

The Relationship between Teamwork and Organizational Agility in Nurses of Shahid Chamran Hospital in Saveh

Bitra Parsa^{1*}, Majid Fatehpour², Mahmoud Aghagoli³

1. PhD, Assistant Professor, Department of Management, Naser Khosrow Higher Education Institute, Iran
2. Master of Science, Instructor, Department of Management, Naser Khosrow Higher Education Institute, Iran
3. Master of Science in Business Administration, Naser Khosrow Higher Education Institute, Iran

Article Info

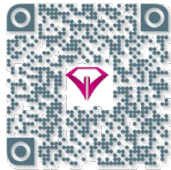
Received: 2019/07/15;
Accepted: 2019/09/13;
Published Online: 2020/01/03



[10.30699/ajnmc.28.1.20](https://doi.org/10.30699/ajnmc.28.1.20)

Original Article

Use your device to scan
and read the article online



ABSTRACT

Introduction: This study aimed to determine relationship between team working and organizational agility among nurses of Shahid Chamran Hospital in Saveh, Iran.

Methods: This study was a descriptive-analytical research. The statistical population consisted of nurses who worked in the Shahid Chamran Hospital in Saveh, Iran. From whom 120 were randomly selected. The Sharifi and Zhang organizational agility standard questionnaire and the Lichoni teamwork questionnaire were used to measure the variables of the study. Data was analysed by SPSS 21 using descriptive analysis and linear multiple regression analysis at a significance level less than 0.05.

Results: Based on the findings, dimensions of teamwork including commitment, trust, responsibility, constructive attitude and purposefulness influenced the organizational agility in nurses ($P < 0.05$).

Conclusion: Therefore, encouraging teamwork is essential to promote organizational agility.

Keywords: Nurse, Hospital, Organizational Agility, Team work

Corresponding Information:

Bitra Parsa, PhD, Assistant Professor, Department of Management, Naser Khosrow Higher Education Institute, Iran. Email: B.Parsa@Hnkh.Ac.ir

Copyright © 2020, This is an original open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribution of the material just in noncommercial usages with proper citation.

How to Cite This Article:

Parsa B, Fatehpour M, Aghagoli M. The Relationship between Teamwork and Organizational Agility in Nurses of Shahid Chamran Hospital in Saveh. Avicenna J Nurs Midwifery care. 2020; 28 (1) :20-26

رابطه کار تیمی با چابکی سازمانی در پرستاران بیمارستان شهید چمران ساوه

بیبا پارسا^{۱*}، مجید فاتح پور^۲، محمود آقاگلی^۳

۱. استادیار، گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی ناصر خسرو، ساوه، ایران
۲. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی ناصر خسرو، ساوه، ایران
۳. کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، مؤسسه آموزش عالی ناصر خسرو، ساوه، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ وصول: ۱۳۹۸/۰۴/۲۴	مقدمه: چابکی سازمانی در پرسنل بیمارستانها که باید با سرعت و دقت سلامت بیماران را تامین کنند امری مهم است. هدف این پژوهش تعیین رابطه کار تیمی با چابکی سازمانی در پرستاران بیمارستان شهید چمران ساوه است.
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۲۲	روش کار: جامعه آماری این پژوهش توصیفی - تحلیلی پرستاران بیمارستان شهید چمران ساوه در سال ۱۳۹۷ بودند که از بین آنها ۱۲۰ نفر به طور تصادفی طبقه بندی شده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد چابکی سازمانی Zhang و Sharifi و پرسشنامه کار تیمی Lencioni استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS نسخه ۲۱، آزمون های توصیفی و تحلیل رگرسیون خطی انجام شد.
انتشار آنلاین: ۱۳۹۸/۱۲/۱۷	یافته ها: ابعاد کار تیمی - شامل: تعهد، اعتماد، مسئولیت پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی - بر چابکی سازمانی در پرستاران تأثیر دارند ($P < 0/05$).
نویسنده مسئول: بیبا پارسا استادیار، گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی ناصر خسرو، ساوه، ایران پست الکترونیک: b.parsa@hnhk.ac.ir	نتیجه گیری: برای ارتقای چابکی سازمانی تشویق به کار تیمی ضروری است.
	کلیدواژه ها: پرستار، بیمارستان، چابکی سازمانی، کار تیمی

مقدمه

در بازار رقابتی و بهبود چرخه زمانی در فعالیت های مدیریتی کشف کرده و به آن پاسخ دهند [۲].

