

Assessment of Burnout Among Faculty Members at Mazandaran University of Medical Sciences and Its Association with Demographic Factors

Aliye Zamani Kiasari¹
Seyed Hamzeh Hosseini²,
Nassim Ghahrani³,
Siavash Moradi⁴,
Seyedkhosro Ghasempouri^{5,6},
Ehsan Abedini⁷,
Atefe Zabihi Zazooli⁸
Fattane Amuei⁹

¹Associate Professor, Department of Anesthesiology, Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

²Professor, Department of Psychiatry, Psychosomatics Research Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

³PhD in Higher Education, Educational Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁴Associate Professor, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁵Associate Professor, Department of Forensic medicine and Clinical Toxicology, Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁶Antimicrobial Resistance Research Center, Ghaemshahr Razi Hospital, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁷PhD in Health Services Management, Health Sciences Research Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁸Assistant Professor, Department of Operating Room, Faculty of Allied Medical Sciences, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁹Assistant Professor, Educational Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

(Received May 27, 2024; Accepted October 23, 2024)

Abstract

Background and purpose: Considering the critical role of faculty members in educating students, assessing burnout among faculty members in medical universities is essential. Understanding their burnout status helps officials make effective decisions, improve the quality of work life, and increase overall effectiveness. This study aimed to determine the level of burnout among faculty members at Mazandaran University of Medical Sciences (MAZUMS).

Materials and methods: This descriptive cross-sectional study included a total of 125 faculty members selected via convenience sampling. Burnout was assessed using the Maslach Burnout Inventory (MBI), a validated questionnaire consisting of three subscales: emotional exhaustion (9 items), depersonalization (5 items), and personal accomplishment (9 items), with a reliability coefficient of 0.82. Data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) as well as the Mann-Whitney and Wilcoxon tests.

Results: The results indicated that the mean (σ) of job burnout, in terms of frequency and intensity, was 6.01 (0.90) and 6.04 (0.95), respectively. The mean (σ) of job burnout dimensions, in terms of frequency and severity, were as follows: for emotional exhaustion, 5.91 (1.10) and 6.06 (0.95); for depersonalization, 6.29 (1.60) and 6.29 (0.95); and for personal accomplishment, 5.82 (0.81) and 5.78 (0.92), respectively. The results showed that there was no significant relationship between job burnout and its dimensions with gender ($P > 0.05$). However, there was a significant relationship between marital status and overall job burnout ($P = 0.039$) as well as the emotional exhaustion dimension ($P = 0.015$). Also, there was no significant relationship between job burnout and its dimensions with faculty school ($P = 0.268$) or education level ($P = 0.500$). In contrast, the emotional exhaustion dimension showed a significant relationship with academic rank ($P = 0.035$) and type of employment ($P = 0.029$).

Conclusion: Despite the relatively low levels of burnout among faculty members, it is recommended that burnout be assessed with consideration of demographic variables and differences between basic science and clinical faculty members. Appropriate measures should be taken to monitor and manage the prevalence of burnout.

Keywords: Job burnout, faculty members, demographic variables

J Mazandaran Univ Med Sci 2025; 35 (244): 123-133 (Persian).

Corresponding Author: Fattane Amuei - Educational Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran. (E-mail: fattane_amuei@yahoo.com)

ارزیابی وضعیت فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران و رابطه آن با عوامل جمعیت شناختی

عالیه زمانی کیاسری^۱

سیدحمزه حسینی^۲

نسیم قهرانی^۳

سیاوش مرادی^۴

سید خسرو قاسمپوری^۵

احسان عابدینی^۶

عاطفه ذبیحی ززولی^۷

فتانه عمویی^۸

چکیده

سابقه و هدف: با توجه به نقش کلیدی اعضای هیئت علمی در امر آموزش دانشجویان، ارزیابی فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی امری ضروری است. شناخت وضعیت اعضای هیئت علمی، می‌تواند مسئولین و برنامه‌ریزان را در جهت تصمیم‌گیری‌های موثرتر، کیفیت زندگی کاری و در نهایت افزایش اثربخشی یاری نماید. مطالعه حاضر با هدف تعیین میزان فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، انجام پذیرفت.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی - مقطعی، ۱۲۵ عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند، مشارکت داشتند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی Maslach (خستگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و موفقیت شخصی (۹ گویه) استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۸۲ محاسبه شد. برای توصیف و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های انحراف معیار، میانگین، من ویتنی و ویلکاکسون استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که میانگین (انحراف معیار) فرسودگی شغلی به ترتیب از نظر فراوانی و شدت برابر است با (۰/۹۰) (۰/۰۱) و (۰/۹۵) (۰/۰۴)، میانگین (انحراف معیار) ابعاد فرسودگی شغلی به ترتیب از نظر فراوانی و شدت در حیطه‌های، خستگی عاطفی (۱/۱۰) (۰/۹۱) و (۰/۹۵) (۰/۰۶)، مسخ شخصیت (۱/۰۶) (۰/۲۹) و (۰/۹۵) (۰/۲۹) و موفقیت شخصی (۰/۸۱) (۰/۸۲) و (۰/۹۲) (۰/۷۸) بود. ارتباط معناداری میان فرسودگی شغلی و ابعاد آن با متغیر جنسیت برقرار نیست ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$) میان متغیر تأهل و فرسودگی شغلی ($\text{Sig.} = ۰/۰۳۹$) و نیز خستگی عاطفی ($\text{Sig.} = ۰/۰۱۵$) ارتباط معنی‌داری وجود دارد. میان فرسودگی شغلی و ابعاد آن با دانشکده ($\text{Sig.} = ۰/۲۶۸$) و سطح تحصیلات ($\text{Sig.} = ۰/۵۰۰$) ارتباطی وجود ندارد. رابطه معنی‌داری میان خستگی عاطفی با رتبه ($\text{Sig.} = ۰/۰۳۵$) و نوع استخدام ($\text{Sig.} = ۰/۰۲۹$) برقرار است.

