DOI: 10.22122/jhsr.v13i4.3229 Published by Vesnu Publications

بررسی میزان تأثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر کاهش استرس شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

اعظم بدل‌زاده[1]، سید ابراهیم میرشاه‌جعفری[2]

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، کارکنان سازمان را در حل مشکلات و اخذ تصمیمات شغلی توانمند می‌سازد. هنگامی که نیازهای شغلی با توانایی‌های فرد همخوانی نداشته باشد، استرس شغلی رخ می‌دهد که منجر به بروز تأثیرات منفی بر سلامت جسمی و روانی، کاهش کارایی و عدم بهره‌وری در سازمان می‌گردد. مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر کاهش استرس شغلی کارکنان صورت گرفت.

روش‌ها: این پژوهش به صورت توصیفی- تحلیلی بر روی ۱۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با نمونه‌گیری تصادفی انجام شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های ضمن خدمت ستوده و استرس شغلی Davis به ترتیب با ضریب Cronbach's alpha برابر با ۰/۷۰ و ۰/۹۰ بود. داده‌ها در نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: ۳۵/۵ درصد شرکت کنندگان مرد و ۶۴/۵ درصد زن بودند. میانگین نمره استرس شغلی کارکنان، ۱۱/۳ ± ۱۶/۴ به دست آمد. بر اساس آزمون همبستگی Pearson، بین نمره استرس شغلی با نوع استخدام، دلایل شرکت در دوره‌ها و مزایای آن‌ها ارتباط معنی‌داری مشاهده شد (P < ۰/۰۵۰). بین نمره استرس شغلی و تأثیرات دوره‌ها (رضایتمندی) رابطه معکوس (r = -۰/۲۰۸، P = ۰/۰۲۰) و با میزان غیبت در طول سال رابطه مستقیمی وجود داشت (r = ۰/۴۲۴، P < ۰/۰۰۱).

نتیجه‌گیری: کسب مهارت‌های فنی و عملیاتی، از مهم‌ترین نیازهای کارکنان محسوب می‌شود. بنابراین، ضروری است سازمان در جهت ارتقای شغلی کارکنان با به کارگیری راهکارهای حمایتی، از تأثیرات درازمدت استرس شغلی بر عملکرد و انگیزش آنان پیشگیری نماید.

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، ضمن خدمت، کارکنان

ارجاع: بدل‌زاده اعظم، میرشاه‌جعفری سید ابراهیم. **بررسی میزان تأثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر کاهش استرس شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.** مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۳۹۶؛ ۱۳ (۴): ۴۰۹-۴۰۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۳/۲۶ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۵/۲۸

مقدمه

از میان عوامل تولید، نیروی انسانی بر خلاف سایر منابع سازمانی دارای شعور است و هماهنگ کننده سایر عوامل شناخته می‌شود. همچنین، مهم‌ترین عامل یا اهرم اصلی کاهش یا افزایش بهره‌وری سازمان به شمار می‌رود. بنابراین، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و باید توجه خاصی به آن مبذول داشت. فعالیت‌های هر سازمانی تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل قرار دارد که شناخت و بررسی آن‌ها می‌تواند کمک مؤثری به بهبود فعالیت‌ها و تحقق اهداف سازمانی نماید (۱).

عملکرد شغلی تحت عنوان کارایی و اثربخشی در وظایف محول شده تعریف می‌گردد. بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه، در گرو افزایش عملکرد کارکنان سازمان‌ها است. فشار روانی، مهم‌ترین تأثیر را بر عملکرد فرد می‌گذارد. بدین‌ترتیب، هنگامی که فشار روانی از حد مشخصی فراتر رود، منجر به کاهش عملکرد می‌گردد. میزان فشار روانی در حد متعادل، بهترین عملکرد را به همراه خواهد داشت و اگر میزان آن از یک محدوده کمتر یا بیشتر شود، عملکرد پایین خواهد آمد (۲).

