



Qualitative analysis of inhibitors of student teamwork in the Faculty of Agriculture, Ilam University

Homayoon Moradnezhadⁱ 

Department of entrepreneurship and rural development Faculty of Literature and Humanities, University of Ilam, Ilam, Iran. Email: h.moradnezhad@ilam.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Despite the availability of various scientific-research infrastructures in Ilam University, the number of start-ups and student-based companies is few. It seems that one of the expected functions of the university can be to set up and develop student work teams in the form of various working groups and startups. The aim of this study was to identify the inhibitors of student teamwork in Agriculture faculty of Ilam University Ilam University. Qualitative research methodology and among the qualitative methods, phenomenological method has been used. Participants in the study were 18 students and faculty members of Ilam University who were selected and studied by sampling method. Data collection tool was semi structured interview. The criterion for the end of sampling and the number of people studied was saturation data theoretical. Data analysis was performed using coding and categorization and Using Max Kyoda software version 12 is done. Reliability (accuracy of findings from the perspective of the researcher and participants) was used to confirm the validity and reliability of the findings. Based on the research results, 31 categories were identified as inhibitors of student teamwork in the form of four axes: individual, structural, contextual and the nature of work. It is suggested that the number of entrepreneurial events in Ilam University be increased in order to acquaint students with the methods of idea generation and identifying entrepreneurial opportunities. Also introduce successful models of student teamwork of other universities to students.
Article history:	
Received: 6 July 2021	
Received: 23 December 2021	
Accepted: 30 January 2022	
Published online: 22 June 2023	
Keywords: <i>entrepreneurial events,</i> <i>teamwork,</i> <i>phenomenological.</i>	

Cite this article: Moradnezhad, H. (2023). Qualitative analysis of inhibitors of student teamwork in the Faculty of Agriculture, Ilam University. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 54-2 (2), 347-364. DOI: <http://doi.org/10.22059/IJAEDR.2022.326665.669058>



© The Author(s).

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <http://doi.org/10.22059/IJAEDR.2022.326665.669058>

Extended Abstract

Objectives

One of the challenges facing different societies is graduates who do not have the ability and skills to live in the present age. For this reason, it is necessary to prepare university graduates through the development of basic and basic skills (Arasteh, 2009). The university should train graduates who have the skills to work and adapt in life and be able to work effectively with others and be able to work in a team (Khoshnodifar et al., 2019). Accordingly, UNESCO has identified the skill of cooperation and teamwork as one of the seven general human skills of the third millennium (Salas et al., 2005). In the last half century, weakness in collective, group and team work in various fields has always been emphasized by domestic and foreign researchers and managers. For example, weakness in the culture of cooperation and scientific participation (Mohseni Tabrizi, 2002; Sari-e-Qalam, 2007; Khosrokhvar and others, 2007), political field (Sari-e-Qalam, 1997; Zibakalam, 2005), economic field; Sari al-Qalam, 2007), the field of organization and management (Rahbar, 2009; Mirzad, 2009) and sports (Aghabik, 2009) Has been emphasized. Ilam University with 7516 students studying (Ilam University Office of Monitoring and Evaluation, 2019), and despite the various scientific-research infrastructures such as research institutes and research centers, science and technology park, various growth centers (Ilam University Growth Center, Medicinal plants growth center, etc.), the number of nuclei and student-based knowledge-based companies is small. It seems that one of the expected functions of this university can be to set up and develop student work teams in the form of various working groups and start-

ups; Therefore, this study has been compiled with the aim of identifying barriers to student teamwork in Agriculture faculty of Ilam University.

Methods

The methodology of this research is qualitative and among the qualitative methods, the phenomenological method has been used. Phenomenology emphasizes the small number of samples between 8 and 25 to determine the number of participants (Creswell, 2012). In this study, 18 faculty members and undergraduate students of the Faculty of Agriculture of Ilam University who were purposefully selected, interviews were conducted in a period of 40 to 55 minutes. Typically, the tool used in phenomenological research is a semi-structured open interview. The interview protocol consisted of two questions. Sampling and interviews continued until the categories (basic questions) reached theoretical saturation; Theoretical saturation is the stage in which new data does not appear in relation to the categories in question, the categories are well-expanded, and the relationships between the categories are established to an acceptable and verifiable degree (Glaser, 1978). Data analysis was performed based on the approach of Dickelman et al. (1989). Reliability (accuracy of findings from the perspective of the researcher and research participants) was used to ensure the validity and reliability of the data.

Results

In this study, in the open coding stage, 18 in-depth interview sessions were held. Interviews ranged from 40 minutes to 55 minutes. At this stage, 39 pages of the interview text were collected. Each interview was carefully read several times and the open data coding was performed. After analyzing the content of the interviews and encoding the text of the interviews, 44 open codes were extracted, which was reduced to 30 open codes after refining them. In this study, after carefully reading the text of the interviews, quotes with similar meanings were extracted. After specifying these quotes and considering the meaning and concept desired by the participants, the return codes were extracted. Next, these open source codes were categorized into four main axes. By carefully examining the concept of open source, barriers to student teamwork were categorized into four axes: individual, structural, contextual, and the nature of the work.

Discussion

The results showed that a group of inhibitors of teamwork among students goes back to the individual characteristics of students. Other researchers, such as Farhi et al. (2010), have also considered individual characteristics as factors influencing teamwork. One of the individual characteristics mentioned by the participants in this study is the low creativity and innovation of students. Senior and Sawiles (2004); Batman and Wilson (2005), Profits (2013) also point to the effect of creativity on teamwork. It seems that in the current situation, the higher education system needs to focus more on improving students' creativity than before. The results showed that a group of inhibitors of teamwork among students is related to environmental and contextual characteristics. Other researchers, such as Paris et al. (2000), Anthony and Hertel (2009), have also considered contextual characteristics as factors influencing teamwork. One of the underlying deterrents that has led to a decrease in teamwork among students. There has been a lack of successful models of teamwork at Ilam University. Given the importance of role models in increasing entrepreneurial activities, it is suggested that Ilam University, by inviting successful student working teams from other universities in the country and highlighting student working groups located within the province, provide the use of the experience of these working groups for other students. The results showed that a group of inhibitors of teamwork among students goes back to structural and organizational inhibitors. Other researchers such as Gil and Piero (2005), Crittner (2001), Farhi et al. (2010) have also considered structural and organizational characteristics as effective factors on teamwork. One of the contextual barriers that has led to a decrease in teamwork among students is due to the weak organizational structure of the business sector at the university. The results showed that a group of barriers to teamwork among students goes back to barriers to the nature of work. One of the barriers to the nature of work that has led to a decrease in teamwork among students. The lack of work has been challenging to work in a team. It is suggested that the Vice Chancellor for Research and Technology of the University identify challenging activities and topics to motivate students to do teamwork and team building.



واکاوی کیفی بازدارنده‌های انجام کارهای تیمی دانشجویی در دانشکده کشاورزی دانشگاه ایلام

همایون مرادنژادی ✉

گروه کارآفرینی و توسعه روستایی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایران. رایانامه: h.moradnezehadi@ilam.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	با وجود فراهم بودن زیرساخت‌های علمی- پژوهشی مختلف در دانشگاه ایلام، تعداد راه‌اندازی هسته‌ها و شرکت‌های دانش‌بنیان دانشجویی کم است. به نظر می‌رسد که یکی از کارکردهای مورد انتظار از دانشگاه می‌تواند راه‌اندازی و پرورش تیم‌های کاری دانشجویی در قالب گروه‌های کاری مختلف و استارت‌آپی باشد. این پژوهش با هدف شناسایی بازدارنده‌های انجام کارهای تیمی دانشجویی در دانشکده کشاورزی دانشگاه ایلام انجام گرفته است. روش‌شناسی پژوهش کیفی و از میان روش‌های کیفی از روش پدیدارشناسی بهره گرفته شده است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش تعداد ۱۸ نفر از دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ایلام بوده‌اند که به روش نمونه‌گیری نوعی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختارمند بوده است. ملاک پایان نمونه‌گیری و تعداد افراد مورد مطالعه شده، اشباع نظری داده‌ها (saturation data theoretical) بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری و مقوله‌بندی و استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا نسخه ۱۲ انجام شده است. برای تأیید روایی و پایایی یافته‌ها از قابلیت اعتماد (دقیق بودن یافته‌ها از منظر پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان) استفاده شد. بر اساس نتایج پژوهش، تعداد ۳۰ مقوله به‌عنوان بازدارنده‌های انجام کارهای تیمی دانشجویی، در قالب چهار محور فردی، ساختاری، زمینه‌ای و ماهیت کار، شناسایی شد. پیشنهاد می‌شود، باهدف آشنایی دانشجویان با روش‌های ایده‌پردازی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه، برگزاری رویدادهای کارآفرینانه در دانشگاه ایلام بیش‌تر شود. همچنین الگوهای موفق کارهای تیمی دانشجویی سایر دانشگاه‌ها به دانشجویان معرفی شوند.
مقاله پژوهشی	
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۵	
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۰/۰۲	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۰	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۴/۰۱	
کلیدواژه‌ها:	
رویدادهای کارآفرینانه، کار تیمی، پدیدارشناسی.	

استناد: مرادنژادی، همایون (۱۴۰۲). واکاوی کیفی بازدارنده‌های انجام کارهای تیمی دانشجویی در دانشکده کشاورزی دانشگاه ایلام. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۲-۵۴ (۲)، ۳۴۶-۳۴۷. DOI: <http://doi.org/10.22059/IJAEDR.2022.326665.669058>



© نویسنده‌گان.

