

بررسی رابطه کار تیمی با استرس شغلی و انگیزش شغلی پرستاران

سید فخرالدین حسینی^۱، فائزه سلطانی^{۲*}

^۱دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران؛ ^۲دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۱/۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۶/۳/۱۶

چکیده:

زمینه و هدف: کار تیمی در مراقبت‌های سلامتی و بهداشتی یکراه سازمان‌دهی به فعالیت‌ها محسوب می‌شود که رویکرد گسترده‌ای جهت نیازهای سلامتی فراهم می‌سازد. با توجه به نقش کلیدی کار تیمی در مراقبت و حرفه پرستاری بررسی عوامل انگیزشی و موانع انجام آن اهمیت به سزایی دارد؛ لذا این مطالعه با هدف تعیین ارتباط کار تیمی با انگیزش شغلی و فشار شغلی در پرستاران انجام شد.

روش بررسی: در این پژوهش مقطعی - همبستگی نمونه پژوهش ۲۰۰ پرستار شاغل در بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۵ بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده وارد پژوهش شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه ۴ بخشی جمعیت شناختی، پرسشنامه کار تیمی هوگل و گموندن، پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام و پرسشنامه فشار شغلی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های آماری (ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل و ANOVA و ...) استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها حاکی از آن است که بین کار تیمی و فشار شغلی ($P < 0/0001$) و بین انگیزش شغلی و فشار شغلی ($P < 0/0009$) رابطه منفی وجود دارد؛ همچنین بین کار تیمی و انگیزش شغلی نیز ارتباط مستقیم و معنی‌دار آماری وجود دارد ($P < 0/0002$).

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌ها ارتقا و بهبود کیفیت کار بالین در گرو انجام کار تیمی است که با توجه و برنامه‌ریزی روی افزایش انگیزش شغلی و کاهش عوامل ایجاد فشار شغلی تسهیل می‌شود.

واژه‌های کلیدی: کار تیمی، فشار شغلی، انگیزش شغلی، پرستار.

مقدمه:

اهمیت کار تیمی به‌خصوص در حرفه پرستاری هم مورد تأیید و تأکید است و هم اینکه بر کسی پوشیده نیست. لازم است اعضاء تیم یاد بگیرند با یکدیگر کار کرده و نقش‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌های هر فرد را بشناسند (۴). در یکی دو دهه اخیر، بسیار بر اهمیت کار تیمی برای موفقیت سازمان‌ها در کنار عوامل فردی و سازمانی تأکید شده است. همین امر باعث شده مطالعات زیادی در این زمینه صورت گیرد. مطالعات صورت گرفته حاکی از آن است که اکثر پرستاران آمادگی و تمایل لازم جهت کار تیمی را ندارند و این امر موجب تداخل کارها، دوباره کاری و اتلاف وقت و منابع در زمان پاسخ می‌گردد (۵). کار تیمی در مراقبت‌های

یکی از اجزای حیاتی مسئولیت و نقش پرستاری در سیستم مراقبت و درمان، کار تیمی است (۱). تیم یک گروه از افراد است که با یکدیگر با یک هدف مشترک کار می‌کنند. کار تیمی موثر می‌تواند مراقبت‌های مطلوبی و ایمنی را به بیماران ارائه کند. همچنین سازگاری، تولید گرایی و خلاقیت بیشتری را به تک‌تک افراد ارائه می‌کند و باعث ارتقا رضایت شغلی و حفظ بیشتر پرسنل در سرکار می‌شود (۲). کار تیمی موثر به‌عنوان راه‌حلی برای مقابله با رشد فزاینده کمبود پرسنل و هزینه‌های آموزشی، افزایش انتظارات بیماران و نیز از همه مهم‌تر کاهش خطاها، پیشنهاد شده است و در حرف سلامتی فرایندی پویا است (۳).

* نویسنده مسئول: کرمان - دانشگاه علوم پزشکی کرمان - تلفن: ۰۹۱۳۰۴۲۴۴۹۲، E-mail: sfaezeh14@yahoo.com

سلامتی و بهداشتی یک‌راه سازمان‌دهی به فعالیت‌ها محسوب می‌شود که رویکرد گسترده‌ای جهت نیازهای سلامتی فراهم می‌سازد (۶).

