Oshio, A., Taku, K., Hirano, M., & Saeed, G. (2018). Resilience and Big Five personality traits: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 127, 54-60.
- [43] Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and individual differences*, 63, 58-63.
- [44] Mendiburo-Seguel, A., Pérez, D., & Martínez-Sánchez, F. (2015). Humor styles and personality: A meta-analysis of the relation between humor styles and the Big Five personality traits. *Scandinavian journal of psychology*, 56(3), 335-340.
- [45] Takao, M. (2014). Problematic mobile phone use and big-five personality domains. *Indian journal of community medicine: official publication of Indian Association of Preventive & Social Medicine*, 39(2), 111.
- [46] Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179.
- [47] Freire, A., Perkusich, M., Saraiva, R., Almeida, H., & Perkusich, A. (2018). A Bayesian networks-based approach to assess and improve the teamwork quality of agile teams. *Information and Software Technology*, 100, 119-132.
- [48] Lindsjörn, Y., Sjøberg, D. I., Dingsøyr, T., Bergersen, G. R., & Dybå, T. (2016). Teamwork quality and project success in software development: A survey of agile development teams. *Journal of Systems and Software*, 122, 274-286.
- [49] Curşeu, P. L., & Pluut, H. (2013). Student groups as learning entities: The effect of group diversity and teamwork quality on groups' cognitive complexity. *Studies in Higher Education*, 38(1), 87-103.
- [50] Muller-Juge, V., Cullati, S., Blondon, K. S., Hudelson, P., Maître, F., Vu, N. V., ... & Nendaz, M. R. (2014). Interprofessional collaboration between residents and nurses in general internal medicine: a qualitative study on behaviours enhancing teamwork quality. *PloS one*, 9(4), e96160.
- [51] Cha, J., Kim, Y., Lee, J. Y., & Bachrach, D. G. (2015). Transformational leadership and inter-team collaboration: Exploring the mediating role of teamwork quality and moderating role of team size. *Group & Organization Management*, 40(6), 715-743.
- [52] Weimar, E., Nugroho, A., Visser, J., Plaat, A., Goudbeek, M., & Schouten, A. P. (2017). The influence of teamwork quality on software team performance. *arXiv preprint arXiv:1701.06146*.

- [53] Piers, R. D., Versluys, K., Devoghel, J., Vyt, A., & Van Den Noortgate, N. (2019). Interprofessional teamwork, quality of care and turnover intention in geriatric care: A cross-sectional study in 55 acute geriatric units. *International Journal of Nursing Studies*, 91, 94-100.
- [54] Sjøberg, D. I. (2018). Teamwork quality and team performance: Exploring differences between small and large agile projects. *Agile Processes in Software Engineering and Extreme Programming*, 267.
- [55] Klaic, A., Burtscher, M. J., & Jonas, K. (2020). Fostering team innovation and learning by means of team-centric transformational leadership: The role of teamwork quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 64, 67-70.
- [56] Müller, P., Tschan, F., Keller, S., Seelandt, J., Beldi, G., Elfering, A., ... & Semmer, N. K. (2018). Assessing perceptions of teamwork quality among perioperative team members. *AORN Journal*, 108(3), 251-262.
- [57] Mishra, A., Catchpole, K., & McCulloch, P. (2009). The Oxford NOTECHS System: reliability and validity of a tool for measuring teamwork behavior in the operating theatre. *BMJ Quality & Safety*, 18(2), 104-108.
- [58] Gao, J., Huang, C., Su, J., & Xie, Q. (2019). Examining the Factors behind the Success and Sustainability of China's Creative Research Group: An Extension of the Teamwork Quality Model. *Sustainability*, 11(4), 1195.
- [59] Marsicano, G., da Silva, F. Q., Seaman, C. B., & Adaid-Castro, B. G. (2020). The Teamwork Process Antecedents (TPA) questionnaire: developing and validating a comprehensive measure for assessing antecedents of teamwork process quality. *Empirical Software Engineering*, 25(5), 3928-3976.
- [60] Peralta, C. F., Saldanha, M. F., Lopes, P. N., Lourenço, P. R., & Pais, L. (2019). Does Supervisor's Moral Courage to Go Beyond Compliance Have a Role in the Relationships Between Teamwork Quality, Team Creativity, and Team Idea Implementation?. *Journal of Business Ethics*, 1-20.
- [61] Tripathy, M. (2018). Building quality teamwork to achieve excellence in business organizations. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 1-7.
- [62] Hashmi, A., Ishak, S., & Hassan, H. B. (2018). Role of team size as a contextual variable for the relationship of transformational leadership and teamwork quality. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 6(5).
- [63] Lumenta, D. B., Sendlhofer, G., Pregartner, G., Hart, M., Tiefenbacher, P., Kamolz, L. P., & Brunner, G. (2019). Quality of teamwork in multidisciplinary cancer team meetings: A feasibility study. *PloS one*, 14(2), e0212556.
- [64] Rahman, Z. A., & Shah, I. M. (2015). Measuring Islamic spiritual intelligence. *Procedia Economics and Finance*, 31, 134-139.
- [65] Singh, M. P., & Sinha, J. (2013). Impact of spiritual intelligence on quality of life. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(5), 1-5.
- [66] Rani, A. A., Abidin, I., & Hamid, M. R. (2013). The impact of spiritual intelligence on work performance: Case studies in government hospitals of east coast of Malaysia. *The Macrotheme Review*, 2(3), 46-59.
- [67] Ranjan, J., & Foropon, C. (۲۰۲۰). Big Data Analytics in Building the Competitive Intelligence of Organizations. *International Journal of Information Management*, 56, 102231.
- [68] Thannhuber, M. J., Brunsch, A., & Tseng, M. M. (2017). Knowledge management: managing organizational intelligence and knowledge in autopoietic process management systems—ten years into industrial application. *Procedia Cirp*, 63, 384-389.

- [69] Bahrami, M. A., Kiani, M. M., Montazeralfaraj, R., Zadeh, H. F., & Zadeh, M. M. (2016). The mediating role of organizational learning in the relationship of organizational intelligence and organizational agility. *Osong public health and research perspectives*, 7(3), 190-196.
- [70] Rezaei, H. (2012). The application of information technology and its relationship with organizational intelligence. *Procedia Technology*, 1, 94-97.
- [71] Petru Lucian Curşeu Remus Ilies Delia Vîrgă Laurenţiu Maricuţoiu Florin A. Sava, 2018, Personality characteristics that are valued in teams: Not always “more is better”?, *International Journal of Psychology*, 54 (5).
- [72] William R. Forrester, Armen Tashchian, 2010, Effects Of Personality On Attitudes Toward Academic Group Work, *American Journal of Business Education*, Volume 3, Number 3.
- [73] Frederick P. Morgeson, Matthew H. Reider, Michael A. Campion, (2005), Selecting Individuals in Team Settings: The Importance Of Social Skills, *Personality Characteristics, and Teamwork Knowledge, Personnel Psychology*, 58, 583–611.
- [74] Tasa, K., Sears, G. J., & Schat, A. C. (2011). Personality and teamwork behavior in context: The cross-level moderating role of collective efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 65-85.
- [75] Peeters, M. A., Van Tuijl, H. F., Rutte, C. G., & Reymen, I. M. (2006). Personality and team performance: a meta-analysis. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 20(5), 377-396.
- [76] Vîrgă, D., Curşeu, P. L., Maricuţoiu, L., Sava, F. A., Macsinga, I., & Măgurean, S. (2014). Personality, relationship conflict, and teamwork-related mental models. *Plos one*, 9(11), e110223.