

تأثیر کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی تیمی با نقش میانجی خوشنودی شغلی

محمد رضا اردلان^{۱*}، احمد عزیزی^۲ و جواد ساکی^۳

چکیده

استفاده از تیم در سازمان‌ها به منظور بهره‌مندی از هم‌افزایی موجود در کار تیمی و همچنین ایجاد ظرفیت جهت تطبیق هرچه بهتر سازمان با محیط، روندی است که در دو دهه اخیر شتاب فزاینده‌ای به خود گرفته است. با درک این مهم این پژوهش با هدف تأثیر کیفیت زندگی بر اثربخشی تیمی با نقش میانجی خوشنودی شغلی انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شهرستان نهاوند در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ است که از بین آن‌ها ۳۷۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری، اثربخشی تیمی و خوشنودی شغلی استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای آماری Lisrel و SPSS تحلیل شدند. نتایج نشان داد که تأثیر کیفیت زندگی کاری و خوشنودی شغلی بر اثربخشی تیمی مثبت و معنادار است، همچنین مشخص شد که تأثیر کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی تیمی با نقش میانجی خوشنودی شغلی مثبت و معنادار است.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۲۴

نوع مقاله: پژوهشی

واژگان کلیدی

کیفیت زندگی کاری، خوشنودی شغلی، اثربخشی تیمی.

۱. نویسنده مسئول: دانشیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران.

ardalanmr@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

azizi.ahmad@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

saki.j@gmail.com

مقدمه

امروزه سازمان‌های مختلف برای بقا و دوام حیات، نیازمند تجدید نظر و تحول در سازماندهی کارها و تقسیم وظایف میان اعضاء و کارکنان خود هستند (زینکاگران، امهان و یاسر^۱، ۲۰۱۵). بر این اساس در دو دهه گذشته، موضوع اثربخشی تیم‌ها مورد توجه بوده است (ماسیرها^۲، ۲۰۱۳). دنیای امروز دنیای تشکیل تیم‌های کاری است و اگر در هر مؤسسه یا سازمان، افراد موفق به کار تیمی نشوند، سازمان یکی از کلیدهای مهم موفقیت را از دست داده است (ابراهیمی و میرترابی، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر بسیاری از فعالیتهای سازمان‌ها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار دارند که افراد نمی‌توانند با تکیه بر فعالیتهای فردی به انجام موفق این امور در سازمان نائل شوند (هوارد و هلمز^۳، ۲۰۱۹). در دو دهه اخیر، سازمان‌ها به طور معناداری تغییر کرده‌اند و یکی از قابل توجه‌ترین این تغییرات، تغییر از کار انفرادی به کارهای تیمی است (بنرازوی و سیلونگ^۴، ۲۰۱۳). چرا که یافتن راه‌حل‌های خلاق و جدید برای مسائل پیچیده سازمان‌های امروز نیازمند مشارکت تیمی است (فوربل و مارچینگتون^۵، ۲۰۰۵). باید عنوان کرد که حضور تیم‌ها در سازمان موجب شکل‌گیری تمایل زیادی برای مطالعه تیم‌ها شد و اثربخشی تیمی^۶ نیز به عنوان هدف نهایی از تشکیل تیم در زمره مهم‌ترین محورهای این مطالعات قرار گرفت (ماکسول، ۱۳۸۵). مطالعات انجام شده در این خصوص نشان می‌دهد که عواملی نظیر اهداف روشن، وابستگی، اشتیاق شغلی (سجادی نسب، ۱۳۸۸)؛ رهبری خدمتگزار (لطیفی سمیراپور و حیدری، ۱۳۹۲)؛ رهبری تحول آفرین، سرمایه اجتماعی (بختی و همکاران، ۱۳۹۰)؛ رضایت شغلی، استقلال شغلی (کلینتر^۷، ۲۰۱۳)؛ فرایندهای کاری (پیکسولی، پاول و لویز^۸، ۲۰۰۴)؛ اعتماد، اشتراک گذاری دانش (الشارو، گریگ و رامریز^۹، ۲۰۱۷)؛ رهبری آموزشی، ارتباطات سازمانی (چوی، کیم و کیم^{۱۰}، ۲۰۱۸)؛ مشارکت در

-
1. Zincirkiran, Emhan and Yasar
 2. Musriha
 3. Howard and Holmes
 4. Benrazavi and Silong
 5. Frobels and Marchington
 6. Team Effectiveness
 7. Kreitner
 8. Piccoli, Powell and Lves
 9. Alsharo, Gregg and Ramirez
 10. Choi, Kim, and Kim

تصمیم‌گیری (بوجورنالی، کونکیرت و اریکسون^۱، ۲۰۱۶) بر اثربخشی تیمی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

امروزه کشورهای مختلف برای ادامه حیات و توسعه همه جانبه خود به فعالیت سازمان‌های مختلف نیازمندند. یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل‌دهنده این نیرو، انسان‌هایی هستند با نیازهای بی‌شمار، که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت (دولان و شولر، ۱۳۸۱). در دنیای پیشرفته صنعتی از میان سه عامل ثروت‌آور منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیش‌ترین توجه، بهره‌دهی و سودآوری را، منابع انسانی نصیب آن‌ها کرده است؛ صاحب‌نظران و دانشمندان معتقدند که انسان محور توسعه است و توجه به انسان با در نظر گرفتن ابعاد کیفیت زندگی کاری^۲ باعث افزایش ظرفیت‌ها و قابلیت‌های انسانی است (بختیاری نصرآبادی، رجایی پور، سلیمی، طاهرپور و پرتویی، ۱۳۸۷؛ فرهی بوزجانی، عابدی جعفری و مهدوی، ۱۳۸۷). نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند و بزرگ‌ترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند، امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی افزایش بهره‌وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شود (سلطانزاده، قلاوندی و فتاحی، ۱۳۹۱؛ می‌یر^۳، ۲۰۰۸). از این رو، حیات مجدد بخشیدن به کارکنان از طریق ارتقاء کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان محسوب می‌شود (دولان و شولر، ۱۳۸؛ کنل و هانیف^۴، ۲۰۰۹). در مقابل مطالعات نشان می‌دهد عاملی موفقیت شغلی که باعث افزایش کارایی می‌شود خشنودی شغلی^۵ است (چانگ، روی و لی^۶، ۲۰۱۷). چرا که اگر در سازمانی، خشنودی و رضایت کارکنان مقدم بر هدف‌های دیگر نباشد، آن سازمان محکوم به شکست، زوال و فروپاشی است (زیگلر، هوگن و دیهل^۷، ۲۰۱۲). خشنودی شغلی تأثیر متقابلی روی فرد و سازمان دارد. فرد همراه با

-
1. Bjornali, Knockaert and Erikson
 2. Quality of work life
 3. Mayer
 4. Connell and Hannif
 5. Job satisfaction
 6. Chang, Roy and Li
 7. Ziegler, Hagen and Diehl

خواسته‌ها و آرزوهایی به سازمان می‌پیوندد و هماهنگی و همسوئی سازمان به این آرمان‌ها در فرد ایجاد رضایت می‌کند و این خشنودی شغلی، خود باعث نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش روحیه مشارکت‌پذیری، افزایش میزان تولید یا خدمات می‌شود و از این رهیافت، سازمان از سلامت و پویایی برخوردار می‌شود (میلان، هسلس، توریک و آگوادو، ۲۰۱۳).