Marsh و McNay در نتایج پژوهش خود انجام مراقبت از بیماران تحت مطالعه خود را به شکل تیمی در کاهش موربیدیتی و مرثالیتی موثر بیان کرده است (۷). از جمله عوامل مرتبط با ایجاد رضایت شغلی و کیفیت مراقبت‌ها انگیزش شغلی است (۸). انگیزش شغلی را به صورت یک فشار روانی در درون شخص که جهت‌دهی به رفتار شخص در سازمان، سطح تلاش و سطح پایداری او در مقابل موانع را مشخص می‌کند (۹) بررسی انگیزش شغلی برای محققان کار چالش‌برانگیزی است. انگیزش بیشتر سبب تلاش بیشتر افراد در انجام فعالیت و دستیابی به اهداف می‌شود (۱۰)؛ بنابراین شناخت عوامل موثر بر انگیزش شغلی به عملکرد بهینه فردی و بالینی پرستاران منجر می‌شود (۱۱).

Lambrou و همکاران در پژوهش خود بیان می‌کند: انگیزش شغلی را می‌توان فرایندی دانست که شدت، جهت و تداوم تلاش فرد به سمت دستیابی به هدف را تعیین می‌کند (۱۲). پس انگیزش شغلی از متغیرهای تأثیرگذار بر کار تیمی می‌تواند باشد. پژوهش Mullarkey و Jackson نشان داد که کار تیمی به نسبت کار به روش سنتی و انفرادی فشار مرتبط با حرفه کمتری را ایجاد می‌نماید (۱۳). فشار ناشی از کار، پاسخ افراد در مواجهه با تقاضا و فشارهای کاری است که متناسب با توانایی و دانش آن‌ها نباشد و توانایی مقابله از عهده برآیی نداشته باشند (۱۴).

حسن‌زاده و همکاران در مطالعه خود با عنوان بررسی میزان استرس شغلی و ارتباط آن با بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استرس شغلی تأثیر مهمی در کاهش بهره‌وری در محیط کار دارد. وی یکی از راهکارهای کاهش استرس شغلی را ایجاد انگیزه در کارکنان می‌داند (۱۵).

نتایج تحلیل رگرسیون مطالعه مبنی نشان داد که انگیزش شغلی بالا و عدم استرس شغلی در بین معلمان

پیش‌بینی کننده‌ی عملکرد شغلی بالای آن‌هاست (۱۶). آمارها نشان می‌دهد که فشار شغلی و عوارض ناشی از آن موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و سالانه میلیون‌ها نفر به علت اختلالات ناشی از فشار شغلی خود از حضور در محل کار خودداری می‌کنند (۱۷). از این‌رو، محیط شغلی و سلامت سازمانی از عوامل مهم و تأثیرگذار در کاهش میزان استرس در محیط کار و افزایش بهره‌وری می‌باشد (۱۸). حال آنکه با توجه به اینکه اکثر فعالیت‌های پرستاری به شکل تیمی انجام می‌شود، مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین کار تیمی با انگیزش شغلی و فشار شغلی پرستار انجام شد.

روش بررسی:

مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی - همبستگی است که در سال ۱۳۹۵ صورت گرفت. جامعه آماری این مطالعه کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان است که در آن ارتباط بین کار تیمی پرستاران با فشار شغلی و انگیزش شغلی در مورد بررسی قرار گرفت. تعداد ۲۰۰ پرستار واجد شرایط با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده صورت گرفت. محققین پس از هماهنگی با مترون، سوپروایزرها و سرپرستاران بخش‌ها پرسشنامه‌ها را بین پرستاران مشارکت‌کننده در ۳ شیفت توزیع نموده و از آن‌ها خواسته شد در صورت تمایل آن‌ها را تکمیل، پرسشنامه‌ها بدون نام و به صورت دسته‌جمعی جمع‌آوری شد. به افراد تحت مطالعه اطمینان خاطر داده می‌شد که همه اطلاعات آن‌ها و پاسخ‌های ایشان محرمانه باقی می‌ماند. معیارهای ورود شامل تمایل به شرکت در پژوهش، داشتن حداقل یک سال سابقه کار بود. معیار خروج از مطالعه عدم تمایل به شرکت بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۴ بخش بود. بخش مربوط به اطلاعات فردی افراد که پژوهشگر ساخته بود و شامل سن، جنس، تأهل، سمت، مدت زمان اشتغال، وضعیت استخدامی و نوع شیفت کاری بود. بخش دوم پرسشنامه کار تیمی که توسط هوگل و

