

The Relationship between Teamwork and the Performance of Medical Staff of Shahid Rajaei Cardiovascular, Medical and Research Center in Tehran, Iran in 2016

Farahnaz Mirzaei¹, Seyed Jamaledin Tabibi², Leila Nazarimanesh³

Abstract

Background & Aims: The present study aimed to evaluate the relationship between teamwork and performance of the medical staff of Shahid Rajaei Cardiovascular, Medical and Research Center in Tehran, Iran. In a health system, teamwork is highly important for increasing the quality of services and the provision of safe and effective care. In addition, teamwork is recognized as an integral part of safe and efficient performance in a hospital. In addition, patient safety and health are considered a critical issue in the health systems of various countries. Therefore, teamwork and communication to prevent and reduce the medical staff's errors are of utmost importance. The present study was carried out to assess the relationship between the teamwork of nurses and the performance of the medical staff of Shahid Rajaei Cardiovascular, Medical and Research Center in Tehran.

Materials & Methods: This descriptive-analytical research was performed in 2016. The statistical population included all nurses with a BSc, MSc, or higher degree working at medical centers of the university (n=290). The present research was carried out as correlational research, which is a type of descriptive study (non-experimental) that evaluates the relationship among variables based on research objectives. In total, 290 individuals were selected by simple non-random sampling method, and data were collected using a staff performance questionnaire by Choharie et al. and a teamwork questionnaire by Luncheon. The validity and reliability of the researcher-based questionnaire used in the present study were confirmed, and data analysis was performed in SPSS version 16 using the Pearson correlation coefficient and t-test.

Results: In the evaluation of the correlation of two variables, the Pearson correlation coefficient will be applied if both variables are in relative and distance scale. If the correlation coefficient of the population is ρ and the correlation coefficient is a sample with n volume of the population r, r might be obtained randomly. To this end, we exploited the significance test of the correlation coefficient to determine whether the two variables were random or independent. In other words, the question was: are the correlation coefficient of community zero or not. The coefficient estimates the level of correlation between two distance or relative variables with a value in the range of +1 and -1. A positive value is interpreted as changes occurred in the two variables in the same direction. In other words, an increase in one variable leads to an increase in the other variable. On the other hand, a negative r value means that the two variables operate in the opposite direction. In other words, an increase in the value of one variable decreases the value of the other variable and vice versa. In addition, a zero value shows the lack of relationship between the two variables, whereas a positive and negative value is indicative of a completely positive and completely negative correlation, respectively. In the present study, the mean and standard deviation of the components of teamwork and performance of the staff was estimated at 3.28 ± 0.69 and 3.64 ± 0.55 , respectively. Moreover, the mean of dimensions of commitment, trust, accountability, constructive approach, and purposefulness was reported to be 3.21 ± 0.75 , 3.18 ± 0.84 , 3.18 ± 0.80 , 3.34 ± 0.75 , and 3.54 ± 0.90 , respectively. According to the Pearson correlation coefficient, there was a direct and significant relationship between the performance of the staff and teamwork among clinical employees ($0.514 < r < 0.651$; $P < 0.05$).

Conclusion: According to the analysis performed, teamwork is a dynamic process, which includes two or several professional members sharing common treatment goals, necessary health skills, and specialties, who

¹. Health Services Management, Department of Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

². School of Medical's Science & Technology, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran (Corresponding author) Tel:091211033551 Email: j-tabibi@srbiau.ac.ir

³. School of Medical's Science & Technology, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

work with each other in an intimate working environment for solving specific and common goals. Team processes are a vital component of forming a coherent, committed, and united treatment team. Every year, healthcare providers are expected to use fewer employees with higher treatment safety. The importance of having a robust medical team and teamwork is highlighted due to the shortage of personnel and educational costs, medical errors, and increasing patient expectations. Teamwork in the healthcare field is so crucial that numerous studies have been conducted on training medical staff and team-making topics. It is notable that the organizations that apply teamwork have experienced significant improvement in their staff's creativity, productivity, and satisfaction. According to the results, the level of teamwork among the staff was above average. Nonetheless, their teamwork should be enhanced to reach higher levels. In addition, managers in various sectors and hospital management should pay more attention to people's achievements and use their opinions. Moreover, they should teach teamwork and related skills to their staff and use the necessary control levers in group management. All of these measures will ultimately lead to reduced possibility of re-hospitalization, decreased duration of hospital stay, and improved safety and performance results of the medical staff. Teamwork is not the regular placement of individuals in a specific location. In fact, teamwork requires adapting to each other's performance, understanding the treatment needs, being able to anticipate the priorities of others, and acclimating to changes in the environment. In addition, teamwork is required for better patient management and establishment of treatment safety.

