

بررسی تأثیر سیرت نیکو بر اثربخشی کار گروهی (مورد مطالعه: گروه‌های هنری شهر اصفهان)

علی نصر اصفهانی^۱، زهرا شکرچی زاده اصفهانی^{۲*}

۱. استادیار مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

پذیرش: ۹۴/۱۲/۴

دریافت: ۹۴/۴/۲۶

چکیده

در سال‌های اخیر، اثربخشی کار گروهی به‌عنوان مفهومی حیاتی و استراتژیک در سازمان مطرح شده است که فرایند کسب‌وکار را بهبود داده و منجر به ارتقای عملکرد نیروی انسانی می‌شود. اعضای گروه باید مطمئن باشند که گروه، مهارت‌ها و شایستگی لازم برای رسیدن به اهداف را دارد و شرط این امر آگاهی از سیرت نیکوی رهبران و اعضای گروه است.

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر سیرت نیکو بر اثربخشی کارگروهی در بین گروه‌های هنری شهر اصفهان بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش از نوع پژوهش‌های توصیفی پیمایشی می‌باشد. نمونه مورد مطالعه شامل ۹۰ نفر از اعضای گروه‌های هنری شهر اصفهان در سال ۱۳۹۳ بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. پرسشنامه‌های سیرت نیکو و اثربخشی کارگروهی ابزارهای گردآوری داده‌ها بوده‌اند. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزارهای SPSS و SMART PLS استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که سیرت نیکو بر اثربخشی کار گروهی افراد فعال در گروه‌های هنری شهر اصفهان تأثیرگذار بوده است.

واژه‌های کلیدی: سیرت، سیرت نیکو، اثربخشی کار گروهی.

۱- مقدمه

مفهوم کار گروهی اشاره به این امر موضوع دارد که افراد در گروه‌ها قادر به انجام اموری هستند فراتر از آنچه که به‌تنهایی و به‌طور مستقل قادرند انجام دهند. از این رو بسیاری از سازمان‌ها به ساختارهای مبتنی بر کارگروهی به‌عنوان راهی برای زنده ماندن و پیروزی در دنیای پر رقابت کنونی روی آورده‌اند. اثربخشی کار گروهی زمانی افزایش پیدا می‌کند که بین ساختار تیم و محیط آن تطابق وجود داشته باشد. لذا گروهی اثربخش است که فرهنگ، ساختار و مدیریت آن به شیوه‌ای سازماندهی شده باشد که از طریق آن تحقق اهداف گروه امکان‌پذیر باشد [۱، ص ۱۰۱]. یکی از عواملی که بر سلامت و رفاه رهبر و پیرو تأثیر مثبت دارد، سیرت نیکو است که از ویژگی‌های اصلی و تعریف‌شدنی از رهبری اخلاقی برای رفاه بلندمدت سازمان و برای منافع اجتماعی بیشتر می‌باشد [۲، ص ۹۸۱؛ ۳، ص ۴۳؛ ۴، ص ۱۸]. اگرچه در زمینه سیرت نیکو و نیز اثربخشی کار گروهی، پژوهش‌هایی انجام شده است، اما تاکنون هیچ پژوهشی به بررسی رابطه این دو متغیر نپرداخته است. لذا در این مقاله به بررسی تأثیر سیرت نیکو بر اثربخشی کار گروهی در گروه‌های هنری شهر اصفهان پرداخته می‌شود.

۲- مبانی نظری پژوهش

پیش از شروع بررسی تأثیر سیرت نیکو بر اثربخشی کار گروهی، به ارائه توضیحاتی در زمینه ابعاد اصلی پژوهش پرداخته می‌شود.

۳- سیرت نیکو

در زمان گذشته مطالعه سیرت که به آن فضیلت یا فضایل اخلاقی نیز گفته می‌شد، با کم‌توجهی مواجه بوده است [۵، ص ۴۷]. فضیلت و سیرت دو بخش جدایی‌ناپذیرند و سیرت، قلب اخلاقیات در سازمان است [۶، ص ۹۸۹]. به‌گونه‌ای که فلاسفه یونان (مثل ارسطو)، سیرت را مرکز اصلی رفتارهای اخلاقی قلمداد می‌کردند و معتقد بودند افرادی که سیرت نیکو دارند تقریباً همیشه مطابق با سیرت خود عمل می‌کنند، از این رو افرادی که سیرت نیکو ندارند، در شرایطی که تحت نظارت و کنترل باشند، صداقت بیشتری داشته و زمانی که کنترلی بر اعمال

آنها نباشد، رفتاری نادرست و به دور از صداقت دارند، به این ترتیب زمانی که موقعیت اجتماعی مبهم باشد، افراد به قضاوت‌های خود تکیه می‌کنند درحالی که در موقعیت اجتماعی قوی، قضاوت افراد به حداقل می‌رسد [۷، ص ۷۷].

تدوین تعاریف دقیق از سیرت در طول نسل‌ها از سوی دانشمندی که در علوم انسانی فعال بودند، به چالش کشیده شده است و مدل‌های جدید و سکولار هم مانند اصل اخلاقی سودمندگرایی، عدالت و قرارداد اجتماعی درباره سیرت نیکو وجود دارد. به‌طور مشخص اغلب تعاریف سنتی از سیرت، به‌طور معمول شامل هر دو بعد اخلاقی و اجتماعی هستند [۸، ص ۹۳۳]. سیرت بیانگر آن است که چگونه فرد در تنهایی و بدون حضور دیگران عمل می‌کند [۹، ص ۲]. بسیاری از محققان بر این باورند که سیرت بهتر است به عنوان یک ساختار چند بعدی در نظر گرفته شود. سیرت دارای ساختاری سه بعدی شامل انضباط اخلاقی، دلبستگی اخلاقی و استقلال اخلاقی است [۶، ص ۹۸۵]. فردی که از نظر اخلاقی سیرت نیکو دارد و مطابق با قوانین و مقررات عمل می‌کند، نسبت به فردی با سابقه اعمال بد و غیراخلاقی، به احتمال زیاد بسیار کمتر مرتکب جرم می‌شود.