DOI: <http://doi.org/10.22059/IJAEDR.2022.326665.669058>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

مقدمه

بیان مسئله

در دو دهه گذشته، موضوع تیم‌ها و به‌کارگیری تیم‌های کاری به‌طور چشمگیری در سطح جهانی مورد پذیرش بوده است (Katzenbach & Smith, 1993; Barker, 1999; Gibson et al., 2002; 2001; Ramamoorthy, et al., 2004; Salas & Burke, 2004). به نظر می‌رسد کار تیمی پاسخی است به رقابت اقتصادی جهانی و نوآوری‌های مستمر تکنولوژیک که به پیچیده‌تر شدن بیشتر شرایط محیطی و در نتیجه نیاز بیشتر به حل مسئله اثربخش در سازمان‌ها انجامیده است (Moses & Stahelski, 1999). بررسی‌ها در بین ۱۰۰ سازمان برتر نشان داده است که کار تیمی عامل مهمی در برتری و توسعه سازمان‌ها است (Naquin and Tynan, 2003). یکی از چالش‌های پیش‌روی جوامع مختلف، دانش‌آموختگانی هستند که توانایی و مهارت لازم برای زیستن در عصر حاضر را ندارند؛ به همین دلیل، آماده‌سازی دانش‌آموختگان دانشگاهی از طریق توسعه مهارت‌های اساسی و پایه جهانی ضروری است (Arasteh, 2009). دانشگاه باید به تربیت فارغ‌التحصیلانی بپردازد که دارای مهارت‌هایی برای کار و سازگاری در زندگی باشند و بتوانند با دیگران به‌طور اثربخش کار کنند و در زمینه کار تیمی توانمند باشند (Khoshnodifar et al., 2019). بر همین اساس یونسکو، مهارت همکاری و کار تیمی را به‌عنوان یکی از هفت مهارت عمومی انسان هزاره سوم معرفی کرده است (Salas et al., 2005) و توانایی انجام کار تیمی، سومین مهارت مهم بعد از مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های تحلیلی در افراد به شمار می‌رود (Koncz and Collins, 2010) و به یکی از شایستگی‌های اساسی مورد نیاز جوامع تبدیل شده است (AACU, 2015). بسیاری از مطالعات، مهارت رفتار کار تیمی را به‌عنوان یکی از بارزترین و ضروری‌ترین مهارت‌های لازم در میان فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شناسایی کرده‌اند (Hart, 2010; Wang and Hu, 2012). به‌گونه‌ای که بسیاری از دانشگاه‌های دنیا در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ در جهت حل چالش‌های پیشرو در زمینه واگرایی آموزشی، به استفاده از تیم‌های دانشجویی در کلاس و افزایش پروژه‌های تیمی در جهت تلاش برای آماده‌سازی دانشجویان برای کار بعد از فارغ‌التحصیلی اقدام کرده‌اند (Oakley et al., 2007). مفاهیم کار تیمی به‌ندرت در آموزش رسمی تدریس می‌شوند، اساتید و دانشجویان با مفاهیم تئوری و عملی کار تیمی ناآشنا هستند و استفاده اساتید از تیم‌ها برای تعامل دانشجویان در فرایند یادگیری، بسیار غیرمحمول است (Weinstein et al., 2013). این در حالی است که در نیم‌قرن گذشته، ضعف در کار جمعی، گروهی و تیمی در حوزه‌های مختلف، همواره مورد تأکید محققان و مدیران داخلی و خارجی بوده است. عدم موفقیت ایرانیان در کارهای جمعی و گروهی به مثابه یک مانع در توسعه ایران عمل کرده است

(Mogharabian, 2021). برای نمونه، ضعف در فرهنگ همکاری و مشارکت علمی (Simmons, 2005; Sareeoalghalam, 2007; Khosrokhari et al, 2007). حوزه اقتصادی (Sareeoalghalam, 2007) مورد تأکید بوده است. (Hajilari (2008) در پژوهشی با عنوان بررسی موانع فرهنگی عدم توسعه کار جمعی و گروهی در تشکلهای و مجموعه‌های دانشجویی به این نتیجه رسید که عوامل فرهنگی نقش مؤثری در کاهش سطح مشارکت افراد در فعالیت‌های گروهی دارد. همچنین بین ارزیابی فرد از تجارب پیشین کار گروهی خود و تمایل او به انجام کار گروهی رابطه وجود دارد. با افزایش تجارب مثبت گذشته در فرد نسبت به کارهای گروهی که قبلاً انجام داده، تمایل او به انجام کار گروهی بیشتر می‌شود و بالعکس. (Athari et al. (2012) در پژوهشی با عنوان تحلیل نگرش دانشجویان کشاورزی نسبت به یادگیری گروهی در دانشگاه رازی کرمانشاه به این نتیجه رسیدند که نگرش دانشجویان کشاورزی نسبت به یادگیری گروهی مثبت است.

(Jahanbin et al (2019) در پژوهشی با عنوان شناسایی موانع کار تیمی در ارائه خدمات توان‌بخشی: تحلیل محتوای کیفی نتیجه گرفتند که موانع کار تیمی در ارائه خدمات توان‌بخشی شامل یک مضمون اصلی تولید حلقه گمشده کار تیمی توان‌بخشی و شش طبقه شامل ساختار و برنامه‌ریزی نابسامان، ارتباط و هماهنگی ضعیف، کمبود منابع مالی، نظام آموزشی ناکارآمد، باورهای فرهنگی نادرست، شناخت و تجربه ناکافی و ۲۰ زیرطبقه هستند. (Mirmolaei et al. (2015) در پژوهشی

با عنوان موانع و تسهیل‌کننده‌های کار تیمی در مراقبت‌های بخش زایمان: یک مطالعه کیفی نتیجه گرفتند که مسائل زمینه‌ای (تضادهای بین حرفه‌ای، مسائل قانونی، دریافت مالی)؛ مشکلات فردی (مشکل جسمی، ویژگی‌های منفی شخصیتی، مسائل خانوادگی)؛ نقص توانایی و مهارت؛ (نداشتن توانمندی و انگیزه، ضعف آموزشی، تجربه کم) و سیستم مدیریتی سازمان یا خارج تیم (برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری نامناسب، ساختار سلسله مراتبی، عدم ارزشیابی تیم، بی‌عدالتی) از مهم‌ترین موانع کار تیمی بوده‌اند. (2020) Khoshnoodifar در پژوهشی با عنوان به‌کارگیری الگوی طرح تدریس اعضای تیم (TMTD) در تقویت رفتار کار تیمی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه اراک نتیجه گرفتند که میانگین نمره پیشرفت تحصیلی و رفتار کار تیمی دانشجویان بعد از مداخله آموزشی نسبت به حالت آموزش با روش سخنرانی، افزایش معنی‌داری داشت. Rastegar (2020) Moghaddam et al. در پژوهشی با عنوان دیدگاه دانشجویان مترجمی زبان انگلیسی به مهارت‌های کار تیمی در کلاس آموزش زیرنویس نتیجه گرفتند که دیدگاه شرکت‌کنندگان در مورد کار گروهی نسبت به قبل از دوره آموزشی تغییر زیادی داشته است. (2018) Jafarpour با عنوان آسیب‌شناسی کار گروهی در سازمان‌ها به این نتیجه رسید که مواردی چون «فقدان سیستم ارزیابی عملکرد»، «عدم آموزش کار گروهی به اعضا»، «شناخت ناکافی از محیط کاری سازمان»، «وجود تعارضات حل‌نشده در گروه» و «غیرقابل اندازه‌گیری بودن اهداف»، به‌عنوان مهم‌ترین آسیب‌ها کار گروهی بوده‌اند. Sadeghi et al. (2017) در پژوهشی با عنوان آسیب‌شناسی کار تیمی در تعاونی‌های کشاورزی شهرستان همدان نتیجه گرفتند که موانع فردی، موانع سازمانی و موانع کاری، به ترتیب مهم‌ترین ابعاد بیانگر موانع کار تیمی در تعاونی‌های کشاورزی شهرستان همدان بودند. (2016) Nadi پژوهشی با عنوان تحلیل کیفی دیدگاه مدیران آموزش عالی خراسان به تیم‌سازی و کار تیمی دانشگاهی (مطالعه موردی: دانشگاه فردوسی مشهد)، انجام دادند. نتایج حاصل از مصاحبه نشان داد مدیران آموزش عالی دیدگاه و درک مناسبی به شاخصه‌های تیم‌سازی و کار تیمی در دانشگاه (شامل دو مقوله کلی ساختار تیمی و روابط تیمی و ده زیر مقوله (مفهوم) هدف مداری، ترکیب تیم و سازمان‌دهی، شبکه تصمیم‌گیری، نظام بازخورد، هدایت و رهبری، صراحت و صداقت، همگرایی و اعتماد، همکاری و تضاد، تعهد و مشارکت، ارتباطات) دارند و از زمینه و روحیه مناسبی در رابطه با تیم‌سازی و کار تیمی برخوردار هستند. (2014) Ravanipour پژوهشی با عنوان مفهوم کار تیمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بوشهر: یک مطالعه کیفی، به انجام رساندند. کدگذاری و دسته‌بندی اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها، مفهوم کار تیمی از دید دانشجویان را در چهار طبقه خلاصه کرد: پیش‌نیازهای کار تیمی، وجود رهبر تیم، شکل‌گیری و استحکام تیم، فواید و موانع کار تیمی. به نظر می‌رسد که دانشجویان سال اول به‌خوبی از ویژگی‌های کار تیمی مطلع بوده و آن‌ها را از زوایای مختلف برشمردند. اما به دلیل تجربه کمتر در انجام کارهای تیمی به بایدها و نبایدهای کار تیمی بیشتر اشاره کرده بودند؛ در حالی که دانشجویان سال چهارم کارشناسی به دلیل داشتن تجارب بیشتر در زمینه انجام کارهای تیمی و تثبیت نقش دانشجویان و داشتن تعاملات بیشتر با یکدیگر به استحکام روابط و حفظ خود تیم و نیز بازده کار تیمی علاوه بر پیش‌نیازهای مطرح‌شده اشاره کرده‌اند که به توجه بیشتر اساتید و برنامه‌ریزان آموزشی در این ابعاد تأکید دارد. (2013) Saadabadi پژوهشی با عنوان شناسایی و بررسی موانع کار تیمی در سازمان‌های دانش‌محور و پارک‌های علم و فناوری با رویکرد فازی، انجام دادند. در این پژوهش موانع کار تیمی در سازمان‌های دانش‌محور شناسایی در سه شاخه محتوایی، ساختاری و زمینه‌ای دسته‌بندی شدند. (2013) Poursadegh پژوهشی با عنوان «بررسی موانع درون‌سازمانی انجام کار تیمی کارکنان با استفاده از AHP انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد که مهم‌ترین موانع انجام کار تیمی به ترتیب مربوط به زمینه و بافت تیم، مهارت‌های مدیریتی تغییر تیم، ترکیب و ساختار تیم و مشکلات موجود در شایستگی‌ها و قابلیت‌های تیمی بود. (2009) Aramoun et al. در پژوهشی با عنوان تأثیر مهارت‌های کار تیمی بر عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان به تفکیک جنسیت نتیجه گرفتند که بین مهارت‌های کار تیمی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد تفاوت معناداری وجود دارد.