آموزش کارکنان، فرایندی در جهت تغییر رفتار آن‌ها در زمان انجام کار است و از طریق به کارگیری اصول یادگیری انجام می‌شود. تغییر رفتار اغلب در زمینه دانش، مهارت‌ها، فعالیت‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌ها متمرکز می‌شود (۳). فشارهای عصبی به عنوان مهم‌ترین عامل به وجود آورنده امراض روحی، جسمی و رفتاری انسان‌ها، توجه پزشکان، روان‌شناسان و دانشمندان علوم رفتاری را به خود معطوف کرده است (۴). اهمیت استرس نه فقط به دلیل خسارت‌های اقتصادی آن، بلکه اثرات منفی آن بر سلامت جسم و روان افراد مورد تأکید قرار گرفته است (۵).

موضوع استرس شغلی و تبعات آن در کارکنان، در حال حاضر یکی از مشکلات شایع در بخش‌های خدماتی به شمار می‌رود که می‌تواند منجر به بروز مشکلات جسمانی و روان‌شناختی دیگر شود (۶). کشاورز و محمدی در پژوهش خود نشان دادند که بین استرس و عملکرد شغلی ارتباط منفی و معنی‌داری وجود

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه برنامه‌ریزی درسی، موسسه آموزش عالی صفاهان، اصفهان، ایران
۲- استاد، گروه برنامه‌ریزی درسی، موسسه آموزش عالی صفاهان، اصفهان، ایران
نویسنده مسؤول: اعظم بدل‌زاده
Email: badalzadeh14@gmail.com

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.22122/jhsr.v13i4.3229]

دارد (۷). نتایج مطالعات مختلف حاکی از آن است که استرس شغلی می‌تواند تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان یک سازمان داشته باشد (۸).

نوع شغل در ابتلای کارکنان به فشارهای عصبی نقشی اساسی دارد. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی از جمله موضوعاتی هستند که به نوعی بر فرد فشار وارد می‌کند و او را دچار آشفتگی، تشویش و اضطراب می‌نماید. در نتیجه، چنانچه استرس کاری زیادی بر فرد تحمیل شود، به طور قطع سلامت جسمی و روحی وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که این امر هم بر عملکرد فرد در سازمان و هم بر کیفیت زندگی خانوادگی وی تأثیر مخربی می‌گذارد.

Luthans و همکاران بر این باور هستند که با آموزش سرمایه روان‌شناختی می‌توان به مدیریت استرس دست یافت (۹). با این حال، Smith و همکاران بیان کردند که استرس پدیده بدی نیست. واژه استرس می‌تواند خنثی باشد و اثرات خوب و بد آن در قالب مفاهیم استرس خوش‌خیم و بدخیم مورد بررسی قرار گیرد. آن‌ها مدلی ارایه کردند که در آن طیف بهینه‌ای از استرس که بر عملکرد فرد تأثیر مثبتی دارد، مشخص می‌شود. اگر سطح استرس از حد بهینه تجاوز نماید، منجر به کاهش عملکرد و در نهایت، تحلیل‌رفتگی خواهد شد و اگر استرس پایین‌تر از سطح کمینه قرار گیرد، نتیجه آن کاهش عملکرد خواهد بود (۱۰).

در مطالعه حاضر ارتباط دوره‌های آموزش ضمن خدمت با استرس شغلی کارکنان به عنوان هدف اصلی، مورد ارزیابی قرار گرفت.

روش‌ها

این پژوهش به صورت توصیفی- تحلیلی انجام شد. جامعه آماری را ۳۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که در آزمون‌های ضمن خدمت شرکت می‌کردند، تشکیل داد که ۱۲۰ نفر از آن‌ها بر اساس رابطه ۱ انتخاب و به صورت تصادفی وارد مطالعه شدند. معیار ورود افراد به تحقیق، شرکت در دوره‌های ضمن خدمت بود و عدم تمایل فرد برای همکاری و تکمیل ناقص پرسش‌نامه نیز به عنوان معیارهای خروج در نظر گرفته شد.