اغلب و همواره از ۱ تا ۵ نمره گذاری شود. این ابزار در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط موسسه سلامت و ایمنی انگلستان به منظور سنجش استرس شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی ساخته شد. حیطه‌های آن شامل نیاز (تقاضا)، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مدیریتی، روابط، نقش، تغییر می‌باشد. اعتبار و روایی این پرسشنامه توسط فشارکی و آزاد در ایران مورد بررسی قرار گرفته است (۲۲). روایی پرسشنامه مطلوب بیان شده است و اعتبار پرسشنامه نیز توسط آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن به ترتیب ۷۸٪ و ۶۵٪ به دست آمده است. پرسشنامه‌ها جهت تعیین روایی از نوع محتوی و صوری در اختیار ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی کرمان قرار گرفت. پس از اعلام نظرات ایشان اصلاحات انجام شد و پرسشنامه‌ها روایی لازم را کسب نمودند. جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز در مطالعه‌ای مقدماتی ۲۰ پرسشنامه توزیع شد که نتایج آلفای کرونباخ برای پرسشنامه کار تیمی (۹۰٪) و انگیزش شغلی (۹۴٪) و فشار شغلی (۸۷٪) به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها جهت جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با پژوهش می‌باشد.

داده‌ها پس از گردآوری با نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) آمار تحلیلی (ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل، ANOVA و ...) استفاده شد. ضریب اطمینان ۹۵٪ و سطح معنی‌داری نیز $(P < 0/05)$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها:

شرکت‌کنندگان در پژوهش با میانگین سنی $32/3 \pm 7/3$ سال، اکثراً زن (۸۰٪) و متأهل (۴۹٪) بودند. سایر مشخصات دموگرافیک و ارتباط آن‌ها با کار تیمی در جدول شماره ۱ آمده است.

گم‌نشدن ساخته شده است ۴۲ آیتی می‌باشد و از ۸ خرده مقیاس ارتباطات (۸ سوال)، هماهنگی (۴ سوال)، همکاری (۴ سوال)، توازن مشارکت (۴ سوال)، هدف‌گذاری (۴ سوال)، تصمیم‌گیری (۶ سوال)، تعارض (۵ سوال)، همبستگی (۷ سوال) تشکیل شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «هرگز»، «به ندرت»، «بعضی مواقع»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. حداقل نمره ۴۲ و حداکثر نمره کار تیمی ۲۱۰ می‌باشد. نمره بین ۴۲ تا ۸۴: کیفیت کار تیمی پایین، نمره بین ۸۴ تا ۱۲۶: کیفیت کار تیمی متوسط و نمره بالاتر از ۱۲۶: نشان‌دهنده کیفیت کار تیمی بالا است. هوگل و گم‌نشدن پایایی پرسشنامه را در اکثر ابعاد بیشتر از ۹۲٪ بیان کردند (۱۹).

در ایران نیز در مطالعه کاظمی و کرمانشاهی نیز اعتبار پرسشنامه به طور کلی بالاتر از ۷۵٪ گزارش شده است (۲۰). بخش سوم پرسشنامه انگیزش شغلی ۲۵ سوالی می‌باشد. توسط اولدهام و هولکمن طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای به صورت بسیار زیاد (نمره ۵) زیاد (نمره ۴) تا اندازه‌ای (نمره ۳) کم (نمره ۲) و خیلی کم (نمره ۱) می‌باشد. بالاترین نمره ۱۲۵ و کمترین نمره ۲۵ می‌باشد. نمرات بالاتر انگیزش شغلی بهتر و بالاتر و نمرات پائین انگیزش شغلی کمتر را نشان می‌دهد.