(2020) Khoshnodi far et al. در پژوهشی با عنوان به‌کارگیری الگوی طرح تدریس اعضای تیم (TMTD)

در تقویت رفتار کار تیمی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه اراک به این نتیجه رسیدند که در گروه‌های مورد مقایسه،

اثر روش تدریس طرح تدریس اعضای تیم (TMTD) بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان نشان داده شد. نتایج آزمون‌های مقایسه میانگین نیز حکایت از تفاوت معنی‌دار دو روش تدریس در زمینه تقویت رفتار کار تیمی دانشجویان دارند.

Rouhani et al. (2016) پژوهشی با عنوان مقایسه تأثیر روش تدریس تفحص گروهی و سخنرانی بر میزان یادگیری دانشجویان مرکز آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی خراسان رضوی به انجام رساندند. نتایج نظرخواهی پایانی از دانشجویان گروه‌های آزمایشی نشان داد که دانشجویان از اجرای روش تفحص گروهی در مقایسه با روش معمول سخنرانی رضایت بیشتری داشته‌اند. Agarwal. & Adjirackor (2016) طی پژوهشی به بررسی تأثیر کار تیمی بر بهره‌وری سازمانی پرداختند و دریافتند که همدلی و انسجام، اعتماد و وجود نظام صحیح ارزیابی و پاداش تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان و در نتیجه بهره‌وری سازمانی دارند. Toremén, F. Karakus (2007) طی پژوهشی به بررسی موانع تشریک مساعی در مدارس پرداختند. بر اساس نتایج به دست آمده، برخی از مهم‌ترین موانع کار تیمی عبارت از پایین بودن رضایت شغلی اعضای تیم، نگرش‌های منفی در تیم و ارتباطات ضعیف بودند. Van den Bossche et al. (2006) با توسعه مدلی از یادگیری تیمی به‌عنوان یک فرآیند اجتماعی از دستیابی به شناخت مشترک دوجانبه نشان دادند که رابطه بین رفتار یادگیری تیمی و اثربخشی تیم به‌وسیله شناخت مشترک دوجانبه میانجی می‌شود. McCorkle et al. (1999) مهم‌ترین موانع گروه‌های دانشجویی بازرگانی را پاداش‌های نامناسب، نگرش‌ها و مهارت‌ها، هزینه‌های مبادلات، یکپارچه‌سازی یادگیری و کمبود زمان و بازخوردهای نامناسب دانسته‌اند. Kates (2002) مهم‌ترین موانع کار تیمی سازمان‌های دانش‌محور بازاریابی را جدال برای به دست آوردن کنترل، طرز برخورد با بطالت اجتماعی، بی‌توجهی به انتقادات و یادگیری مهارت‌ها و امکان فهم عمیق‌تر مفاهیم بازاریابی دانسته است. Stewart & Brown (2011) اشاره کرده‌اند که فقدان سیستم ارزیابی عملکرد مناسب، احتمالاً عملکرد مدیریت تیم را با مشکلات جدی مواجه خواهد ساخت. Gabekica et al. (2013) عدم بازخورد مناسب را از موانع کارهای تیمی برشمرده است. بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که با وجود انجام پژوهش‌های زیادی که در زمینه موانع کار گروهی، پژوهش‌های انجام شده در زمینه موانع کارهای گروهی دانشجویی اندک شمار بوده‌اند. از طرفی دیگر بیشتر پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با موانع کار گروهی با بهره‌گیری از روش شناسی کمی انجام شده‌اند. این در حالی است که وضعیت توسعه کشور ما نیازمند مشارکت فعالانه دانشجویان و مراکز آموزش عالی و راه‌اندازی کارهای تیمی و گروهی دانشجویان است. بنابراین به نظر می‌رسد که انجام این پژوهش ضرورت دارد. استان ایلام علی‌رغم تخصیص بودجه‌های مختلف برای توسعه، به لحاظ اقتصادی و اجتماعی نسبت به بقیه استان‌ها خصوصاً در نواحی روستایی کمتر توسعه یافته است (Hashemi et al., 2018). این استان با دارا بودن ذخایر نفت و گاز، وجود مرز بین‌المللی مهران و امکان صادرات فنی مهندسی به کشور عراق، دارای توانمندی‌های زیادی برای رونق تولید و کسب‌وکار است. با این وجود بر اساس نتایج گزارش مرکز آمار ایران (Amini, 2017)، نرخ بیکاری نیروی کار دارای آموزش عالی در استان ایلام حدود ۲۳ درصد است و از لحاظ بیکاری در بین ۳۱ استان کشور رتبه ۱۱ را از لحاظ نرخ بیکاری در بین جوانان دانش‌آموخته نظام آموزش عالی را به خود اختصاص داده است. نظام آموزش عالی به واسطه نقش آموزشی خود، نیروی محرکی برای توسعه اجتماعی-اقتصادی، سرمایه انسانی، خلق دانش و ارائه خدمات به گروه‌ها محسوب می‌شود (Alizadeh et al., 2017). از طرف دیگر دانشگاه ایلام با دارا بودن ۷۵۱۶ دانشجوی در حال تحصیل (Office of Monitoring and Evaluation of Ilam University, 2019) و با وجود زیرساخت‌های علمی-پژوهشی مختلف مانند پژوهشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی مختلف، پارک علم و فناوری، مراکز رشد مختلف (مرکز رشد دانشگاه ایلام، مرکز رشد گیاهان دارویی و ...)، تعداد هسته‌ها و شرکت‌های دانش‌بنیان دانشجویی کم شمار است. به نظر می‌رسد که یکی از کارکردهای مورد انتظار از این دانشگاه می‌تواند راه‌اندازی و پرورش تیم‌های کاری دانشجویی در قالب گروه‌های کاری مختلف و استارت‌آپی باشد؛ بنابراین این پژوهش باهدف شناسایی بازدارنده‌های انجام کارهای تیمی دانشجویی در دانشگاه ایلام تدوین شده است.

روش‌شناسی

روش‌شناسی این پژوهش کیفی و از میان روش‌های کیفی از روش پدیدارشناسی بهره گرفته شده است. از آنجا که در پدیدارشناسی برای تعیین تعداد مشارکت‌کنندگان، بر تعداد کم نمونه بین ۸ تا ۲۵ تأکید می‌شود (Cresswell, 2012؛ در این پژوهش نیز با ۱۸ نفر از اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان کارشناسی دانشکده کشاورزی دانشگاه ایلام که به روش هدفمند انتخاب شده بودند، مصاحبه در بازه زمانی ۴۰ تا ۵۵ دقیقه صورت گرفت. به‌طور معمول، ابزار مورد استفاده در پژوهش‌های پدیدارشناسی، مصاحبه نیمه ساختاریافته باز است. پروتکل مصاحبه شامل دو پرسش بود (جدول ۱). نمونه‌گیری و مصاحبه‌ها تا رسیدن مقوله‌ها (پرسش‌های اساسی) به اشباع نظری ادامه یافت؛ اشباع نظری مرحله‌ای است که در آن داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله‌های موردنظر پدید نمی‌آیند، مقوله‌ها گستره مناسبی یافته‌اند و روابط بین مقوله‌ها به درجه‌ای قابل قبول و تأیید برقرار شده است (Glaser, 1978). تحلیل داده‌ها بر اساس رویکرد Diekmann et al. (1989) انجام شد. برای تأمین روایی و پایایی داده‌ها از قابلیت اعتماد (دقیق بودن یافته‌ها از منظر پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان پژوهش) استفاده شد. بنابراین بر اساس نظر Holloway and Wheeler, (2013) در مرحله آخر نتایج به مشارکت‌کنندگان بازگردانده و در مورد یافته‌ها از آن‌ها سؤال پرسیده و به این ترتیب به داده‌ها اعتبار بخشیده شد.

یافته‌ها

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره گردید، این پژوهش باهدف واکاوی کیفی بازدارنده‌های انجام کارهای تیمی دانشجویی در دانشکده کشاورزی دانشگاه ایلام انجام شده است. در جدول (۱) تعداد مشارکت‌کنندگان، پرسش‌های پژوهش و ابزار پژوهش آمده است.