استنتاج: میزان فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی پایین بوده است با این وجود، پیشنهاد می‌گردد وضعیت فرسودگی شغلی اساتید به تفکیک عوامل جمعیت شناختی و اساتید علوم پایه و بالینی ارزیابی و اقدامات لازم جهت کنترل عوامل شیوع فرسودگی در دست اقدام قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، اعضای هیئت علمی، متغیرهای جمعیت شناختی

E-mail: fattane_amuei@yahoo.com

مؤلف مسئول: فتانه عمویی - ساری: سه راه جویبار، دانشگاه علوم پزشکی مازندران - معاونت آموزشی

۱. دانشیار، گروه بیهوشی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۲. استاد، روانپزشکی، مرکز تحقیقات روان‌تنی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۳. دکترای تخصصی آموزشی عالی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
 ۴. دانشیار، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۵. دانشیار، گروه پزشکی قانونی و سم شناسی بالینی، دانشکده پزشکی
 ۶. مرکز تحقیقات مقاومت ضد میکروبی، بیمارستان رازی قانمشهر، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۷. دکترای مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات علوم بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۸. استادیار، گروه اتاق عمل، دانشکده پیراپزشکی، ساری، ایران
 ۹. استادیار، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
- تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۷/۱۴ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۴۰۳/۳/۱۲ تاریخ تصویب: ۱۴۰۳/۸/۲

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسانی آشکار است (۱). شغل به سلامت روانی و جسمی کمک می کند و منجر به کاهش شیوع افسردگی، اضطراب و بیماری های جسمی می شود و صرف نظر از تامین منابع مالی می تواند برخی از نیازهای اساسی نظیر تحرک روانی و بدنی، ارتباط اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند، در عین حال می تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد (۲). فرسودگی شغلی نشانه استرس شغلی نیست بلکه نتیجه نهایی استرس شغلی مدیریت نشده است. از این رو، فرسودگی شغلی مشکل بالقوه در تمامی مشاغل است که آن را می توان به عنوان یک واکنش در برابر فشارهای مزمن و پاسخ به فشارهای کاری یا سازمانی تعریف نمود (۳). نکته مهم در رابطه با فرسودگی شغلی هزینه های مستقیم و غیر مستقیم آن است که منجر به غیبت کارکنان از محل کار، کاهش کیفیت کار، تعارضات بین فردی با همکاران، مشکلات جسمی و روانی، تغییر شغل و سرانجام ترک خدمت می شود و همچنین کارکنان فرسوده و انرژی کاهش می یابد (۴).

فرسودگی شغلی، اصطلاحی است که برای توصیف وضعیت خستگی فیزیکی، عاطفی و روانی که در فرد پس از قرار گرفتن در معرض شرایط عاطفی، سخت و دراز مدت کاری ایجاد می شود، مورد استفاده قرار می گیرد. لذا فرسودگی شغلی به خستگی فیزیکی و روحی ناشی از استرس شغلی اشاره دارد و شامل سه بعد، بعد اول، خستگی عاطفی که حاکی از احساس تحت فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است، بعد دوم، مسخ شخصیتی است که شخص نسبت به بیماران و اطرافیانش احساس منفی و بی تفاوتی پیدا می کنند و بعد سوم، کاهش احساس موفقیت های فردی که مؤید کاهش احساس شایستگی و ارزیابی منفی فرد از خود در رابطه با انجام کارش است، می باشد (۵).

پژوهش های متعددی در حیطه استرس و فرسودگی با تاکید بر کارکنان در بخش خدمات انسانی مثل کارمندان بخش های اجتماعی، پرستاران، معلمان، پزشکان، حقوقدانان و افسران پلیس انجام شده است. در رابطه با مشاغل آموزشی و از آن جمله اعضای هیئت علمی زمینه استرس هیجانی، بسیار بالاست، چرا که آن ها با انسان های متعدد در یک زمان، همراه با توقعات متعدد در زمان های آموزشی قابل توجه سر و کار دارند (۶). توجه به نیروی انسانی از جمله اعضای هیئت علمی برای ارتقاء و توسعه آموزش ضروری می باشد (۷). اعضای هیئت علمی به سرعت در می یابند که تدریس تنها بخش کوچکی از وظایف زیادی است که آن ها بر عهده دارند. انجام پژوهش، شرکت در انجمن ها و جلسات، امور مالی، موضوعات مربوط به دانشجویان و ساعت های طولانی کار، بخش های دیگری از شغل آن ها را تشکیل می دهند. در نتیجه فشار کاری زیاد، ناکامی و استرس می تواند آن ها را به سوی فرسودگی شغلی سوق دهد (۶). اعضای هیئت علمی از عناصر مهم، کلیدی در فرایند آموزش می باشند. عواملی چون فرسودگی شغلی و عدم توجه به آن باعث هدر رفتن نیرو و در نتیجه آموزش نامناسب به دانشجویان و در نهایت تربیت دانش آموختگان ناکارآمد می باشد. نتایج مطالعات بیانگر آن است که فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی منجر به کاهش کیفیت تدریس، فقدان انگیزه در پژوهش و بی تفاوتی نسبت به امور دانشجویان، کاهش انعطاف پذیری و توانایی در به روز کردن توانمندی های حرفه ای خود و کاهش توانایی مدیریت کلاس توسط اعضای هیئت علمی می شود (۷).

میزان فرسودگی شغلی در مطالعات در کشورهای مختلف به صورت گوناگونی گزارش شده است، در مطالعه ای در ژاپن میزان شیوع فرسودگی شغلی در اساتید هیئت علمی ۱۷ درصد بوده است (۸، ۹). در مطالعه ای که در آمریکا انجام شده است میزان اضطراب و استرس در هیئت علمی های غیر رسمی بیش تر از سایر