در دهه اخیر، سیرت افراد جوان به‌عنوان یک موضوع آموزشی مورد توجه قرار گرفته است و استراتژی‌هایی همچون تنظیم قوانین و رویه‌ها به‌منظور ایجاد یک کلاس درس مسئول و پاسخگو برای آموزش و یادگیری مشارکتی در جهت ارزیابی فردی و گروهی و توسعه مهارت‌های لازم برای زندگی در جامعه، همچنین آموزش تفکر برای توسعه توانایی دانش آموزان جهت شناخت و فهم مفهوم نیکویی و خوبی، مشخص کردن صفات و خصوصیات به‌منظور توسعه شخصیت مثبت در دانش‌آموزان از سوی خود آنها برای کمک به بهبود سیرت نیکو در دانش‌آموزان توصیه شده است [۱۰، ص ۱۱].

داشتن سیرت زیبا در مباحث مدیریت و رفتار سازمانی نیز در مبحث «مدیریت برداشت» مورد توجه قرار گرفته است. مدیران تلاش می‌کنند تصویری از خود ارائه دهند که فردی مهم، شایسته و دارای کنترل بر رویدادها هستند [۱۱، ص ۱۳۲]. مدیریت برداشت، رشته‌ای در روانشناسی اجتماعی است که به مطالعه این امر می‌پردازد که افراد چگونه خود را به دیگران معرفی می‌کنند تا در نظر دیگران مساعد و مطلوب جلوه کنند [۱۲، ص ۳]؛ به‌عبارت دیگر، مدیریت برداشت، یعنی واداشتن دیگران به اینکه به ما با شیوه‌ای خاص توجه کنند [۱۳، ص

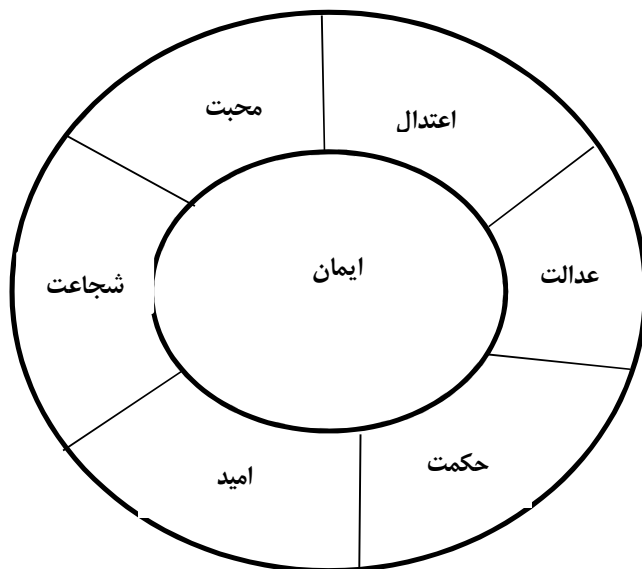
رهبران خوب، افرادی هستند که علاوه بر اینکه شایستگی‌های اخلاقی دارند قادرند، کارهای درست را انجام دهند؛ به عبارت دیگر رهبران اثربخش دارای سیرت نیکو و صلاحیت انجام وظایف هستند. در مقابل رهبرانی که از لحاظ اخلاقی سیرت نیکو و پسندیده نداشته و صلاحیت و شایستگی انجام وظایف را ندارند، وانمودکنندگانی^۱ بیش نیستند. به علاوه افرادی که سیرت پسندیده دارند، اما فاقد صلاحیت و شایستگی لازم برای انجام وظایف هستند، رهبرانی نادان^۲ و جاهل هستند. در برابر این گروه، رهبرانی قرار دارند که اصول اخلاقی و سیرت پسندیده ندارند، اما دارای صلاحیت و شایستگی لازم می‌باشند که در واقع رهبرانی رذل^۳ تلقی می‌شوند [۱۴، ص ۵]. از این رو می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های رهبران خوب، داشتن سیرت نیکوست.

| | | |
|---------|---------------|-------------|
| زیاد | ارادل | رهبران |
| شایستگی | وانمودکنندگان | افراد نادان |
| کم | سیرت | زیاد |

شکل ۱ سیرت و شایستگی مدیران

مشاوران و صاحب‌نظران در زمینه موضوع رهبری (۲۰۱۰) الگویی برای سیرت رهبران ارائه داده‌اند. این مدل که با مطالعه رفتار رهبران سنتی و متفکران یونانی و رهبران قرون ابتدایی به دست آمده است، بیانگر آن می‌باشد که سیرت رهبران شامل هفت جزء ایمان^۴، عدالت^۵، اعتدال^۶، امید^۷، حکمت^۸، محبت^۹ و شجاعت^{۱۰} است. ایمان به مجموعه‌ای روشن از ارزش‌های اصلی مثبت که از راه اقدام‌های رهبری نمایش داده می‌شود و عدالت بر انجام کارهای درست حتی هنگامی که مشکل و پرهزینه است و پرورش مسئولیت‌پذیری شخصی و تیم اشاره دارد. اعتدال بر فروتنی شخصی، عشق و شور و خودکنترلی و امید بر بیان آینده‌ای روشن، به‌ویژه هنگامی که رویدادهای فوری غمناک‌کننده می‌باشند، تأکید دارد. حکمت بیانگر دانش و تجربه انباشته شده در شرایط کنونی، محبت نشان‌دهنده نگرانی واقعی، مراقبت و دلسوزی نسبت به افراد و شجاعت نشان از استفاده جسورانه از فرصت‌ها و برخورد با

چالش‌ها می‌باشند. در شکل ۲ مدل سیرت رهبران نمایش داده شده است.



