ORIGINAL ARTICLE

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

Aliye Zamani Kiasari[1]
Seyed Hamzeh Hosseini[2],
Nassim Ghahrani[3],
Siavash Moradi[4],
Seyedkhosro Ghasempouri[5,6],
Ehsan Abedini[7].
Atefe Zabihi Zazooli[8]
Fattane Amuei[9]

[1]Associate Professor, Department of Anesthesiology, Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
[2] Professor, Department of Psychiatry, Psychosomatics Research Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
[3] PhD in Higher Education, Educational Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
[4] Associate Professor, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
[5] Associate Professor, Department of Forensic medicine and Clinical Toxicology, Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
[6] Antimicrobial Resistance Research Center, Ghaemshahr Razi Hospital, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
[7] PhD in Health Services Management, Health Sciences Research Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
[8] Assistant Professor, Department of Operating Room, Faculty of Allied Medical Sciences, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
[9] Assistant 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)

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-27]

پژوهشی

مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران
دوره سی و پنجم شماره ۲۴۴ اردیبهشت سال ۱۴۰۴ (۱۲۳-۱۳۳)

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[۵و۶]
احسان عابدینی[۷]
عاطفه ذبیحی زرولی[۸]
فتانه عمویی[۹]

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) ۶/۰۱ و (۰/۹۵) ۶/۰۴، میانگین (انحراف معیار) ابعاد فرسودگی شغلی به ترتیب از نظر فراوانی و شدت در حیطه‌های، خستگی عاطفی (۱/۱۰) ۵/۹۱ و (۰/۹۵) ۶/۰۶، مسخ شخصیت (۱/۶) ۶/۲۹ و (۰/۹۵) ۶.۲۹ و موفقیت شخصی (۰/۸۱) ۵/۸۲ و (۰/۹۲) ۵/۷۸ بود. ارتباط معناداری میان فرسودگی شغلی و ابعاد آن با متغیر جنسیت برقرار نیست (.Sig > ۰/۰۵) میان متغیر تأهل و فرسودگی شغلی (Sig.=۰/۰۳۹) و نیز خستگی عاطفی (Sig.=۰/۰۱۵) ارتباط معنی‌داری وجود دارد. میان فرسودگی شغلی و ابعاد آن با دانشکده (Sig.=۰/۲۶۸) و سطح تحصیلات (Sig.=۰/۵۰۰) ارتباطی وجود ندارد. رابطه معنی‌داری میان خستگی عاطفی با رتبه (Sig.=۰/۰۳۵) و نوع استخدام (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.

واژه های کلیدی: فرسودگی شغلی، اعضای هیئت علمی، متغیرهای جمعیت شناختی

مولف مسئول: فتانه عمویی- ساری: سه راه جویبار، دانشگاه علوم پزشکی مازندران- معاونت آموزشی **E-mail:** fattane_amuei@yahoo.com
۱. دانشیار، گروه بیهوشی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
۲. استاد، روانپزشکی، مرکز تحقیقات روان تنی، 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 قائمشهر، 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 : ۱۴۰۳/۳/۷ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات : ۱۴۰۳/۳/۱۲ تاریخ تصویب : ۱۴۰۳/۸/۲

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-27]

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 بیماری‌های جسمی می‌شود 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 مشاغلی 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 هزینه‌های 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 می‌شود و همچنین کارکنان فرسوده و انرژی کاهش می‌یابد(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 می‌شود، 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 بی‌تفاوتی 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، می‌باشد(۵).

پژوهش‌های متعددی در حیطه استرس و فرسودگی با تاکید بر کارکنان در بخش خدمات انسانی مثل کارمندان بخش‌های 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 آن‌ها با انسان‌های متعدد در یک زمان، همراه با توقعات متعدد در زمان‌های آموزشی قابل توجه سر و کار دارند(۶). توجه به نیروی انسانی از جمله اعضای هیئت علمی برای ارتقاء و توسعه آموزش ضروری می‌باشد(۷). اعضای هیئت علمی به سرعت در می‌یابند که تدریس تنها بخش کوچکی از وظایف زیادی است که آن‌ها بر عهده دارند. انجام پژوهش، شرکت در انجمن‌ها و جلسات، امور مالی، موضوعات مربوط به دانشجویان و ساعت‌های طولانی کار، بخش‌های دیگری از شغل آن‌ها را تشکیل می‌دهند. در نتیجه فشار کاری زیاد، ناکامی و استرس می‌تواند 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 می‌باشد. نتایج مطالعات بیانگر آن است که فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی منجر به کاهش کیفیت تدریس، فقدان انگیزه در پژوهش و بی‌تفاوتی نسبت به امور دانشجویان، کاهش انعطاف پذیری و توانایی در به روز کردن توانمندی‌های حرفه‌ای خود و کاهش توانایی مدیریت کلاس توسط اعضای هیئت علمی می‌شود(۷).