یاری نماید. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین میزان فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی تمامی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مازندران و همچنین شناسایی علل مرتبط با آن طراحی شده است.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-مقطعی است که به منظور دستیابی به میزان فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی تمامی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مازندران طراحی شد. جامعه آماری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران با سابقه بیش از ۵ سال برابر با ۳۰۱ نفر بود که از بین آن‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس و با استفاده جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۱۶۹ و به تفکیک تمامی دانشکده‌ها (پزشکی، داروسازی، دندانپزشکی، بهداشت، پرستاری و مامایی، پیراپزشکی، فناوری‌های نوین پزشکی و پیراپزشکی) انتخاب و ۱۲۵ نفر در این مطالعه شرکت داشتند که درصد مشارکت ۷۴ درصد بوده است. شرط ورود به مطالعه داشتن حداقل ۵ سال سابقه کار به عنوان عضو هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران در نظر گرفته شد. معیارهای خروج از مطالعه، اساتید مامور به خدمت، متعهدات خدمت و عدم تمایل به همکاری بود. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی (Maslach MBI) burnout inventory استفاده شد. این پرسشنامه رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی می‌باشد. این پرسشنامه دارای دو بخش شامل اطلاعات دموگرافیک و گویه‌های پرسشنامه می‌باشد. فرم‌ها بدون نام و همگی در یک پوشه محفوظ جمع‌آوری گردید. بخش جمعیت شناختی پرسشنامه دارای هشت سوال بود. از طریق این پرسشنامه اطلاعاتی در مورد دانشکده، رتبه علمی، رشته، تحصیلات، نوع استخدام، تأهل، سابقه کار، جنسیت به دست آمده است. پرسشنامه نامه مذکور از ۲۲ گویه جداگانه تشکیل شده است که سه جنبه

هیئت علمی‌ها بوده است و با عواملی مانند وضعیت دموگرافیک، میزان پذیرش از طرف سایر همکاران و مکانیسم تطابق در ارتباط بود (۱۰). در مطالعه‌ای که در استرالیا انجام شد درجه بالایی از اضطراب و استرس در هیئت علمی‌های آکادمیک مشاهده شد و هیئت علمی‌هایی که همزمان هردو مسئولیت آموزشی و پژوهشی را داشتند اظهار نمودند که بیش از حد تحت فشار هستند (۱۱).

براساس نتایج مطالعات، از نظر بسیاری از پژوهشگران، اعضای هیئت علمی با چالش‌های زیادی رو به رو هستند؛ تعارض با مدیریت، تقاضاهای کاری بالا (فشار برای تدریس و راهنمایی موثر درحالی که باید پژوهش‌های قابل نشر نیز ارائه دهند)، دانشجویان بی تفاوت نسبت به یادگیری، کلاس‌های شلوغ و احساس فشار در مورد جذب منابع مالی برای دانشگاه، برخی از این چالش‌ها هستند. این در حالی است که اگر آثار فرسودگی به سرعت مورد توجه قرار نگیرند، موجب کاهش بهره‌وری، غیبت بیش‌تر، استرس مزمن و حتی ترک شغل می‌شود. مطالعات متعددی در نظام سلامت ایران در خصوص فرسودگی شغلی صورت گرفته است، در مورد فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی و مدرسان شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی نیز مطالعاتی انجام شده است. اما از آنجایی که فرسودگی شغلی عارضه‌ای بسیار مهم برای اعضای هیئت علمی و مدرسان به شمار می‌رود و این افراد به عنوان قشری مستعد برای این سندرم شناخته شده‌اند و با توجه به نقش کلیدی اعضای هیئت علمی در امر آموزش دانشجویان علوم پزشکی و همچنین به دلیل افزایش استخدام اعضای هیئت علمی، ارزیابی شیوع و عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در اعضای هیات علمی تمامی دانشگاه‌های علوم پزشکی امری ضروری است. شناخت وضعیت اعضای هیئت علمی دانشگاه از ابعاد مختلف، می‌تواند مسئولین و برنامه‌ریزان و حتی خود اعضای هیئت علمی را در جهت تصمیم‌گیری‌های موثرتر، بهبود وضعیت موجود، کیفیت زندگی کاری و در نهایت افزایش اثربخشی

فرسودگی شغلی شامل، تحلیل رفتگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و کفایت شخصی (عدم موفقیت فردی) (۹ گویه) را می‌سنجید. فراوانی این احساس‌ها با نمره‌هایی از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) سنجیده شده است و بر مبنای طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از صفر تا ۶ تنظیم شده است. نمرات پاسخ‌های هر گروه با یکدیگر جمع شد و نمره به دست آمده در هر جنبه از فرسودگی شغلی بر اساس نمره مرجع (Maslach ۱۹۹۳)، در دسته پایین، متوسط و بالا قرار گرفت (۱۲). ریز نمره بالای خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و ریز نمره پایین موفقیت شخصی، نشانگر فرسودگی شغلی می‌باشد. پس از محاسبه و جمع نمرات، در هر یک از سه بعد، میزان شدت آن در سه دامنه از کم تا شدید تعیین گردیده است. نمره حداکثر در قسمت کفایت شخصی ۴۸، در قسمت مسخ شخصیت ۳۰ و در قسمت خستگی هیجانی ۵۴ می‌باشد. برای مثال، در بعد مسخ شخصیت از حداکثر نمره ۳۰، افرادی که جمع نمراتشان کم‌تر از ۵ به دست آمد، کم، نمره ۱۱-۶، متوسط و بیش‌تر از ۱۲ شدید در نظر گرفته شد. در بعد خستگی عاطفی از حداکثر نمره ۵۴، نمره کم‌تر از ۱۷، کم، بین ۱۸-۲۹، متوسط و بالاتر از ۳۰ شدید محسوب گردیده است. شیوه پاسخگویی افراد به هریک از گویه‌های پرسشنامه از دو دستورالعمل شدت و فراوانی پیروی می‌کند. در دستورالعمل فراوانی، تعداد دفعات و در دستورالعمل شدت، میزان شدتی که فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه گانه توسط فرد تجربه شده است؛ سنجیده می‌شود.