به سبب وجود فضای شدید رقابتی سازمان ها تلاش زیادی را برای حفظ و بهبود مزیت های رقابتی خود انجام داده اند. در این میان مفهوم چابکی به عنوان کلیدی طلایی در رسیدن به اهداف نقش بسزایی را ایفا می کند [۳]. چابکی مجموعه ای از توانمندی ها و شایستگی هاست که به بقا و پیشرفت سازمان در محیط کسب و کار منجر می شود [۴]. چابکی توانایی سازمان در تهیه محصولات و خدمات با کیفیت خوب را افزایش می دهد. بنابراین برای افزایش توان رقابت سازمان مهم است [۵].

سازمان هایی که در محیطی بسیار فعال و پویا فعالیت می کنند همواره با تهدیدهایی روبه رو می شوند و در صورت پاسخ ندادن سریع به آنها بی شک از دایره فعالیت و بقا باز خواهند ماند. در این راستا سازمان هایی می توانند به موفقیت دست یابند که از رویکردها و راهبردهای جدید همچون مفهوم چابکی استفاده می کنند [۶]. چابکی راهبردی بسیار

اصطلاح تیم به تعدادی از افراد با مهارت های مکمل اطلاق می شود که به هدف مشترک اهداف عملکردی و مسئولیت پذیری متقابل متعهدند. امروزه گروه های کاری یکی از اجزای مهم و تشکیل دهنده سازمان ها هستند. رفتار افراد در گروه های کاری متفاوت از مجموعه کاری است که هر یک از اعضا به تنهایی انجام می دهند [۱]. رفتارهای تیمی آن دسته از رفتارهای اعضای تیم هستند که برای عملکرد اثربخش یک تیم از اعضای آن انتظار می رود. موضوعاتی همچون گرایش به کار تیمی، وفاداری و تعهد به تیم، انسجام تیمی، خوداتکایی تیمی، باور به کار تیمی (Team work) و نگرش عاطفی به کار تیمی همه به رفتارهای تیمی و نه رفتارهای وظیفه ای مربوط می شوند [۲].

امروزه با افزایش رقابت و تغییرات غیرقابل پیش بینی در عرصه کسب و کار سازمان ها برای کسب مزایای رقابتی در دستیابی به اهداف سازمانی و موفقیت در کسب و کار باید چابک عمل کنند. این قابلیت به سازمان ها کمک می کند تا تغییرات غیرقابل پیش بینی را برای دستیابی به موقعیت بهتر

بیمارستان‌های شهر یزد انجام دادند دریافتند که میانگین یادگیری سازمانی و چابکی در بیمارستان‌های یزد پایین‌تر از سطح مطلوب است [۱۳]. Yaghoubi و همکاران در پژوهشی که در سال ۱۳۹۰ در اصفهان انجام دادند دریافتند که یادگیری سازمانی در کارکنان بیمارستان‌ها کم است [۱۴]. لذا برای افزایش توسعه حرفه‌ای کارکنان باید یادگیری تیمی و سازمانی در بیمارستان‌ها ارتقا یابد تا به افزایش تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده، هدفمندی منجر شود. در سازمان‌هایی که برای آینده خود برنامه‌ریزی می‌کنند شناخت ماهیت تغییرات و اهمیت رقابت در آینده ضروری است تا ساختار سازمانی منعطف و آمادگی برای مواجهه با تغییرات را داشته باشند، اما بررسی‌های محدودی در محیط بیمارستان‌های ایران در مورد یادگیری تیمی و چابکی سازمانی انجام شده است. لذا این پژوهش تأثیر کار تیمی بر چابکی سازمانی را در پرستاران بیمارستان شهید چمران ساوه بررسی می‌کند و در پی یافتن پاسخ به این سؤالات است که چه رابطه‌ای بین کار تیمی و چابکی سازمانی در پرستاران وجود دارد و ابعاد کار تیمی چه اثری روی چابکی سازمانی دارد.