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

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-27]

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 بی‌تفاوت 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 می رود 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 همچین به‌دلیل 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 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 آن ها 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، فناوری های 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 (MBI) Maslach burnout inventory استفاده شد. این پرسشنامه رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی می‌باشد. این پرسشنامه دارای دو بخش شامل اطلاعات دموگرافیک و گویه‌های پرسشنامه می باشد. 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

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-27]

فرسودگی شغلی شامل، تحلیل رفتگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و کفایت شخصی (عدم موفقیت فردی) (۹ گویه) را می سنجید. فراوانی این احساس‌ها با نمره هایی از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) سنجیده شده است و بر مبنای طیف لیکرت ۷ درجه ای 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 (Maslash 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 می باشد. 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 کم تر 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 ۲۹-۱۸، متوسط و بالاتر از ۳۰ شدید محسوب کردیده است. شیوه پاسخگویی افراد به هریک از گویه‌های پرسشنامه از دو دستورالعمل شدت و فراوانی پیروی می کند. 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 پرسش نامه در ایران در مطالعات متعدد مورد تائید 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 شرکت‌کنندگان توزیع شد. پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و از آزمون‌های انحراف معیار، میانگین، من ویتنی و ویلکاکسون 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 شرکت‌کنندگان 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 شرکت‌کنندگان 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) تعهدی 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).

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-27]

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) ۶/۲۴ و (۱/۳۷) 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) ۶/۱۸ و (۱/۴۲) ۶.۲۳ پایین، در حیطه مسخ شخصیت (۱/۲۲) ۶.۵۹ و (۱/۴۰) ۶/۶۰ متوسط و احساس عدم موفقیت‌های فردی (۱/۱۹) ۵/۹۴ و (۱/۲۸) ۵/۹۱پایین بود (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان

متغیر		فراوانی(درصد)	متغیر		فراوانی(درصد)
تأهل	متأهل	(۷۶/۰)۹۵	رتبه	مربی	(۸/۰)۱۰
	مجرد	(۲۴/۰)۳۰		استادیار	(۵۲/۸)۶۶
جنسیت	زن	(۴۸/۰)۶۰		دانشیار	(۱۹/۲)۲۴
	مرد	(۵۲/۰)۶۵		استاد	(۲۰/۰)۲۵
دانشکده	بهداشت	(۷/۲)۹	تحصیلات	کارشناسی ارشد	(۸/۰)۱۰
	پزشکی	(۴۸/۰)۶۰		دکتری	(۱۶/۸)۲۱
	پیراپزشکی آمل	(۴/۰)۵		دکتری تخصصی	(۴۰/۸)۵۱
	پیراپزشکی ساری	(۱۳/۶)۱۷		تخصص	(۲۰/۸)۲۶
	پردیس رامسر	(۷/۲)۹		فوق تخصص	(۱۳/۶)۱۷
	پرستاری و مامایی نسیبه ساری	(۳/۲)۴	نوع استخدام	طرحی	(۱۵/۲)۱۹
	دندانپزشکی	(۶/۴)۸		تعهدی	(۱۳/۶)۱۷
	مرکز تحقیقات دارویی	(۴/۰)۵		قراردادی	(۱۰/۴)۱۳
	پرستاری آمل	(۴/۰)۵		پیمانی	(۲۸/۰)۳۵
	فناوری های نوین	(۲/۴)۳		رسمی	(۴۸/۰)۴۱

جدول شماره ۲: مطالعه توصیفی فرسودگی شغلی و ابعاد آن

متغیر		میانه	IQR
خستگی عاطفی	فراوانی	۶.۱۸	۱/۶۲
	شدت	۶.۲۳	۱/۴۲
مسخ شخصیت	فراوانی	۶.۵۹	۱/۲۲
	شدت	۶.۶۰	۱/۴۰
احساس عدم موفقیت های فردی	فراوانی	۵.۹۴	۱/۱۹
	شدت	۵.۹۱	۱/۲۸
فرسودگی شغلی	فراوانی	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 (Sig. > ۰/۰۵)، اما میان متغیر تأهل و فرسودگی شغلی (Sig.=۰/۰۳۸) و نیز بعد خستگی عاطفی (Sig.=۰/۰۱۵) ارتباط معنی‌داری وجود دارد (جدول شماره ۳).