رابطه ۱ $$n = \frac{(z1+z2)^2(1-r^2)}{r^2} + 2$$

جهت جمع‌آوری داده‌ها، از دو ابزار پرسش‌نامه استاندارد آموزش‌های ضمن خدمت متشکل از ۱۴ سؤال مربوط به دوره‌های عمومی و ۸ سؤال مربوط به دوره‌های تخصصی و پرسش‌نامه استرس شغلی Davis حاوی ۲۰ سؤال به همراه ۱۱ سؤال دموگرافیک استفاده گردید. هر سؤال با پنج پاسخ (اعداد صفر تا ۴) نمره‌گذاری شد که نمره صفر نشان دهنده «هرگز» و نمره ۴ نشان دهنده «تقریباً همیشه» بود. نمره کل بین صفر تا ۸۴ متغیر بود. جهت تحلیل هر پرسش‌نامه، نمرات با هم جمع شد و افرادی که نمره صفر تا ۲۵ را کسب کردند، احتمالاً به اندازه کافی با استرس شغلی کنار آمده‌اند و سازگار هستند. نمرات ۴۰-۲۶ از استرس شغلی رنج می‌برند، نمرات ۵۵-۴۱ نیاز دارند تا با عمل بازدارنده‌ای از فرسودگی شغلی اجتناب نمایند، نمرات ۸۴-۵۶ فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد و باید از یک برنامه جامع مدیریت استرس شغلی برای آن‌ها استفاده نمود. این شیوه نمره‌دهی از پایان‌نامه ستوده که در بین کارکنان شهر اصفهان انجام شده بود (۱۱)، اخذ گردید. ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها به ترتیب با ضریب Cronbach's alpha برابر با ۰/۷۰ و ۰/۹۰ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ (IBM Corporation, ۵version 2 , Armonk, NY) تجزیه و تحلیل شد. $P < ۰/۰۵$ به عنوان سطح معنی‌داری داده‌ها در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که ۳۵/۵ درصد شرکت کنندگان را مردان و ۶۴/۵ درصد را زنان تشکیل دادند. ۱۴/۰ درصد مدرک تحصیلی دیپلم، ۹/۹ درصد مدرک کاردانی، ۴۴/۶ درصد مدرک کارشناسی و ۳۱/۴ درصد مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر داشتند. ۴۹/۶ درصد کارمند رسمی و ۵۰/۴ درصد غیر رسمی بودند. ۸۵/۱ درصد مشارکت کنندگان مجرد و ۱۱/۶ درصد متأهل و باقی‌مانده افراد سایر بودند. بنابراین، بیشتر شرکت کنندگان افراد مجرد دارای مدرک کارشناسی و استخدام غیر رسمی بودند.

میانگین نمره استرس شغلی کارکنان، ۱۱/۳ ± ۱۶/۴ به دست آمد که ۸۰/۲ درصد افراد با استرس شغلی سازگار شده و با آن کنار آمده بودند. ۱۴/۰ درصد از استرس رنج می‌بردند و ۵/۸ درصد با انجام عملی از استرس شغلی اجتناب می‌کردند.

جدول ۱. میانگین نمره استرس شغلی به تفکیک نوع استخدام، مزایا و دلایل شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت

متغیر		تعداد (درصد)	نمره استرس: میانگین ± انحراف معیار	P
مزایای دوره‌ها	ارتقای مقام	۴ (۳/۳)	۱۷/۵ ± ۲/۱	۰/۷۴۰
	افزایش پرداخت‌ها	۲۴ (۱۹/۸)	۱۶/۲ ± ۱/۴	
	هیچ‌گونه مزایا	۸۴ (۶۱/۴)	۱۶/۱ ± ۲/۹	
دلایل شرکت در دوره‌ها	دستور اداری	۵۱ (۴۲/۱)	۱۵/۸ ± ۱/۵	۰/۰۲۰
	اخذ گواهینامه	۳۱ (۲۵/۶)	۱۸/۴ ± ۱/۹	
	علاقه شخصی و احساس نیاز	۱۶ (۱۳/۲)	۱۰/۷ ± ۱/۹	
نوع استخدام	رسمی	۶۰ (۴۹/۶)	۱۴/۵ ± ۱۰/۹	۰/۰۳۰
	غیر رسمی	۶۱ (۵۰/۴)	۱۸/۲ ± ۱۱/۵	