در پژوهش پورهادی و همکاران از لحاظ روایی به تأیید متخصصین رسید و پایایی آن نیز ۸۹٪ به دست آمد (۲۱). نمره پایایی این پرسشنامه توسط اولدهام و هولکمن نیز ۸۲٪ به دست آمده است. بخش چهارم از پرسشنامه مورد استفاده در مطالعه حاضر پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE) دارای ۳۵ سوالی با ۷ حیطه، با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. برای نمره‌گذاری این پرسشنامه ابتدا در هر عبارت باید به ترتیب هرگز، به ندرت، بعضی اوقات،

جدول شماره ۱: اطلاعات جمعیت شناختی پرستاران شرکت کننده در مطالعه و ارتباط آن با کار تیمی

| متغیر | تعداد (درصد) | نتایج آزمون و درجه آزادی | میانگین \pm انحراف معیار |
|-----------|--------------|--------------------------|----------------------------|
| جنس | | | |
| زن | ۱۶۰ (۸۰) | $P=۰/۴۱$ | ۱۱۸ \pm ۲/۳ |
| مرد | ۴۰ (۲۰) | $df=۱۹۸$ | ۱۱۵ \pm ۳/۴ |
| تأهل | | | |
| متأهل | ۹۸ (۴۹) | $P=۰/۷$ | ۱۱۴ \pm ۴/۵ |
| مجرد | ۸۶ (۴۳) | $df=۲۵$ | ۱۱۶ \pm ۳/۷ |
| سایر | ۱۶ (۸) | | ۱۰۷ \pm ۲/۴ |
| نوبت کاری | | | |
| در گردش | ۱۳۷ (۶۸/۵) | $P=۰/۴۱$ | ۱۱۷ \pm ۶/۱ |
| ثابت | ۶۳ (۳۱/۵) | $df=۱۹۸$ | ۱۲۰ \pm ۴/۱۱ |
| سابقه کار | | | |
| ۱-۵ سال | ۸۵ (۴۲/۵) | $P=۰/۲۸$ | ۱۱۰ \pm ۶/۲ |
| ۵-۱۰ سال | ۸۷ (۴۳/۵) | $df=۲$ | ۱۰۷ \pm ۲/۶ |
| ۱۰-۲۰ سال | ۲۸ (۱۴) | | ۱۰۱ \pm ۴/۴ |
| سمت | | | |
| بهبار | ۱۵ (۷/۵) | $P=۰/۷$ | ۱۱۳ \pm ۳/۸ |
| پرستار | ۱۶۲ (۸۱) | $df=۳۴$ | ۱۱۶ \pm ۵/۴ |
| سرپرستار | ۲۳ (۱۱/۵) | | ۱۲۱ \pm ۴/۹ |

جدول شماره ۲: میانگین و انحراف معیار ابعاد کار

تیمی، فشار شغلی در پرستاران مورد مطالعه

| نوع متغیر | میانگین و انحراف معیار |
|-----------------|------------------------|
| کار تیمی | ۱۰۲ \pm ۲۵ |
| ارتباطات | ۲۱ \pm ۴/۹ |
| هماهنگی | ۱۲/۸ \pm ۶/۸ |
| پشتیبانی متقابل | ۱۶/۴ \pm ۴/۷ |
| همبستگی | ۱۶/۶ \pm ۴/۴ |
| رهبری شایسته | ۱۰/۵ \pm ۵ |
| تصمیم گیری | ۱۳ \pm ۲/۹ |
| اهداف مشخص | ۱۱ \pm ۴/۷ |
| فشار شغلی | ۸۸/۴ \pm ۷/۷ |
| نقش | ۱۳/۴ \pm ۲/۵ |
| ارتباطات | ۸/۸ \pm ۱/۲ |
| حمایت مسئولین | ۱۴ \pm ۱/۱ |
| حمایت همکاران | ۹/۷ \pm ۰/۸ |
| کنترل | ۱۵/۵ \pm ۳/۳ |
| تقاضا | ۲۳ \pm ۳ |
| تغییرات | ۶/۳ \pm ۱/۵ |