نتایج آزمون کروسکال والیس نشان داد که میان فرسودگی شغلی با متغیرهای دانشکده (Sig.=۰/۲۶۸)، رتبه (Sig.=۰/۳۷۷)، سطح تحصیلات (Sig.=۰/۵۰۰) و نوع استخدام (Sig.=۰/۱۶۱) ارتباطی وجود ندارد، در حالی که رابطه آماری معنی‌داری میان بعد خستگی عاطفی با متغیرهای رتبه (Sig.=۰/۰۳۵) و نوع استخدام (Sig.=۰/۰۲۹) برقرار است (جدول شماره ۴).

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
جنسیت	من-ویتنی U	۱۰۱۸/۰۰۰	۹۶۱/۰۰۰	۹۴۵/۰۰۰	۱۰۵۵/۵۰۰
	ویلکاکسون W	۲۰۰۷/۰۰۰	۱۹۴۸/۰۰۰	۱۹۳۵/۰۰۰	۲۲۸۰/۵۰۰
	Z	-۰/۴۶۸	۰/۹۳۴	-۱/۰۲۶	۰/۱۷۳
	Sig.	۰/۶۴۱	۰/۳۵۲	-۰/۳۰۵	۰/۸۶۲
تأهل	من-ویتنی U	۳۶۱/۰۰۰	۳۲۷/۰۰۰	۴۳۴/۵۰۰	۳۸۵/۰۰۰
	ویلکاکسون W	۴۶۶/۰۰۰	۴۳۲/۰۰۰	۵۳۹/۵۰۰	۴۹۰/۰۰۰
	Z	-۲/۰۶۳	-۲/۴۲۹	-۱/۲۷۶	-۱/۸۰۶
	Sig.	۰/۰۳۸	۰/۰۱۵	۰/۲۰۲	۰/۰۷۱

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، درگاهی و همکاران، عارفی و همکاران، Comerchero، Shanafelt و همکاران، Hogan در مطالعه حاضر میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران پایین‌تر از میانگین است(۶،۹، ۱۹ -۱۵). این نتایج با پژوهش‌های پژمان ثانی و همکاران، احدی و همکاران، رضایی و همکاران همسو می‌باشد(۴،۷، ۲۰). در مطالعه حاضر میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران به‌طور پایین‌تر 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.

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-27]

جدول شماره ٤: مقایسه میانگین فرسودگی شغلی و ابعاد آن بر حسب متغیرهای دانشکده، رتبه، تحصیلات و نوع استخدام