جدول ۱. تعداد مشارکت‌کنندگان، پرسش و ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها	پرسش پژوهش	تعداد مشارکت‌کنندگان
مصاحبه عمیق و نیمه ساختارمند	به نظر شما دانشجویان برای انجام کارهای تیمی و گروهی دانشجویی در دانشگاه ایلام با چه موانعی روبرو هستند؟ چه اقداماتی برای افزایش انجام کارهای تیمی و گروهی دانشجویی در دانشگاه ایلام لازم است انجام شود؟	۱۸ نفر

همان‌گونه که در روش‌شناسی نیز اشاره گردید، مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، تعداد ۷ نفر از دانشجویان کارشناسی و ۵ نفر کارشناسی ارشد رشته‌های کشاورزی و تعداد ۶ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ایلام بوده‌اند. ملاک پایان نمونه‌گیری و تعداد افراد مورد مطالعه شده، اشباع نظری داده‌ها بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها نیز، مصاحبه‌های نیمه ساختارمند و عمیق بوده است. ویژگی‌ها فردی مشارکت‌کنندگان در پژوهش در جداول (۲ و ۳) آمده است. از این تعداد ۱۱ نفر مرد و ۷ نفر زن بوده‌اند. همان‌گونه که در جدول (۲) آمده است، سن مشارکت‌کنندگان بین ۲۱ سال تا ۵۱ سال در نوسان بوده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی سن مشارکت‌کنندگان در پژوهش

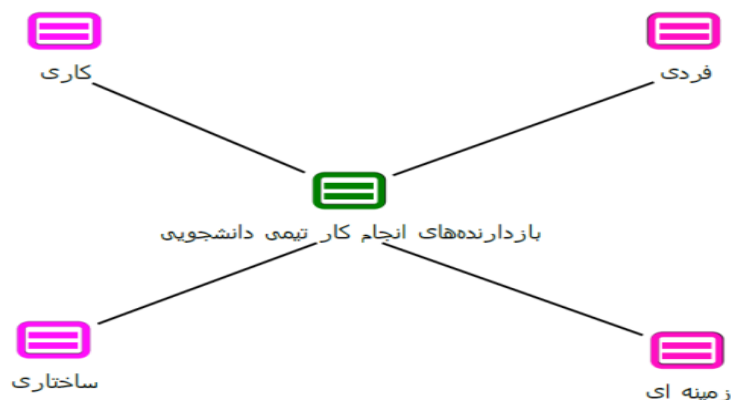
گروه سنی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۲۰-۲۵	۷	۳۸/۹	۳۸/۹
۲۵-۳۵	۵	۲۷/۸	۶۶/۷
بیشتر از ۳۵	۶	۳۳/۳	۱۰۰
جمع	۱۸	۱۰۰	۱۰۰

جدول ۳. توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

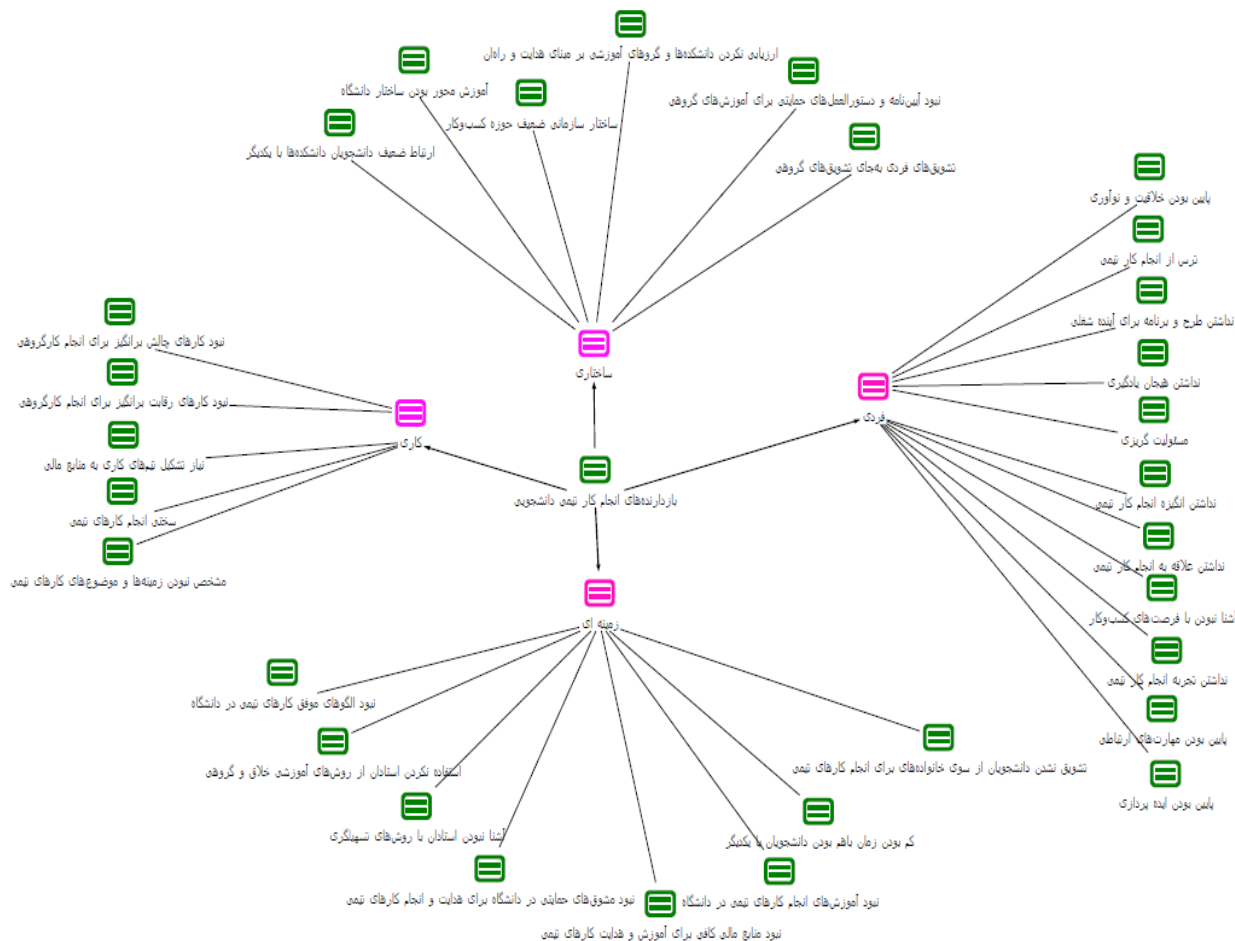
مشارکت‌کنندگان	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
دانشجوی کارشناسی	۷	۳۸/۹	۳۸/۹
دانشجوی کارشناسی ارشد	۵	۲۷/۸	۶۶/۷
عضو هیات علمی	۶	۳۳/۳	۱۰۰
جمع	۱۸	۱۰۰	۱۰۰

کدگذاری باز بازدارنده‌های کار تیمی

در این پژوهش در مرحله کدگذاری باز، تعداد ۱۸ جلسه مصاحبه عمیق برگزار گردید. مدت زمان مصاحبه‌های بین ۴۰ دقیقه تا ۵۵ دقیقه بود. در این مرحله تعداد ۳۹ صفحه متن مصاحبه گردآوری شد. هر یک از مصاحبه‌ها، چند بار به دقت خوانده شدند و کدگذاری باز داده‌ها انجام شد. پس از تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و انجام کدگذاری متن مصاحبه‌ها، تعداد ۴۴ کد باز استخراج گردید که پس از پالایش آن‌ها این تعداد به ۳۰ کد باز کاهش پیدا کرد. در این پژوهش، پس از خواندن دقیق متن مصاحبه‌ها، اقدام به استخراج نقل قول‌های با مفاهیم مشابه گردید. پس از مشخص کردن این نقل قول‌ها و در نظر گرفتن معنی و مفهوم موردنظر مشارکت‌کنندگان، اقدام به استخراج کدهای باز شد. تلاش گردید که مفهوم کدهای باز هم‌راستا با نقل قول‌های استخراج شده باشد. پژوهش‌گر با در نظر گرفتن مفاهیم کدهای باز اشاره شده، اقدام به استخراج کدهای محوری برای آن‌ها نمود. چگونگی استخراج کدهای باز نیز با در نظر گرفتن وجوه مشترک نقل قول‌ها و دلالت آن‌ها به یک مفهوم مشترک انجام شد. چگونگی انتخاب کدهای محوری نیز با در نظر گرفتن مفاهیم کدهای باز و همسویی معنایی آن‌ها صورت گرفت. در مرحله بعد با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا نسخه ۱۲ این تعداد کد باز در چهار محور اصلی دسته‌بندی شدند. با بررسی و دقت در مفهوم کدهای باز، بازدارنده‌های انجام کار تیمی دانشجویی در چهار محور فردی، ساختاری، زمینه‌ای و ماهیت کار دسته‌بندی شدند.



شکل ۱. کدگذاری محوری بازدارنده‌های کار تیمی



شکل ۲. کدگذاری باز بازدارنده‌های کار تیمی

در ادامه نمونه کدگذاری باز محورهای انتخاب شده آمده است. همان‌گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، برای محور بازدارنده‌های ماهیت کار تعداد پنج مفهوم (مشخص نبودن زمینه‌ها و موضوع‌های کارهای تیمی، نبود کارهای چالش برانگیز برای انجام کارگروهی، نبود کارهای رقابت برانگیز برای انجام کارگروهی، نیاز تشکیل تیم‌های کاری به منابع مالی و سختی انجام کارهای تیمی) نهایی شد.

جدول ۳. نمونه‌ای از کدگذاری محور بازدارنده‌های کاری

کدگذاری محوری	کدگذاری باز	نمونه‌هایی از نقل‌قول‌های دانشجویان
زمینه‌ای	نبود کارهای چالش برانگیز	مشارکت‌کننده شماره ۲: «ماهیت کار و چالشی بودن آن تاثیر بسیاری بر تشکیل تیم های کاری دارد. برخی از کارها آنقدر جذاب و چالش برانگیز هستند که خود کار افراد را دور هم جمع می کند.»
	نیاز گروه های کاری به منابع مالی	مشارکت‌کننده شماره ۲: «اینکه کار چالشی و رقابتی باشد به تشکیل گروه های کاری کمک می کند و افراد انگیزه ای برای کارهای گروهی پیدا می کنند.»
زمینه‌ای	سختی انجام کارهای گروهی	مشارکت‌کننده شماره ۴: «شاید بتوان گفت که وضعیت اقتصادی دانشجویان نیز بر ایجاد تیم های کاری تاثیر گذار است. به عبارتی دیگر در بسیاری از موارد یک تیم کاری برای به سرانجام رساندن یک کار و یا رسیدن به یک هدف نیاز به هزینه کردن دارند.»
	مشخص نبودن موضوع و زمینه ها برای انجام کارهای تیمی	مشارکت‌کننده شماره ۵: «لازمه بودن در یک گروه کاری احترام به سلیقه ها و دیدگاه های مختلف و وقت گذاشتن و صرف انرژی زیادی است. بنابراین تشکیل یک گروه و کار کردن در یک تیم زیاد هم ساده نیست و نیاز به تحمل سختی هایی دارد.» مشارکت‌کننده شماره ۳: «اولین گام برای کار گروهی پیدا کردن یک ایده و یک موضوع برای دور هم جمع شدن افراد است.»