The results were indicative of a significant relationship between teamwork and performance of the medical staff of Shahid Rajaei Cardiovascular, Medical and Research Center in Tehran with the components of commitment (coefficient of), trust (coefficient of 0.79), accountability (coefficient of 0.84), constructive approach (coefficient of 0.77), and purposefulness (coefficient of 0.78). furthermore, strengthening teamwork among various employees and establishing educational workshops on communication skills can contribute to the improvement of staff's performance.

Keywords: Teamwork, Performance, Medical Staff, Cardiovascular Hospital

Conflict of Interest: No

How to Cite: Mirzaei F, Tabibi SJ, Nazarimanesh L. The Relationship between Teamwork and the Performance of Medical Staff of Shahid Rajaei Cardiovascular, Medical and Research Center in Tehran, Iran in 2016. *Iran Journal of Nursing*. 2020; 33(125):70-8.

Received: 13 May 2020

Accepted: 15 Aug 2020

ارتباط کار گروهی با عملکرد کارکنان درمانی مرکز آموزشی تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجایی تهران در سال ۱۳۹۵

فرحناز میرزایی^۱، سید جمال الدین طیبی^۲، لیلا نظری منش^۳

چکیده

زمینه و هدف: کار گروهی در نظام سلامت برای افزایش کیفیت خدمات و ارائه مراقبت‌های ایمن و مؤثر از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و به عنوان یک جنبه اساسی عملکرد ایمن و مؤثر در بیمارستان شناخته شده است. این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین کار گروهی پرستاران و عملکرد کارکنان درمانی در مرکز آموزشی تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجایی شهر تهران انجام شد. **روش بررسی:** این پژوهش توصیفی همبستگی در سال ۱۳۹۵ بر روی ۲۹۰ پرستار که به روش نمونه‌گیری غیر تصادفی ساده انتخاب شده بودند، انجام شد. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه عملکرد کارکنان و پرسشنامه کار گروهی بهره گرفته شد. با آزمون‌های آماری استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی مستقل در نرم افزار آمار SPSS نسخه ۱۶ تحلیل انجام شد. **یافته‌ها:** بر اساس نتایج، مؤلفه کار گروهی میانگین و انحراف معیار $0/69 \pm 3/28$ و عملکرد کارکنان میانگین $0/55 \pm 3/64$ را کسب نمودند. این میانگین برای ابعاد تعهد ($0/75 \pm 3/21$)، اعتماد ($0/84 \pm 3/18$)، مسئولیت پذیری ($0/80 \pm 3/18$)، برخورد سازنده ($0/75 \pm 3/34$) و هدفمندی ($0/90 \pm 3/54$) بود. بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط معنی‌دار مستقیمی بین عملکرد و کار گروهی در بین کارکنان بالینی مشاهده شد ($p < 0/05$; $0/651 < r < 0/514$). **نتیجه‌گیری کلی:** بر اساس نتایج کار تیمی با عملکرد پرستاران مرتبط بود. بنابراین نیاز است کار گروهی در بین کارکنان افزایش یابد تا بدین ترتیب با ارتقای عملکرد مدیران شاهد ارتقای بهره‌وری در مراکز آموزشی درمانی باشند. نتایج این مطالعه می‌تواند اساسی برای پژوهش‌های آتی در راستای ارتقای کار گروهی و عملکرد پرستاران باشد.

کلید واژه‌ها: کار گروهی، عملکرد، کارکنان بالینی، بیمارستان قلب

تعارض منافع: ندارد

تاریخ دریافت: ۹۹/۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۹/۵/۲۵

۱. مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران
 ۲. دانشکده علوم و فن آوری‌های پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
 شماره تماس:

Email: j-tabibi@srbiau.ac.ir ۰۹۱۲۱۰۳۳۵۵۱

۳. دانشکده علوم و فن آوری‌های پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