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.22122/jhsr.v13i4.3229]

جدول ۲. درصد فراوانی نتایج شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت

نتایج حاصل از شرکت در دوره‌ها	خیلی کم (درصد)	کم (درصد)	متوسط (درصد)	زیاد (درصد)	خیلی زیاد (درصد)
تحقق بهتر اهداف سازمان	۱۸/۲	۲۰/۷	۴۱/۳	۱۶/۵	۳/۳
افزایش مهارت‌های شغلی	۱۴/۹	۲۲/۳	۳۳/۱	۲۲/۳	۷/۴
هماهنگی بیشتر با همکاران	۱۳/۲	۲۱/۵	۳۲/۲	۲۳/۱	۹/۹
ارتباط با نوع کار و یا وظیفه در سازمان	۱۹/۰	۲۴/۸	۳۰/۶	۲۱/۵	۴/۱
منطبق با نیازهای سازمان	۱۶/۵	۱۹/۰	۳۷/۲	۱۷/۴	۹/۹
افزایش دانش و معلومات افراد	۱۱/۶	۱۴/۰	۳۳/۹	۳۰/۶	۹/۹
ضرورت شرکت در دوره‌ها	۸/۳	۱۰/۷	۲۸/۱	۳۳/۹	۱۹/۰
تصمیم‌گیری مستقل	۱۴/۰	۳۱/۴	۳۶/۴	۱۴/۹	۳/۳
کاهش اتکا برای تصمیم‌گیری مستقل	۲۰/۷	۲۱/۵	۴۰/۵	۱۳/۲	۴/۱
ارتقای شغلی	۱۹/۰	۱۴/۹	۳۱/۴	۲۳/۱	۱۱/۶
تمایل به شرکت در دوره‌ها	۱۴/۰	۲۰/۷	۲۸/۱	۲۸/۱	۹/۱
افزایش برخورد صحیح با ارباب رجوع	۲۰/۷	۱۵/۷	۲۸/۱	۲۶/۴	۹/۱
کاهش غیبت‌ها	۹/۹	۳۰/۶	۱۹/۸	۳۳/۱	۶/۶
افزایش حقوق و دیگر امکانات	۳۳/۹	۲۵/۶	۳۱/۴	۸/۳	۰/۸

بر اساس داده‌های جدول ۱، بین نمره استرس شغلی و دلایل شرکت در دوره‌ها ارتباط معنی‌داری وجود داشت و کسانی که با علاقه شخصی و احساس نیاز به آموزش در دوره‌ها شرکت کرده بودند، استرس کمتری داشتند. کارکنان غیر رسمی بیشتر از کارکنان رسمی دچار استرس شغلی شده بودند. همچنین، نداشتن هیچ مزایایی از شرکت در دوره‌ها، کارکنان را دچار استرس شغلی می‌کرد ($P < ۰/۰۵۰$).

یافته‌های جدول ۲ نشان داد که شرکت در دوره‌های ضمن خدمت، تأثیر متوسطی در کسب مهارت‌های شغلی، دانش و معلومات، هماهنگی بیشتر با کارکنان، برنامه‌ریزی و... داشته است. همچنین، شرکت در این دوره‌ها برای افراد ضروری است و باعث کاهش غیبت‌هایشان می‌شود.

بین استرس شغلی و میزان غیبت در طول سال ارتباط مستقیمی مشاهده شد ($r = ۰/۴۲۴$ ،$P < ۰/۰۰۱$). به عبارت دیگر، افرادی که دارای غیبت بیشتری بودند، استرس شغلی بیشتری داشتند. میانگین غیبت کارکنان، ۱/۰۲ ± ۲/۶۵ روز به دست آمد.