روش بررسی

این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی با هدف کاربردی است. جامعه آماری ۱۸۰ نفر از پرستاران بیمارستان شهید چمران ساوه بودند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران محاسبه شد.

$$n = \frac{Nz^2 pq}{Nd^2 + z^2 pq}$$

$$N=180, z=1/96, p=q=0/06, d (\text{مقدار خطا})=0/05$$

بر اساس این فرمول حجم نمونه ۱۱۰ نفر برآورد شد که با احتساب ۲۰ درصد ریزش ۱۳۵ نفر برای این پژوهش انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده طبقه‌ای بود. به طوری که بر اساس تعداد پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف بیمارستان (اورژانس، مراقبت ویژه قلب، سزارین، عفونی و داخلی) نمونه بر اساس نسبت پرستاران انتخاب شد. نمونه‌گیری از هر بخش بر اساس فهرست پرستاران بود که به طور تصادفی ساده انتخاب شدند. قبل از پژوهش همه افراد نمونه برای شرکت در پژوهش فرم رضایت‌نامه را تکمیل کردند. در صورت تمایل نداشتن افراد به شرکت در پژوهش

کلیدی در راستای دریافت سریع نیازهای مشتریان و ارائه پاسخ مناسب به آنها در کوتاه‌ترین زمان ممکن است. چابکی عامل مهمی در مدیریت و برخورد مناسب با تغییراتی است که بطور پیوسته در سازمانها بوجود می‌آیند. سازمانها یی که چابکی مناسب داشته باشند می‌توانند در شرایط تغییر به اهداف از پیش تعیین شده دست یابند [۳].

بررسی گروه‌های کاری در سازمان به دلایل گوناگون اهمیت دارد. در واقع رفتار اشخاص هم بر گروه‌ها اثر می‌گذارد و هم از گروه تأثیر می‌پذیرد. واضح است که فعالیت در تیم اثربخشی و کارایی بیشتری دارد، زیرا به رقابت مؤثر سازمان‌ها و نیز استفاده بهینه از ذوق کارکنان منجر می‌شود. لیکن مهم است که سازمان‌ها بدانند افراد در چه حوزه‌ای گرد هم می‌آیند و چه گرایش‌هایی دارند. همین امر چالش‌ها و مسائل پیرامون خود را به دنبال دارد [۸، ۷]. حوزه سلامت به دلیل پویایی بالایی که دارد در مدیریت دانش اهمیت بسزایی دارد، زیرا سلامت جامعه را نیز تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. بیمارستان محیطی است که کارکنان اعم از پزشک، پرستار و بیماران با یکدیگر تعاملات زیادی دارند و کار تیمی می‌تواند بر سرعت عمل تیم پزشکی، به خصوص پرستاران، مؤثر باشد و بازدهی سازمانی را در محیط بیمارستان افزایش دهد [۹]. از طرفی بر اساس مدل Marsick و Watkins در یک سازمان یادگیرنده، مانند بیمارستان، ارتقای یادگیری کارکنان و مهارت آنها در ارتقای سلامت بیماران بسیار مؤثر است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که یادگیری تیمی می‌تواند یادگیری پرستاران را افزایش دهد [۱۰، ۹، ۷، ۱۱]. از طرف دیگر بیمارستان سازمانی است که در آن سرعت عمل اهمیت ویژه‌ای دارد. چابکی در محیط بیمارستان‌ها می‌تواند عملکرد بهتر پرسنل را به همراه داشته باشد و تقویت چابکی سازمانی در بیمارستان می‌تواند به تأمین نیازهای بیماران، کاهش هزینه‌ها، معرفی خدمات جدید و افزایش رقابت‌پذیری منجر شود [۷]. از این رو بیمارستان‌های چابک در نظام سلامت و بازارهای رقابتی می‌توانند موفق‌تر باشند و مدیران سلامت کشور باید برای افزایش کارکرد بیمارستان‌ها و رقابت‌پذیری آنها تلاش کنند [۱۱].