سازمان‌های آموزشی امروزه در محیطی پویا، پیچیده، ابهام و سنت‌گریزی قرار دارند و دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند، و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. پیش‌بینی تغییرات با وقت نسبتاً معقول با اشکال مواجه خواهد بود. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان‌های آموزشی شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی در گروه توسعه اثربخشی فعالیت‌های تیمی است. از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد با روحیه تیم‌پذیری برای حیات نظام‌های آموزشی به عنوان یک مسأله و چالش مطرح است. بنابراین، لازم است که نظام‌های آموزشی با توجه به شرایط و مقتضیات خود، ساز و کارهای مناسب را جهت اثربخشی تیمی شناسایی و کلیه امکانات خود را برای آن آماده کنند. اثربخشی تیمی در فعالیت‌های اعضای سازمان یکی از مسائل اساسی مدیریت است که به طور چشمگیری مورد توجه آن‌ها است، زیرا این پدیده با پیامدهای مثبتی همراه است که خواست مدیران است. جامعه آماری پژوهش معلمان مقاطع سه گانه شهرستان نهاوند است، پرداختن به این مهم برای معلمان به عنوان رکن اساسی و مرکز ثقل مدارس و نظام‌های آموزشی، که شالوده پویایی مراکز علمی محسوب می‌شوند امری حیاتی به نظر می‌رسد. نظام آموزش و پرورش در سطح کلان و مدیریت و مدیریت مدرسه در سطح نیازمند برنامه‌ریزی برای توسعه کار تیمی در میان معلمان هستند، چرا که با توسعه کار تیمی می‌توان انتظار اثربخشی و کارایی را در نظام مدیریت مدرسه داشت، همچنین با بررسی پیشینه پژوهش در پایگاه‌های معتبر در داخل و خارج کشور پژوهشی مشاهده نشد که به صورت همزمان به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری با اثربخشی تیمی با نقش میانجی خشنودی شغلی پرداخته باشد، خلاء پژوهشی موجود از دیگر انگیزه‌های انجام پژوهش حاضر بود. با توجه به مسائل مطرح شده این پژوهش به صورت کمی به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی تیمی با نقش میانجی

خشنودی شغلی تأثیر معناداری دارد؟

مفهوم کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در اواخر دهه ۱۹۶۰ مطرح شده است. این واژه دامنه‌ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی در بر می‌گیرد. تا اواسط دهه ۱۹۷۰ تمرکز تنها بر طرح کار و بهبود بخشیدن به آن بود. بدین منظور کیفیت بالای زندگی کارکنان تبدیل به یک موضوع مهم در بسیاری از سازمان‌ها از دهه ۱۹۷۰ به بعد شده است. در تعریفی که توسط آرمسترانگ بیان شده است، کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید (فلاوندی، ۱۳۸۹). در واقع هدف بسیاری از تعاریف در این زمینه، دستیابی به یک محیط کاری کارآمد است که بتواند نیازهای فردی و سازمانی را برآورده سازد و ارزش‌هایی را که باعث بهبود بهداشت، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مهارت‌ها و توازن بین زندگی کاری و غیرکاری را ارتقاء بخشد (بزازجزایی، ۱۳۸۵). از دیدگاه سازمان بهداشت جهانی، مفهوم کیفیت زندگی کاری یک مفهوم فراگیر است که از سلامت فیزیکی، رشد شخصی، حالات روان‌شناختی، سطح استقلال، روابط اجتماعی و روابط با نهادهای برجسته محیط تأثیر می‌پذیرد و بر ادراک فرد مبتنی است (بزازجزایی، ۱۳۸۵). در واقع کیفیت زندگی گستره‌ای است در برگیرنده ابعاد عینی و ذهنی که در تعامل با یکدیگر قرار دارند (باگتاسوس^۲، ۲۰۱۱). کیفیت زندگی یکی از نمودهای احساسات مثبت است که شامل رضایت از زندگی، احساس خوشبختی و شادکامی است و جنبه‌هایی از سلامت آدمی به شمار می‌رود (بزازجزایی، ۲۰۰۴؛ گوپتا و شارما^۴، ۲۰۱۱). کیفیت زندگی کاری (QWL) به طور کلی با یک مجموعه از اهداف، شرایط و عملیات سازمانی در ارتباط است که به کارکنان یک سازمان امکان می‌دهد عملاً زندگی ایمنی داشته باشند، راضی باشند و فرصت‌های بهتری برای رشد و توسعه خودشان به عنوان انسان‌های جداگانه داشته باشند (امراهی، ۱۳۹۳؛ پترو^۵، ۲۰۱۵).

خشنودی شغلی نگرشی است که چگونگی احساس کارکنان را نسبت به مشاغل خود به طور کلی یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (شکرشکن و نعمی، ۱۳۸۳).