میانگین نمره کار تیمی در پرستاران مورد پژوهش ۱۰۲ \pm ۲۵ محاسبه گردید. بیشترین نمره کار تیمی به ترتیب مربوط به بعد ارتباطات ۲۱ \pm ۴/۹ و کمترین نمره مربوط به بعد رهبری ۱۰/۵ \pm ۵ بود. به طور کل کیفیت کار تیمی در پرستاران مورد پژوهش متوسط بود؛ همچنین میانگین نمره فشار شغلی ۸۸/۴ \pm ۷/۷ به دست آمد. میانگین نمره انگیزش شغلی نیز ۶۷/۴ \pm ۹/۵ بود که نشان دهنده سطح متوسط انگیزش شغلی در پرستاران تحت مطالعه است. بیشترین میزان نمره کسب شده در گویه های فشار شغلی مربوط به بعد تقاضا ۳ \pm ۲۳ و کمترین نمره مربوط به گویه تغییرات ۱/۵ \pm ۶/۳ بود. (جدول شماره ۲). همچنین با استفاده از آزمون پیرسون ارتباط معکوس و معنی دار آماری بین کار تیمی و فشار شغلی ($r=-۰/۳۰$) ($P=۰/۰۰۰۱$) و همچنین ارتباط مثبت و مستقیم آماری بین کار تیمی و انگیزش شغلی ($r=۰/۷۶$) ($P=۰/۰۲$) کسب گردید. بین فشار شغلی و انگیزش شغلی نیز ارتباط منفی و معنی دار آماری به دست آمد ($r=-۰/۵۱$) ($P=۰/۰۰۰۹$) (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی کار تیمی پرستاران با فشار شغلی و انگیزش شغلی

| مقدار P | ضریب همبستگی | متغیر پیش‌بین | متغیر ملاک |
|---------|--------------|---------------|-------------|
| ۰/۰۰۰۱ | -۰/۳۰ | فشار شغلی | کار تیمی |
| ۰/۰۰۰۲ | ۰/۷۶ | انگیزش شغلی | کار تیمی |
| ۰/۰۰۰۹ | -۰/۵۱ | فشار شغلی | انگیزش شغلی |

بحث:

نتایج انگیزش شغلی متوسط را در پرستاران نشان می‌دهد. Lambrou و همکاران در گزارش خود می‌نویسند: از دیدگاه افراد تحت پژوهش وی ۳ عنصر مهم برای ایجاد انگیزش حرفه‌ای وجود دارد: عوامل مالی و حقوقی (پاداش)، عامل همکاران (احترام، اعتماد و ارتباطات) و عامل مدیریتی. تدوین استراتژی‌های مدیریت فردی ساختارمند می‌تواند مشکلات انگیزشی را حل نماید (۱۲).

از بین متغیرهای دموگرافیک تنها جنسیت ارتباط معنی‌دار آماری وجود داشت ($P < 0/007$). به‌طوری‌که مردان نمره انگیزش بالاتری نسبت به زنان داشتند. مطالعه حاجلو و همکاران نتایج مشابه مطالعه ما را گزارش کرده است؛ اما در مطالعه کشاورز افشار و همکاران، هیچ‌کدام از متغیرها با انگیزش شغلی ارتباط معنی‌دار آماری ندارد (۲۶، ۲۷).

بین انگیزش شغلی با سن ($P < 0/001$) و کار تیمی با سن ($P < 0/05$) ارتباط معنی‌دار آماری وجود داشت. به‌طوری‌که با افزایش سن انگیزش شغلی و تمایل به کار تیمی کاهش پیدا می‌کرد. دلایل متعددی می‌تواند وجود داشته باشد مانند: با افزایش سن افراد احساس تبحر بیشتر در حرفه پیدا می‌کنند و تصور می‌کنند به‌تنهایی از عهده فعالیت بیمار برمی‌آیند و این‌گونه سریع‌تر می‌توانند کار کنند. همچنین در زمینه انگیزش شغلی شاید به تدریج احساس کنند که شغل‌شان توانایی برآورده کردن انتظارات آن‌ها را ندارد و دلسرد شوند و اشتیاق و انگیزه خود را برای کار از دست بدهند.

بررسی ارتباط بین کار تیمی و فشار شغلی، نشان‌دهنده وجود رابطه آماری معکوس و معنی‌دار بین کار تیمی پرستاران و فشار شغلی می‌باشد. به این معنی که با افزایش نمره کار تیمی، فشار شغلی کمتر می‌شود. اهمیت کار تیمی در پرستاری بر کسی پوشیده نیست. در مطالعه Dogaru و Donciu به‌نوعی این ارتباط بیان شده است. وی می‌گوید زمانی که کارها به‌طور تیمی انجام نشود و ارتباطات ضعیف در اعضای تیم ایجاد شود، فشار و استرس شغلی افزایش می‌یابد و این ارتباط معکوس و دوجانبه می‌باشد یعنی فشار شغلی زیاد نیز کار تیمی را کاهش می‌دهد (۲۳). فشار شغلی، کار تیمی و تصمیم‌گیری و ارتباط متقابل در تیم را دچار اختلال می‌کند. امروزه به فشار شغلی توجه زیادی می‌شود به‌دلیل تأثیر بد آن بر کار و شرایط جسمانی افراد.