Yarmohammadian و همکاران در پژوهشی که در سال ۱۳۸۸ در اصفهان انجام دادند دریافتند که چابکی سازمانی در بیمارستان‌های خصوصی بیشتر از بیمارستان‌های دولتی است [۱۲]. Kiani و همکاران در پژوهشی که در سال ۱۳۹۵ در

برخورد سازنده ۰/۸۷ و هدفمندی ۰/۷۶ بود و پایایی مناسب پرسشنامه را نشان می‌دهد.

روایی محتوای پرسشنامه‌ها با تأیید ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی رشته‌های مدیریت (۵ نفر) و پرستاری (۵ نفر) تأیید شد. روایی صوری پرسشنامه‌ها در ۱۵ نفر از افرادی که شرایط ورود به پژوهش را داشتند بررسی و تأیید شد (این افراد وارد پژوهش نشدند).

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ (SPSS Inc., Chicago, Ill. USA) استفاده و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. از آزمون‌های توصیفی برای توصیف متغیرها، آزمون کولموگورواوسمیرونف برای تعیین نرمالیتی و آزمون تحلیل رگرسیون خطی برای آزمون فرضیات استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین سنی افراد پژوهش ۳۶/۵ (انحراف معیار ۲/۶) بود. بیش از دوسوم افراد زن بودند. اغلب افراد سابقه کاری بیش از ۱۰ سال داشتند (۷۵ درصد). تحصیلات اکثر پرستاران کارشناسی (۴۲/۵ درصد) و کارشناسی ارشد (۳۶/۷ درصد) بود.

جدول ۲ نتایج توصیف متغیرهای چابکی سازمانی و ابعاد کار تیمی را نشان می‌دهد. میانگین و (انحراف معیار) چابکی سازمانی نشان می‌دهد که چابکی سازمانی پرستاران در بیمارستان شهید چمران ساوه از میانگین نظری بیشتر است و وضعیت خوبی دارد.

میانگین و انحراف معیارهای ابعاد کار تیمی در همه موارد بالاتر از میزان میانگین نظری هستند و کار تیمی مناسب در افراد پژوهش را نشان می‌دهد. از آنجایی که چولگی و کشیدگی چابکی سازمانی و همه ابعاد کار تیمی بین (+۲ و -۲) قرار دارد، بنابراین فرض نرمال بودن برای این متغیرها تأیید می‌شود (جدول ۲).

نتایج آزمون تحلیل رگرسیون خطی در جدول ۳ آمده است که میزان تأثیرپذیری متغیر وابسته چابکی سازمان را از متغیرهای مستقل ابعاد کار تیمی نشان می‌دهد. مدل رگرسیونی برازش مناسب دارد و مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ($R^2=0/662$) نشان می‌دهد که حدود ۰/۶۶ درصد از تغییرات چابکی سازمانی توسط متغیرهای ابعاد کار تیمی قابل تبیین است.