همان گونه که در جدول (۴) آمده است، برای محور بازدارنده‌های ساختاری شش مفهوم (نبود آیین نامه و دستورالعمل‌های حمایتی برای آموزش‌های گروهی، ارزیابی نکردن دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی بر مبنای هدایت و راه‌اندازی تیم‌های کاری دانشجویی، ساختار سازمانی ضعیف حوزه کسب‌وکار، آموزش محور بودن ساختار دانشگاه، ارتباط ضعیف دانشجویان دانشکده‌ها با یکدیگر و تشویق‌های فردی به جای تشویق‌های گروهی)، جمع بندی شده است.

جدول ۴. نمونه‌ای از کدگذاری محور بازدارنده‌های ساختاری

کدگذاری محوری	کدگذاری باز	نمونه‌هایی از نقل‌قول‌های دانشجویان
ساختاری	ارتباط ضعیف دانشجویان دانشکده‌های مختلف با یکدیگر	مشارکت‌کننده شماره ۱۸: «دانشجویان دانشکده‌های مختلف ارتباطی با هم ندارند. اگر ما با دانشجویان دانشکده‌ها دیگه ارتباط داشته باشیم ممکن است ایده‌های رشته‌های آن‌ها برامون جذاب باشه و زمینه‌هایی برای کار کردن با هم پیدا کنیم.»
	آموزش محور بودن دانشگاه	مشارکت‌کننده شماره ۶: «ایجاد گروه‌های کاری و فراهم شدن زمینه‌های تیم‌های کاری در دانشگاه‌های نسل سوم بیش‌تر رخ می‌دهد. می‌توان گفت که نمی‌توان از دانشگاهی که آموزش محور است، انتظار خروجی‌های یک دانشگاه کارآفرین داشت.»
	ساختار سازمانی ضعیف حوزه کسب و کار	مشارکت‌کننده شماره ۵: «ساختارهای کنونی دانشگاه متناسب با توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه و شکل‌گیری گروه‌های استارت آپ نیست. وقتی که در دانشگاه ساختاری برای برنامه‌ریزی، آموزش، تشویق و پشتیبانی از ایجاد گروه‌های کاری وجود ندارد، نمی‌توان انتظار داشت که کارهای گروهی و تیمی پررنگ باشند.»
	ارزیابی نشدن دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی براساس تعداد گروه‌های کاری ایجاد شده	مشارکت‌کننده شماره ۶: «ماموریتی برای دانشکده‌ها و گروه‌های کاری در راستای آموزش و تشکیل گروه‌های کاری تعریف نشده است. برای افزایش تعداد گروه‌های کاری در دانشگاه بهتر است یکی از شاخص‌های ارزیابی گروه‌ها و دانشکده‌ها، تعداد تیم‌های کاری ایجاد شده باشد.»
ساختاری	نبود آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های حمایتی	مشارکت‌کننده شماره ۲: «برای افزایش تعداد تیم‌های کاری و تشویق کار گروهی نیاز به تدوین آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های مناسبی وجود دارد.»
	تشویق‌های فردی به جای تشویق‌های گروهی	مشارکت‌کننده شماره ۶: «در دانشگاه‌ها در بیش‌تر موارد ارزیابی فعالیت‌ها فردی است نه گروهی، همیشه افراد به جای گروه‌ها تشویق می‌شوند.»

در فرایند کدگذاری باز، برای محور بازدارنده‌های فردی تعداد ۱۱ مفهوم (پایین بودن ایده‌پردازی، پایین بودن خلاقیت و نوآوری، پایین بودن مهارت‌های ارتباطی، نداشتن تجربه انجام کار تیمی، آشنا نبودن با فرصت‌های کسب‌وکار، نداشتن علاقه به انجام کار تیمی، نداشتن انگیزه انجام کار تیمی، مسئولیت‌گریزی، نداشتن هیجان یادگیری، نداشتن طرح و برنامه برای آینده شغلی و ترس از انجام کار تیمی)، استخراج شد (جدول ۵).

جدول ۵. نمونه‌ای از کدگذاری محور بازدارنده‌های فردی

کدگذاری محوری	کدگذاری باز	نمونه‌هایی از نقل‌قول‌های دانشجویان
	نداشتن علاقه به انجام کار تیمی	مشارکت‌کننده شماره ۱۵: «برای انجام هر کاری اول باید انگیزه کافی برای انجامش داشته باشی و به اون کار علاقه داشته باشی به نظر می‌رسد دانشجویان علاقه چندانی به انجام کارهای گروهی ندارند و این موضوع باید بررسی بشه که چرا تمایلی به انجام کارهای گروهی ندارند.»
	نداشتن انگیزه انجام کار تیمی	مشارکت‌کننده شماره ۴: «انگیزه‌ای برای انجام کار گروهی نداریم، همین.»
	مسئولیت‌گریزی	مشارکت‌کننده شماره ۳: «انجام کارهای گروهی نیاز به روحیه ریسک‌پذیری و مسئولیت‌پذیری بالایی دارد. روحیه مسئولیت‌پذیری در تعدادی از دانشجویان آگه نگوییم وجود ندارد، بسیار کم رنگ است.»
فردی	نداشتن هیجان یادگیری	مشارکت‌کننده شماره ۴: «یکی از چالش‌های موجود در دانشگاه‌ها در اولویت نبودن یادگیری است. انگار آمدن به دانشگاه برای دانشجویان یک مرحله‌ای است که باید گذراند و یک مدرک دانشگاهی گرفت. اینکه دانشجو عطش یادگیری داشته باشد و بیاید تا بیاموزد نیست. کار گروهی نیز بستری برای یادگیری است وقتی یادگیری اهمیتی ندارد نباید انتظار انجام کارهای گروهی داشت.»
	نداشتن طرح و برنامه برای آینده شغلی	مشارکت‌کننده شماره ۴: «بی‌برنامه بودن در بین دانشجویان موج می‌زند بیش‌تر از آن‌ها برنامه خاصی برای آینده ندارند.»
	ترس از انجام کار تیمی	مشارکت‌کننده شماره ۴: «در تعدادی از دانشجویان روحیه کار تیمی وجود دارد، اما می‌ترسن که نتیجه‌ای نداشته باشه.»
	پایین بودن ایده‌پردازی	مشارکت‌کننده شماره ۱: «اشما یک ایده‌ای برای کار گروهی به ما پیشنهاد بده تا ما هم دور هم جمع شویم. وقتی ایده‌ایی باشه که نیاز به کار تیمی داشته باشه، خودبه‌خود تیم هم تشکیل میشه.»
	پایین بودن خلاقیت و نوآوری	مشارکت‌کننده شماره ۶: «من فکر می‌کنم یکی از مهم‌ترین دلایل پایین بودن روحیه کار تیمی بین دانشجویان پایین بودن روحیه خلاقیت دانشجویان است. البته این پایین بودن خلاقیت معلول عوامل مختلفی است و اگر دقت کنین، کم رنگ بودن خلاقیت در دانشگاه‌ها کاملاً مشهود است.»
فردی	پایین بودن مهارت‌های ارتباطی	مشارکت‌کننده شماره ۱۸: «برای موفق شدن تنها داشتن استعداد و سواد کافی نیست. امروزه ویژگی‌های فردی و مهارت‌های کلامی و ارتباطات اجتماعی در موفق شدن افراد بسیار تاثیرگذار است. یکی از دلایل کم بودن فعالیت‌های تیمی و گروهی دانشجویان ضعف آن‌ها در مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی ارس است.»
	نداشتن تجربه انجام کار تیمی	مشارکت‌کننده شماره ۱۰: «ما هیچ تجربه‌ای از کار گروهی کردن نداریم آگه در مدرسه این مهارت‌ها را یاد گرفته بودیم و تمرین کرده بودیم، الان هم شاید در دانشگاه می‌توانستیم کارهای گروهی را با هم‌کلاسی‌هامون تمرین کنیم.»
	آشنا نبودن با فرصت‌های کسب‌وکار	مشارکت‌کننده شماره ۵: «به نظر می‌رسد یکی از آسیب‌های نبود کارهای تیمی در بین دانشجویان آشنا نبودن آن‌ها با فرصت‌های کسب و کار است.»

همانگونه که در جدول (۶) آمده است، برای محور بازدارنده‌های زمینه‌ای، ۸ مفهوم (نبود الگوهای موفق کارهای تیمی در دانشگاه، استفاده نکردن استادان از روش‌های آموزشی خلاق و گروهی، آشنا نبودن استادان با روش‌های تسهیلگری، نبود

مشوق‌های حمایتی در دانشگاه برای هدایت و انجام کارهای تیمی، نبود منابع مالی کافی برای آموزش و هدایت کارهای تیمی، نبود آموزش‌های انجام کارهای تیمی در دانشگاه، کم بودن زمان باهم بودن دانشجویان با یکدیگر و تشویق نشدن دانشجویان از سوی خانواده‌های برای انجام کارهای تیمی)، استخراج شد.