-
1. Boonrod
 2. Bagtasos
 3. Rezali
 4. Gupta and Sharma
 5. Petru

خشنودی از شغل پدیده‌ای است احساسی که یک فرد سازمانی از اشتغال به شغل مورد نظر خود می‌تواند به دست آورد (وود، ولدهون، کرون و منزس^۱، ۲۰۱۲). در گذشته بعضی از مدیران تصور می‌کردند که روحیه بستگی انکارناپذیری با خشنودی از شغل دارد. در صورتی که امروزه روحیه را مجموعه‌ای کیفی تمام خصیصه‌های فردی، اجتماعی، خانوادگی و سازمانی، اقتصادی، سیاسی و علمی است. در این میان ایجاد حساسیت در مدیران سازمان از ناحیه درک بیشتر پیامدهای عدم خشنودی شغلی و همچنین بسترسازی جهت اثر گذاری بر ادراک و طرز تلقی کارکنان نسبت به تلاش‌های شرکت در جهت اهمیت دادن به منابع انسانی و اولویت بندی خشنودی شغلی است (ممبینی، ۱۳۹۳). خشنودی شغلی می‌تواند ناشی از دو دسته عوامل بیرونی مثل افزایش حقوق، ارتقا و سایر مزایا باشد و عوامل درونی مانند احساس پیشرفت، خودکارایی، مباحثات برای انجام کار باشد. اگر این عوامل برآورده شود و نیازها و ارزش‌های کارکنان برآورده شود در نتیجه خشنودی شغلی کارکنان افزایش می‌یابد (جنسون، لیو و اسکات^۲، ۲۰۱۷). باید عنوان کرد که کارکنانی که از خشنودی اندکی برخوردارند به طور معمول به نرخ‌های بالای جایگزینی گرفتار می‌شوند. اینگونه کارکنان احتمال دارد چشم به جاهای دلخواه‌تر بدوزند، در حالی که کارکنانی که از خشنودی بیشتری برخوردارند در جای خود باقی می‌مانند. بدین لحاظ برای نیل به این هدف، یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب، مطالعه فردی و بررسی خصوصیات آن‌ها لازم و ضروری است. در غیر این صورت، با سپردن مشاغل به افرادی که یا علاقه‌ای به انجام شغل مورد نظر ندارند یا فاقد توانایی و استعداد لازم برای انجام آن هستند علاوه بر آنکه فردی عاطل و باطل بر سر کاری گمارده می‌شود، موجب از بین رفتن سرمایه مملکت و باعث به وجود آوردن نگرانی، فشار روانی، ناکامی و حتی بیماری‌های جسمی و روانی و عدم سازگاری اجتماعی می‌شود (جورج و کریستانی، ۱۳۸۷).

بر طبق دیدگاه فدریکو^۳ مبنی بر اینکه آیا کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی دو مفهوم جدا از هم یا با یکدیگر مترادف هستند، وی معتقد است که رسالت کیفیت زندگی کاری ایجاد خشنودی شغلی است. شرمه‌هورن نیز یکی از روش‌های ایجاد خشنودی یا رضایت شغلی

-
1. Wood, Veldhoven, Croon and Menezes
 2. Jensen, Liu and Schott
 3. Federico

کارکنان را ایجاد محیط کار مثبت می‌داند که با اصطلاح کیفیت زندگی کاری شناخته می‌شود (شرمرهورن، هانت، وازبورن، ۱۳۸۶). سیرگی^۱ و همکارانش عنوان می‌کنند کیفیت زندگی کاری اشاره به تأثیر محل کار بر روی خشنودی شغلی و غیر شغلی همچون رضایت از زندگی (به طور کلی) دارد. به طور خلاصه، پیشینه تحقیقات فراوان انجام شده از سال ۱۹۸۰ به بعد، به این موضوع اشاره دارد که بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی رابطه مثبت و معناداری برقرار است (میرکمالی و ثانی، ۱۳۸۷).

امروزه بسیاری از فعالیت‌های سازمان‌ها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار دارند که افراد نمی‌توانند با تکیه بر فعالیت‌های فردی به انجام موفق این امور در سازمان نائل شوند. تغییرات دنیای پرتلاطم امروز و عرصه شدیداً رقابتی و ناپایدار آن، شرایط را برای بقای سازمان‌ها به نحوی تعیین کرده که تکیه بر مهارت‌های کاری کارکنان سازمان‌ها را گریزناپذیر کرده است و توانایی کار تیمی را جزء لاینفک آن مهارت‌های فردی می‌داند (کوهن و بایلی^۲، ۲۰۱۳؛ هان، لی، بیرلین و کلوب^۳، ۲۰۱۸). لذا مدیران برای پیشبرد اهداف سازمانی نیازمند کارکنانی در قالب تیم‌های چند نفره با تخصص‌های مکمل هستند (قنبری و بهشتی راد، ۱۳۹۵). امروزه کار تیمی چندوظیفه‌ای برای موفقیت سازمان‌ها یک عامل ضروری محسوب می‌شود. به نظر می‌رسد کار تیمی پاسخی است به رقابت‌های اقتصادی جهانی و نوآوری‌های مستمر تکنولوژیک که به پیچیده‌تر شدن بیشتر شرایط محیطی و در نتیجه نیاز بیشتر به حل مسئله اثربخش در سازمان‌ها منجر شده است (رومارثی و فلو^۴، ۲۰۰۴؛ گلفند، ارز و آیکان^۵، ۲۰۰۷؛ چوی و همکاران، ۲۰۱۸). رویکرد تیمی به مدیریت سازمان‌ها تأثیرات متنوع و پابرجایی بر سازمان‌ها می‌گذارد. در آینده نزدیک تیم‌ها به یک سنگ بنا برای مدیریت پیشرو تبدیل می‌شوند (قنبری و بهشتی راد، ۱۳۹۵). در این میان مفهوم‌سازی اثربخشی تیمی بر منطق درون داد - پردازش - برون داد استوار است (هاس^۶، ۲۰۱۰)، اما یکی از عمده‌ترین مسائل در این حوزه، تعریف عملیاتی این مفهوم و به تبع آن شناسایی ابعاد آن است که در سنجش میزان

-
1. Sirgy
 2. Cohen and Bailey
 3. Han, Lee, Beyerlein and Kolb
 4. Ramamoorthy and Floo
 5. Gelfand, Erez and Aycan
 6. Hass

اثربخشی، نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. بنابراین، واضح است که نظرات پیرامون ابعاد اثربخشی تیمی متفاوت است. به عنوان مثال هاس (۲۰۱۰) دو بعد اثربخشی استراتژیک (یعنی میزان ایجاد خروجی‌های پیشبرنده اهداف استراتژیک سازمان توسط تیم) و اثربخشی عملیاتی (یعنی میزان استفاده صحیح تیم از منابع در دسترس) را معرفی می‌کند، در حالی که بتمن و همکارانش (۲۰۰۲) در پژوهشی که با هدف طراحی ابزاری برای سنجش اثربخشی تیمی انجام دادند به معرفی پنج بعد اثربخشی تیمی اقدام می‌کنند:

هم‌افزایی تیمی^۱: درکی از هدف است که در میان اعضای تیم مشترک است و بازدهی بیشتری را از مجموع اثربخشی انفرادی اعضا به بار می‌آورد.

اهداف عملکردی^۲: به وجود اهداف عملکردی واضح و آشکار اشاره دارد که تیم بنا می‌نهد و به طور مستمر بر آن نظارت می‌کند.

مهارت‌ها^۳: مهارت به این نکته اشاره دارد که اعضای تیم به میزان کافی آموزش دیده‌اند و برای انجام کارهایشان، شایسته و مناسب هستند، همچنین در استفاده از مهارت‌ها انعطاف‌پذیری دارند.

استفاده از منابع^۴: این بعد بیان‌کننده آن است که تمامی منابع شامل افراد، ساختمان و تجهیزات به صورتی اثربخش و تا حد توان بالقوه‌شان به کار گرفته می‌شوند.