فرد واجد شرایط دیگری جایگزین آنها می‌شد. سپس پرسشنامه بین آنها توزیع شد و یک هفته برای پاسخ‌دهی به افراد فرصت داده شد. از افراد خواسته شد که پرسشنامه‌ها را در پاکت‌های بدون نام که به آنها داده شده بود بگذارند و در پاکت را ببندند و به مسئول بخش تحویل دهند. سپس پژوهشگر پاکت پرسشنامه‌ها را جمع‌آوری کرد. از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده ۵ پرسشنامه تکمیل نشده بود و ۱۰ پرسشنامه نیز ناقص تکمیل شده بود که از پژوهش خارج شدند. میزان پاسخ‌دهی به سؤالات ۸۵ درصد بود. در نهایت ۱۲۰ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل بررسی شد. معیارهای ورود شامل: اشتغال در سمت پرستاری بیش از یک‌سال در بخش مربوطه، استخدام رسمی، آزمایشی یا قراردادی و اشتغال در شیفت صبح یا عصر بود. معیار خروج تکمیل نکردن یا تکمیل ناقص پرسشنامه بود. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه دموگرافیک، پرسشنامه‌های استاندارد چابکی سازمانی Sharifi و Zhang و پرسشنامه کار تیمی Lencioni بود.

پرسشنامه استاندارد چابکی سازمانی Zhang و Sharifi ۱۶ سؤال دارد که در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵ نمره‌دهی شده است [۱۵]. این پرسشنامه ۴ مؤلفه پاسخگویی (واکنش)، توانایی رقابتی، انعطاف‌پذیری یا قدرت پذیرش و سرعت را دارد. روایی این پرسشنامه در ایران در پژوهش Kiani و همکاران در سال ۱۳۹۵ خوب و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۰ مناسب ارزیابی شد [۱۳]. در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ مناسب ارزیابی شد.

پرسشنامه کار تیمی Lencioni ۱ سؤال و ۵ مؤلفه دارد که شامل: تعهد (۱ تا ۴)، اعتماد (۵ تا ۸)، مسئولیت‌پذیری (۹ تا ۱۲)، برخورد سازنده (۱۳ تا ۱۶) و هدفمندی (۱۷ تا ۱۹) است که بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) نمره‌دهی شده است [۱۶]. پایایی این پرسشنامه در ایران در پژوهش Galavandi و همکاران بررسی شد و نتایج نشان داد که آلفای کرونباخ برای تعهد ۰/۷۴، اعتماد ۰/۷۶، مسئولیت‌پذیری ۰/۸۳، برخورد سازنده ۰/۷۱، هدفمندی ۰/۷۵ و پایایی کلی پرسشنامه ۰/۸۶۱ است [۱۷]. در این پژوهش پایایی کلی پرسشنامه ۰/۷۸ است که برای تعهد ۰/۷۸، اعتماد ۰/۸۲، مسئولیت‌پذیری ۰/۸۹،

جدول ۱. توصیف جمعیت شناختی افراد پژوهش

متغیر	سطوح	تعداد	درصد
سن	۳۰-۲۰	۹	۷/۵
	۴۰-۳۰	۶۳	۵۲/۵
	۵۰-۴۰	۴۷	۳۹/۲
	۶۰-۵۰	۱	۰/۸
	کل	۱۲۰	۱۰۰
جنسیت	زن	۹۴	۷۷/۵
	مرد	۲۶	۲۲/۵
	کل	۱۲۰	۱۰۰
سابقه خدمت	زیر ۵	۴	۳/۴
	۱۰-۵	۲۳	۱۹/۲
	۱۵-۱۰	۶۲	۵۱/۷
	۲۰-۱۵	۳۰	۲۵/۰
	بالای ۲۰	۱	۰/۸
کل	۱۲۰	۱۰۰	
سطح تحصیلات	کاردانی	۲۵	۲۰/۸
	کارشناسی	۵۱	۴۲/۵
	کارشناسی ارشد	۴۴	۳۶/۷
	کل	۱۲۰	۱۰۰

جدول ۲. توصیف چابکی سازمانی و ابعاد کار تیمی در پرستاران بیمارستان شهید چمران ساوه