مطالعه Seago و Faucett نیز بیان می‌کند که کار تیمی، کاهش فشار شغلی، بهبود سلامت و روحیه پرستاران را به‌دنبال دارد (۲۴). در مطالعه حاضر ارتباط فشار شغلی و انگیزش شغلی نیز معکوس و معنی‌دار بیان شده است. مطالعه Li و همکاران، با عنوان انگیزش شغلی، فشار شغلی و اثرات آن‌ها بر رضایت شغلی در کارکنان بهداشتی انجام شد، بیان می‌کند که فشار شغلی و انگیزش شغلی از سویی ارتباط معکوس آماری با یکدیگر دارند و از طرف دیگر به‌عنوان دو فاکتور مهم تأثیرگذار بر رضایت شغلی می‌باشند (۲۵). نتایج پژوهش حاضر ارتباط کار تیمی و انگیزش شغلی را مثبت و مستقیم آماری نشان داد. به این دلیل هرچه انگیزش شغلی بیشتر و بالاتر باشد کار تیمی بیشتر انجام می‌شود.

بین مشخصات دموگرافیک با کار تیمی ارتباط آماری معنی داری وجود نداشت که با نتایج مطالعه Kang و همکاران با عنوان عوامل اثربخشی کار تیمی: مشخصات دموگرافیک و شناختی با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد (۲۸). شاید بتوان این گونه نتیجه گیری کرد که کار تیمی به عواملی غیر از مشخصات دموگرافیک بستگی دارد، به عواملی مانند شخصیت افراد و متغیرهای شناختی. چراکه افراد در هر سن، جنس و سمت و موقعیتی نیاز به برقراری ارتباط موثر و متقابل و انجام و پیشبرد کارها به روش گروهی دارند.

نمره فشار شغلی در پرستاران تحت مطالعه بالانتر از حد متوسط بیان شده است. این نتیجه با نتایج مطالعه Portela و همکاران نیز همخوانی داشت (۲۹). دور از انتظار نیست که به دلیل ماهیت حرفه پرستاری که با جان افراد سروکار دارد، کمبود پرسنل و حجم کاری زیاد، نبود استقلال حرفه‌ای به معنی واقعی و اینکه اغلب پرستاران زن هستند که شرایط جسمی، روحی، شخصیتی حساس تر و آسیب پذیرتر و گاهی تضاد نقشی که ممکن است ایجاد شود همگی دال بر این حقیقت است. نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که کار تیمی با هیچ کدام از مولفه‌های دموگرافیک افراد ارتباط معنی داری وجود ندارد. به طور کل کار تیمی و تیم برای پرستاران محبوب و مورد توجه است. این ویژگی سبب می‌شود که متغیرهای تأثیرگذار بر کار تیمی چیزی فراتر از عوامل مرتبط با مشخصات دموگرافیک باشد و مولفه‌های انگیزشی، هدف گذاری، مدیریتی و اجرایی می‌تواند بر آن تأثیرگذار باشد. مطالعه Martins و Shalley نیز موید این نتایج می‌باشد (۳۰).

نمره کار تیمی متوسط و پایین تر از حد متوسط در این پرستاران گزارش شد. شاید بتوان گفت که اکثر آیت‌های پرسشنامه مورد استفاده در این مطالعه مربوط به شرایطی است که ایده آلی از شرایط بالین است که

با توجه به مشکلات موجود در حرفه پرستاری از جمله کمبود نیرو انسانی، عدم استقلال در حرفه، مشکلات مدیریتی، در این مطالعه داده‌ها در یک مقطع زمانی کوتاه جمع آوری شدند. یکی از محدودیت‌های مطالعه حاضر استفاده از پرسشنامه خودگزارشی بود که ممکن است، تحت تأثیر عوامل مختلف باشد که می‌تواند تفسیر و تعمیم نتایج را دچار محدودیت نماید. همچنین نوع بخش محل کار پرستاران در این مطالعه کنترل و محاسبه نشد. از آنجاکه این متغیر می‌تواند به عنوان یک متغیر تأثیرگذار بر متغیرهای اصلی پژوهش در نظر گرفته شود، به پژوهشگران توصیه می‌شود، در مطالعات خود این فاکتور را نیز لحاظ نمایند.