نوآوری^۵: این بعد بیان‌کننده آن است که تیم به صورت مستمر در جستجوی راه‌هایی جهت بهبود و ارتقاء تولیدات و سیستم‌های کاری است (درايدونکس، گيورس و ويل، ۲۰۱۴). مطالعات نوع‌شناسی گونه‌های متفاوتی از تیم (مانند تیم‌های کاری، تیم‌های پروژه‌ای و تیم‌های مدیریتی) را بر مبنای شاخص‌هایی چون ویژگی وظایف، میزان خود مدیریتی در تیم، ترکیب تیم، پیچیدگی مهارت‌های مورد نیاز و مواردی از این دست شناسایی کرده‌اند (دمپی و بریانت، ۱۹۹۶). از این رو متناسب با هر یک از انواع تیم، اثربخشی می‌توان به طریقی متفاوت

1. Team teaming
2. Functional goals
3. Skills
4. Use resources
5. Innovation
6. Driedonks, Gevers and Weele
7. Dumpy and Bryant

تعریف و اندازه‌گیری شود (دلگادو، مارتینز و مارتینز، ۲۰۰۸). اندازه‌گیری اثربخشی به صورت عینی مستلزم ایجاد ابزارهایی خاص برای هر یک از تیم‌های کاری است، به عبارتی ایجاد ابزارهایی منحصر به فرد متناسب با هر تیم، چرا که هر تیم دارای ورودی، فرایند و خروجی خاص خود است. اما از آنجا که در این پژوهش سعی بر اندازه‌گیری اثربخشی طیف متنوعی از تیم‌های کاری است، استفاده از روش عینی اندازه‌گیری اثربخشی مناسب نیست (بوجورنالی و همکاران، ۲۰۱۶).

بر اساس هدف کلی پژوهش مبتنی بر تأثیر کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی تیمی با نقش میانجی خشنودگی شغلی فرضیه‌های پژوهش به شکل زیر مطرح می‌شود:

- فرضیه کلی: کیفیت زندگی کاری اثر معناداری بر اثربخشی تیمی با نقش میانجی خشنودی شغلی دارد.
- فرضیه‌های فرعی
- کیفیت زندگی کاری اثر معناداری بر اثربخشی تیمی دارد.
- کیفیت زندگی کاری اثر معناداری بر خشنودی شغلی دارد.
- خشنودی شغلی اثر معناداری بر اثربخشی تیمی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است و به طور مشخص از نوع مدل معادلات ساختاری است. روش معادلات ساختاری به جهت توانایی تبیین همزمان رابطه چند متغیر، کمک شایانی به فهم بهتر پدیده‌های پیچیده اجتماعی و مدیریتی می‌کند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقاطع سه گانه شهرستان نهاوند در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ (ابتدایی ۶۹۱، متوسطه اول ۵۱۶، متوسطه دوم ۴۷۰) ۱۶۷۷ نفر است. اعضای نمونه به صورت تصادفی و بر اساس روش نمونه‌برداری تصادفی ساده انتخاب شد. اعضای نمونه به صورت تصادفی و بر اساس روش نمونه‌برداری تصادفی ساده انتخاب شد. با توجه به کوچک بودن شهر نهاوند از نظر فضای جغرافیایی، لیست معلمان از آموزش و پرورش اخذ شد و به صورت تصادفی بر اساس تعداد نمونه مورد نیاز به صورت قرعه‌کشی انتخاب شدند. کل پرسشنامه‌های توزیع شده ۴۲۰ عدد

بود که از میان پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۳۹۵ پرسشنامه بازگردانده شده که از این میان ۱۸ پرسشنامه به علت مخدوش بودن حذف شد و در نهایت ۳۷۷ پرسشنامه تحلیل شد. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه به منظور سنجش متغیرهای مدل استفاده شده است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: برای سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) که در هشت بعد (پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی) با ۲۹ گویه و براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، استفاده شد. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی انجام شد، که شاخص پایایی‌های ترکیبی (CR) برابر با ۰/۸۸ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با ۰/۵۹ به دست آمد، که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. بارهای عاملی گویه‌ها بیش از ۰/۵ به دست آمد. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار است.

پرسشنامه اثربخشی تیمی: به منظور سنجش اثربخشی تیمی از پرسشنامه ۳۱ سؤالی بیلی بتمن و همکاران (۲۰۰۲) در پنج بعد (هم‌افزایی، اهداف عملکرد، مهارت‌ها، استفاده از منابع و نوآوری) و براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، استفاده شد. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی انجام شد، که شاخص پایایی‌های ترکیبی (CR) برابر با ۰/۸۴ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با ۰/۵۶ به دست آمد، که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. بارهای عاملی گویه‌ها بیش از ۰/۵ به دست آمد. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار است.

پرسشنامه خشنودی شغلی: برای سنجش خشنودی شغلی به عنوان متغیر میانجی از پرسشنامه اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) شامل ۲۱ سؤال در چهار بعد (رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار، ترفیع) و براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد، که شاخص پایایی‌های ترکیبی (CR) برابر با ۰/۸۷ و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با ۰/۵۸ به دست آمد، که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. بارهای عاملی گویه‌ها بیش از ۰/۵ به دست آمد. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱

به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS16 و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است، همچنین برای تعیین میزان و توان تأثیر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی خشنودی شغلی بر اثربخشی تیمی از مدل‌یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم‌افزار آماری LISREL استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از آمار جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در خصوص جنسیت عبارت بود از ۲۱۱ نفر (۵۵/۷٪) از پاسخ دهندگان معلم مرد و ۱۶۶ نفر (۴۴/۳٪) پاسخ‌دهندگان معلمان زن، در خصوص تحصیلات ۱۷ نفر (۴/۵٪) دارای مدرک کاردانی، ۲۶۳ نفر (۶۹/۸٪) دارای مدرک کارشناسی و ۸۱ نفر (۲۱/۵٪) درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۶ نفر (۴/۲٪) دارای مدرک دکتری، میانگین سنی نمونه آماری ۳۷/۶ سال با انحراف استاندارد ۵/۴ سال بود. میانگین سابقه خدمت نمونه آماری ۷/۸ با انحراف استاندارد ۴/۴۱ بود.

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کم‌تر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) است. بنابراین، پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
کیفیت زندگی کاری	۳/۴۰	۰/۶۶	-۰/۵۳	۰/۱۵
خشنودی شغلی	۳/۴۲	۰/۵۸	-۰/۵۳	۰/۱۴
اثربخشی تیمی	۳/۴۹	۰/۵۵	-۰/۵۰	۰/۳۱

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	کیفیت زندگی کاری	۱		
۲	خشنودی شغلی	۰/۶۳**	۱	
۴	اثربخشی تیمی	۰/۶۷**	۰/۴۰**	۱

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

با توجه به جدول ۲، رابطه تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. از روش معادلات ساختاری برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرها است. در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۱ استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۱۴۲/۹۶ به دست آمد که کم‌تر از عدد ۳۲۳ است که از طریق فرمول $p(p+2)$ محاسبه شده است (تتو و نویس، ۲۰۱۲). در جدول ۳، شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به تفکیک گزارش شده‌اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) به عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) به عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df)، شاخص برازش ایجاز (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) به عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شدند.