		خستگی عاطفی		مسخ شخصیت		عدم کفایت شخصی		فرسودگی شغلی	
		میانه	IQR	میانه	IQR	میانه	IQR	میانه	IQR
دانشکده	بهداشت	۶/۳۸	۰/۶۷	۶/۹۰	۱/۲۰	۶/۳۱	۰/۸۱	۶/۶۶	۰/۶۷
	پزشکی	۶/۰۵	۱/۵۵	۶/۴۰	۱/۱۴	۵/۸۷	۱/۲۱	۶/۰۸	۱/۲۵
	پیراپزشکی آمل	۵/۶۶	۰/۰۰	۵/۵۰	۰/۰۰	۵/۳۱	۰/۰۰	۵/۴۷	۰/۰۰
	پیراپزشکی ساری	۵/۸۸	۱/۲۶	۶/۸۰	۱/۷۳	۵/۸۷	۱/۵۵	۶/۲۰	۱/۵۰
	پردیس رامسر	۵/۸۳	۱/۷۵	۶/۸۰	۲/۴۰	۵/۸۷	۱/۷۵	۶/۴۱	۱/۷۲
	پرستاری و مامایی نسیه ساری	۶/۲۷	۱/۹۲	۶/۸۲	۱/۶۴	۶/۲۵	۱/۸۸	۶/۳۰	۱/۵۱
	دندانپزشکی	۶/۶۲	۰/۰۰	۶/۳۲	۰/۰۰	۶/۶۴	۰/۰۰	۶/۵۳	۰/۰۰
	مرکز تحقیقات دارویی	۴/۵۵	۰/۰۰	۴/۴۵	۰/۰۰	۵/۲۱	۰/۰۰	۴/۷۴	۰/۰۰
	پرستاری آمل	۵/۵۰	۰/۰۰	۵/۸۰	۰/۰۰	۶/۶۲	۰/۰۰	۵/۶۴	۰/۰۰
	فناوری های نوین	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	مربی	۷/۰۰	۱/۶۴	۶/۸۰	۱/۵۵	۶/۳۱	۲/۰۳	۶/۸۰	۱/۷۶
	استادیار	۵/۸۶	۱/۴۲	۶/۴۷	۱/۴۳	۵/۸۴	۱/۲۰	۶/۱۳	۱/۲۴
	دانشیار	۶/۲۲	۱/۴۵	۶/۵۰	۱/۱۰	۵/۶۷	۱/۲۵	۶/۰۸	۱/۱۳
	استاد	۶/۷۲	۱/۱۸	۶/۵۵	۱/۶۰	۶/۳۲	۰/۹۷	۶/۴۶	۱/۲۷
	کای دو	۸/۶۳		۰/۴۵۲		۳/۷۶۹		۰/۰۹۶	
	Df	۳		۳		۳		۳	
	Sig.	۰/۰۳۵		۰/۹۲۹		۰/۲۸۸		۰/۳۷۷	
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۶/۳۱	۱/۶۲	۶/۷۷	۱/۶۶	۵/۷۵	۲/۱۶	۶/۲۶	۱/۷۴
	دکتری	۵/۸۳	۱/۲۲	۶/۴۰	۰/۹۰	۵/۸۷	۰/۹۴	۶/۰۹	۰/۸۳
	دکتری تخصصی	۶/۳۳	۱/۲۱	۶/۷۰	۱/۶۰	۶/۰۰	۱/۱۷	۶/۳۱	۱/۱۷
	تخصص	۵/۶۶	۱/۸۹	۶/۲۵	۱/۶۵	۵/۶۲	۱/۲۹	۶/۱۴	۱/۶۰
	فوق تخصص	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	طرحی	۵/۱۱	۱/۳۳	۶/۱۰	۱/۳۰	۵/۵۰	۱/۰۳	۵/۵۵	۰/۹۷
	تعهدی	۶/۲۵	۱/۲۱	۷/۲۵	۱/۷۵	۶/۲۱	۱/۱۴	۶/۵۱	۱/۴۲
	قراردادی	۵/۹۷	۱/۲۱	۶/۴۰	۱/۶۹	۶/۰۰	۱/۹۲	۶/۱۷	۱/۷۳
	پیمانی	۵/۹۴	۱/۴۴	۶/۵۰	۱/۰۸	۵/۷۵	۱/۲۳	۶/۱۴	۱/۲۲
	رسمی	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 احدی 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 Franco 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(۲۳–۲۱). 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

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-27]

انعطاف‌پذیری لازم برخوردار می‌باشند و در انجام کارگروهی مشارکت دارند. کفایت شخصی آخرین مولفه فرسودگی شغلی است که احساس کاهش در شایستگی و بهره وری 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 بدین‌وسیله، 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 موفقیت های فردی می‌توان نتیجه گرفت که 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(۶، 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 معنی داری 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 معنی دار 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 تحلیل عاطفی بالاتری را گزارش کردند(۶). نتایج مطالعات Maslach ، Rush ، Bartly ، Comerchero 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 و Bernard ، 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 پژوهش های 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 می‌توانند 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

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-27]

حاضر دارای محدودیت‌های نظیر نمونه‌گیری در دسترس، استفاده از ابزار خودگزارشی 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 دانشکده ها 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

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-27]

in military healthcare staff. J Mil Med 2018 19; 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
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).

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-27]

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, Rodriguez Núñez A, Fernandez Sanmartin M, Marcos Alonso S, Martinón Torres F, Martinón 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; 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).

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-27]