متغیرها	تعداد سؤال	میانگین نظری	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
چابکی سازمانی	۲۸	۸۴	۹۱/۹۸	۸/۸۳	۰/۳۴	-۰/۶۵
تعهد	۴	۱۲	۱۳/۸۰	۲/۰۸	۰/۰۹	۰/۰۷
اعتماد	۴	۱۲	۱۳/۱۰	۲/۵۷	۰/۴۸	-۰/۶۷
مسئولیت پذیری	۴	۱۲	۱۳/۹۹	۲/۵۹	۰/۳۳	۰/۶۹
برخورد سازنده	۴	۱۲	۱۳/۴۶	۱/۰۷	۰/۲۵	۰/۹۸
هدفمندی	۳	۹	۱۰/۳۵	۲/۱۰	۰/۲۲	-۰/۸۴

جدول ۳. مدل تحلیل رگرسیون خطی

مدل رگرسیون	ضریب همبستگی (r)	R ²	R ² تعدیل شده	F	سطح معناداری
۱	۰/۸۱۴	۰/۶۶۲	۰/۶۶۰	۲۳۱/۶۱۰	۰/۰۰۱

ضرایب بتای غیراستاندارد نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در میزان تعهد، چابکی سازمانی ۰/۱۹۳ واحد افزایش می‌یابد. به ازای یک واحد در میزان اعتماد، چابکی سازمانی ۰/۲۹۲ واحد افزایش می‌یابد. از آنجا که ضریب بتا غیراستاندارد در تمام موارد مثبت است در تمامی موارد ابعاد کار تیمی با افزایش چابکی همراه می‌باشد.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که با توجه به ضریب استاندارد شده β ، تغییرات چابکی سازمان به ترتیب تأثیر از طریق متغیرهای مسئولیت‌پذیری (۰/۹۲)، هدفمندی (۰/۹۰)، اعتماد (۰/۸۹)، تعهد (۰/۸۱) و برخورد سازنده (۰/۵۳) قابل‌پیش‌بینی است.

جدول ۴. تحلیل ضرایب رگرسیونی ابعاد کار تیمی بر چابکی سازمانی (n=۱۲۰)

سطح معناداری	t	بتای استاندارد	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد نشده	مدل رگرسیون
۰/۰۰۱	۳/۳۴۴		۱/۱۶۹	۳/۹۰۹	ضریب ثابت
۰/۰۰۱	۱۵/۲۱۹	۰/۸۱۴	۰/۰۱۳	۰/۱۹۳	تعهد
۰/۰۰۱	۲۲/۲۸۸	۰/۸۹۹	۰/۰۱۲	۰/۲۹۲	اعتماد
۰/۰۰۱	۲۶/۱۶۴	۰/۹۲۴	۰/۰۱۰	۰/۲۷۱	مسئولیت پذیری
۰/۰۰۱	۶/۸۷۶	۰/۵۳۵	۰/۰۰۹	۰/۰۶۵	برخورد سازنده
۰/۰۰۱	۲۲/۷۰۰	۰/۹۰۲	۰/۰۰۹	۰/۲۱۵	هدفمندی