مقدمه

در دو دهه اخیر، سازمان‌ها به طور چشمگیری تغییر کرده‌اند. یکی از قابل توجه‌ترین این تغییرات، تغییر از سمت کار به صورت انفرادی به کار بر مبنای گروه است. دوران کنونی، دوران تخصص‌های متفاوت است. امروز دیگر یک نفر تنها به صرف این که در یک رشته تخصص دارد نمی‌تواند در فعالیت‌های مختلف آموزشی، تجاری، اقتصادی و درمانی موفق باشد. به عبارت دیگر، دنیای امروز دنیای تشکیل گروه‌های کاری است و اگر در هر مؤسسه یا سازمان افراد موفق به کار گروهی نشوند، شرکت و سازمان، یکی از کلیدهای مهم موفقیت را از دست داده است. تمرکز و توجه بر اثربخشی و کارآمدی گروه‌های کاری، مستلزم داشتن روحیه کار گروهی است^(۱). امروزه شرکت‌ها و سازمان‌هایی که به موفقیت می‌اندیشند، نه تنها در بخش‌های مختلف خود کار گروهی را به عنوان یک شیوه سازمان‌دهی به کار می‌برند بلکه برای ایجاد "فرهنگ کار گروهی" نیز تلاش می‌کنند^(۲).

اثر قابل ملاحظه فرهنگ کار گروهی و کار گروهی، آن قدر اهمیت دارد که دانشمندان علم مدیریت آن را لازمه دست یافتن به قابلیت‌های محوری پایدار (مزیت رقابتی پایدار) در فضای رقابتی دنیای امروز می‌دانند^(۳). در دو دهه‌ی اخیر، بسیار بر اهمیت کار گروهی برای موفقیت سازمان‌ها در کنار عوامل فردی و سازمانی تأکید شده است. همین امر باعث شده مطالعات زیادی در این زمینه صورت گیرد. از دیدگاه Thompson به دلیل چالش‌های جهان آینده، تشکیل و نگهداری گروه‌های کاری برای سازمان‌ها امری لازم و ضروری است^(۴).

امروزه ارایه مراقبت‌های سلامت با کیفیت، نیازمند تعداد زیادی از شاغلین ماهر با تخصص‌های مختلف است که به طور مؤثری با یکدیگر همکاری می‌کنند. در واقع مراقبت‌های سلامت به صورت تلاش گروهی انکارناپذیر بوده و هیچ فردی نمی‌تواند به تنهایی زنجیره ارائه خدمات مراقبت‌های سلامتی را تکمیل نماید^(۵). اهمیت

کار گروهی در حوزه بهداشت و درمان تا به آن جا است که پژوهش‌های بسیاری در نقاط مختلف جهان در زمینه فواید آن و عوامل مؤثر بر آن صورت گرفته است^(۶). هر ساله از ارائه دهندگان مراقبت بهداشتی انتظار می‌رود که با تعداد کمتر و با امنیت بالاتری کار کنند. کار گروهی مؤثر به عنوان راه حلی برای مقابله با رشد فزاینده کمبود کارکنان و هزینه‌های آموزشی، افزایش انتظارات بیماران و نیز از همه مهم‌تر کاهش خطاها، پیشنهاد شده است^(۷). در سه دهه اخیر تلاش‌های فراوانی در کشورهای توسعه یافته به ویژه ایالات متحده، انگلستان و کانادا صورت گرفته است تا آموزش علوم پزشکی و همچنین آموزش مداوم جامعه پزشکی، هر چه بیشتر با مفهوم مشارکت و کار گروهی به عنوان یکی از کلیدی‌ترین راهکارهای ارتقای کیفیت خدمات بهداشتی درمانی در بین اعضای تیم سلامت عجین گردد^(۸).

بیمارستان‌ها به عنوان مهم‌ترین نهاد ارائه خدمت در نظام‌های سلامت شناخته می‌شوند که بخش اعظم نیروی انسانی، بودجه و حجم خدمات ارائه شده در این بخش را به خود اختصاص می‌دهند. خدمات بیمارستانی در حدود ۵۰ تا ۸۰ درصد بودجه بخش سلامت و سهم عظیمی از نیروهای آموزش دیده و متخصص را به خود اختصاص می‌دهد. نیروی انسانی در زمره مهم‌ترین منابع بیمارستانی به حساب می‌آید و عملکرد آن نقش تأثیرگذاری بر کیفیت ارائه خدمات دارد^(۹). عدم عملکرد مناسب منابع انسانی بیمارستان باعث محدودیت در ارائه و کیفیت خدمات سلامت خواهد شد^(۱۰). از سوی دیگر، مطالعات مختلف نشان داده‌اند که بهبود عملکرد کارکنان بیمارستانی ضامن بهره‌وری سازمان و افزایش پاسخگویی آن است^(۱۱). علاوه بر این، ارتقا عملکرد کارکنان موجب ارائه خدمات با کیفیت، اثربخش و کاراست و در نهایت رضایت بیماران را در پی دارد^(۱۲).