بر اساس داده‌های به دست آمده از جدول ۳، استرس شغلی با تحقق اهداف، افزایش مهارت‌های شغلی، ارتباط با نوع کار، منطبق با نیازها، ضروری بودن دوره‌ها، ارتقای شغلی و تمایل افراد به شرکت در دوره‌ها ارتباط معکوسی داشت؛ بدین معنی که هرچه رضایتمندی افراد از قسمت‌های فوق بیشتر باشد، استرس شغلی کمتری را تجربه می‌کنند. ضمن این که استرس شغلی با موارد دیگر رابطه معنی‌داری را نشان نداد ($P > ۰/۰۵۰$).

بین نمره استرس شغلی و رضایتمندی کلی از دوره‌های عمومی ارتباط معکوس مشاهده گردید ($r = -۰/۲۰۸$ ،$P = ۰/۰۲۰$)؛ به طوری که هرچه رضایتمندی از قسمت‌های فوق بیشتر شود، استرس شغلی کاهش می‌یابد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین نمره استرس شغلی و دیدگاه افراد مورد بررسی در قسمت‌های مختلف آموزش‌های عمومی ضمن خدمت

آیتم‌ها	نمره استرس شغلی	
	r	P
تحقق بهتر اهداف سازمان	-۰/۲۵۲	۰/۰۰۵
افزایش مهارت‌های شغلی	-۰/۱۹۳	۰/۰۳۴
هماهنگی بیشتر با همکاران	-۰/۰۸۰	۰/۳۸۵
ارتباط با نوع کار و یا وظیفه در سازمان	-۰/۱۹۰	۰/۰۳۷
منطبق با نیازهای سازمان	-۰/۲۱۸	۰/۰۱۶
افزایش دانش و معلومات افراد	-۰/۰۸۵	۰/۳۵۲
ضرورت شرکت در دوره‌ها	-۰/۱۸۲	۰/۰۴۵
تصمیم‌گیری مستقل	-۰/۱۵۰	۰/۱۰۱
کاهش اتکا برای تصمیم‌گیری مستقل	۰/۰۱۰	۰/۹۱۱
ارتقای شغلی	-۰/۲۷۰	۰/۰۰۳
تمایل به شرکت در دوره‌ها	-۰/۲۰۹	۰/۰۲۱
افزایش برخورد صحیح با ارباب رجوع	-۰/۱۳۰	۰/۱۵۶
کاهش غیبت‌ها	-۰/۰۶۳	۰/۴۸۹
افزایش حقوق و دیگر امکانات	-۰/۱۰۷	۰/۲۴۳

بحث

پژوهش حاضر به صورت مقطعی بر روی ۱۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۵ انجام شد. تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقا و عملکرد بهتر، کسب مهارت‌های شغلی و دیگر بخش‌ها به اثبات رسید و با نمره استرس شغلی رابطه معکوسی را نشان داد؛ بدین معنی که هرچه رضایتمندی افراد از قسمت‌های مذکور بیشتر باشد، استرس شغلی کمتر می‌شود

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.22122/jhsr.v13i4.3229]

($P < ۰/۰۵۰$). در مطالعه حاضر میانگین نمره استرس شغلی کارکنان، ۱۱/۳ ± ۱۶/۴ به دست آمد که ۸۰/۲ درصد آنان با استرس سازگار شده و با آن کنار آمده بودند. نتایج تحقیق دهقانی نشان داد که آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مستقیم و مثبتی دارد (۱۲) و با نتایج بررسی حاضر مبنی بر این که عملکرد بهتر کارکنان و کسب مهارت و توانمندی آنان به رضایتمندی از این دوره‌ها بستگی دارد، همسو بود.

شریفی و اسلامیه با انجام پژوهشی بر روی کارکنان دریافتند که برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی، تا حد زیادی منجر به افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی کارکنان می‌شود (۱۳). این یافته با نتایج مطالعه حاضر که نشان داد ارتقای شغلی با کاهش استرس ارتباطی قوی دارد و در بیشتر مواقع بین ارتقای شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه‌ای مشاهده می‌شود، همخوانی داشت.