شکل ۲ مؤلفه‌های سیرت نیکو

رهبران مؤثر با شش فضیلت اصلی شامل حکمت و دانش (خلافت، کنجاوی، تفکر انتقادی، عشق به یادگیری، چشم‌انداز)، شجاعت (شجاعت، صداقت، پشتکار، خوش‌برخوردی) انسانیت (محبت، عشق، هوش اجتماعی)، عدالت (عدالت، رهبری، شهروندی)، اعتدال (بخشش، تواضع، احتیاط، خودکنترلی) و تعالی (قدردانی از زیبایی، قدرشناسی، امیدواری، طنز، معنویت) شناخته می‌شوند [۱۵، ص ۳۶]. به نظر می‌رسد این ویژگی‌ها فراتر از زمان و فرهنگ بوده است و ارتباط مشخصی بین مؤلفه‌های سیرت نظیر معنویت، بخشش، تواضع، قدردانی، رغبت، امید و مهربانی با رفاه وجود دارد. در این مقاله برای سنجش سیرت نیکو از مؤلفه‌های هفت‌گانه صداقت، شجاعت، تواضع، حکمت، شور و اشتیاق، غمخواری و شوخ‌طبعی استفاده شده است.



۴- اثربخشی کار گروهی

در دنیای متحول امروز، وجود گروه‌ها جنبه اجتناب‌ناپذیر زندگی امروزی است و سازمان‌های مولد با وجود گروه‌های کاری می‌توانند به حیات خود تداوم بخشند. گروه اثربخش، گروهی است که سطوح عالی عملکردی و رضایت منابع انسانی را در طی زمان کسب کند. یک گروه اثربخش از جنبه عملکرد کاری به اهداف عملکردی خود در کوتاه‌ترین زمان ممکن دست پیدا می‌کند و نتایج کاری عالی ارائه می‌دهد. به‌علاوه، اعضای گروه‌های اثربخش به اندازه کافی از کارهای خود و روابط بین فردی رضایت دارند و در نتیجه به‌طور مستمر با یکدیگر خوب کار می‌کنند. مفهوم کار گروهی بر مبنای این تصور شکل گرفته است که افراد از طریق گروه، توانایی انجام کارهایی فراتر از کارهای مستقل را دارند [۱۶، ص ۳۶۵]. توانمندسازی گروهی بالا بیشتر منجر به تعهد سازمانی و توانمندسازی فردی بالای بیشتر منجر به تعهد حرفه‌ای خواهد شد [۱۷، ص ۲۳۸]. بنابراین بسیاری از سازمان‌ها به ساختار مبتنی بر کار گروهی به‌عنوان راهی برای زنده ماندن و رقابت اثربخش‌تر اقتصادی تبدیل شده‌اند و از راه محدود کردن تعداد اعضای گروه‌ها، تدوین دستورالعمل‌های لازم، آموزش مهارت‌های عملکرد گروهی به اعضا، تسهیل فرایندهای ارتباطی و تنظیم اهداف عملکردی شفاف اثربخشی کارهای گروهی خود را افزایش داده‌اند [۱۸، ص ۲۴۹].

امروزه، بحث‌های زیادی درباره اثربخشی گروه‌ها وجود دارد و بسیاری از کارهای تئوری و عملی بر فرایندهای گروهی [۱۹، ص ۳۲؛ ۲۰، ص ۲۷۳] متمرکز بوده است. با جمع‌بندی مطالعات مختلف می‌توان ویژگی‌های یک گروه اثربخش را شامل غنی بودن طرح شغل، احساس توانمندی، وظایف و پاداش به هم وابسته، ترکیب و اندازه مناسب، پشتیبانی خوب از گروه فرایندهای اثربخش در گروه تبعیت از فرایندها و رویه‌ها و آشنایی با کار و همکاران دانست. مطالعات نشان داده‌اند که اعتماد [۲۱، ص ۳۷۷؛ ۲۲، ص ۱۰۸]، انسجام [۲۳، ص ۳۸۳] و رضایت [۲۴، ص ۷۴۱] پیش‌بینی‌کنندگان مهم اثربخشی گروه به شمار می‌آیند [۲۵، ص ۵۲۲]. در کارهای گروهی، هر عاملی که با توانایی و خواسته افراد برای کمک به یکدیگر برای رسیدن به یک هدف مشترک مرتبط باشد، باید بر اثربخشی تیم در دستیابی به هدف‌های مشترک اعضای تیم تأثیرگذار باشد. به‌علاوه، هر چه گروه‌ها از صراحت هدف بالاتری برخوردار باشند، اثربخشی، توسعه و بهره‌وری گروه نیز بالاتر خواهد رفت [۲۶، ص ۵۰].