به طور سنتی پزشکان، پرستاران و دیگر حرفه‌های مراقبت سلامت، همیشه به عنوان بخش‌های مجزا عمل کرده‌اند و با وجود اهمیت کار گروهی در مراقبت سلامت بیشتر

این بررسی به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته و جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه عملکرد کارکنان **Choharie** و همکاران و پرسشنامه کار تیمی **Luncheon** بهره گرفته شده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون **T** مستقل و برای انجام پردازش اطلاعات از نرم افزار آماری **SPSS** نسخه ۱۶ استفاده شده است.

جامعه آماری این تحقیق را تمامی پرستاران و کادر درمانی که دارای مدرک تحصیلی لیسانس به بالاتر می باشند، تشکیل می‌دهند و حجم نمونه مورد پژوهش تعداد ۲۹۰ نفر می‌باشد که به روش نمونه‌گیری غیر تصادفی انتخاب شده‌اند.

جهت گردآوری داده‌ها، ابزار مورد استفاده پرسشنامه‌ای مشتمل بر سه بخش بود:

بخش اول: شامل اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان از قبیل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه کاری، سال تحصیلات و وضعیت استخدامی می‌باشد.

بخش دوم: شامل پرسشنامه عملکرد کارکنان **Choharie** و همکاران است که عملکرد کارکنان را در چهار بعد خدمت به مشتری (۹ سؤال)، بهره‌وری (۶ سؤال)، کیفیت (۶ سؤال) و نوآوری (۴ سؤال)، به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵ امتیاز) تا کاملاً مخالفم (۱ امتیاز) مورد بررسی قرار می‌دهد.

بخش سوم: پرسشنامه کار تیمی **Luncheon** بهره گرفته شده. این پرسشنامه دارای ۱۹ سؤال و از پنج بعد (تعهد، اعتماد، مسئولیت پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی) تشکیل شده است و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد (۵ امتیاز) تا خیلی کم (۱ امتیاز) به سنجش کار گروهی می‌پردازد. محاسبه ضریب پایایی ابزار، آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ ذکر شده است.

واحدهای بالینی به عنوان مجموعه‌ای از حرفه‌های جداگانه عمل می‌کنند. واقعیت این است که اعضای این گروه‌ها به ندرت با هم آموزش داده می‌شوند. به علاوه آن‌ها از رشته‌های مجزا می‌آیند و برنامه‌های آموزشی متفاوت دارند و اصولاً کمتر قادر هستند به صورت گروهی کار کنند^(۱۳). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عواملی مانند غرور، حسادت، ترس از به تهدید افتادن موقعیت حرفه‌ای، تصور از دست دادن قدرت و ناتوانی در برقراری ارتباط و همکاری مؤثر با دیگران از جمله این عوامل بازدارنده برای کار گروهی بیان شده است^(۱۴). در ایران، ارتباطات درون گروهی ضعیف و اختلافات شخصی اولین عامل دوری افراد از کار گروهی است^(۱۵). با توجه به این که مراقبت و درمان بیماران توسط پزشکان و حرفه‌های وابسته انجام می‌شود، اصطلاح بین رشته‌ای یا بین حرفه‌ای برای گروه‌های بهداشتی و درمان به کار می‌رود. گروه‌های بین رشته‌ای (بین حرفه‌ای) به گروه‌هایی گفته می‌شود که اعضای آن از نزدیک با هم کار می‌کنند و به طور مکرر برای مراقبت از بیمار با هم همکاری دارند^(۱۶).

بنابراین با توجه به اهمیت مسئله عملکرد کارکنان بالینی در بیمارستان که زمینه افزایش کیفیت و ایمنی بیماران را به دنبال دارد، پرداختن به عواملی که باعث بهبود و تسهیل کار گروهی و در نهایت دست یافتن به نتایج بهتر در مورد بیماران شود کماکان مورد توجه است و پرداختن به این مسئله به صورت یک امر ضروری نمود پیدا می‌کند. بنابراین مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین کار گروهی و عملکرد کارکنان بالینی بیمارستان قلب شهید رجائی به انجام رسید.