درجه بندی ابعاد سه گانه فرسودگی شغلی از جنبه فراوانی پرسش‌نامه در ایران در مطالعات متعدد مورد تأیید قرار گرفته است. در مطالعه دهقانی و همکاران ضریب الفای کرونباخ برای پایایی ۰/۸۹ گزارش گردید (۱۳). در مطالعه کلانی و همکاران پایایی پرسشنامه در بعد تحلیل عاطفی ۰/۹۰ برای بعد مسخ شخصیتی ۰/۸۲ برای بعد عملکرد شخصیتی ۰/۷۵ و

نمره کل آن برابر با ۰/۹۰ گزارش گردید (۱۴). در مطالعه حاضر نیز پایایی این ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس‌های پرسشنامه به ترتیب زیر محاسبه شده است. برای تحلیل عاطفی ۰/۸۵، مسخ شخصیت ۰/۷۲ و عملکرد شخصیتی ۰/۸۳ و ضریب پایایی کل مقیاس برابر با ۰/۸۲ محاسبه شد. لینک پرسشنامه فرسودگی شغلی به صورت پرس لاین از طریق پیامک بین شرکت کنندگان توزیع شد. پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و آزمون‌های انحراف معیار، میانگین، من ویتنی و ویلکسون برای توصیف و تحلیل داده‌ها استفاده شد. برای رعایت ملاحظات اخلاقی از کمیته اخلاق دانشگاه مجوز با کد IR.MAZUMS.REC.1401.494 و رضایت آگاهانه از افراد نمونه اخذ شد و به شرکت کنندگان این اطمینان داده شد که اطلاعات اعضای هیئت علمی محرمانه و بی نام خواهد بود.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد که بیش‌تر شرکت کنندگان با فراوانی ۶۰ نفر (۴۸/۰ درصد) از دانشکده پزشکی ساری بودند. ۶۶ نفر (۵۲/۸ درصد) با بیش‌ترین فراوانی، رتبه استادیاری و ۱۰ نفر (۸/۰ درصد) با کم‌ترین فراوانی، رتبه مربی داشتند. بیش‌ترین فراوانی شرکت کنندگان به تعداد ۱۷ نفر (۱۳/۶ درصد) فارغ التحصیل رشته‌های علوم تشریح و آموزش پزشکی بودند. ۵۱ نفر (۴۰/۸ درصد) با بیش‌ترین فراوانی دارای مدرک تحصیلی دکترای تخصصی و ۱۰ نفر (۸/۰ درصد) کارشناسی ارشد بودند. ۴۱ نفر (۴۸/۰ درصد) استخدام رسمی، ۳۵ نفر (۲۸/۰ درصد) پیمانی، ۱۹ نفر (۱۵/۲ درصد) طرحی، ۱۷ نفر (۱۳/۶ درصد) تهردی و ۱۳ نفر (۱۰/۴ درصد) قراردادی بودند. ۹۵ نفر (۷۶/۰ درصد) متأهل و ۶۵ نفر (۵۲/۰ درصد) مرد بودند (جدول شماره ۱).

نتایج تحلیل فرسودگی شغلی و ابعاد آن در جمعیت هدف نشان داد که میانه (IQR) فرسودگی شغلی به ترتیب از نظر فراوانی و شدت برابر است با (۱/۳۴) و (۶/۲۴) و (۱/۳۷) و ۶/۲۵ که بیانگر فرسودگی شغلی پایین است. همچنین میانه (IQR) ابعاد فرسودگی شغلی به ترتیب از نظر فراوانی و شدت در حیطه خستگی عاطفی (۱/۶۲) و (۶/۱۸) و (۱/۴۲) و ۶/۲۳ پایین، در حیطه مسخ شخصیت (۱/۲۲) و ۶/۵۹ و (۱/۴۰) و ۶/۶۰ متوسط و احساس عدم موفقیت‌های فردی (۱/۱۹) و ۵/۹۴ و (۱/۲۸) و ۵/۹۱ پایین بود (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۳: مقایسه میانگین فرسودگی شغلی و ابعاد آن بر حسب متغیرهای جنسیت و تأهل

فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	احساس عدم موفقیت شغلی
من-ویتی U	۱۰۱۸/۰۰۰	۹۶۱/۰۰۰	۱۰۵۵/۰۰۰
ویلکاکسون W	۲۰۰۷/۰۰۰	۱۹۴۸/۰۰۰	۲۲۸۰/۰۰۰
Z	-۰/۴۶۸	-۰/۱۰۲۶	-۰/۱۷۳
Sig.	۰/۶۴۱	۰/۳۵۲	۰/۸۶۲
من-ویتی U	۳۶۱/۰۰۰	۳۳۷/۰۰۰	۳۸۵/۰۰۰
ویلکاکسون W	۴۶۶/۰۰۰	۴۳۲/۰۰۰	۴۹۰/۰۰۰
Z	-۲/۰۶۳	-۲/۴۲۹	-۱/۸۰۶
Sig.	۰/۰۲۸	۰/۰۱۵	۰/۰۰۷

بحث

این مطالعه با هدف ارزیابی فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران و رابطه آن با عوامل جمعیت شناختی انجام شد. نتایج این مطالعه نشان داد که فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فوق پایین است. همچنین ابعاد فرسودگی شغلی به ترتیب از نظر فراوانی و شدت در حیطه خستگی عاطفی پایین، در حیطه مسخ شخصیت متوسط و کفایت شخصی پایین بود. با وجود شواهدی مبنی بر فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی علوم پزشکی، sader و همکاران، Alves و همکاران، در گاهی و همکاران، عارفی و همکاران، Comerchero، Shanafelt و همکاران، Hogan در مطالعه حاضر میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران پایین تر از میانگین است (۹،۶)، ۱۹-۱۵. این نتایج با پژوهش‌های پژمان ثانی و همکاران، احدی و همکاران، رضایی و همکاران همسو می‌باشد (۷، ۴)، ۲۰. در مطالعه حاضر میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران به‌طور پایین تر از میانگین هنجار شده پرسشنامه فرسودگی شغلی با رویکرد آموزشی Maslach و همکاران (۲۷) در ابعاد خستگی عاطفی و کفایت شخصی (عدم موفقیت فردی) بود.