۵- مدل مفهومی پژوهش

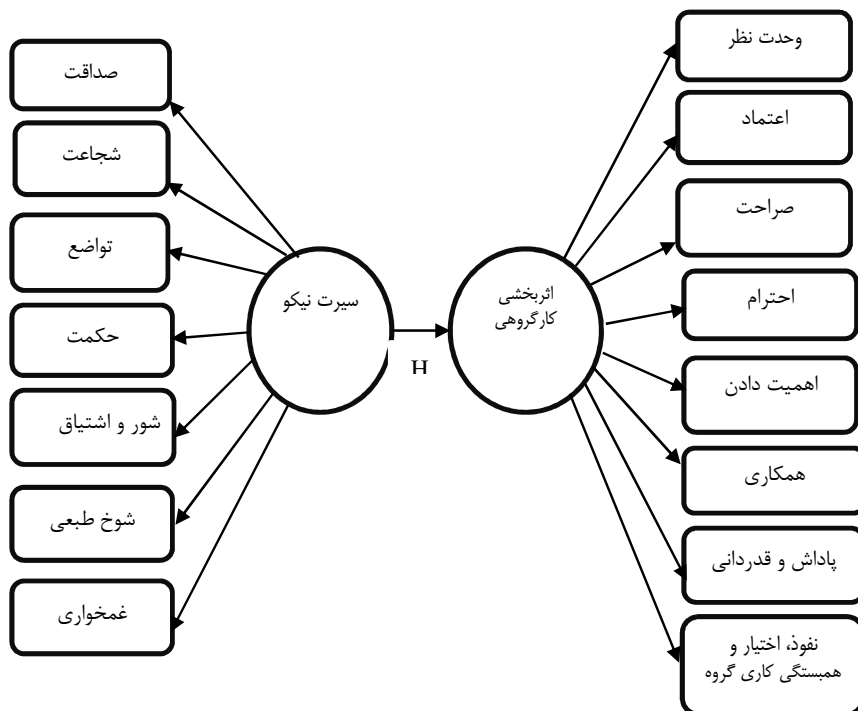
اگرچه، تاکنون ارتباط بین سیرت و اثربخشی کار گروهی به‌طور مستقیم مورد توجه قرار نگرفته است، اما محور اصلی این پژوهش بررسی این رابطه می‌باشد. سیرت، همان خلق و خو است و خلق و خو جنبه‌ای از شخصیت نسبتاً پایدار انسان از لحاظ اخلاقی و اجتماعی است؛ از این رو نمی‌توان رفتار و کردار افراد را جدا از سیرت آنان مد نظر قرار داد [۲۷، ص ۵]. بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی کار گروهی نشان می‌دهد که اغلب، درگیری میان سه‌زمینه زندگی گروهی شامل افراد و نیازهای آنها، هوش گروهی و فرهنگ گروهی منجر به شکل‌گیری تجارب گروهی می‌گردد و لذا عواملی از قبیل شخصیت اعضا، عرف، اهداف، وحدت، تصمیم‌گیری، روابط درون‌شخصی، رهبری، نقش و اندازه می‌تواند بر اثربخشی گروه تأثیرگذار باشد [۲۸، ص ۳]. ویژگی‌های شخصیتی افراد مشخص می‌کند که آیا افراد در برخورد با موقعیت‌های کاری عکس‌العمل‌های عاطفی از خود نشان می‌دهند [۲۹، ص ۲۷۵].

نگرش قوی نسبت به یک سازمان و برداشت از کنترل‌های امنیتی سست می‌تواند رابطه بین انسجام و رفتارهای کاری ضد تولیدی را تعدیل کند؛ کارکنان متعهد، حتی زمانی که سطح انسجام کم باشد، به احتمال بسیار کمی رفتارهای کاری ضد تولیدی خواهند داشت، درحالی که وقتی تعهد و هنجارهای کنترلی پایین باشد، افراد کم تعهد به احتمال زیاد در رفتارهای کاری ضد تولیدی مشارکت می‌نمایند [۷، ص ۵۷].

بنابراین فرضیه مطرح در این پژوهش به صورت زیر است:

سیرت نیکوی مدیران و کارکنان بر اثربخشی کار گروهی در گروه‌های هنری شهر اصفهان تأثیر مثبت دارد،

این فرضیه در قالب الگوی مفهومی زیر به شکل نمایه ۱ خلاصه شده است که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد.



شکل ۳ مدل مفهومی پژوهش (نویسندگان)

۶- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی محسوب می‌شود؛ زیرا که این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر سیرت نیکو بر اثربخشی کار گروه‌های هنری شهر اصفهان می‌باشد. به‌علاوه در این پژوهش از روش میدانی پرسشنامه به‌منظور گردآوری اطلاعات سیرت نیکو و اثربخشی کارگروهی استفاده شده است. پرسشنامه شامل سه بخشنامه همراه سؤال عمومی و سؤال‌های تخصصی بوده و پاسخ‌ها در قالب طیف پنج‌تایی لیکرت تدوین شده است. آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه سیرت نیکو ۰/۹۶۲ و برای پرسشنامه اثربخشی

کارگروهی ۰/۹۶۷ و آلفای کل برابر ۰/۹۶۴ برآورد شد که نشان از مناسب بودن پایایی پرسشنامه‌ها دارد. در این پژوهش از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) برای آزمون مدل اندازه‌گیری تأثیر سیرت نیکو بر اثربخشی کارگروهی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام مدیران و کارکنان فعال در گروه‌های هنری شهر اصفهان می‌باشد که تعداد ۹۰ نفر از این افراد با استفاده از قاعده بارکلای و همکاران* [۳۰، ص ۲۸۸] برای تعیین حداقل حجم نمونه لازم در روش پی ال اس و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با توجه به حجم هر گروه هنری و نسبت مدیران و کارکنان فعال در هر گروه انتخاب شدند. برای تحلیل مدل پژوهش، نخست برازش مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد که شامل بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی می‌باشد. معیارهای برازش نشان‌دهنده این است که آیا مدل بازنمایی شده به‌وسیله داده‌ها، مدل اندازه‌گیری پژوهش را تأیید می‌کند یا خیر. حالا در بخش زیر به بررسی برازش مدل پرداخته می‌شود.