روش بررسی

جدول شماره ۱: آلفای کرونباخ مربوط به هر متغیر

ردیف	نام متغیر	آلفای کرونباخ	ردیف	نام متغیر	آلفای کرونباخ
۱	خدمت به مشتری	۰/۸۳۲	۷	مسئولیت پذیری	۰/۸۴۱
۲	بهره‌وری	۰/۷۹۳	۸	برخورد سازنده	۰/۷۷۱
۳	کیفیت	۰/۸۱۳	۹	هدفمندی	۰/۷۸۳
۴	نوآوری	۰/۸۰۱	۱۰		
۵	تعهد	۰/۷۸۸			
۶	اعتماد	۰/۷۹۴			

بعد از گردآوری پرسشنامه‌های تکمیل شده، برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد. در آمار استنباطی از آزمون‌های تی مستقل و همبستگی پیرسون با سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده شده است.

در نهایت پس از کسب مجوزهای لازم از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران (شناسه اخلاق: IR.IAU.

یافته‌ها

نتایج تحقیق در بخش توصیفی در جدول شماره ۲ مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول شماره ۲: فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان بالینی مورد مطالعه

متغیر	نوع	فراوانی (درصد)	درصد
سن، سال	۲۰-۳۰	۱۱۲	۳۸/۶
	۳۰-۴۰	۱۰۶	۳۶/۶
	۴۰-۵۰	۶۴	۲۲/۱
جنسیت	۶۰-۵۰	۸	۲/۸
	مرد	۸۷	۳۰
وضعیت تأهل	زن	۲۰۳	۷۰
	مجرد	۱۲۱	۴۱/۷
سابقه کاری، سال	متأهل	۱۶۹	۵۸/۳
	۱-۱۰	۱۵۹	۵۴/۸
	۱۱-۲۰	۹۸	۳۳/۸
تحصیلات	۲۰-۳۰	۳۳	۱۱/۴
	لیسانس	۲۱۹	۷۵/۵
	فوق لیسانس	۴۴	۱۵/۲
وضعیت استخدامی	دکتری	۲۷	۹/۳
	رسمی	۱۳۰	۴۴/۸
	پیمانی	۴۰	۱۳/۸
	قراردادی	۷۶	۲۶/۲
طرحی	شرکتی	۱۳	۴/۵
	طرحی	۳۱	۱۰/۷

در بررسی وضعیت کار گروهی کارکنان بالینی و با توجه به نتایج آزمون t، نتایج نشان داد که کار گروهی کارکنان بالینی، مناسب می‌باشد بر این اساس میانگین کل عملکرد به ۳/۶۴ به دست آمد. (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳: بررسی وضعیت کار گروهی و عملکرد کارکنان بالینی مورد مطالعه

فاصله اطمینان (۰/۹۵)		میانگین اختلاف	P value	df	t	میانگین	کار گروهی کارکنان بالینی
پایین	بالا						
۰/۳۶	۰/۲۰	۰/۲۸	=۰/۰۲۷p	۲۸۹	۶/۹۰	۳/۲۸	تعهد کارکنان بالینی
۰/۳۰	۰/۱۲	۰/۲۱	=۰/۰۳۲p	۲۸۹	۴/۸۴	۳/۲۱	اعتماد کارکنان بالینی
۰/۲۸	۰/۰۸	۰/۱۸	=۰/۰۴۳p	۱۸۹	۳/۷۰	۳/۱۸	مسئولیت پذیری کارکنان بالینی
۰/۲۷	۰/۰۹	۰/۱۸	=۰/۰۴۴p	۲۸۹	۳/۸۷	۳/۱۸	برخورد سازنده کارکنان بالینی
۰/۴۲	۰/۲۵	۰/۳۴	=۰/۰۳۷p	۲۸۹	۷/۶۸	۳/۳۴	هدفمندی کارکنان بالینی

که کار گروهی و ابعاد آن با عملکرد رابطه دارد، تأیید می‌گردد.