نتیجه گیری:

با توجه به اینکه کار تیمی می‌تواند سبب بهبود و ارتقا کیفیت کار بالین شود و حرفه پرستاری به سطح مطلوبی از کار تیمی و گروهی نیز نیازمند است مدیران پرستاری باید تشویق و انگیزش پرستاران را مدنظر قرار دهند و از طرفی نیز با تدابیر مدیریتی و ارتباطی و انسانی کاهش فشار شغلی را نیز مدنظر قرار دهند.

کاربرد یافته‌های پژوهش در بالین:

کار تیمی فاکتور حیاتی محیط بالین محسوب می‌شود؛ بنابراین مدیران، سیاست گزاران و پرستاران باید به تمامی عواملی که می‌تواند این عنصر ضروری را تقویت کند یا مانعی برای انجام آن باشد، توجه کنند که با توجه به نتایج این پژوهش توجه ویژه به انگیزش شغلی و کاهش فشار شغلی تأثیرگذار خواهد بود.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله از کلیه افرادی که در نگارش این مقاله همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع:

1. Gagnon LL, Roberge GD. Dissecting the journey: Nursing student experiences with collaboration during the group work process. *Nurse Education Today*. 2012; 32(8): 945-50.
2. Rasmussen TH, Jeppesen HJ. Teamwork and associated psychological factors: A review. *Work and Stress*. 2006; 20(2): 105-28.
3. Ravanipour M, Yazdankhah Fard MR, Akabarian S, Bahreini M. Teamwork concept in nursing students' point of view at Bushehr University of Medical Sciences, Development of Training Jundishapur. *Journal of Medical Education Development Center*. 2014; 5(3): 267-74.
4. Brandt B, Lutfiyya MN, King JA, Chioreso C. A scoping review of interprofessional collaborative practice and education using the lens of the Triple Aim. *Journal of Interprofessional Care*. 2014; 28(5): 393-9.
5. Danna D, Bernard M, Schaubhut R, Mathews P. Experiences of nurse leaders surviving Hurricane Katrina, New Orleans, Louisiana, USA. *Nursing and Health Sciences*. 2010; 12(1): 9-13.
6. Peduzzi M, Norman IJ, Germani AC, Da Silva JA, De Souza GC. Interprofessional education: Training for healthcare professionals for teamwork focusing on users. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. 2013; 47(4): 977-83.
7. Marsh GN, McNay RA. Team work load in an English general practice. *British Medical Journal*. 1974; 1(5903): 315-8.
8. Crow MS, Lee C-B, Joo J-J. Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. 2012; 35(2): 402-23.
9. Ajilchi B, Zoghi L, RabieeRoudsari S. effectiveness of schema therapy in reducing symptoms of trauma recurrence in wounded in actions with PTSD. *Journal of Management Studies on Police Training*. 2014; 4(14): 1-20.
10. Coelho F, Augusto M, Lages LF. Contextual factors and the creativity of frontline employees: The mediating effects of role stress and intrinsic motivation. *Journal of Retailing*. 2011; 87(1): 31-45.
11. Sedaghatifard M. A SH. The relationship between job satisfaction and organizational commitment Islamic Azad University of Garmsar. *Quarterly News in Industrial and Organizational Psychology*. 2012; 2(6): 39-51.
12. Lambrou P, Kontodimopoulos N, Niakas D. Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health*. 2010; 8(1): 26.
13. Jackson PR, Mullarkey S. Lean production teams and health in garment manufacture. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000; 5(2): 231-45.
14. Griffiths A, Leka S, Cox PT. Protecting Workers' Health Series No. 3. Available from: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en.
15. Hasanzadeh H, Shirbeigi N, Olazadeh H. A survey of job stress and productivity among Kurdistan Gas Firm's Staff. *Iran Occupational Health*. 2012; 9(2): 1-10.
16. Mambani M, Valipoor A. Investigate the relationship between job stress and job motivation and job performance Mqtabtdayy Baghmalek city. *The First Congress of the Development and Promotion of Psychology*, Iran; 2015.
17. Zwarenstein M, Goldman J, Reeves S. Interprofessional collaboration: Effects of practice-based interventions on professional practice and healthcare outcomes. *The Cochrane Library*; 2009.
18. Orchard CA. Persistent isolationist or collaborator? The nurse's role in interprofessional collaborative practice. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(3): 248-57.
19. Hoegl M, Gemuenden HG. Teamwork quality and the success of innovative projects: A theoretical concept and empirical evidence. *Organization Science*. 2001; 12(4): 435-49.