۷- یافته‌های پژوهش

۷-۱- برازش مدل اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. پایایی شاخص دربردارنده ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. جدول ۱ مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی را نمایش می‌دهد.

جدول ۱ مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

| رديف | مؤلفه مورد سنجش | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | AVE |
|------|-----------------|---------------|---------------|-------|
| ۱ | صداقت | ۰/۸۷۱ | ۰/۹۰۷ | ۰/۶۶۲ |
| ۲ | شجاعت | ۰/۸۱۱ | ۰/۸۸۸ | ۰/۷۲۶ |
| ۳ | تواضع | ۰/۸۳۶ | ۰/۸۸۴ | ۰/۶۰۴ |
| ۴ | حکمت | ۰/۷۷۹ | ۰/۸۷۱ | ۰/۶۹۵ |
| ۵ | شور و اشتیاق | ۰/۸۰۴ | ۰/۸۶۴ | ۰/۵۶۱ |
| ۶ | شوخ‌طبعی | ۰/۷۹۱ | ۰/۸۶۵ | ۰/۶۱۷ |



ادامه جدول ۱

| ردیف | مؤلفه مورد سنجش | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | AVE |
|------|------------------------|---------------|---------------|-------|
| ۷ | غمخواری | ۰/۸۹۴ | ۰/۹۱۸ | ۰/۶۵۳ |
| ۸ | وحدت نظر | ۰/۸۴۱ | ۰/۸۸۶ | ۰/۶۱۰ |
| ۹ | اعتماد | ۰/۸۰۶ | ۰/۸۶۶ | ۰/۵۶۶ |
| ۱۰ | صراحت | ۰/۷۰۰ | ۰/۸۶۹ | ۰/۶۲۴ |
| ۱۱ | احترام | ۰/۸۸۶ | ۰/۹۱۱ | ۰/۵۹۸ |
| ۱۲ | اهمیت دادن | ۰/۸۴۷ | ۰/۸۹۲ | ۰/۶۲۷ |
| ۱۳ | همکاری | ۰/۸۵۹ | ۰/۸۹۸ | ۰/۶۰۲ |
| ۱۴ | پاداش و قدردانی | ۰/۸۸۷ | ۰/۹۱۸ | ۰/۶۹۴ |
| ۱۵ | نفوذ، اختیار و همبستگی | ۰/۸۴۲ | ۰/۸۸۷ | ۰/۶۱۴ |
| ۱۶ | سیرت نیکو | | | ۰/۷۵۱ |
| ۱۷ | اثر بخشی کار گروهی | | | ۰/۷۰۲ |

با توجه به اینکه تمام بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵ و مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بالای ۰/۷ بوده است [۳۱، ص ۱۴۱]، از این رو برازش مناسب مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود. به منظور سنجش روایی همگرا از ضرایب AVE سازه‌ها استفاده می‌شود. همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مقدار AVE برای همه متغیرهای پنهان مرتبه اول بالاتر از ۰/۵ بوده است و مقدار AVE متغیرهای پنهان مرتبه دوم سیرت و اثربخشی که به صورت دستی محاسبه شده، برابر با ۰/۷۵۱ و ۰/۷۰۲ بوده است که نشان از مناسب بودن روایی همگرای مدل اندازه‌گیری دارد. روایی و اگرچه که میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های آن در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها را مقایسه می‌کند، در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲ ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

| اهمیت | احترام | اعتماد | غمخواری | همکاری | حکمت | نفوذ | پاداش | صداقت | صراحت | شور | شجاعت | شوخی طبعی | تواضع | وحدت |
|-------|--------|--------|---------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|
| ۰/۷۹۱ | | | | | | | | | | | | | | |
| ۰/۸۱۲ | ۰/۷۷۳ | | | | | | | | | | | | | |
| ۰/۶۷۴ | ۰/۸۲۰ | ۰/۷۸۱ | | | | | | | | | | | | |
| ۰/۳۴۳ | ۰/۲۰۹ | ۰/۳۳۶ | ۰/۸۰۸ | | | | | | | | | | | |
| ۰/۸۰۶ | ۰/۷۵۶ | ۰/۶۴۹ | ۰/۳۲۴ | ۰/۷۷۵ | | | | | | | | | | |
| ۰/۴۱۲ | ۰/۲۶۶ | ۰/۲۹۳ | ۰/۶۰۱ | ۰/۴۲۷ | ۰/۸۳۳ | | | | | | | | | |
| ۰/۷۲۲ | ۰/۶۲۷ | ۰/۵۰۰ | ۰/۳۳۱ | ۰/۷۷۰ | ۰/۴۶۷ | ۰/۷۸۵ | | | | | | | | |
| ۰/۶۷۰ | ۰/۶۰۱ | ۰/۴۷۲ | ۰/۴۵۶ | ۰/۷۲۷ | ۰/۳۲۱ | ۰/۷۴۷ | ۰/۳۳۳ | | | | | | | |
| ۰/۴۶۰ | ۰/۳۰۴ | ۰/۶۷۷ | ۰/۳۷۵ | ۰/۴۲۴ | ۰/۷۸۷ | ۰/۴۴۶ | ۰/۳۴۵ | ۰/۸۱۳ | | | | | | |
| ۰/۶۴۵ | ۰/۷۲۹ | ۰/۶۷۹ | ۰/۲۸۳ | ۰/۶۴۱ | ۰/۳۵۳ | ۰/۶۲۸ | ۰/۵۱۷ | ۰/۴۰۵ | ۰/۷۸۹ | | | | | |
| ۰/۳۳۵ | ۰/۱۹۲ | ۰/۳۲۷ | ۰/۶۳۴ | ۰/۳۲۷ | ۰/۷۴۶ | ۰/۳۲۴ | ۰/۱۸۵ | ۰/۶۹۷ | ۰/۲۹۳ | ۰/۷۴۸ | | | | |
| ۰/۴۲۵ | ۰/۳۱۴ | ۰/۴۲۷ | ۰/۷۵۴ | ۰/۴۳۹ | ۰/۷۱۹ | ۰/۴۶۴ | ۰/۴۱۶ | ۰/۶۲۳ | ۰/۶۶۳ | ۰/۸۵۲ | | | | |
| ۰/۳۷۹ | ۰/۲۵۶ | ۰/۳۲۶ | ۰/۷۷۸ | ۰/۴۳۲ | ۰/۶۶۵ | ۰/۳۳۴ | ۰/۲۵۳ | ۰/۷۶۹ | ۰/۳۴۱ | ۰/۷۱۰ | ۰/۷۸۶ | | | |
| ۰/۴۳۹ | ۰/۲۷۴ | ۰/۳۳۰ | ۰/۷۷۰ | ۰/۳۸۲ | ۰/۶۶۱ | ۰/۲۹۷ | ۰/۲۲۸ | ۰/۶۷۹ | ۰/۲۳۶ | ۰/۱۶۱ | ۰/۷۵۵ | ۰/۷۸۵ | ۰/۷۷۱ | |
| ۰/۶۲۷ | ۰/۱۶۶ | ۰/۶۵۳ | ۰/۳۳۵ | ۰/۵۲۷ | ۰/۲۸۵ | ۰/۵۷۷ | ۰/۵۸۲ | ۰/۳۲۳ | ۰/۵۱۴ | ۰/۲۶۱ | ۰/۳۲۳ | ۰/۲۰۶ | ۰/۲۵۰ | ۰/۸۰۸ |