نتایج تحلیل فرسودگی شغلی و ابعاد آن در جمعیت هدف نشان داد که میانه (IQR) فرسودگی شغلی به ترتیب از نظر فراوانی و شدت برابر است با (۱/۳۴) و (۶/۲۴) و (۱/۳۷) و ۶/۲۵ که بیانگر فرسودگی شغلی پایین است. همچنین میانه (IQR) ابعاد فرسودگی شغلی به ترتیب از نظر فراوانی و شدت در حیطه خستگی عاطفی (۱/۶۲) و (۶/۱۸) و (۱/۴۲) و ۶/۲۳ پایین، در حیطه مسخ شخصیت (۱/۲۲) و ۶/۵۹ و (۱/۴۰) و ۶/۶۰ متوسط و احساس عدم موفقیت‌های فردی (۱/۱۹) و ۵/۹۴ و (۱/۲۸) و ۵/۹۱ پایین بود (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
تأهل	۷۶/۰۹۵	رتبه	مری
متاهل	۲۴/۰۳۰	استادیار	۵۲/۸۶۶
جنسیت	۴۸/۰۶۰	دانشیار	۱۹/۰۲۴
زن	۵۲/۰۶۵	استاد	۲۰/۰۲۵
مرد	۷/۰۲۹	تحصیلات	کارشناسی ارشد
دانشکده	۴۸/۰۶۰	دکتری	۱۶/۸۲۱
پزشکی	۴/۰۱۵	دکتری تخصصی	۴۰/۸۵۱
پیراپزشکی آمل	۱۳/۰۶۱	تخصص	۲۰/۸۲۶
پیراپزشکی ساری	۷/۰۲۹	فوق تخصص	۱۳/۰۶۱
پرستاری و مامایی	۳/۰۲۴	نوع استخدام	طرحی
نسبه ساری	۶/۰۴۸	تعهیدی	۱۳/۰۶۱
دندانپزشکی	۴/۰۱۵	قراردادی	۱۰/۰۴۱
مرکز تحقیقات	۴/۰۱۵	پیمانی	۲۸/۰۳۵
دارویی	۴/۰۱۵	رسمی	۴۸/۰۴۱
پرستاری آمل	۴/۰۱۵		
فناوری های نوین	۲/۰۴۳		

جدول شماره ۲: مطالعه توصیفی فرسودگی شغلی و ابعاد آن

متغیر	میان	IQR
خستگی عاطفی	۶/۱۸	۱/۶۲
شدت	۶/۲۳	۱/۴۲
مسخ شخصیت	۶/۵۹	۱/۲۲
شدت	۶/۶۰	۱/۴۰
احساس عدم موفقیت های فردی	۵/۹۴	۱/۱۹
شدت	۵/۹۱	۱/۲۸
فرسودگی شغلی	۶/۲۴	۱/۳۴
شدت	۶/۲۵	۱/۳۷

آزمون من-ویتنی نشان داد که ارتباط معناداری میان فرسودگی شغلی و ابعاد آن با متغیر جنسیت برقرار نیست ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$)، اما میان متغیر تأهل و فرسودگی شغلی ($\text{Sig.} = ۰/۰۳۸$) و نیز بعد خستگی عاطفی ($\text{Sig.} = ۰/۰۱۵$) ارتباط معنی داری وجود دارد (جدول شماره ۳).

نتایج آزمون کروسکال والیس نشان داد که میان فرسودگی شغلی با متغیرهای دانشکده ($\text{Sig.} = ۰/۲۶۸$)، رتبه

جدول شماره ۴: مقایسه میانگین فرسودگی شغلی و ابعاد آن بر حسب متغیرهای دانشکده، رتبه، تحصیلات و نوع استخدام

متغیر	خستگی عاطفی		مسخ شخصیت		عدم کفایت شخصی		فرسودگی شغلی	
	میان	IQR	میان	IQR	میان	IQR	میان	IQR
دانشکده	۶/۳۸	۰/۶۷	۶/۹۰	۱/۲۰	۶/۳۱	۰/۸۱	۶/۶۶	۰/۶۷
	۶/۰۵	۱/۵۵	۶/۴۰	۱/۱۴	۵/۸۷	۱/۲۱	۶/۰۸	۱/۲۵
	۵/۶۶	۰/۰۰	۵/۵۰	۰/۰۰	۵/۳۱	۰/۰۰	۵/۴۷	۰/۰۰
	۵/۸۸	۱/۲۶	۶/۸۰	۱/۷۳	۵/۸۷	۱/۵۵	۶/۲۰	۱/۵۰
	۵/۸۳	۱/۷۵	۶/۸۰	۲/۴۰	۵/۸۷	۱/۷۵	۶/۴۱	۱/۷۲
	۶/۲۷	۱/۹۲	۶/۸۲	۱/۶۴	۶/۲۵	۱/۸۸	۶/۳۰	۱/۵۱
	۶/۶۲	۰/۰۰	۶/۳۲	۰/۰۰	۶/۶۴	۰/۰۰	۶/۵۳	۰/۰۰
	۴/۵۵	۰/۰۰	۴/۴۵	۰/۰۰	۵/۲۱	۰/۰۰	۴/۷۴	۰/۰۰
	۵/۵۰	۰/۰۰	۵/۸۰	۰/۰۰	۶/۶۲	۰/۰۰	۵/۶۴	۰/۰۰
	۷/۰۵	۰/۰۰	۷/۱۰	۰/۰۰	۶/۶۲	۰/۰۰	۶/۸۶	۰/۰۰
کای دو	۱۲/۰۱۹		۱۰/۲۱۴		۷/۵۴۷		۱۱/۱۰۷	
Df	۹		۹		۹		۹	
Sig.	۰/۲۱۲		۰/۳۳۳		۰/۵۸۰		۰/۲۶۸	
رتبه	۷/۰۰	۱/۶۴	۶/۸۰	۱/۵۵	۶/۳۱	۲/۰۳	۶/۸۰	۱/۷۶
	۵/۸۶	۱/۴۲	۶/۴۷	۱/۴۳	۵/۸۴	۱/۲۰	۶/۱۳	۱/۲۴
	۶/۲۲	۱/۴۵	۶/۵۰	۱/۱۰	۵/۶۷	۱/۲۵	۶/۰۸	۱/۱۳
	۶/۷۲	۱/۱۸	۶/۵۵	۱/۶۰	۶/۳۲	۰/۹۷	۶/۴۶	۱/۲۷
	۸/۶۳	۰/۴۵۲	۳/۷۶۹	۰/۰۹۶	۳		۳	
Df	۳		۳		۳		۳	
Sig.	۰/۰۳۵		۰/۹۲۹		۰/۲۸۸		۰/۳۷۷	
تحصیلات	۶/۳۱	۱/۶۲	۶/۷۷	۱/۶۶	۵/۷۵	۲/۱۶	۶/۲۶	۱/۷۴
	۵/۸۳	۱/۲۲	۶/۴۰	۰/۹۰	۵/۸۷	۰/۹۴	۶/۰۹	۰/۸۳
	۶/۳۳	۱/۲۱	۶/۷۰	۱/۶۰	۶/۰۰	۱/۱۷	۶/۳۱	۱/۱۷
	۵/۶۶	۱/۸۹	۶/۲۵	۱/۶۵	۵/۶۲	۱/۲۹	۶/۱۴	۱/۶۰
	۵/۷۲	۱/۶۱	۶/۷۰	۱/۰۳	۶/۱۸	۱/۳۱	۶/۰۵	۱/۳۸
کای دو	۳/۰۴۱		۱/۸۷۱		۳/۳۶۴		۳/۳۶۴	
Df	۳		۳		۳		۳	
Sig.	۰/۳۸۵		۰/۶۰۰		۰/۳۳۹		۰/۵۰۰	
نوع استخدام	۵/۱۱	۱/۳۳	۶/۱۰	۱/۳۰	۵/۵۰	۱/۰۳	۵/۵۵	۰/۹۷
	۶/۲۵	۱/۲۱	۷/۲۵	۱/۷۵	۶/۲۱	۱/۱۴	۶/۵۱	۱/۴۲
	۵/۹۷	۱/۲۱	۶/۴۰	۱/۶۹	۶/۰۰	۱/۹۲	۶/۱۷	۱/۷۳
	۵/۹۴	۱/۴۴	۶/۵۰	۱/۰۸	۵/۷۵	۱/۲۳	۶/۱۴	۱/۲۲
	۶/۵۰	۱/۴۳	۶/۵۵	۱/۲۰	۶/۰۰	۱/۰۶	۶/۲۰	۱/۱۸
کای دو	۱۰/۸۲۲		۵/۵۰۶		۶/۵۹۷		۶/۵۶۰	
Df	۴		۴		۴		۴	
Sig.	۰/۰۲۹		۰/۲۳۹		۰/۱۵۹		۰/۱۶۱	