جدول ۶. نمونه‌ای از کدگذاری محور بازدارنده‌های زمینه‌ای

نمونه‌هایی از نقل‌قول‌های دانشجویان	کدگذاری باز	کدگذاری محوری
مشارکت‌کننده شماره ۲: «باید بپذیریم که روش‌های تدریسی که اساتید استفاده می‌کنند، کارایی چندانی ندارند. برای بالا بردن بازدهی آموزش، باید از روش‌های تدریس به‌روز و خلاقانه استفاده کرد. به نظر من با این شیوه آموزش نباید انتظار داشت که خروجی دانشگاه‌ها افراد موفق و کارآفرین باشند و از دوران دانشجویی اقدام به راه‌اندازی تیم‌های کاری نمایند».	نبود الگوهای موفق کارهای تیمی در دانشگاه	زمینه‌ای
مشارکت‌کننده شماره ۱۸: «باور کنید من هنوز هم‌کلاسی‌هایم رو خوب نمی‌شناسم. چون فقط یک‌ترم باهم بودیم و دیگه هیچ‌کدام رو ندیدم. آگه بخوای تیم تشکیل بدی و کارهای گروهی انجام بدی لازمه بیشتر با همدیگر ارتباط داشته باشی».	استفاده نکردن استادان از روش‌ها آموزشی خلاق و گروهی	
مشارکت‌کننده شماره ۸: «اگر در هر دانشکده چند تیم کاری موفق دانشجویی وجود داشته باشه، خیلی میتونه در انجام کارهای گروهی و تیم‌سازی کاری دانشجویی تأثیر داشته باشه. وقتی دانشجو ببینه دوستاش رفتن یک تیم کاری تشکیل دادند و خروجی هم داشته، حتماً برای انجام کارهای گروهی تشویق میشه. ما الان این تیم‌های موفق دانشجویی رو خیلی کم داریم».	تدریس محور بودن استادان آشنا نبودن استادان با روش‌های تسهیلگری	
مشارکت‌کننده شماره ۱۳: «خانواده‌ها خیلی می‌توانند اثرگذار باشه. به نظرم خیلی از خانواده‌ها زیاد دوست ندارند که بچه‌هاشون برن دنبال ایجاد کارهای گروهی».	کم بودن زمان با هم بودن دانشجویان با یکدیگر	
مشارکت‌کننده شماره ۸: «وقتی هیچ آموزشی در مورد کار تیمی و تیم سازی به ما داده نمیشه ما چطور بریم دنبال کاری که هیچی از اصولش نمی‌دونیم».	نبود مشوق‌ها حمایتی در دانشگاه برای هدایت و انجام کار تیمی	
	تشویق نشدن دانشجویان از سوی خانواده‌های برای انجام کارهای تیمی	
	بیماری کرونا	

توصیف کدگذاری باز محور بازدارنده‌های فردی

در جدول (۴) توصیف کدگذاری باز محور بازدارنده‌های فردی آمده است. همان‌گونه که در این جدول آمده است، برای محور بازدارنده‌های فردی تعداد ۱۱ کد باز شناسایی شده است. بیش‌ترین تکرار مقوله‌های بازدارنده‌های فردی مرتبط با کدهای باز پایین بودن خلاقیت و نوآوری، پایین بودن ایده‌پردازی و نداشتن انگیزه انجام کار تیمی بوده است.

جدول ۷- نمونه‌ای از کدگذاری محور بازدارنده‌های فردی

کدهای محوری	کدهای باز	کد مشارکت‌کنندگان	تعداد تکرار مقوله‌ها	درصد مقوله‌ها
فردی	پایین بودن ایده پردازی	۱،۲،۱۰،۱۶،۱۴،۱۷،۴	۸	۴۴٪
	پایین بودن خلاقیت و نوآوری	۶،۲،۵،۳،۹،۱۴،۱۷،۱۲	۸	۴۴٪
	پایین بودن مهارت‌های ارتباطی	۱۳،۳،۱۱،۱۸،۶،۱۰	۶	۳۳٪
	نداشتن تجربه انجام کار تیمی	۲،۱۶،۷،۵،۱	۵	۲۷٪
	آشنا نبودن با فرصت‌های کسب‌وکار	۳،۶،۱۷،۱۵،۱۲،۹	۷	۳۸٪
	نداشتن علاقه به انجام کار تیمی	۱۵،۱۸،۸	۳	۱۶٪
	نداشتن انگیزه انجام کار تیمی	۸،۴،۷،۱۵،۱۸،۱۱،۱۲،۱۳	۸	۴۴٪
	مسئولیت‌گریزی	۴،۵،۱۰،۱۴،۱،۱۵،۳	۷	۳۸٪
	نداشتن هیجان یادگیری	۳،۶،۱،۴،۵	۵	۲۷٪
	نداشتن طرح و برنامه برای آینده شغلی	۱۶،۷،۸،۱۸،۱۴،۳	۶	۳۳٪
	ترس از انجام کار تیمی	۱۸،۱۱،۱۳،۱۵،۲	۵	۲۷٪

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش نشان داد که یک دسته از بازدارنده‌های انجام کارهای تیمی در بین دانشجویان به ویژگی‌های فردی دانشجویان برمی‌گردد. پژوهش‌گران دیگری نیز همانند Tannenbaum et al. (1992)، Farhi et al. (2010)، نیز ویژگی‌های فردی را از عوامل مؤثر بر کارهای تیمی دانسته‌اند. یکی از این ویژگی‌های فردی مورد اشاره مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، پایین بودن خلاقیت و نوآوری دانشجویان است. Bateman and Wilson (2004)؛ Senior and Swailes (2004)؛ نیز به تأثیر خلاقیت بر کارهای تیمی اشاره کرده‌اند. به نظر می‌رسد که در شرایط کنونی لازم است نظام آموزش عالی، بیش از گذشته بر روی بهبود خلاقیت دانشجویان تمرکز نماید. Wu and Albanese (2010) اشاره کرده‌اند که شمار زیادی از مدیران و دانشمندان بر این باورند که نظام آموزش عالی باید در جهت پرورش خلاقیت دانشجویان بیشتر تشویق شود (Wu & Albanese, 2010). بر این پایه، پرورش خلاقیت در بین دانشجویان به‌عنوان پایه اساسی توسعه دانش‌بنیان در هر جامعه‌ای، به‌منظور افزایش صلاحیت‌های آنان بسیار ضروری است (Davis, 2008). برای دست یافتن به این مهم، افزایش خلاقیت دانشجویان در آموزش عالی به‌عنوان یکی از هدف‌های اصلی موسسه‌های آموزشی مورد توجه قرار گرفته است (Pishghadam, R., & Zabihi, 2011). بنابراین با توجه به اینکه بر اساس نتایج این پژوهش پایین بودن خلاقیت از بازدارنده‌های انجام کارهای تیمی دانشجویی است، پیشنهاد می‌شود دانشگاه ایلام، اقدام به طراحی برنامه‌های آموزشی خلاقانه همانند برگزاری مسابقه‌های علمی و فرهنگی و اجتماعی، استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای انجام و ارسال تکالیف، استفاده از روش طوفان اندیشه و حل مسئله و دعوت از خبرگان مرتبط با موضوع‌های آموزشی در کلاس‌های آموزشی به‌عنوان مدرس مهمان، نماید.

یافته‌های پژوهش نشان داد که یکی دیگر از ویژگی‌ها فردی که سبب کاهش انجام فعالیت‌های تیمی در بین دانشجویان شده است، آشنا نبودن با فرصت‌های کسب‌وکار بوده است. زمانی که دانشجویان با فرصت‌های کسب‌وکار آشنا نباشند، درصد راه‌اندازی کسب‌وکار و تشکیل یک تیم برای به نتیجه رساندن آن نیز نخواهند بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود، دانشگاه ایلام با برگزاری کارگاه‌ها و رویدادهای کارآفرینانه، دانشجویان را با فرصت‌های کسب‌وکار و روش‌های تشخیص فرصت آشنا سازد. معاونت آموزشی دانشگاه می‌تواند به همه اساتید آموزشی ابلاغ نماید که یک جلسه از هردرس را در طول نیمسال به زنگ کسب و کار اختصاص دهند. در زنگ کسب و کار مدرس درس متناسب با ماهیت رشته دانشجویان و درس مربوطه اقدام به معرفی فرصت‌های کسب و کار نماید. همچنین معاونت آموزشی می‌تواند به گروه‌های آموزشی ابلاغ نماید که از ظرفیت درس‌هایی همانند کارآموزی، کارورزی و عملیات کشاورزی برای معرفی کسب و کارهای دارای مزیت نسبی در منطقه استفاده نمایند. الزامی شدن تهیه گزارش از کسب و کارهای کارآفرینانه در درس‌های کارورزی و کارآموزی نیز می‌تواند دانشجویان را با فرصت‌های کسب و کار آشنا نماید.

یافته‌های پژوهش نشان داد که یکی دیگر از ویژگی‌ها فردی که سبب کاهش انجام فعالیت‌های تیمی در بین دانشجویان شده است، نداشتن انگیزه انجام کار تیمی است. پژوهش‌گران دیگری نیز همانند Pourezat et al. (2012) Farhi et al. (2010)؛ Rajabzadeh and Alizadeh (۲۰۰۹) نیز نداشتن انگیزه را از عوامل مؤثر بر کارهای تیمی دانسته‌اند. بنابراین پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی برای افزایش انگیزه دانشجویان طراحی و اجرا گردد. نصب بنرها و استندهای انگیزشی در راهروهای دانشکده‌ها و فضاهای مناسب می‌تواند مفید باشد. معرفی کتاب‌های انگیزشی توسط مدرسان و نیز معاونت دانشجویی، ترویج تفکر مثبت و مثبت‌اندیشی در بین دانشجویان، آموزش مدیریت زمان، برگزاری مسابقه‌های انگیزشی و دادن پاداش و جوایز به نفرات برتر، برگزاری مسابقات ورزشی و ورزش همگانی در بین دانشجویان و برگزاری برنامه‌های شاد و نشاط‌آور، می‌تواند به افزایش انگیزه دانشجویان کمک نماید.