20. Kazemi M, Kermanshahi A. Check teamwork and improving the quality structure measurement tools Team interaction: Conceptual and empirical analysis. *Journal of Management Sciences in Iran*. 2012; 6(21): 19-46.
21. Porhadi S, Kamali M, Khalesi N, Akbarfahimi M. Motivational potential of jobs in the Rehabilitation Center of Tehran Welfare. *Journal of Health Management*. 2009; 12(37): 57-64.
22. Fesharaki M, Azad E. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences*. 2011; 4(4): 291-7.
23. Dogaru M-M, Donciu I. The impact on workplace performance teamwork. *Knowledge Horizons Economics*. 2014; 6(4): 125-7.
24. Seago JA, Faucett J. Job strain among registered nurses and other hospital workers. *Journal of Nursing Administration*. 1997; 27(5): 19-25.
25. Li L, Hu H, Zhou H, He C, Fan L, Liu X, et al. Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: A cross-sectional survey in China. *BMJ Open*. 2014; 4(6): e004897.
26. Hajloo N, SobhiGharamaleki N, Emami F. The study of relationship between job stress, creativity and achievement motivation with nurses organizational commitment. *Quarterly Journal of Psychological Studies*. 2012; 8(3): 89-106.
28. Keshavarz-Afshar H, Anisi J, Maleki M, Raeesi F. The relationship between demographic variables and job motivation alongside job burnout among faculty members university. *International Journal of Behavioral Sciences*. 2014; 8(2): 165-70.
29. Kang H-R, Yang H-D, Rowley C. Factors in team effectiveness: Cognitive and demographic similarities of software development team members. *Human Relations*. 2006; 59(12): 1681-710.
30. Portela LF, Griep RH, Landsbergis P, Rotenberg L. Self-reported hypertension and job strain in nursing personnel: Assessing two different formulations of the demand-control model. *Clinical Nursing Studies*. 2015; 3(2): 46-53.
31. Martins LL, Shalley CE. Creativity in virtual work: Effects of demographic differences. *Small Group Research*. 2011; 42(5): 536-61.

The relationship between teamwork with job stress and job motivation in nurses

Hossieni SF¹, Soltani F^{2*}

¹Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, I.R. Iran; ²Kerman University of Medical Sciences, Kerman, I.R. Iran.

Received: 12/Feb/2017

Accepted: 6/Jun/2017

Background and aims: Teamwork is a way of organizing activities in health and health care that provides a broad approach to health needs. Due to the key role of teamwork for care and nursing profession, the study of the motivational factors and job barriers has considerable importance. Thus, the aim of the present study was to determine the relationship between team work, job motivation and job stress among nurses.

Methods: In this cross-sectional study, 200 nurses employed in hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences, were selected through convenience sampling. Data were collected by a four-part questionnaire consisted of the demographic data, Hoegl and Gemunden Team Work Questionnaire, Hackman and Oldham Job Motivation Questionnaire and Job Stress Questionnaire (HSE). Data were analyzed using SPSS software and statistical tests including Pearson's correlation coefficient, Independent T-test, ANOVA.

Results: The findings suggest that there was a statistically significant negative correlation between team work with job stress ($P < 0.0001$) and between job motivation and job strain ($P < 0.02$). There was a statistically significant positive correlation between team work and job motivation ($P < 0.0009$).

Conclusion: According to the findings, to improve and promote the quality of clinical practice depends on team work, and it is facilitated with the planning for increasing job motivation and reducing job stress causes.

Keywords: Teamwork, Job stress, Job motivation, Nurse.

Cite this article as: Soltani SF, Hossieni F. The relationship between teamwork with job stress and job motivation in nurses. Journal of Clinical Nursing and Midwifery. 2017; 6(3): 82-90.

***Corresponding author:**

Kerman University of Medical Sciences, Kerman, I.R. Iran. Tel: 00989130424492,
E-mail: sfaezeh14@yahoo.com