بحث

می‌دهد افرادی که آمادگی و مهارت بیشتری دارند چابکی سازمانی بیشتری هم دارند [۱۹، ۱۸، ۱۳]. اجرای راهبردهای مناسب برای افزایش یادگیری سازمانی می‌تواند به توانایی‌های ذهنی کارکنان منجر شود و باعث شود که آنها در شرایط تغییر قدرت واکنش و پاسخگویی بیشتری داشته باشند، لذا به پویایی و بقای سازمان در برابر تغییرات منجر می‌شود. با توجه به این که پژوهش فقط در یک بیمارستان انجام شد امکان تعمیم نتایج به بیمارستان‌های دیگر کاهش می‌یابد. در این پژوهش متغیرهای مخدوش‌کننده‌ای مثل اشکال در یادآوری و پاسخ‌دهی دقیق سوالات می‌توانسته تحت تأثیر حالات روحی - روانی پرستاران، وضعیت خانوادگی و اقتصادی و وضعیت شغلی آنها قرار گرفته باشد که امکان کنترل آنها در این پژوهش نبود. همچنین اثر تحصیلات، مهارت و سابقه کاری به علت مشابهت افراد و محدودیت نمونه پرستاران کنترل‌پذیر نبود که پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی در این زمینه با تعداد نمونه بیشتر و در بیمارستان‌های بیشتری انجام شود.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که کار تیمی به افزایش تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد مناسب و هدفمند بودن در افراد منجر می‌شود که بر چابکی سازمانی آنها مؤثر است. برای ارتقای چابکی سازمانی در بیمارستان استفاده از توسعه حرفه‌ای کارکنان، به‌کارگیری افراد با مهارت و تحصیلات بالا، ساختار سازمانی منعطف و آمادگی برای واکنش در مقابل تغییرات لازم است.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت موسسه آموزش عالی ناصر خسرو ساوه با کد مصوب

وضعیت توصیفی متغیر چابکی نشان می‌دهد که چابکی سازمانی در بیمارستان شهید چمران ساوه وضعیت خوبی دارد و نشانه مدیریت تغییرات است. در حالی که شناختن تغییرات و پاسخ سریع به آنها در پژوهش kiani و همکاران قدرت پاسخگویی و واکنش را در بیمارستان‌های یزد کاهش داده است [۱۳]. پژوهش Yarmohammadian و همکاران در شهر اصفهان نشان می‌دهد که چابکی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی کمتر از خصوصی است [۱۲]. در شهر ساوه به دلیل کمبود بیمارستان‌های خصوصی و دولتی مقایسه بین بیمارستان‌ها میسر نبود. Nasiri-Pour و همکاران در پژوهش خود در مرکز مدیریت و فوریت‌های کرمانشاه نیز چابکی سازمانی نسبتاً مطلوب را گزارش داده‌اند که با این پژوهش همخوانی دارد [۱۸]. Hopp و Oyen نیز گزارش کرده‌اند در سازمان‌هایی که کارکنان آنها دوره‌های مختلف آموزشی را گذرانده‌اند چابکی سازمانی بالاتر است. این کارکنان انعطاف‌پذیرتر هستند و عملکرد و مدیریت تغییرات در آنها بهتر است و خطای کمتری دارند [۱۹].

میانگین نمرات کار تیمی در این پژوهش بیشتر از متوسط گزارش شد که با پژوهش Yaghoubi و همکاران همخوان نبود [۱۴]. علت احتمالی آن شاید همکاری بهتر پرسنل با توجه به سابقه کاری بیشتر در پرستاران این پژوهش باشد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با انجام کار تیمی سازمان چابک‌تر می‌شود. کارکنان چابک مهارت، دانش و عملکردی با کیفیت بهتر دارند. Yarmohammadian و همکاران نیز نتیجه گرفتند که با تشکیل تیم‌های کاری و تنوع مهارت‌ها می‌توان انعطاف‌پذیری در سازمان را افزایش داد [۱۲]. نتایج پژوهش‌های دیگر نیز با این پژوهش همخوانی دارد و نشان

۵۰۰۹۶۱۰۳۷ است. نویسندگان از مسئولان و پرستاران بیمارستان شهید چمران که در انجام این پژوهش مشارکت کرده‌اند، تشکر می‌کنند.

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد

منابع مالی

منابع مالی این مطالعه توسط نویسندگان تامین شده است.