یافته‌های پژوهش نشان داد که یکی دیگر از ویژگی‌ها فردی که سبب کاهش انجام فعالیت‌های تیمی در بین دانشجویان شده است، مسئولیت‌گریزی دانشجویان است. پژوهش‌گران دیگری نیز همانند Lanchioni (2003)؛ Pourezat et al.

Senior (2012)، (Millward and Jeffries, 2001)، (Gittel, 2002)، (La Duckers, 2008)، (Farhi, 2010)، (2004) and Swailes، نیز مسئولیت‌پذیری را از عوامل مؤثر بر کارهای تیمی دانسته‌اند و مسئولیت‌گریزی را از بازدارنده‌های کارهای تیمی دانسته‌اند. بنابراین پیشنهاد می‌شود دانشگاه ایلام با همکاری سایر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی استان، آموزش و پرورش و مرکز صدا و سیما استان، برنامه‌های خلاقانه آموزشی و ترویجی را برای بالا بردن روحیه مسئولیت‌پذیری دانشجویان، طراحی و بکار گیرند. استفاده از روش‌های قصه‌گویی و قصه‌نویسی، معرفی اسطوره‌های میهنی برای افزایش میهن دوستی و برگزاری نمایش‌های با محتوای معرفی چهره‌های موفق ملی، می‌تواند در بالا بردن مسئولیت‌پذیری دانشجویان مؤثر باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که یک دسته از بازدارنده‌های انجام کارهای تیمی در بین دانشجویان به ویژگی‌های محیطی و زمینه‌ای برمی‌گردد. پژوهش‌گران دیگری نیز همانند (Paris et al., 2000)، (Antoni. and Hertel, 2009)، نیز ویژگی‌های زمینه‌ای را از عوامل مؤثر بر کارهای تیمی دانسته است. یکی از بازدارنده‌های زمینه‌ای که سبب کم شدن فعالیت‌های تیمی در بین دانشجویان شده است، نبود الگوهای موفق کارهای تیمی در دانشگاه ایلام بوده است. نظر به اهمیت تأثیر الگوهای نقش در افزایش فعالیت‌های کارآفرینانه، پیشنهاد می‌شود، دانشگاه ایلام با دعوت از تیم‌های کاری موفق دانشجویی سایر دانشگاه‌های کشور و برجسته کردن گروه‌های کاری دانشجویی که در داخل استان قرار دارد، استفاده از تجربه این گروه‌های کاری را برای سایر دانشجویان، فراهم نماید.

یکی دیگر از بازدارنده‌های زمینه‌ای که سبب کم شدن فعالیت‌های تیمی در بین دانشجویان شده است، استفاده نکردن استادان از روش‌های آموزشی خلاق و گروهی بوده است. بسیاری از پژوهش‌ها، مهارت رفتار کار تیمی را به‌عنوان یکی از باارزش‌ترین و ضروری‌ترین مهارت‌های لازم در میان فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شناسایی کرده‌اند (Hart, 2010; Wang and Hu, 2012). به‌گونه‌ای که بسیاری از دانشگاه‌های دنیا در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ در جهت حل چالش‌های پیشرو در زمینه واگرایی آموزشی، به استفاده از تیم‌های دانشجویی در کلاس و افزایش پروژه‌های تیمی در جهت تلاش برای آماده‌سازی دانشجویان برای کار بعد از فارغ‌التحصیلی اقدام نموده‌اند (Oakley et al., 2007). هم‌زمان، روش تدریس و تحقیق هم در دانشگاه‌ها تغییر یافته است و بیشتر دانشگاه‌ها از روش‌های تدریس تیمی به دلیل تأثیر بر افزایش یادگیری فراگیران در برنامه آموزشی خود استفاده می‌نمایند (Collard, 2009). بنابراین پیشنهاد می‌شود، معاونت آموزشی دانشگاه ایلام، برنامه‌ریزی مناسبی را برای استفاده استادان از روش‌های خلاق تدریس را انجام دهد.

نتایج پژوهش نشان داد که یک دسته از بازدارنده‌های انجام کارهای تیمی در بین دانشجویان به بازدارنده‌های ساختاری و سازمانی برمی‌گردد. پژوهش‌گران دیگری نیز همانند (Gil and Peiró, 2005)، (Farhi et al., 2010)، نیز ویژگی‌های ساختاری و سازمانی را از عوامل مؤثر بر کارهای تیمی دانسته است. یکی از بازدارنده‌های زمینه‌ای که سبب کم شدن فعالیت‌های تیمی در بین دانشجویان شده است، به خاطر ساختار سازمانی ضعیف حوزه کسب‌وکار در دانشگاه است. به نظر می‌رسد برای حرکت دانشگاه در راستای دانشگاه‌های نسل سوم و افزایش فعالیت‌های کارآفرینانه، لازم است ساختار اداری حوزه کسب‌وکار متناسب با این رویکرد تقویت شود. پیشنهاد می‌شود دانشگاه ایلام اقدامات قانونی لازم را برای ایجاد معاونت فناوری و نوآوری در دانشگاه و تغییر ساختار کنونی دانشگاه انجام دهد.

یکی دیگر از بازدارنده‌های ساختاری که سبب کم شدن فعالیت‌های تیمی در بین دانشجویان شده است، ارزیابی نکردن دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی بر مبنای هدایت و راه‌اندازی نیم‌های کاری دانشجویی است. پژوهش‌گران دیگری نیز همانند (Pourezat et al., 2012)، نیز ارزیابی نکردن را از بازدارنده‌های کارهای تیمی دانسته است. پیشنهاد می‌شود دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه، اقدامات لازم را برای اضافه نمودن شاخص تعداد تشکیل تیم‌های دانشجویی به شاخص‌های ارزیابی عملکرد دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی دانشگاه به انجام رساند.

نتایج پژوهش نشان داد که یک دسته از بازدارنده‌های انجام کارهای تیمی در بین دانشجویان به بازدارنده‌های ماهیت کار برمی‌گردد. یکی از بازدارنده‌های مرتبط با ماهیت کار که سبب کم شدن فعالیت‌های تیمی در بین دانشجویان شده است، نبود کارهای چالش برانگیز برای انجام کارگروهی بوده است. پیشنهاد می‌شود معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه، فعالیت‌ها و موضوع‌های چالش برانگیز را برای برانگیختن دانشجویان به انجام کارهای تیمی و تیم‌سازی شناسایی نماید.

REFERENCES

- Agarwal, S. and Adjirackor, T. (2016) "Impact of Teamwork on Organizational Productivity in some Selected Basic Schools in the Accra Metropolitan Assembly". *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 4(6):40-52.
- Alizadeh, N., Sadeghi, H., Pezeshki Rad, G., & Ferastkhah, M. (2017). Analysis of Educational Transformation Mechanisms in Iranian Higher Education System. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*. 48, 2(1): 43-53 (In Persian).
- Amini, Alireza. (2017). Overview of the labor market situation of university graduates and provide the necessary measures and strategies to increase their employment. *Country Program and Budget Organization, Macroeconomic Affairs*.
- Antoni, C. and Hertel, G. (2009), Team processes, their antecedents and consequences: Implications for different types of teamwork, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18 (3), 253 – 266.
- Aramoun, Hajar, Sadeghi Arani, Zahra, Saeed, Ardakani, Saeed (2009). The effect of teamwork skills on educational and research performance of students by gender, *Journal of Women Research (Journal of Women Studies)*, Spring and Summer 2009, Volume 3, Number 1; From page 59 to page 73.
- Arasteh, H. R. (2009). Globalization and higher education in a changing world. *Rahyaft*, (42), 39-45 (in Persian).
- Association of American Colleges and Universities (2015). Teamwork VALUE rubric. Retrieved on 11/09/2015 from <https://www.aacu.org/value/rubrics/teamwork>.
- Athari, Z., Zarafshani, K., Mirakzadeh, A., Soleymani, A. (2012). An Analysis Attitude of the Agricultural Students toward Group Learning, Razi University. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 42-2(4), 693-704. (In Persian)
- Barker, James. (1999). *The Discipline of Teamwork*. Sage Publications, Inc. Barrick, M. R.; G. L. Stewart; M. J. Neubert. & M. K. Mount. (1998). Relating Member Ability and Personality to Work-Team Processes and Team Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*. 83. 377-91.
- Bateman, B., Wilson, F. and Bingham, D. (2005), Team effectiveness: development of an audit questionnaire. *Journal of Management Development*; 21(3/4):215-226.
- Collard, T. Y. (2009). An investigation of the use and implementation of the seven principles for good practice in undergraduate education by university faculty members. (Doctoral dissertation). Retrieved from Pro Quest: Dissertations and Theses Full-Text. (3376912).
- Creswell, J.W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson.
- Davis, K. M. (2008). Teaching a course in creative approaches in counseling with children and adolescents. *Journal of Creativity in Mental Health*, 3(3), 220-232.
- Diekelmann, N., Allen, D. & Tanner, C. (1989). The NLN criteria for the appraisal of baccalaureate programs: A critical hermeneutic analysis. In. *New York: Natl League for Nursing*, 11-34
- Farhi, Reza; Mahmoudi, Amir Reza; Zarei, Amir Hassan and Afkhani Ardakani, Mehdi (2010) Standard design Effectiveness of the Working Group, *Quarterly Journal of Management and Human Resources in the Oil Industry*, Volume 4, Number 10.
- Gabelica, Catherina. Piet Van den Bossche. Mien Segers. Wim Gijsselaers. (2012). "Feedback, a Powerful Lever in Teams: A review". *Educational Research Review*. Vol 7. pp. 123-144