اگرچه میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی در ابعاد خستگی عاطفی و کفایت شخصی پایین است ولی حدود نیمی از آن‌ها نسبت به شغل خود احساس مسخ شخصیت می‌کنند. میزان فرسودگی شغلی در پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی متفاوت گزارش شده است، به عنوان مثال در بررسی احدى میزان فرسودگی شغلی را در سه بعد در حد متوسط گزارش کرده‌اند که در بعد خستگی عاطفی با یافته‌های این مطالعه همخوانی دارد (۲۰). عبدی، Sobral و Lopez میزان فرسودگی را در دو بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت پایین و در بعد کفایت شخصی بالا گزارش کرده‌اند که این نتایج با نتایج مطالعه حاضر همسو نمی‌باشد (۲۱-۲۳). درخصوص متوسط بودن میزان

فرسودگی شغلی در مسخ شخصیت می‌توان ادعا کرد که روابط فردی و همکاری تیمی و مشارکتی آن‌ها با دانشجویان و همکاران در سطح مناسبی نبوده و اعضای هیئت علمی از شرایط محیط کاری و کار با دانشجویان و وظایف شغلی، حمایت سرپرستان و کار گروهی و تیمی رضایت نداشته‌اند، هر چند بررسی دقیق این موضوع نیاز به پژوهش‌های دیگری دارد. با پایین بودن میزان خستگی عاطفی اعضای هیئت علمی شرکت‌کننده در مطالعه می‌توان انتظار داشت که اعضای هیئت علمی از کار با دانشجویان و انجام وظایف هفتگانه رضایت داشته‌اند و دارای روابط مطلوب و مناسب و استرس شغلی آن‌ها پایین می‌باشد. علاقمند به آموزش و تدریس می‌باشند و از بودن با دانشجویان لذت می‌برند. از

انعطاف‌پذیری لازم برخوردار می‌باشند و در انجام کارگروهی مشارکت دارند. کفایت شخصی آخرین مولفه فرسودگی شغلی است که احساس کاهش در شایستگی و بهره‌وری فردی و پایین بودن باورهای کارآمدی فرد را نشان می‌دهد. احساس موفقیت و تسلط و احساس کفایت شخصی، زمانی به وجود می‌آید که فرد بتواند در خط مشی‌های سازمان تاثیر بگذارد و بدین وسیله، توانایی‌های خود را به معرض نمایش گذاشته، نگرش مثبت نسبت به خود به دست آورد. همچنین نشان داده شد که توانایی کنترل بر رخدادهای شغلی، از مهم‌ترین عوامل موثر بر کفایت شخصی است (۲۱). بنابراین با پایین بودن میزان عدم موفقیت‌های فردی می‌توان نتیجه گرفت که اعضای هیئت علمی از عملکرد و توانمندی خود رضایت داشته و دارای توانایی به روز کردن آموخته‌ها در دنیای حرفه‌ای و مدیریت کلاس هستند و می‌توان ادعا کرد که اکثریت اعضای هیئت علمی قادر به اثبات شایستگی‌های خود در محیط کار می‌باشند و این مسئله می‌تواند به علت وجود شرایط مناسب در محیط کار باشد که نتایج این مطالعه با مطالعات عبدی (۲۱) و احدی (۲۰) همسو نمی‌باشد.