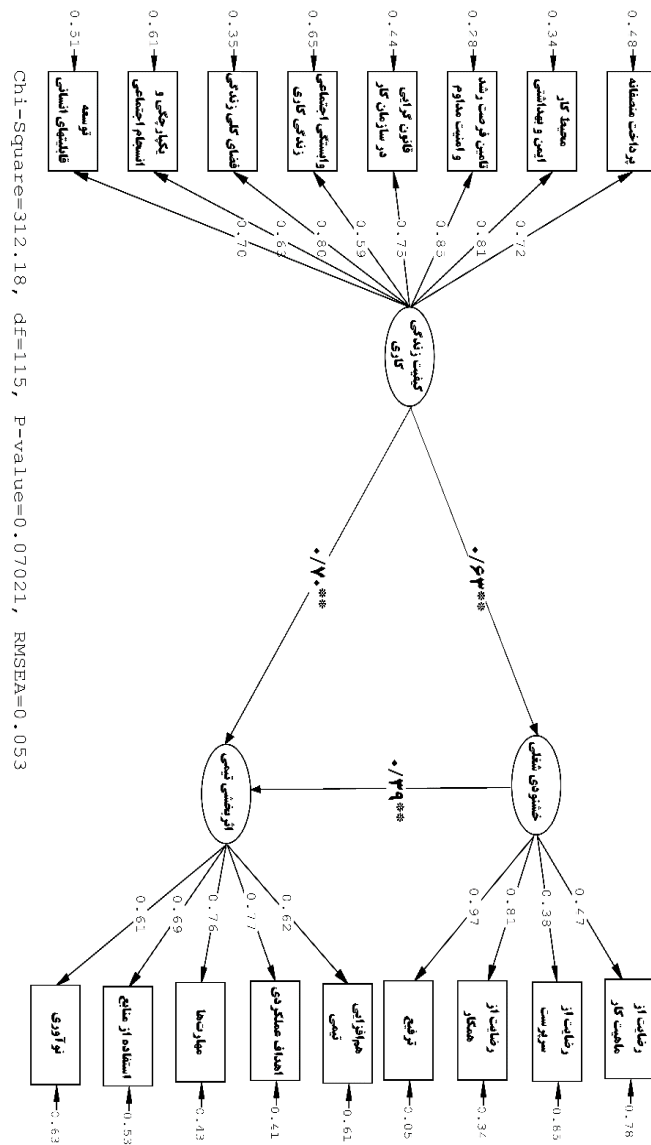
جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به دست آمده	۰/۹۳	۰/۸۶	۰/۰۴
حد قابل پذیرش	بیش‌تر از ۰/۹۰	بیش‌تر از ۰/۸۰	کم‌تر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی	CFI	NFI	NNFI

1. Mardia's normalized multivariate kurtosis value

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به دست آمده	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۴
حد قابل پذیرش	بیش‌تر از ۰/۹۰	بیش‌تر از ۰/۹۰	بیش‌تر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار به دست آمده	۲/۷۱	۰/۶۶	۰/۰۵
حد قابل پذیرش	کم‌تر از ۳	بیش‌تر از ۰/۶۰	کم‌تر از ۰/۰۸

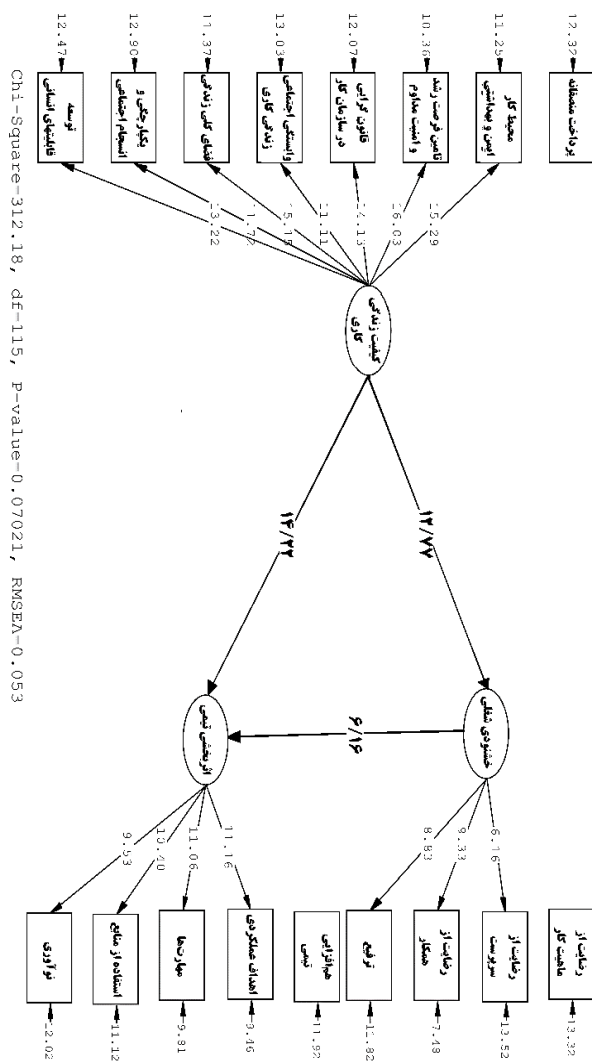
در جدول ۳، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده‌اند. با توجه به اطلاعات جدول تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.



شکل ۲: آگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد

با توجه به شکل ۲: اثر مستقیم آموزش کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی تیمی (۰/۷۰) با آماره ۱۴/۲۲ در سطح معناداری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر خشنودی شغلی (۰/۶۳) با آماره ۱۲/۷۷ در سطح معناداری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. اثر

مستقیم خشنودی شغلی بر اثربخشی تیمی (۰/۳۹) با آماره ۶/۱۶ در سطح معناداری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. اثر غیر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی تیمی با نقش میانجی خشنودی شغلی (۰/۲۴) با آماره ۳/۹۱ در سطح معناداری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است.