حاتمی با انجام تحقیقی به این نتیجه رسید که آموزش ضمن خدمت، تأثیر چشمگیری در مقوله‌های دانش، نگرش و مهارت افراد دارد (۱۴). آموزش، بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد و در کاهش استرس شغلی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد و سبب افزایش آمادگی کارکنان در انجام وظایف همراه با مشارکت و همکاری می‌گردد.

نتایج پژوهش Hussain Naqvi و همکاران نشان داد که فقدان پاداش‌های مالی، انعطاف‌ناپذیری ساعات کاری، فعالیت‌های شخصی و کمبود کنترل در محیط کاری، از عوامل کاهش دهنده بهره‌وری کارکنان به شمار می‌رود و باعث ایجاد استرس شغلی در میان آن‌ها می‌شود (۱۵) که با نتایج مطالعه حاضر مشابهت داشت.

بر اساس شواهد موجود، نوع شغل در ابتلای کارکنان به فشارهای عصبی نقشی اساسی دارد. تحولات شغلی به شکلی بر فرد فشار می‌آورد و او را دچار نگرانی و اضطراب می‌نماید. در نتیجه، چنانچه استرس کاری زیادی بر شخص تحمیل شود، سلامت جسمی و روحی وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که شرکت در دوره‌های ضمن خدمت، در رسیدن به اهداف سازمان، کسب مهارت‌های شغلی، افزایش دانش و معلومات، ارتقای شغلی و برخورد صحیح با ارباب رجوع تأثیر می‌گذارد. همچنین، این دوره‌ها منطبق با نیازهای سازمان‌ها می‌باشد و تمایل بیشتری را در مشارکت کنندگان جهت شرکت در دوره‌های بعدی ایجاد می‌کند. ضمن این که شرکت در این دوره‌ها برای افراد ضروری است و باعث کاهش غیبت‌هایشان در محیط کاری می‌شود که تمام موارد مذکور در افزایش عملکرد و کاهش استرس شغلی کارکنان تأثیرگذار است.

تشکر و قدردانی

مطالعه حاضر برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد مصوب مؤسسه آموزش عالی صفاهان می‌باشد. بدین وسیله از کلیه کارکنان و مسؤولان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به جهت همکاری صمیمانه در تکمیل پرسش‌نامه‌ها، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

References

1. Allahverdi M, Farahabadi E, Sajadi H. Prioritizing factors effecting on human resources productivity: Viewing of middle class managers in Isfahan University of Medical Sciences-2009. Hospital 2011; 9(3-4): 77-85. [In Persian].
2. Almasian A, Rahimikia A. Study of the relationship between the leadership style of managers and Job Burnout among the staff of Lorestan University of Medical Sciences in 2010. Yafteh 2012; 14(1): 69-80. [In Persian].
3. Esmaieli B. Workers educational needs assessment by Delphi Model. Tadbir 2007; 18(185): 40-5. [In Persian].
4. Cassidy T. Stress, cognition and health. New York, NY: Psychology Press; 1999.
5. Ghassemi-Pirbalouti A, Alavi-Eshkaftaki S. Association of organizational culture and job stress with mental health in nurses in Hajar and Kashani hospitals of Shahrekord city. Journal of Clinical Nursing and Midwifery 2013; 2(3): 53-63. [In Persian].
6. Halkos G, Bousinakis D. The effect of stress and satisfaction on productivity. International Journal of Productivity and Performance Management 2010; 59(5): 415-31.
7. Keshavarz M, Mohammadi R. Occupational stress and organizational performance, case study: Iran. Procedia Soc Behav Sci 2011; 30(Supplement C): 390-4.
8. Amoozadeh M, Gholami B, Shams S, Khodamoradi M, Hashemian A. The relationship between job satisfaction and stress, education staff, city valley city. Proceedings of the Management Conference Challenges and Solutions; 2013 Dec 26; Shiraz, Iran; 2013; p. 153-66. [In Persian].
9. Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ. The development and resulting performance impact of positive psychological capital. Hum Resour Dev 2010; 21(1): 41-67.
10. Smith DC, Bruyns M, Evans S. A project manager's optimism and stress management and IT project success. International Journal of Managing Projects in Business 2011; 4(1): 10-27.
11. Sotoudeh A. For norms, validity and reliability of the questionnaire of job stress among employees of the city [Thesis]. Isfahan, Iran: Isfahan University of Medical Sciences; 2002. [In Persian].
12. Dehghani A, Daghighiasl A, Poorvali F. The effect of in-service training on competencies and occupational performance of employees in an insurance company. Iranian Journal of Insurance Research 2015; 30(2): 35-60. [In Persian].
13. Sharifi A, Eslamieh F. The effect of teaching skills on satisfaction and job stress among Islamic Azad university students. Proceedings of the National Conference on Human Resources Education Patterns of Universities; 2012 May 3; Tehran, Iran. [In Persian].
14. Hatami H. An evaluation of the efficiency of the in-service training offered by the human resources study department in improving knowledge, skill and attitude of the managers, faculty members and staffs of Islamic Azad University Branches in the First Region. Journal of New Approaches in Educational Administration 2010; 1(3): 77-100. [In Persian].
15. Hussain Naqvi SM, Asif Khan M, Kant AQ, Khan SN. Job stress and employees' productivity: case of azad kashmir public health sector. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business 2013; 5(3): 525-42.