همان‌گونه که از جدول برگرفته از روش فورنل و لاکر^{۱۱} [۳۲، ص ۴۵] بر می‌آید، مقدار جذر AVE بیشتر متغیرهای پنهان از مقدار همبستگی میان متغیرها با یکدیگر بیشتر است؛ لذا روایی و اگرایی مدل در حد مناسبی است. به‌منظور جلوگیری از تغییر چارچوب نظری پژوهش، باید تا حد امکان از حذف سؤال‌ها خودداری نمود [۳۳، ص ۱۴۲]، از این رو در مورد متغیرهای اهمیت، احترام و اعتماد با کمی اغماض باید این معیارها را قابل قبول دانست.

۲-۷- برآزش مدل ساختاری

برای بررسی برآزش مدل ساختاری، معیارهای مختلفی وجود دارد. در این پژوهش از معیارهای R^2 و Q^2 استفاده می‌شود که مقادیر آنها در جدول ۳ آمده است و حکایت از برآزش

مناسب مدل ساختاری دارند.

جدول ۳ معیارهای R^2 و Q^2

| Q^2 | R^2 | سازه |
|-------|-------|------------------------|
| ۰/۵۰۴ | ۰/۷۶۵ | صداقت |
| ۰/۴۸۲ | ۰/۶۶۶ | شجاعت |
| ۰/۴۶۵ | ۰/۷۸۰ | تواضع |
| ۰/۴۸۲ | ۰/۷۰۱ | حکمت |
| ۰/۴۳۲ | ۰/۷۸۴ | شور و اشتیاق |
| ۰/۴۹۲ | ۰/۸۰۶ | شوخ طبعی |
| ۰/۴۹۹ | ۰/۷۷۸ | غمخواری |
| ۰/۳۴۴ | ۰/۵۷۸ | وحدت نظر |
| ۰/۳۷۰ | ۰/۶۶۳ | اعتماد |
| ۰/۴۰۹ | ۰/۶۰۵ | صراحت |
| ۰/۴۸۵ | ۰/۸۲۲ | احترام |
| ۰/۴۹۳ | ۰/۸۰۶ | اهمیت دادن |
| ۰/۴۷۶ | ۰/۷۹۶ | همکاری |
| ۰/۴۳۵ | ۰/۶۳۸ | پاداش و قدردانی |
| ۰/۴۳۱ | ۰/۷۰۸ | نفوذ، اختیار و همبستگی |
| ۰/۰۸ | ۰/۲۰۵ | اثربخشی |

۷-۳- برآزش مدل کلی

برای بررسی برآزش مدل کلی - که هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می‌کند - از معیار GOF استفاده می‌شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاصل شدن ۰/۶۵۶ برای GOF نشان از برآزش قوی کلی

مدل پژوهش دارد .

۸- آزمون فرضیه‌ها

بعد از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، به بررسی و آزمون فرضیه پژوهش پرداخته می‌شود که شامل دو بخش بررسی ضرایب معناداری Z و بررسی ضریب استاندارد شده مسیر مربوط به فرضیه می‌باشد. ضریب معناداری مسیر میان متغیر سیرت نیکو و اثربخشی کار گروهی برابر با $4/88$ بوده که از $1/96$ بیشتر است و این امر نشان از معنادار بودن تأثیر سیرت نیکو بر اثربخشی کار گروهی در سطح اطمینان $0/95$ بوده و باعث تأیید فرضیه می‌شود. همچنین سایر روابط میان متغیرهای پنهان که ابعاد را به دو متغیر اصلی سیرت نیکو و اثربخشی کار گروهی متصل می‌کنند، نیز همگی معنادار بوده که نشان از تبیین مناسب متغیرهای اصلی از سوی ابعاد دارد. در مرحله بعد، ضریب استاندارد شده مسیر میان دو متغیر اصلی سیرت نیکو و اثربخشی کار گروهی که $0/46$ می‌باشد، بیانگر این مطلب است که ساختار سازمانی سیرت نیکو به میزان 46 درصد از تغییرات متغیر اثربخشی کار گروهی را تبیین می‌کند.