تعارض در منافع

References

- Marsick VJ, Watkins K. *Informal and Incidental Learning in the Workplace* (Routledge Revivals). Routledge; 2015 Jun 11. [DOI:10.4324/9781315715926]
- Aghaee R, Aghaee A, Mohammad Hoseini Najizadeh R. Key Effective Factors on Agile Maintenance in Vehicle Industry Using fuzzy Delphi Method and Fuzzy Dematel. *Industrial Management Journal*. 2015 Dec 22;7(4):641-72.
- Nijssen M, Paauwe J. HRM in Turbulent Times: How to Achieve Organizational Agility? *The International Journal of Human Resource Management*. 2012 Sep 1;23(16):3315-35.. [DOI:10.1080/09585192.2012.689160]
- Worley CG, Lawler EE. Agility and Organization Design: A Diagnostic Framework. *Organizational Dynamics*. 2010 Apr 1;39(2):194-204. [DOI:10.1016/j.orgdyn.2010.01.006]
- Solaja OM, Ogunola AA. Leadership Style and Multigenerational Workforce: A Call for Workplace Agility in Nigerian Public Organizations. *Leadership*. 2016;21:46-56.
- Kitzmiller R, Hunt E, Sproat SB. Adopting Best Practices: "Agility" Moves from Software Development to Healthcare Project Management. *CIN: Computers, Informatics, Nursing*. 2006 Mar 1;24(2):75-82. [DOI:10.1097/00024665-200603000-00005] [PMID]
- Dyer L, Shafer RA. *Dynamic Organizations: Achieving Marketplace and Organizational Agility with People*. . Cahrs Working Paper Series. 2003:27.
- Vartanian HK, Bobay KL, Weiss ME. Nurses' Perceptions of Sustainability of Magnet® Efforts. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 2013 Mar 1;43(3):166-71. [DOI:10.1097/NNA.0b013e318283dca7] [PMID]
- Marsick VJ, Watkins KE. Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: the Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Advances in developing human resources*. 2003 May;5(2):132-51. [DOI:10.1177/1523422303005002002]
- Bahadori M, Hamouzadeh P, Qodoosinejad J, Yousefvand M. Organizational learning capabilities of nurses in iran. *International Journal of Global Business and Management Research* 2012;44(2):48-54.
- Grol R, Baker R, Moss F. *Quality Improvement Research: Understanding the Science of Change in Health Care*. Quality and Safety in Health Care.
- 2002;11(2):110-1. [DOI:10.1136/qhc.11.2.110] [PMID] [PMCID]
- Yarmohammadian M, Samuie R, Khodaiary R, Ayoobian A, Bagherian H. The Agility of Esfahan hospitals. *Health Inf Manag*. 2011;8:112.
- Kiani M, Bahrami M, FalahZadeh H, Montazeralfaraj R, Mohammad Zadeh M. Evaluation of organizational intelligence, organizational agility in teaching hospitals University of Medical Sciences Yazd city. *Journal Toloobehdasht Sci*. 2017;15(5):95-108.
- Yaghoubi M, Karimi S, Javadi M, Nikbakht A. A Correlation Study on Organization Learning and Knowledge Management in Staffs in Selected Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Health Administration*. 2011 Jan 10;13(42):65-75.
- Sharifi H, Zhang Z. Agile Manufacturing in Practice-Application of a Methodology. *International Journal of Operations & Production Management*. 2001 May 9;21(5-6):772-94. [DOI:10.1108/01443570110390462]
- Lencioni P. *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*. San Francisco Jossey-Bass Inc. 2002.
- Galavandi H, Kabiri A, Soltanzadeh VA. Study of the Relationship between Social Responsibility and Teamwork among the Staff of Urmia University. *Journals of Applied Sociology*. 2014;25(1):111-20 .
- Nasiri-Pour A, Raeissi P, Mahbobi M. Border Hospital Readiness in Handling Border Related crisis in Kermanshah Province, Iran, 2007. *Journal of Health Administration*. 2007 Jul 10;10(28):41-8.
- Hopp WJ, OYEN MP. Agile Workforce Evaluation: a Framework for Cross-Training and Coordination. *slie Transactions*. 2004 Oct 1;36(10):919-40. [DOI:10.1080/07408170490487759]