بر اساس جدول شماره ۴ و با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون پیرسون و این که مقدار سطح معنی‌داری هر یک کمتر از ۰/۵ شده است، ادعای محقق مبنی بر این

جدول شماره ۴: محاسبه همبستگی عملکرد با کار گروهی

مؤلفه‌ها	همبستگی پیرسون
عملکرد * کار گروهی	۰/۶۵۱
عملکرد * تعهد کارکنان بالینی	۰/۵۷۷
عملکرد * اعتماد کارکنان بالینی	۰/۶۳۲
عملکرد * مسئولیت‌پذیری کارکنان بالینی	۰/۵۳۸
عملکرد * برخورد سازنده	۰/۵۱۴

یافته‌های پژوهش: بر اساس نتایج حاصله با مؤلفه‌های تعهد با ضریب، اعتماد با ضریب ۰/۷۹، مسئولیت‌پذیری با ضریب ۰/۸۴، برخورد سازنده با ضریب ۰/۷۷ و هدفمندی با ضریب ۰/۷۸، ارتباط کار گروهی با عملکرد کارکنان بالینی درمانی مرکز آموزشی تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجایی رابطه معنی‌داری را نشان داد. همچنین با تقویت کار گروهی بین کارکنان مختلف و همچنین تشکیل کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های برقراری ارتباط می‌توان به بهبود و تقویت عملکرد کارکنان دست یافت.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی ارتباط کار گروهی با عملکرد کارکنان درمانی مرکز آموزشی تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجایی تهران می‌باشد. از آن جایی که کلید اصلی موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها در گرو توسعه کار گروهی و عملکرد سازمانی است، اگر قصد بر این است که کار گروهی و عملکرد سازمانی افراد در سازمان توسعه پیدا کند، ضروری است زمینه‌های تقویت کار گروهی در بیمارستان‌ها و بخش‌های درمانی شکل گرفته و روحیه انجام کار گروهی به صورت دو جانبه در بین کارکنان و پزشکان مد نظر قرار گیرد.

با توجه به یافته‌ها و نتایج تحقیق، پیشنهادات ذیل به مدیران مرکز آموزشی تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجایی تهران:

از طریق ایجاد جو اعتماد بین مدیران و کارکنان درمانی (کار گروهی)، شفافیت در شرح وظایف و مسئولیت‌ها، واگذاری اختیارات لازم جهت تصمیم‌گیری و پاسخگویی در برابر نتایج، استقلال و آزادی لازم در چگونگی انجام وظایف به کادر درمان که موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود.

جهت افزایش رضایت شغلی کادر پرستار، مدیران بیمارستان تمرکز بیشتری را بر روی کار تیمی به منظور افزایش دانش و مهارت کادر درمانی که برای افزایش عملکرد سازمانی لازم خواهد بود، در دستور کار قرار دهند.

مدیران بیمارستان به طور مداوم بر برنامه‌های آموزشی تمرکز ویژه داشته باشند به خصوص برای کارکنان تازه استخدام شده در بخش درمان، زیرا افزایش آگاهی و شناخت در مورد نحوه انجام کار، در افزایش انگیزه و رضایت کارکنان درمان بسیار مؤثر است.

تعارض منافع: نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی را گزارش نکرده‌اند.

تقدیر و تشکر

تشکر فراوان از استاد ارجمند دکتر طیبی بزرگوار که در همه مراحل راهنمای اینجانب بودند.

نتایج مطالعه بیک زاد و همکاران در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی تبریز نشان داد مسئولیت پذیری تأثیری مثبتی بر خشنودی شغلی و در نهایت افزایش بهره‌وری و عملکرد پرستاران دارد^(۱۷).

و همچنین مطالعه Frolula و Lapina بیان می‌دارد که مسئولیت پذیری کارکنان موجب کاهش هزینه‌ها در درازمدت و افزایش کیفیت فرآیندها و در نهایت بهبود عملکرد کلی می‌گردد^(۱۸). در صورتی که مسئولیت پذیری کارکنان به خصوص در بیمارستان به عنوان یک سازمان حساس و مهم که با جان انسان‌ها سرو کار دارد بالا باشد موجب می‌گردد تا شوق و علاقه اعضای تیم به بازخواست کردن خود و همتایان درباره رفتار یا عملکردی که برای تیم زیان بار است بالا باشد. این مهم خود موجب کاهش و اصلاح بسیاری از خطاها و اشتباهات می‌گردد.