جدول ۴ بررسی فرضیه پژوهش

| نتیجه آزمون | آماره t | ضریب مسیر | فرضیه |
|-------------|-----------|-----------|---|
| پذیرش فرضیه | $4/88$ | $0/46$ | سیرت نیکو تأثیر معناداری بر اثربخشی کار گروهی دارد. |

۹- نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر سیرت نیکو بر اثربخشی کار گروهی در بین گروه‌های هنری شهر اصفهان پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که از دیدگاه افراد فعال در گروه‌های هنری شهر اصفهان، سیرت نیکوی افراد درون گروه‌ها بر اثربخشی کار گروهی تأثیرگذار بوده است. با مقایسه نتیجه حاصل از پژوهش با نتایج حاصل از پژوهش‌های دئورتنتیسو و همکاران [۲۵، ص ۵۲۱] و نصر و همکاران [۳۴، ص ۴۵]، نتیجه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

دئورتنتیسو و همکاران معتقدند اعتماد گروهی از راه دو واسطه قوی انسجام و رضایت بر اثربخشی کار گروهی تأثیر می‌گذارد؛ به عبارت دیگر، اعتماد، انسجام و رضایت پیش‌بینی‌کنندگان اثربخشی کار گروهی هستند. به‌علاوه نتایج حاصل از پژوهش نصر و همکاران نشان از تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی است که منجر به عملکرد اثربخش سازمان می‌شود، زیرا که با بهبود سیرت نیکو، تمامی افراد دست اندرکار سازمان مراقب یکدیگر بوده و با یکدیگر با احترام برخورد می‌کنند که این امر اثربخشی کار را در سازمان افزایش می‌دهد. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که نمی‌توان رفتار و کردار افراد را جدا از سیرت آنان مد نظر قرار داد، زیرا که سیرت افراد در تحت تأثیر قرار دادن ماهیت و کیفیت تعاملات مثبت و منفی انسانی، نقش مهمی بازی می‌کند. از این رو هر عاملی که با توانایی و خواسته آنها برای کمک به یکدیگر برای رسیدن به یک هدف مشترک مرتبط باشد، باید بر اثربخشی تیم در دستیابی به هدف‌های مشترک تأثیرگذار باشد. بنابراین تقویت سیرت نیکو در سازمان، منجر به بهبود روابط افراد در گروه‌ها و از بین رفتن احتمال بسیاری از رفتارهای نامطلوب میان افراد می‌شود. به این ترتیب بخش اعظمی از زمان، صرف انجام فعالیت‌های سازنده در مسیر دستیابی به هدف مشترک می‌شود که این امر اثربخشی بالای عملکرد گروهی را به همراه دارد. به‌علاوه سیرت نیکوی رهبران گروه‌ها، منبع کلیدی در بهبود فرهنگ سازمان بوده و گروه را به گروهی یادگیرنده و یاددهنده تبدیل می‌کند که در بلندمدت اثربخشی بالایی در عملکرد گروهی به همراه دارد.

با توجه به اینکه در اغلب فعالیت‌های هنری، فعالیت‌های گروهی مشاهده می‌شود، از این رو پیشنهاد می‌شود رهبران گروه‌ها، با استفاده از رویکرد جامع تحقیق و توسعه، آگاهانه و فعال زمینه لازم برای ارتقای ارزش‌های اخلاقی، روش‌هایی برای تقویت سیرت نیکوی افراد گروه به کار برند. به این منظور لازم است که نه تنها برنامه‌های آموزشی سیرت نیکو برای افراد ارائه شود و به تقویت مهارت‌های اجتماعی افراد گروه بپردازد، بلکه گروه، حامی این مهارت‌ها باشد. شرط این امر، فراهم کردن محیطی است که در آن افراد گروه، به فکر یکدیگر باشند و فرصت رفتارهای نیکو برای آنها فراهم شود. به‌علاوه رهبران گروه باید خود الگوی سایر افراد باشند و از افرادی که سیرت نیکو دارند، حمایت همه‌جانبه نمایند. در چنین شرایطی، زمینه لازم برای- اثربخشی هرچه بیشتر فعالیت‌های گروهی تأمین می‌شود.

به پژوهشگران توصیه می‌شود در پژوهش‌های آینده، به‌منظور بررسی تعمیم‌پذیری نتایج، این روابط در بین گروه‌های هنری دیگر شهرها و همچنین سایر سازمان‌هایی بررسی شود که فعالیت گروهی بخش اعظم ساختار عملکردی آنها را تشکیل می‌دهد. به‌علاوه توصیه می‌شود در کنار ابزار پرسشنامه از ابزارهای مصاحبه و مشاهده حضوری نیز تا حد امکان استفاده شود.

۱۰- پی‌نوشت‌ها

1. Impostor
2. Fool
3. Scoundrel
4. Faith
5. Justice
6. Temperance
7. Hope
8. Wisdom
9. Love
10. Courage
11. Barclay et al.,
12. Fornell & Larcker

۱۱- منابع

- [1] Moghaddam A. H., Tabarsa G., Hamidzadeh M.R., Tehrani M. (2014) "Factors influencing the effectiveness of teams work at the unit level", *Journal of Management Sciences in Iran*, 9 (33), pp. 97-124 .
- [2] Wright T. A., Huang C. C. (2008) "Character in organizational research: Past directions and future prospects", *Journal of Organizational Behavior*, 29 (7), pp. 981-987.
- [3] Wright T. A. (2010) *Character assessment in business ethics education*, In. Fisher, D. G., & Swanson D. L. (Eds.), toward assessing business ethics education, Charlotte, NC: Information Age Publishing .