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.22122/jhsr.v13i4.3229]

DOI: *10.22122/jhsr.v13i4.3229* *Published by Vesnu Publications*

Journal of Health System Research Received: 16.06.2017

Vol. 13, No. 4, Winter 2018 Accepted: 19.08.2017

The Effect of Inservice Training Courses on Reducing Staff Stress in Isfahan University of Medical Sciences, Iran

Aazam Badalzadeh[1], Seyed Ebrahim Mirshahjafari[2]

Original Article

Abstract

Background: This study aimed to investigate the effect of inservice training on the reduction of job stress among employees of Isfahan University of Medical Sciences, Iran.

Methods: In this descriptive scaling correlational survey, using stratified random sampling 120 subjects were selected from the employees of the faculties of Isfahan University of Medical Sciences. In order to collect the data, the Sotoudeh Inservice Training Questionnaire with 22 questions and the Cronbach's alpha of 0.701, and Davis Job Stress Questionnaire with 20 questions and the Cronbach's alpha of 0.906 were used. The data were analyzed using SPSS software.

Findings: 35.5 percent of participants were men and the rest 64.5 percent were women. The mean total job stress score was 16.4 ± 11.3. Based on Pearson correlation coefficient test, there were significant relationships between the type of employment, the reasons for participation in inservice training, and the benefits of taking part in such courses with the job stress score ($P < 0.050$ for all). In addition, there were reverse relationships between job stress score and general satisfaction with both general and professional courses ($P = 0.020$, $r = -0.208$). A direct relationship was observed between job stress and annual absenteeism ($P < 0.001$, $r = 0.424$).

Conclusion: Getting technical and operational skills is one of the most important needs of employees. So, it is vital for institutes to prevent the long-term effects of occupational stress on employees' performance and motivation in order to promote the career of employees by using supportive strategies.

Keywords: Job stress, Inservice training, Staff

Citation: Badalzadeh A, Mirshahjafari SE. **The Effect of Inservice Training Courses on Reducing Staff Stress in Isfahan University of Medical Sciences, Iran.** J Health Syst Res 2018; 13(4): 405-9.

1- MSc Student, Department of Curriculum Planning, Institute of Higher Education in Safahan, Isfahan, Iran
2- Professor, Department of Curriculum Planning, Institute of Higher Education in Safahan, Isfahan, Iran
Corresponding Author: Azam Badalzadeh, Email: badalzadeh14@gmail.com

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.22122/jhsr.v13i4.3229]