نتایج حاکی از آن است که سطح کار گروهی در بین کارکنان بالاتر از حد میانگین است. با این وجود می‌بایست تقویت شده و به سطوح بالاتری برسد. مدیران بخش‌های مختلف و نیز مدیریت بیمارستان می‌بایست به دست آوردهای افراد توجه بیشتری داشته و از نظرات آن‌ها بهره‌مند گردند، کار گروهی و مهارت‌های مربوط به آن را به کارکنان آموزش دهند و در نهایت از اهرم‌های کنترلی لازم در مدیریت گروه‌ها بهره‌برند. این موارد در نهایت منجر به کاهش احتمال بستری مجدد، کاهش زمان اقامت و ارتقاء سطح ایمنی و در کل بهبود نتایج عملکردی می‌گردد.

References

1. Ebrahimi A, Mirtorabi m. Team and team work. *Agricultural and Natural Resources Engineering Disciplinary Organization*. 2012;7(27):45-52. [Persian]
2. Körner M, Wirtz MA, Bengel J, Göritz AS. Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams. *BMC health services research*. 2015;15(1):243.
3. Hollenbeck JR, Noe RA, Gerhart BA. Human resource management: Gaining a competitive advantage. McGraw-Hill Education; 2018.
4. Thompson LL, Thompson M. Making the team: A guide for managers: Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ;2008.

5. O'leary KJ, Sehgal NL, Terrell G, Williams MV, High Performance Teams and the Hospital of the Future Project Team. Interdisciplinary teamwork in hospitals: a review and practical recommendations for improvement. *J Hosp Med*. 2012;7(1):48-54.
6. Eldar R, Marincek C, Kullmann L. Need for rehabilitation teamwork training in Europe. *Croat Med J*. 2008;49(3):352-7.
7. Azimi Lolaty H, Ashktorab T, Bagheri Nesami M, Bagherzadeh Ladari R. Experience of professional communication among nurses working in educational hospitals: a phenomenological study. *Journal of Mazandaran university of medical sciences*. 2011;21(85):108-25. [Persian]
8. Ravanipour M, Yazdankhahfard M, Akaberian S, Bahreini M. Teamwork concept in nursing students' point of view at bushehr university of medical sciences. *Educational Development of Judishapur*. 2014;5(3):266-75. [Persian]
9. Sadeghifar J, Pourreza A, Ahmadi B, Zeraati H, Arab M. Assessment of necessary staff for hospitals of Ilam university of medical sciences in accordance with personnel criteria and standards of Iranian health ministry. 2011. [Persian]
10. Najafi H, Khaleghkhah A. The impact of organizational silence on organizational performance (Case study: Nurses of Mazandaran Bo-Ali-Sina hospital). *Iranian Journal of Nursing Research*. 2017;12(5):45-52. [Persian]
11. Moheb m, Masoud F, Haghghat M, Rajalian F. Prioritizing key indicators of human resource performance using multivariate decision making techniques in selected hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Health Management*. 2015;6(1):43-50. [Persian]
12. Rahmani H, Rajabi Vasokolae G, Saeidpour J, Rezaei M, Niakan S, Khosravi B. Pathology of human resources in Imam Khomeini hospital complex based on applying three-dimensional model. *Journal of Hospital*. 2018;16(4):35-41. [Persian]
13. Baker DP, Day R, Salas E. Teamwork as an essential component of high-reliability organizations. *Health Serv Res*. 2006;41(4p2):1576-98.
14. Kalisch BJ, Lee KH. Variations of nursing teamwork by hospital, patient unit, and staff characteristics. *Appl Nurs Res*. 2013;26(1):2-9.
15. Behnia O, HosseinPour M, Zarea K. The analysis of the team working facilitating factors among nurses working in training centers affiliated with the University of Jondi SHapour in Ahvaz. *Avicenna J Nurs Midwif Care*. 2016;24(4):247-55.
16. Hall P. Interprofessional teamwork: Professional cultures as barriers. *J Interprofessional care*. 2005;19(sup1):188-96.
17. Beikzad J, Hoseinpour A, Hejazi Babil M. A survey on the relationship between responsibility and job satisfaction of nurses working in teaching hospitals affiliated with Tabriz University of Medical Sciences. *Journal of Hospital*. 2014;13(1):53-60. [Persian]
18. Frolova I, Lapina I. Corporate social responsibility in the framework of quality management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014;156:178-82.
19. Walker IA, Reshamwalla S, Wilson IH. Surgical safety checklists: do they improve outcomes?. *Br J Anaesth*. 2012;109(1):47-54.
20. Undre S, Sevdalis N, Healey AN, Darzi A, Vincent CA. Observational teamwork assessment for surgery (OTAS): refinement and application in urological surgery. *World journal of surgery*. 2007;31(7):1373-81.