شکل ۳: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی داری

Rehder, A., Adair, A.C., Hadley, A., McKittrick, K., & Sexton

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی تیمی با نقش میانجی خشنودی شغلی در آموزش و پرورش شهر نهاوند انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری هم به صورت مستقیم و هم غیر مستقیم با نقش میانجی خشنودی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر اثربخشی تیمی دارد. میرمولایی، لمیعیان، سیمبر، ودادهیر و قلی‌پور گزارش کردند که کیفیت زندگی کاری در از جمله تسهیل‌کننده‌های کار تیمی است. در مطالعه افتخاری و همکارانش (۱۳۹۶) مشخص شد که تأثیر کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم و غیر مستقیم بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی مثبت و معنادار است. در مطالعه خیراندیش و همکارانش (۱۳۹۴) مشخص شد که ویژگی‌های شخصیتی اعضا، ویژگی‌های مدیریت تیم، بستر سازمانی و جو حاکم بر تیم، ویژگی‌های ارتباطات و تعاملات اعضای تیم، سازماندهی و اهداف تیم بر روی اثربخشی کار تیمی مؤثر هستند. همچنین پیکسولی و همکارانش (۲۰۰۴) گزارش کردند که فرایندهای کاری در سازمان تأثیر مثبت و معنادار بر اثربخشی تیمی دارند، ردهر، ادایر، هدلی، مک کیتتریک و سکستون (۲۰۲۰) ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و کار تیمی را مثبت و معنادار گزارش کردند، این نتایج می‌تواند مؤید و همسو با یافته‌های پژوهش حاضر باشد. از نتایج پژوهش استنباط می‌شود که بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان از قبیل پرداخت‌های منصفانه و بر اساس ضوابط و قوانین سازمانی، ایجاد فضایی با نشاط، ایمن و بدور از دغدغه‌های فکری غیرکاری برای معلمان درون مدارس، فراهم کردن شرایط جهت رشد و ارتقاء قابلیت‌های کارکنان، باعث افزایش مهارت‌ها، نوآوری، استفاده بهتر از امکانات، ابزار و فضاهای آموزشی و در کل اثربخشی تیمی در نظام آموزشی می‌شود. بنابراین، در سازمان نظام پرداختی و حقوق دریافتی باید با معیارهای مورد نظر معلمان و پرداخت‌ها حقوق مشاغل دیگر سازگاری و مطابقت داشته باشد، تا از نظام پرداختی سازمان تساوی درون سازمانی استنباط شود، سازمان در تصمیم‌گیری با استناد به قانون، آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های داخلی سازمان را مد نظر قرار دهد، تا کسی نسبت به آن تعرض و انتقاد نداشته باشد. سازمان می‌تواند با تدارک فرصت‌های رشد از طریق سیستم کارراه شغلی، مسیر پیشرفت شغلی، شرایط ارتقاء و حرکت معلمان را در این مسیر مشخص کند به گونه‌ای که فرد

بتواند مسیر آینده شغلی خود را در ذهن تصور کند. همچنین لازم است سازمان گام‌هایی حمایتی را در جهت تضمین امنیت برای افراد بردارد. درباره توسعه قابلیت‌های انسانی، استفاده از طیف وسیعی از مهارت‌ها باعث خودگردانی و خودکنترلی معلمان در مدارس خواهد شد، در نتیجه سازمان می‌تواند از اثرات مثبت آن بهره‌برداری کند. همچنین در سازمان با نظر خواهی از معلمان و به کار بستن و استفاده از نظرات کارشناسی آن‌ها جهت حل مشکلات باعث خواهد شد که آن‌ها ادراکات مناسبی از مسئولیت اجتماعی در مدارس را داشته باشند، و برای مشکلات بتوانند راه‌حل‌های اصولی و کارشناسی شده ارائه کنند و در نهایت مدیران باید با ایجاد جو مناسب کاری، محیط کاری بهداشتی و ایمنی با شرایط استاندارد بالا و عواملی از این قبیل، به ادراکات یا برداشت معلمان از محیط سازمانی و نقش و تصویری که معلمان از مدارس در ذهن دارند، توجه داشته باشند. زیرا قضاوت‌های متخصصان درباره شرایط عینی و قابل مشاهده سازمانی تابع برداشت‌ها و تفسیرشان از محیط‌های سازمانی است که این امر می‌تواند زمینه اثربخشی تیمی را در مدارس فراهم آورد. در مقابل رضایت معلمان از کار در کلاس درس و فعالیت‌های آموزشی، رضایت از کار با مدیران مدارس و نحوه برخورد مدیران با آن‌ها و همچنین تعامل و کمک مدیران به معلمان در ایجاد فضای آموزشی فعال و پویا و همچنین برقراری نظم در مدارس، رضایت از نحوه برخورد و تعامل با همکاران آموزشی و در نهایت مسیر شغلی مشخص و بدور از ابهام باعث افزایش ارتقا قابلیت‌های کارکنان، افزایش مهارت‌های معلمان و در نهایت باعث ایجاد اثربخشی تیمی در معلمان را به همراه خواهد داشت. در این راستای می‌توان بیان کرد که در زمینه اثربخشی تیمی معلمان در کارهای دسته جمعی و گروهی مسئولیت و نقش خود را به خوبی ایفا کنند، توانایی برقرار ارتباط با اعضای مدارس و گروه‌های کاری توسعه می‌یابد، این مهم احساس بیم و خطر ناشی از شکست خوردن کار تیمی را به حداقل می‌رساند و هم افزایی دانش و مهارت‌ها را به ارمغان می‌آورد، معلمان با روحیه تیم‌پذیری در مدرسه مشتاقانه به تشکیل گروه‌های مشترک در کار می‌پردازند، اثربخشی تیمی شاخصه‌ای در معلمان است که هم فکری و اظهار نظر در جلسات گروهی را تقویت می‌کند، که می‌تواند زمینه مشارکتی عمل کردن را به همراه داشته باشد.

بنابراین، کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی از موارد مهمی هستند که مدارس باید آن را مورد سنجش قرار دهد، به خصوص، هنگامی که مدارس به ارزیابی نقاط قوت و ضعف نیروی انسانی خود برای تغییر نیاز دارد، اهمیت این موضوع نمایان‌تر می‌شود. تلاش‌هایی که