- Gibson, C. B. & M. E. Zellmer-Bruhn. (2001). Metaphors and Meaning: An Intercultural Analysis of the Concept of Teamwork: *Administrative Science Quarterly*. 46. 274-303.
- Gil, F., Alcover, C. and Peiró, J. (2005), "Work team effectiveness in organizational contexts", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 20 Iss 3/4 pp. 193 – 218.
- Gittell, J.H., Seidner, R. and Wimbush, J. (2010), A Relational Model of How High Performance Work Systems Work. *Organization Science*; 21: 490–506
- Glaser, B.G. (1978). Theoretical sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory. CA: Sociology Press Mill Valley.
- Hajilari, Alireza (2008). Investigating the Cultural Barriers to Lack of Development of Collective and Group Work in Student Organizations and Collections, *Quarterly Journal of Epistemological Studies in Islamic University, Twelfth Year No. 4*, 120101.
- Hashemi, S.S., Mehrabi, A.A, Eymani, S., Nejaei, A. (2018). Rural Development with an Emphasis on Employment and Entrepreneurship: A Case Study of Shabab Subdistrict in Ilam Province of Iran. *Village and Development*, 14(1), 35-58.
- Hart, P. D. (2010). Employers' views on college learning in the wake of the economic downturn. Washington, DC: The Association of American Colleges and Universities.
- Holloway, I. and S. Wheeler. 2013. Qualitative Research for Nurses, 2nd Edit. *Oxford, BlackWell Science*, pp: 623-647.
- Jafarpour, Mahmoud (2018). Pathology of teamwork in the country's organizations. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 27 (87), 75100.
- Jahanbin Parisa, Abdi Kianoosh, Khanjani Mohammad Saeed, Hosseini Mohammad Ali (2019). Identifying barriers to teamwork in providing rehabilitation services: Qualitative content analysis. *Journal of Rehabilitation*. 20 (3): 210221.
- Kates, M. Steven. (2002). "Barriers to Deep Learning in Student Marketing Teams". *Australasian Marketing Journal*. Vol 10. No 2. pp. 14-25
- Katzenbach, J. R. & D. K. Smith. (1993). The Wisdom of Teams. Boston: *Harvard Business School Press*.
- Khoshnodi far, Z., Abbasi, E., Farhadian, H., Salehiarjomand, H., Rezaei, A. (2020). Applying the Team Member Teaching Design (TMTD) Model to Strengthen Teamwork Behavior and Academic Achievement of Arak University Student. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 51(3), 603-616. (In Persian)
- Khoshnodifar, Z., Abbasi, E., Farhadian, H., Sadighi, H., & Pouratashi, M. (2019). Strengthening Requirements of Student s Teamwork Behavior in Agricultural Higher Education System. Thesis of Ph.D. Tarbiat Modares University. Department of Agricultural Extension and Education.
- Khosrokhari, F.; M. A. Ghaneirad & G. Toloo. (2007). Institutional Problems of the Emerging Scientific Community in Iran. *Science Technology Society*. 12: 171-200.
- Koncz, A. & Collins, M. (2010). Employers Rank Communication Skills First among Job Candidate Skills and Qualities. Press Release. National Association of Colleges and Employers. Retrieved from <http://www.nacweb.org/press-releases.aspx>.
- La Duckers, M., Wagner. C. and Groenewegen, P. (2008), Developing and testing an instrument to measure the presence of conditions for successful implementation of quality improvement collaboratives. *BMC Health Service Research*; 8:9.
- Lanchioni, Patrick (2003), The Five Enemies of Teamwork, translated by Fazlullah Amini, Tehran: Fara Publishing.
- McCorkle, E. Denny. James Reardon. Joe F. Alexander. Nathan D. Kling. Robert C. Harris & R. Vishwanathan Iyer. (1999). "Undergraduate Marketing Students, Group Projects, and Teamwork: The Good, the Bad, and the Ugly?". *Journal of Marketing Education*. Vol 21. No 2. pp. 106-117
- Millward, L.J. and Jeffries, N. (2001), The team survey: a tool for health care team development. *J Adv Nurs*; 35:276–287.

- Mirmolaei Seyedeh Tahereh, Lamieian Minour, Simber Masoumeh, Vadadhir Abu Ali, Gholipour Arian (2015). Barriers and facilitators of teamwork in obstetric care: A qualitative study. *Life Magazine*. 21 (4): 129.
- Mogharabian, M. (2021). Survey the effect of Social Determinants on work group between Women up 20 years in Tehran :The moderator role of General commitment. *Quarterly Journal of Women and Society*, 11(44), 237-270.
- Moses, T. P. & A. J. Stahelski. (1999). A Productivity Evaluation of Teamwork at an Aluminum Manufacturing Plant. *Group Organization Management*. 24 (3).391-412.
- Nadi, Mojtaba, Ahanchian, Mohammad Reza, Noghani Dokht Bahmani, Mohsen, Shoja, Kolsoomah. (2016). Qualitative analysis of Khorasan higher education managers' views on team building and university teamwork (Case study: Ferdowsi University of Mashhad). *Khorasan SocioCultural Studies*, 11 (2), 133161.
- Naquin, C. E.; Tynan, R. O. (2003). "The team halo effect: Why teams are not blamed for their failures". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2: 332-340.
- Oakley, B., Hanna, D. M., Kuzmyn, Z. & Felder, R. M. (2007). Best practices involving teamwork in the classroom: Results from a survey of 6435 engineering student respondents. *IEEE Transactions on Education*, 50(3): 266-272.
- Office of Monitoring and Evaluation of Ilam University.(2019).
- Paris, C., Salas, E. and Cannon-Bowers. (2000), Teamwork in multi-person systems: a review and analysis. *ERGONOMICS*, VOL. 43, NO. 8, 1052- 1075. performance: a repertory grid study", *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 53, No. 4, pp: 317-333
- Pishghadam, R., & Zabihi, R. (2011). Social and cultural capital in creativity. *Canadian Social Science*, 7(2), 32-38.
- Pourezat, Ali Reza and Saadabadi, Ali Reza (2012). Hierarchical analysis of barriers to teamwork in universities with a fuzzy approach (Case study of Tehran universities), *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, First Year, 8167.
- Poursadegh, N. (2013). Investigating IntraOrganizational Barriers to Employee Teamwork Using AHP *Quarterly Journal of Human Resource Studies*; 3 (9): 10279.
- Rajabzadeh, A. Alizadeh Thani, M. (2009). System model of team work effectiveness in the banking system (case study of the Agricultural Bank of the Islamic Republic of Iran). *Daneshvar Behavior (Management and Progress) Quarterly*, 16 (38): 10491.
- Ramamoorthy, N. & P. C. Flood. (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.
- Rastegar Moghaddam Tafti Mohammad Reza, (2020). good taste of Massoud, Pishghadam Reza. English translation students' views on teamwork skills in the subtitle training class. *Linguistic inquiries*. 2020; 11 (3): 95119.
- Ravanipour, Maryam, Yazdankhah Fard, Mohammad Reza, Akabarian, Sharafat, Bahraini, Massoud. (2014). The concept of teamwork from the perspective of nursing students of Bushehr University of Medical Sciences: A qualitative study. *Ahwaz Jundishapur Education Development Quarterly*, 5 (3), 266275.
- Rouhani, H., Foroughi, A., Nazari, S. (2016). Investigation on comparison of effects of focus group and lecture teaching methods on learning of students (Higher Education Center for Agriculture in the Khorasan Razavi). *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 46(4), 697-706. (In Persian)
- Saadabadi, Ali Asghar, Taleghani, Gholamreza, Golchin, Armin. (2013). Identifying and investigating barriers to teamwork in knowledgebased organizations and science and technology parks with a fuzzy approach. *Journal of Management of Government Organizations*,

- 1 (No. 3 (3 in a row)), 6582.
- Sadeghi, Siamak, Zandi, Khalil, Sadeghi, Peyman. (2017). Pathology of teamwork in agricultural cooperatives of Hamadan city. *General Management Policy in Management*, 8 (1 (consecutive 25 spring 2017)), 4558.
- Salas E.; Stagl K.; Burke C. S. (2004). "25 years of team effectiveness in organizations: Research themes and emerging needs". In: International Review of industrial and Organizational Psychology. Editors C. L. Cooper and I. T. Robertson. *New York: John Wiley & Sons: Vol. 19*, 47-91.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a "big five" in teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555-599.
- Sareeoalghalam, Mahmood. (2007). Rationality and the future of Iran's development. Center for Scientific Research and Strategic Studies of the Middle East.
- Senior, Barbara; Swailes, Stephen (2004). "The dimensions of management team performance: a repertory grid study", *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 53, No. 4, pp: 317-333.
- Senior, Barbara; Swailes, Stephen (2004). "The dimensions of management team
- Stewart, L.Greg & Kenneth G.Brown. (2011). "Human Resource Management: Linking Strategy to Practice". John Wiley & Sons.
- Tannenbaum, S.I., Beard, R.L. and Salas, E. (1992), "Team building and its influence on team effectiveness: an examination of conceptual and empirical developments", in Kelley, K. (Ed.), *Issues, Theory, and Research in Industrial/Organizational Psychology*, Elsevier Science, Amsterdam, pp. 117-53.
- Toremen, F. Karakus, M. (2007). The Obstacles of Synergy in Schools: A Qualitative Study on Teamwork. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 7 (1), 639-645.
- Van den Bossche, P. Gijsselaers, Wim H. Segers, M. Kirschner, PA. (2006). Social and Cognitive Factors Driving Teamwork in Collaborative Learning Environments: Team Learning Beliefs and Behaviors. *The Journal of Small Group Research*, 37 (5), 490-521.
- Wang, J. & Hu, X. Xi. J. (2012). Cooperative learning with role play in Chinese pharmacology education, *Indian J Pharmacol*, 44(2): 253-256.
- Weinstein, J., Morton, L., Taras, H. & Reznik, V. (2013). Teaching Teamwork to Law Students. *Journal of Legal Education*, 63(1): 36-64.
- Wu, J.-J., & Albanese, D. (2010). Asian creativity, chapter one: Creativity across three Chinese societies. *Thinking Skills and Creativity*, 5, 150-154.