



کارکرد و اثربخشی تیم های کاری دانشکده علوم پزشکی آبادان: دیدگاه مدیران و کارشناسان

محمداسماعیل مطلق¹، عبدالله خوانزاده²، عبدالرضا میرشکاک³، ندا اکبری نساجی⁴، مریم نیاکان⁵، روح... ارست³،
کسری فقیه³، سیدداود نصرالله پور شیروانی^{6*}

- 1- گروه اطفال، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز
- 2- گروه داخلی، دانشکده پزشکی، دانشکده علوم پزشکی آبادان
- 3- معاونت توسعه مدیریت و منابع، دانشکده علوم پزشکی آبادان
- 4- مربی، کارشناس ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشکده علوم پزشکی آبادان
- 5- کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشکده پرستاری، دانشکده علوم پزشکی آبادان
- 6- گروه آموزش عمومی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل

سابقه و هدف: ایجاد و توسعه تیم های کاری به عنوان یکی از راهکارهای مناسب برای استفاده بهینه از ظرفیت های موجود و عاملی موثر در ارتقای بهره وری، بهبود عملکرد و افزایش رضایت کارکنان همواره مورد توجه و تاکید سازمان ها قرار دارد. این مطالعه با هدف شناخت تیم های کاری و کارکرد و اثر بخشی آنها در دانشکده علوم پزشکی آبادان انجام گرفت.

روش کار: مطالعه به صورت مقطعی در تابستان 1393 انجام گرفت. جامعه و نمونه پژوهش مدیران و کارشناسان دانشکده علوم پزشکی آبادان بودند که بصورت سرشماری انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه خود ساخته شامل 8 متغیر دموگرافیک و شکل عضویت در کمیته ها، کارگروه ها، کمیسیون ها یا شوراهای ارزیابی کارکرد آن با مقیاس 5 گزینه ای لیکرت بود. داده ها به صورت خود ایفاد جمع آوری و در SPSS18 با آزمون های مرتبط آماری در سطح معنی داری $\alpha < 0/05$ تحلیل شد.

یافته ها: از بین 139 مدیر و کارشناس مورد بررسی، 95 نفر (68/3 درصد) حداقل در یکی از تیم های کاری تا حداکثر در هشت تیم کاری و مجموعاً در 262 تیم کاری عضو بودند. حیطة سازمانی 224 (85/5%) تیم داخلی، 27 (10/3%) تیم دانشگاهی و 11 (4/2%) تیم استانی بود. 80 درصد عضویت با ابلاغ رسمی و 64/8 درصد دعوت به جلسات با اعلام دستور کار بوده است. 87/1 درصد تیم های کاری دارای رویکرد مدون بودند. سطح جاری سازی (تعداد و فواصل برگزاری جلسات، پراختن به وظایف محوله، تنظیم و پیگیری مصوبات)، ارزیابی و اصلاح و اثربخشی سازمانی تیم های کاری با سقف 5، به ترتیب $3/32 \pm 1/0$ ، $3/16 \pm 1/0$ ، $3/25 \pm 0/9$ بوده است. بین تحصیلات، حیطة شغلی و سطح جاری سازی، بین محل خدمت، حیطة شغلی و ارزیابی و اصلاح، بین تحصیلات، محل خدمت، حیطة شغلی، سمت سازمانی و اثربخشی تیم های کاری تفاوت معنی دار وجود داشت ($P < 0/05$).

نتیجه گیری: این مطالعه نشان داد اکثریت مدیران و کارشناسان در تیم های کاری با کارکرد بالاتر از سطح متوسط مشارکت دارند. پیشنهاد می شود برای ارتقای کارکردهای تیم های کاری برنامه های مداخله ای طراحی و اجراء گردد.

واژه های کلیدی: تیم کاری، اثر بخشی تیم های کاری، کارکرد تیم های کاری