نتایج این مطالعه نشان داد که ارتباط معنی‌داری میان فرسودگی شغلی و ابعاد آن با متغیر جنسیت، دانشکده و سطح تحصیلات برقرار نیست، اما میان متغیر تأهل، رتبه علمی و نوع استخدام و فرسودگی شغلی و نیز بعد خستگی عاطفی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. پژوهش گنزالس و برنارد نشان داد که بین جنسیت و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج مطالعه صفری و همکاران و عارفی و همکاران نشان داد که بین زنان و مردان از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد که با نتایج این مطالعه همسو می‌باشد (۲۴، ۲۵). مطالعات عبدی نیز نشان داد که بین متغیرهای جنس با فرسودگی رابطه معنی‌داری وجود دارد به‌طوری که فرسودگی شغلی در مردان نسبت به زنان بیش‌تر بود (۲۱). نتایج مطالعات طلایی و همکاران نشان داد که بین

فرسودگی شغلی و تاهل رابطه معنی‌داری وجود دارد و افراد مجرد فرسودگی شغلی بیش‌تری را تجربه می‌کنند که با نتایج این مطالعه همسو می‌باشد (۲۶). این یافته با مطالعه صفری مبنی بر عدم ارتباط معنی‌دار بین فرسودگی شغلی و تاهل همخوانی ندارد (۲۵). پژوهش عارفی نیز نشان داد که بین متغیرهای جمعیت شناختی متغیر تاهل تفاوت معنی‌داری در میان اعضای هیئت علمی مشاهده شد و اعضای هیئت علمی مجرد علمی مجرد تحلیل عاطفی بالاتری را گزارش کردند (۶). نتایج مطالعات Maslach، Rush، Comerchero، Bartly نشان داد که اعضای هیئت علمی جوان، مجرد، با سابقه کاری و مرتبه علمی پایین‌تر فرسودگی بیش‌تری را گزارش می‌دهند (۱۸، ۲۹-۲۷). مطالعات Richardson، Gonzalez، Bernard و Claybon به این نتیجه دست یافتند که بین مرتبه علمی، وضعیت تاهل، سابقه خدمت، نوع استخدام و سطح تحصیلات رابطه معنی‌داری با فرسودگی شغلی وجود ندارد که با نتایج این مطالعه همسو می‌باشد (۲۴، ۳۰، ۳۱). هر چند پژوهش‌های انجام شده پیرامون فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی به یافته‌های همسان و در برخی موارد متناقض دست یافته‌اند، با این حال نتایج بیش‌تر پژوهش‌ها حاکی از آن است که متغیرهای جمعیت شناختی رابطه معنی‌داری با فرسودگی شغلی دارد.

شناخت وضعیت اعضای هیئت علمی دانشگاه از ابعاد مختلف می‌تواند مسئولین و برنامه‌ریزان و حتی خود اعضای هیئت علمی را در جهت تصمیم‌گیری‌های موثرتر یاری نماید و می‌تواند نوآوری، رهبری، سازماندهی، انتقال موثرتر مطالب آموزشی و جستجو و یادگیری مهارت‌های تخصصی بیش‌تر و پیشرفته را داشته باشند و اگر به فرسودگی شغلی و آثار ناشی از آن در میان اعضای هیئت علمی توجه نشود موجبات تدریس پایین‌تر از استاندارد، فقدان اشتیاق در پژوهش، بی‌عاطفگی نسبت به امور دانشجویان، کاهش انعطاف‌پذیری و توانایی به روز کردن آموخته‌ها و کاهش مدیریت کلاس و افزایش رکود علمی آنان می‌شود (۲۶، ۲۹، ۳۲). پژوهش

حاضر دارای محدودیت‌های نظیر نمونه‌گیری در دسترس، استفاده از ابزار خود گزارشی به منظور گردآوری داده‌ها بود، هر چند در این پژوهش تلاش گردید با توضیح کافی پیرامون انجام پژوهش و اختصاص زمان کافی جهت تکمیل پرسش‌نامه‌ها، از احتمال بروز خطا کاسته شود. نمونه‌های این پژوهش به تفکیک دانشکده‌ها بوده است و پیشنهاد می‌گردد پژوهش‌های مشابه به تفکیک اعضای هیئت علمی بالینی و علوم پایه و همچنین به تفکیک گروه‌های آموزشی انجام گیرد تا بتوان نتایج آن‌ها را با هم مقایسه نمود و اطلاعات آن را جهت تصمیم‌گیری و مداخلات لازم در اختیار گروه‌های آموزشی، مسئولین دانشکده‌ها و دانشگاه قرار داد.

یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های برخی از پژوهش‌های قبلی در زمینه وضعیت فرسودگی اعضای هیئت علمی در سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی و ارتباط آن با عوامل جمعیت شناختی نظیر جنس، تاهل، تحصیلات دانشگاهی، رتبه علمی، دانشکده، سابقه کاری و نوع استخدام همخوانی دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه

گرفت که در آزمودنی‌های مورد پژوهش، ابعاد فرسودگی شغلی به ترتیب از نظر فراوانی و شدت در حیطه خستگی عاطفی و احساس عدم موفقیت فردی پایین و در حیطه مسخ شخصیت متوسط بود و در برخی از متغیرهای جمعیت شناختی نظیر رتبه علمی، تاهل و نوع استخدام با خستگی عاطفی رابطه معناداری وجود داشت. بنابراین پیشنهاد می‌شود ترتیبی اتخاذ گردد تا سالیانه وضعیت فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی به تفکیک عوامل جمعیت شناختی و به تفکیک اساتید علوم پایه و بالینی ارزیابی شود و اقدام و فعالیت‌های لازم جهت کنترل عوامل شیوع فرسودگی در دست اقدام قرار گیرد.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی و مدیریت امور هیئت علمی دانشگاه در انجام این پژوهش قدردانی کنند.

References

1. Safari Sh, Goodarzi H. An investigation on job burnout rate and the relationship with demographic variables among faculty members and staff of university. Journal Of Modern Industrial/ Organizational Psychology 2009; 1(1):63-69. (Persian).
2. Fata L, Homayoun VF, Bigdeli S. Investigating the relationship between satisfaction of basic psychological needs and burnout among basic and clinical sciences faculty members of Faculty of Medicine, Iran University of Medical Sciences. Razi Journal of Medical Sciences 2015; 23(12):62-73. (Persian).
3. Shekari H. Forecasting job burnout among university faculty members of Yazd Payame Noor University using artificial neural network technique. Occup Med Q J 2019; 10(4):62-73.
4. Rezaei Dizgah M, Mehrabian F. Study the effect of emotional intelligence on job satisfaction considering the mediator role of job burnout, emotional labor, emotional inconsistency, personality deprivation and deficiency of individual success in the staff of Guilan University of Medical Sciences. J Health Saf Work 2018 ;8(1):1-4.
5. Rabiei N, Gholami Fesharaki M, Maleki S, Mohamadian M. Relationship between burnout, job satisfaction and demographic factors with the level of patient safety culture