- [4] Avey J. B., Luthans F., Smith R. M., Palmer N. F. (2010) "Impact of positive psychological capital on employee well-being over time", *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), pp. 17–28.
- [5] Nasr Esfahani A., Scholl S., Arif M. (2011) "The effect of good character managers on organizational citizenship behavior (Case Study: Isfahan University)", *Journal of Public Administration*, 5(16), pp. 45-62.
- [6] Quick J., Wright C. (2011) "Character-based leadership, context and consequences", *The Leadership Quarterly*, Vol. 22, pp. 984–988.
- [7] Fine S., Horowitz I., Weigler H., Basis L. (2010) "Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors", *Human Resource Management Review*, 20 (1), pp. 73–84.
- [8] Wright T. A., Goodstein J. (2007) "Character is not “dead” in management research: A review of individual character and organizational-level virtue", *Journal of Management*, 33 (6), pp. 928–958.
- [9] Doty J. (2006) "Sports build characters? ", *Journal of College and Character*, 7 (3), pp. 1-9.
- [10] Lexmond J., Reeves R. (2009) *Parents Are the Architects of a Fairer Society: Building Character*, London: DEMOS.
- [11] Yukl G. (2006) *Leadership in Organizations*, Sixth Edition, Prentice-Hall.
- [12] Merkl-Davies D.M., Brennan N. M. (2007) Discretionary disclosure strategies in corporate narratives: Incremental information or impression management?, Electronic Copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1089447>.
- [13] Kreitner R., Kinicki A. (2004) *Organizational Behavior*, Sixth Edition.

McGraw-Hill.

- [14] Allio R. J. (2009) "Leadership: The five big ideas", *Strategy & Leadership*, 37 (2), pp. 4-12.
- [15] Peterson C., Seligman M. E. (2004) *Character Strengths and Virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press/Washington, DC: American Psychological Association.
- [16] Marks M. A., Mathieu J. E., Zaccaro S. J. (2001) "A temporally based framework and taxonomy of team processes", *Academy of Management Review*, 26 (6), pp. 356-376.
- [17] Somech A. (2005) Teachers' personal and team empowerment and their relations to organizational outcomes: Contradictory or compatible constructs? *Educational Administration Quarterly*, 41 (2), pp. 315-333.
- [18] Driskell J.E., Goodwin G.F., Salas E. O., Shea P.G. (2006) "What makes a good team player? Personality and team effectiveness", *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 10(4), pp. 249-271.
- [19] DeChurch L.A., Mesmer-Magnus J. R. (2010) "The cognitive underpinnings of effective teamwork: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 95 (1), pp. 32-53.
- [20] LePine J.A., Piccolo R.F., Jackson C.L., Mathieu J.E., Saul J.R. (2008) "A meta-analysis teamwork processes: Tests of a multidimensional model and relationships with team effectiveness criteria", *Personnel Psychology*, 61 (2), pp. 273-307.
- [21] Williams M. (2001) "In whom we trust: Group membership as an affective context for group development", *Academy of Management Review*, 26 (3), pp. 377-396.
- [22] Peterson R.S., Behfar K.J. (2003) "The dynamic relationship between



- performance feedback, trust, and conflict in groups: A longitudinal study", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 92(1/2), pp. 102-112.
- [23] Chiocchio F., Essiembre H. (2008) "Cohesion and performance: A meta-analytic review of disparities between project teams, production teams, and service teams", *Small Group Research*, 40 (4), pp. 382-420.
- [24] De Dreu, C.K.W., Weingart L.R. (2003) "Task versus relationship conflict, team performance and team satisfaction: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 88 (4), pp. 741-749.
- [25] De Orientis Ph., Summers J.K., Douglas C., Ferris G. R. (2013) "Cohesion and satisfaction as mediators of the team trust–team effectiveness relationship: An interdependence theory perspective", *Career Development International*, 18 (5), pp. 521-543.
- [26] Ralph T. (2003) *An Investigation of the Relationships among Goal Clarity, Effectiveness and Productivity in Faculty Groups*. Temple University. 158 Pages; AAT3097721.
- [27] Peteson Ch. (2008) Character development, Viewable at; www.educationplanner.org/education.
- [28] Moghadam A.R. (2008) The impact of effectiveness of teamwork, *Fourth HRD Conference*, Tehran. (In Persian).
- [29] Spector P. E., Fox S. (2002) "An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior", *Human Resource Management Review*, 12 (2), pp. 269–292.
- [30] Barclay D., Higgins C., Thompson R. (1995) "The partial least squares (PLS) approach to causal modeling: Personal computer adoption and use

as an illustration", *Technology Studies*, 2 (2), pp. 285-309.

- [31] Azar A., Gholamzadeh R., Ghanavati M. (2012) *Modeling Path - Structural Management: Application Software Smart PLS*, Tehran: Publication of knowledge Look, First Edition (In Persian).
- [32] Fornell C., Larcker D.F. (1981) "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error", *Journal of Marketing Research*, 18 (1), pp. 39-50.
- [33] Davari A., Rezazadeh A. (2013) *Structural equation modeling using partial least squares*, Tehran: Publication of Scientific Information Database, First Edition, (In Persian).
- [34] Nasr Esfahani A., Farrokhi M., Amiri Z. (2012) "The effect of good character according to Islamic teachings managers on employee happiness", *Journal of Islamic Management*, 20 (1). Pp. 61-79.