به منظور کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی انجام شده است، نتایج مثبتی را نه تنها در زمینه بهداشت روانی سازمان، بلکه در زمینه مشارکت سازمانی و بهره‌وری اقتصادی به ارمغان آورده است. بسیاری از روش‌هایی که جهت مشارکت کارکنان مطرح می‌شود، می‌تواند در حل مشکلات و بهبود روابط داخل سازمان کاربرد داشته باشد و در نهایت اثربخشی کار تیمی را به ارمغان آورد. چنین می‌نماید که بسیاری از معلمان از کار خود ناراضی و در پی کار معنادارتری هستند. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان است. لذا نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهند. در این راستا مدیران با ایجاد فضای آموزشی ایمن، بهداشتی و دوستانه می‌توانند باعث افزایش انسجام درون واحد آموزشی شده و زمینه بهبود شرایط کاری را برای معلمان ایجاد کنند. مدیران می‌بایست توانایی‌ها، نیازها و شرایط کارکنان را درک کنند، تا حد امکان، زمینه استقلال و آزادی عمل کارکنان را فراهم کنند و بر مبنای توانایی‌های کارکنان از آن‌ها انتظار داشته باشند. مدیران آموزش و پرورش تا حد امکان تلاش کنند از بیان دستورهای آمرانه پرهیز کنند و ضمن اعتماد به اعضا، به آن‌ها آزادی عمل کافی برای بیان نظرهای نو و خلاقانه بدهند، همچنین به ایجاد تیم‌های آموزشی برای افزایش مهارت، و استفاده بهتر از منابع اقدام کنند. باید عنوان کرد آموزش و پرورش نیازمند همکاری با سایر ارگان‌ها به منظور ایجاد شرایط مطلوب برای جهت اجرای نظام پرداخت هماهنگ هستند، در آخر مدیران نیازمند تلاش برای ایجاد بستر لازم به منظور ایجاد و تقویت فرهنگ فعالیت تیمی و کار گروهی بین معلمان به ویژه از طریق ایجاد فضایی دوستانه مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل با یکدیگر هستند، در آخر با ایجاد سیستم‌های تشویقی و انگیزشی مناسب در آموزش و پرورش برای تقویت سطح خلاقیت، نوآوری، یادگیری و توانمندسازی اعضا می‌تواند انتظار توسعه کار تیمی را داشت.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر جامعه آماری پژوهش است که به معلمان مقاطع سه‌گانه شهرستان نهاوند مرتبط است، لذا در تعمیم نتایج به دیگر شهرها و سازمان‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد. روش گردآوری اطلاعات پرسشنامه است و ابزار اندازه‌گیری دیگری مثل مصاحبه استفاده نشده است. در این راستا پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش تعمیم‌پذیری و مقایسه‌پذیری نتایج، پژوهش حاضر با نمونه‌های دیگر تکرار شود، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران بعدی این تحقیق را با استفاده از ابزارهای مصاحبه و مشاهده انجام دهند،

در نهایت فرهنگ سازمانی ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. پیشنهاد می‌شود که رابطه‌ی فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند.

فهرست منابع

- Ebrahimi, A.A. and Mirtorabi, M. S. (2010), Team and Teamwork, *Quarterly Journal of Agricultural Engineering and Natural Resources*, 7 (27): 42-48. (Text in Persian).
- Alsharo, M., Gregg, D. and Ramirez, R. (2017). Virtual team effectiveness: The role of knowledge sharing and trust, *Information & Management*; 54(4): 479-490.
- Amrahi, A (2014). *A Study of the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Learning with Organizational Socialization and Job Empowerment among Urmia University Staff*, Master Thesis in Educational Management, Urmia University. (Text in Persian).
- Bagtasos, M. R. (2011). Quality of Work Life: A Review of Literature, *DLSU Business & Economics Review*; 20(2): 1-8.
- Bakhti, M., Gholipour, A. and Goodarzi, S. (2011). Explaining Transformational Leadership and Social Capital as Levers for Promoting Team Effectiveness, *Public Management Perspectives*, 76: 135-150. (Text in Persian).
- Bakhtiari Nasrabadi, H.A. , Rajaipour, S., Salimi, G.A , Taherpour, F. and Partovi, M. (1387). Investigating the Relationship between Job Nature and Job Satisfaction, *Executive Management*, 9 Series 33: pp. 57-76. (Text in Persian).
- Bateman, B., Wilson, F. and Colin, H. (2002). Team effectiveness-development of an audit, *Journal of management development*; 21(3): 215-226.
- Bazaz Jazayeri, A. (2006). *Development of a model for evaluating the quality of work life, medical dissertation, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Beheshti University*. (Text in Persian).
- Benrazavi, S. R. and Silong, A. D. (2013). Employees' job satisfaction and its influence on willingness to work in teams. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(1), 127-140. (Text in Persian).
- Bjornali, E., Knockaert, M. and Erikson, T.(2016). The Impact of Top Management Team Characteristics and Board Service Involvement on Team Effectiveness in High-Tech Start-Ups. *Long Range Planning*;49(4),447-463.
- Boonrod, W. (2009). Quality of Working Life: Perceptions of Professional Nurses at Phramongkutklao Hospital. *J Med Assoc Thai*; 92(1), 7-15.
- Choi, E., Kim, E. and Kim, P.(2018). Effects of the Educational Leadership of Nursing Unit Managers on Team Effectiveness: Mediating Effects of Organizational Communication, *Asian Nursing Research*;31: 29-40.
- Cohen, S. G. and Bailey, D. E. (2013).. *What Make Team Work*, Stanford Uni. Press.
- Connell, J. and Hannif, Z. (2009) Call centers, quality of work life and HRM practices anin- house/ out sourced comparison, *Review Relation*; 31(8): 363-381.
- Delgado P., I., Martinez, M. and Martinez, G. (2008). Teams in organizations: A review on team Team Performance Management; *Team Performance Management: An*

- International Journal*; 14(2): 7-21.
- Dolan, Shimon, L. and Schuler, Randall, S. (2002). *Personnel and Human Resources Management*, translated by Mohammad Ali Tusi and Mohammad Saebi, Tehran: Public Management Training Center(Text in parsian).
- Driedonks, B.A., Gevers, J.M. and Weele, A.(2014). Success factors for sourcing teams: How to foster sourcing team effectiveness, *European Management Journal*;32(2): 288-304.
- Dumpy, D. and Bryant, B. (1996). Teams: Panaceas or perceptions for improved performance. *Human Relations*; 49(5): 677-689.
- Ebrahimi, A. and Mirtorabi, M. S. (2010). Team and Teamwork, *Quarterly Journal of Agricultural Engineering and Natural Resources*, 7 (27): 42-48. (Text in Persian).
- Eftekhari, H., Bakhshaish, A. R. and Rahimi, M. (2017). Modeling the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment Mediated by Job Satisfaction in Primary School Teachers in Neyriz, *Educational Management Innovations*, 12 (3): 29- 46. (Text in Persian).
- Farhi Buzjani, B., Abedi Jafari, H. and Mahdavi, M. (1387). Designing and Explaining a Human Resources Development Model (University Professors) Based on a Naturalist Attitude and Developing Quadruple Communications, *Journal of Human Resources Management Research*, 1 (1): 19-50. (Text in Persian).
- Frobel, P. and Marchington, M. (2005). Teamworking structures and worker perceptions: a cross-national study in pharmaceuticals. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(2), 256-276.
- Gelfand, M. J., M. Erez. and Z. Aycan. (2007). Cross-Cultural Organizational Behavior. *Annual Review of Psychology*. 58 (20): 1-35.
- George, A.R. and Crystal, m. (2008). *Job Interest*, translated by Fallahi and Hajiloo, Tehran: *New Publication*(Text in parsian).
- Ghalavandi, H (2011). Analysis of Relationships between Quality of Work Life and Career Anchors with Organizational Performance of Faculty Members in the Northwest. Ph.D Thesis, Faculty of Education and Psychology, Isfahan University.
- Ghanbari, S. and Beheshti Rad, R. (2016). The effect of organizational silence on the reduction of teamwork and organizational performance based on the Balanced Scorecard (BSC), *Journal of Applied Sociology*, 27 (4): 47-60. (Text in Persian).
- Gupta, M. and Sharma, P., (2011). Factor Credentials Boosting Quality of Work Life of BSNL Employees In Jammu Region. *Sri Krishna International Research & Educational Consortium*; 2(1): 79-89.
- Haas, M. R. (2010). The double-edged swords of autonomy and external knowledge: Analyzing team effectiveness in a multinational organization. *Academy of Management Journal*; 53(5): 989-1008.
- Han, S., Lee, Y., Beyerlein, M. and Kolb, J.(2018). Shared leadership in teams: The role of coordination, goal commitment, and knowledge sharing on perceived team performance, *Team Performance Management*, 24(3/4): 150-168.
- Howard, M. and Holmes, P. (2019). Social courage fosters both voice and silence in the workplace: A study on multidimensional voice and silence with boundary conditions,



- Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 25(2): 147-159.
- Jensen, K., Liu Y. and Schott, T. (2017). Entrepreneurs innovation bringing job satisfaction, work-family balance, and life satisfaction: In China and around the world, *International Journal of Innovation Studies*, 1(2): 191-206.
- Jung, J., Bozeman, B. and Gaughan, M. (2017). Impact of research collaboration cosmopolitanism on job satisfaction, *Research Policy*, 46(10): 1863-1872.
- Kheirandish, M., Khodaei, A.A., and Mohammadi, A (2015). Comprehensive model of factors affecting chemical effects in the context of the organization and its scales, *Organizational Studies*, 4 (14): 31-60. (Text in Persian)
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Kreitner, Rbert (2013). *Management, Arizona state university*, Houghton Mifflin company.
- Latifi, M., Samirapour, Z. and Heidari, M. A (2013). Investigating the Impact of Servant Leadership on Team Trust and Team Effectiveness, *Journal of Transformation Management*, 5 (2): 65-93. (Text in Persian).
- Maxwell, J. (2006). Seventeen Principles of Teamwork, (Translation: Morteza Zolanvar), Tehran: *The Criterion of Thought* (Text in parsian).
- Mayer, A. (2008). Review confirms work Place Counseling Reduces stress. *British medical Journal*. 322: 637.
- Mehdizadeh Ashrafi, A., and Ilika, H.A (2009). Investigating the Relationship between Quality of Life (QWL) and Staff Performance of Islamic Azad University, Firooz Kooch Branch Based on Walton Model, *Management Quarterly*, 7 (20): 8-1. (Text in Persian).
- Membini, A.A (2014), *The relationship between job stressors and job satisfaction, life satisfaction and mental health with regard to the moderating role of some personality and organizational variables in the employees of Aghajari Oil and Gas Exploitation Company*, Master Thesis in Occupational Psychology, University Shahid Chamran of Ahvaz. (Text in Persian).
- Millan, J. M., Hessels, J., Thurik, R. and Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: *A eSmall Business Economics*; 40(3): 651-670.
- Mirkamali, S. M. and Naranji Thani, F (2008). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction between Faculty Members of Tehran University and Sharif University, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 48: 101-71. (Text in Persian).
- Mirmolaei, S. T., Lamieian, M., Simbar, M., Vaddahir, A. A. and Gholipour, A (2015), Barriers and Facilitators of Teamwork in Obstetric Care: A Qualitative Study, *Hayat Magazine*, 21 (4), 1- 29(Text in Persian).
- Musriha (2013). Influence of teamwork, environment on job satisfaction and job performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette factories in East Java, *Indonesia. Developing Country Studies*; 3(2), 32-40. (Text in Persian).
- Petru, M.C.(2015). Burnout, Depression and Quality of Life among th Romanian Employees Working in Non-governmental Organizations Open access, *Original research*

- article *Procedia - Social and Behavioral Sciences*;187(13), Pages 234-238.
- Piccoli, G., Powell, A. and Lves, B.(2004). Virtual teams: team control structure, work processes, and team effectiveness, *Information Technology & People*;17(4), 359-379
- Qalavandi, H. (2010). *Analysis of Relationships between Quality of Work Life and Career Anchors with Organizational Performance of Faculty Members in the Northwest of the Country*, PhD Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan. (Text in Persian).
- Ramamoorthy, N. and Floo, P. C. (2004). Individualism/Collectivism, Perceived Task Interdependence and Teamwork Attitudes among Irish Blue-Collar Employees: A Test of the main and Moderating Effects. *Human Relations*; 57 (3): 347–366.
- Rehder, A., Adair, A.C., Hadley, A., McKittrick, K. and Sexton, J.B.(2020). Associations Between a New Disruptive Behaviors Scale and Teamwork, Patient Safety, Work-Life Balance, Burnout, and Depression, *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 46(1):18-26.
- Rezali M. (2004). Perception of professional Engineers Toward quality of work life and organizational Commitment : a cases study (Text in Persian).
- Sajjadi Nasab, A. N (2009). Factors Affecting the Effectiveness of Teamwork in Project-Based Organizations, Fifth International Conference on Project Management. (Text in Persian).
- Shermerhorn, J., Hunt, J., Wazborn, r. (2007). *Management of Organizational Behavior*, translated by Mehdi Iraninejad Parizi, Mohammad Ali Balaei Zalkiki Mohammad Ali Sobhanollahi, third edition, Karaj: *Institute of Management Research and Training* (Text in parsian).
- Shokrkon, H. Neami., A. (2004), A Study of Simple and Multiple Relationships of Organizational Justice with Job Satisfaction in the Employees of an Industrial Company, *Journal of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz*, 11 (3): 57-92. (Text in Persian).
- Soltanzadeh, V., Qalavandi, H., and Fattahi, M (2012), The relationship between quality of work life and job satisfaction among faculty members of Shiraz University, *Quarterly Journal of Human Resource Management*, 4 (2): 125-149 (Text in Persian).
- Wood, S., Veldhoven, M., Croon, M. and Menezes, L. (2012). Enriched job design, high involvement management and organizational performance: The mediating roles of job satisfaction and well-being. *Human Relations*; 65(4): 419-446.
- Ziegler, R., Hagen, B. Diehl, M. (2012). Relationship between job satisfaction and job performance: Job ambivalence as a moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 2019–2040.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.