- in military healthcare staff. *J Mil Med* 2018; 19(6): 571-578.
6. Arefi M, Ghahramani M, Taheri M. Levels of burnout and its relationship with certain demographic factors among faculty members of Shahid Beheshti University. *Journal of Applied Psychology* 2010; 4(2):72-86. (Persian).
 7. Pejman SM, Mohebbi N, Etesam F, Sohrabpour AA, Fatehi F. Burnout, depression, and anxiety in teaching professors of an educational hospital of Tehran University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education* 2020; 20 :239-250. (Persian).
 8. Kawamura Y, Takayashiki A, Ito M, Maeno T, Seo E, Maeno T. Stress factors associated with burnout among attending physicians: a cross-sectional study. *J Clin Med Res* 2018; 10(3): 226-232.
 9. Shanafelt TD, West CP, Sloan JA, Novotny PJ, Poland GA, Menaker R, et al. Career fit and burnout among academic faculty. *Arch Intern Med* 2009; 169(10):990.
 10. Reevy GM, Deason G. Predictors of depression, stress, and anxiety among non-tenure track faculty. *Front Psychol* 2014; 5:701.
 11. Winefield AH, Jarrett R. Occupational stress in university staff. *Int J Stress Manag* 2001; 8(4): 285-298.
 12. Maslach C, Jackson S, Leiter M. The Maslach Burnout Inventory In book: *Evaluating Stress*. Zalaquett C P, Wood RJ. Editors. 3rd ed. Washington, DC : C P P Inc; 1993. p.191-218
 13. Dehghani Y, Asghari F, Saeid Pour F, Joukar E. Prediction of occupational burnout based on job satisfaction, personality traits and mental health. *I J N R* 2017;12(4):60-69. (Persian).
 14. Kalani SD, Azadfallah P, Oreyzi HR, Azizkhani R, Adibi P. Prevalence of burnout syndrome among the residents in Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. *Journal of Isfahan Medical School* 2017; 35(442): 993-939. (Persian).
 15. Sauder M, Zagales I, Zagales R, Das S, Sen-Crowe B, Bilski T, et al. Comprehensive assessment of burnout among surgical trainees and practicing surgeons: a systematic review. *J Surg Educ* 2022; 79(5): 1188-1205.
 16. Alves PC, Oliveira AD, Paro HB. Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter? *PLoS One* 2019 ;14(3): e0214217. PMID: 30901373
 17. Dargahi H, Nomani F, Irandoost K. Study of burnout syndrome among faculty members and lecturers in one of the schools of Tehran University of Medical Sciences. *Payavard* 2019; 12 (6) :467-475. (Persian).
 18. Comerchero V. Gender, tenure status, teacher efficacy, perfectionism and teacher burnout [Doctoral dissertation]. 2008. Available from: [https:// www. proquest. com/docview/ 304651968? pq-origsite= gscholar& fromopenview= true&sourcetype= Dissertations% 20&% 20 Theses](https://www.proquest.com/docview/304651968?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Dissertations%20&%20Theses)
 19. Hogan R, McKnight M. Exploring burnout among university online instructors: an initial investigation. *Internet High Educ* 2007; 10:117-124.
 20. Ahadi A, Shirazi M, Sadr SS, Mojtahedzadeh R. Correlation between readiness to change and burnout among academic staff of basic sciences in School of Medicine Tehran University of Medical Sciences. *Iran J Forensic Med* 2015; 21(1):13-19. (Persian).

21. Abdi Masooleh F, Kaviani H, Khaghanizade M, Momeni Araghi A. The relationship between burnout and mental health among nurses. *Tehran University Medical Journal* 2007; 65(6): 65-75. (Persian).
22. Da Silva Sobral De Matos H, Daniel Vega E, Perez Urdaniz A. A study of the burnout syndrome in medical personnel of a general hospital. *Actas Esp Psiquiatr* 1999; 27:310-320.
23. López Franco M, Rodríguez Núñez A, Fernandez Sanmartín M, Marcos Alonso S, Martínón Torres F, Martínón Sánchez JM. Burnout syndrome among health workers in pediatrics. *An Pediatr (Barc)* 2005; 62:248-251.
24. Gonzalez S, Bernard H. Academic workload typologies and burnout among faculty in Seventh-day Adventist colleges and universities in North America. *J Res Christ Educ* 2006; 15(1):13-37.
25. Safari Sh, Goodarzi H. An investigation on job burnout rate and the relationship with demographic variables among faculty members and staff of university. *Journal Of Modern Industrial / Organizational Psychology* 2009;1(1): 63-69. (Persian).
26. Talaei A, Mohammad, Nejad M, Samari AA. Burnout in staff of healthcare centers in Mashhad. *Quarterly Journal of Fundamentals of Mental Health* 2008; 9 (35-36): 135-144
27. Maslach C. What have we learned about burnout and health? *Psychol Health* 2001; 16(5): 607-612.
28. Rush RR. The influence of selected factors on burnout among faculty in higher education (Doctoral dissertation). Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College. 2003.
29. Bartly EA. Correlates of occupational burnout in counselor educators [Doctoral dissertation]. Oregon State University; 2006.
30. Richardson MJ. Exploring burnout and renewal among music therapy faculty [Doctoral dissertation]. UMI No. 3215953. Available at: [https:// www. proquest. com/dissertations- theses/exploring-burnout-renewal-among-music-therapy/ docview/ 304908809/se- 2](https://www.proquest.com/dissertations-theses/exploring-burnout-renewal-among-music-therapy/docview/304908809/se-2); 2006.
31. Claybon PL. A case study of burnout experiences of faculty who teach online graduate courses [Doctoral dissertation Capella University; 2008.
32. Ghahrani N, Amuei F, Hamzeh Hosseini S, Gholami F, Moradi S, Ebrahimnejad P, et al. Effective factors and strategies to deal with scientific stagnation from the perspective of Mazandaran University of Medical Sciences faculty members: A qualitative study. *J Mazandaran Univ Med Sci* 2024; 34(232): 180-190. (Persian).