

بررسی سندرم فرسودگی شغلی در میان اعضای هیئت علمی و مدرسان یکی از دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران

حسین درگاهی^۱، فاروق نعمانی^۲، کامران ایراندوست^۲

چکیده

زمینه و هدف: فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی و مدرسان در نظام‌های آموزشی یک مشکل شناخته شده می‌باشد که بر روی تعامل با دانشجویان تاثیرگذار است. لذا، این مطالعه با هدف تعیین میزان سندرم فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی و مدرسان یکی از دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران تهیه و تدوین شده است.

روش بررسی: مطالعه‌ی حاضر یک مطالعه‌ی توصیفی تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۵ انجام شد. پرسش‌نامه فرسودگی شغلی Maslach توسط ۴۰ نفر از اعضای هیئت علمی و مدرسان دانشکده که به صورت سرشماری انتخاب شده بودند، تکمیل شد. داده‌ها در نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده نشان داد که میانگین و انحراف معیار سنی اعضای هیئت علمی 48 ± 18 سال بود و اکثریت (۴۲/۵٪) آن‌ها سابقه کار آموزشی ۲۱-۳۰ سال داشتند. تحلیل رفتگی عاطفی شرکت کنندگان در پژوهش در سطح بالا و در بعد مسخ شخصیت در حد متوسط بود و عملکرد شغلی آنها پایین تر از حد متوسط گزارش گردید. هم چنین، ارتباط معنی داری بین تحلیل رفتگی عاطفی با جنس ($P=0/043$) و مسخ شخصیت با سابقه کار اجرایی ($P=0/043$) به دست آمد.

نتیجه گیری: با توجه به فراوانی قابل توجه فرسودگی شغلی در میان اعضای هیئت علمی و مدرسان، جهت ارتقای عملکرد شغلی آنها برگزاری جلسات حضوری و تحلیل و آسیب شناسی علت‌های ایجاد فرسودگی شغلی و به کارگیری مکانیزم‌های حمایتی از این افراد پیشنهاد می‌شود.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، اعضای هیئت علمی و مدرسان، دانشگاه علوم پزشکی تهران

دریافت مقاله: تیر ۱۳۹۷

پذیرش مقاله: آبان ۱۳۹۷

* نویسنده مسئول:

حسین درگاهی؛

مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت

دانشگاه علوم پزشکی تهران

Email:

hdargahi@sina.tums.ac.ir

۱ استاد گروه علوم مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۲ کارشناس ارشد اقتصاد بهداشت، گروه علوم مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسانی آشکار است، زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد و زمینه ساز رضای بسیاری از نیازهای غیرمادی او نیز می‌باشد (۱). منابع مختلف تنیدگی شغلی و حرفه‌ای از قبیل نقش سازمانی فرد، جریان پیشرفت حرفه‌ای، روابط حرفه‌ای، ساختار و جو سازمانی، ممکن است به واکنش‌های روانی مختلفی منجر شوند که فرسودگی شغلی یکی از این واکنش‌ها محسوب می‌شود (۲).

یکی از ابعادی که کم و کیف انجام شغل و آرایه‌ی خدمات توسط نیروی کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد، فرسودگی شغلی (Job Burnout) کارکنان است (۳). فرسودگی شغلی عبارتست از: کاهش قدرت سازگاری فرد در مقابل عوامل تنیدگی‌زا (۴). این سندرم مرکب از مسخ شخصیت، تحلیل عاطفی و کاهش عملکرد فردی است و بیشتر در مشاغل دیده می‌شود که فرد ساعات زیادی را در تماس نزدیک با انسانهای دیگر می‌گذراند (۵). بر اساس پژوهش‌های Maslach و Leither، افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، نشانه‌هایی را بروز می‌دهند که هرکدام مربوط به یکی از ابعاد فرسودگی شغلی است (۶). این سندرم که محصول استرس طولانی مدت در محل کار می‌باشد (۷)، اثرات متعددی در زندگی اجتماعی، فیزیولوژیکی و روان‌شناختی فرد به جای می‌گذارد (۸ و ۳). احساس تحلیل رفتگی، ویژگی اصلی فرسودگی شغلی و عمده‌ترین مشخصه‌ی این سندرم پیچیده محسوب می‌شود. هنگامی که افراد تجربه فرسودگی شغلی خود یا دیگران را توصیف می‌کنند، اغلب به تحلیل رفتگی عاطفی و خستگی اشاره دارند (۶).

دهقانی و همکاران طی مطالعه‌ای که در سال ۱۳۹۶ در بین ۲۴۰ نفر از پرستاران شهرستان لاهیجان انجام شد، بر ضرورت توجه به فرسودگی شغلی به دلیل حساس بودن آن تاکید داشتند. آن‌ها در این مطالعه نشان دادند که با وجود اینکه فراوانی فرسودگی شغلی در میان جامعه‌ی مورد پژوهش کم بود، اما به دلیل پراهمیت بودن موضوع، لازم است به این امر توجه بیشتری شود (۹). هم‌چنین پژوهشی با عنوان «بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل موثر بر آن» در سال ۱۳۸۷ توسط کلانی و همکاران بر روی دستیاران پزشکی دانشگاه

علوم پزشکی اصفهان انجام شد که نتایج پژوهش نشان داد که از بین سه عامل سازمانی، فردی و محیطی، دو عامل محیطی و سازمانی از دیدگاه دستیاران بیشترین تأثیر را در پیشگیری از فرسودگی شغلی آنها دارد (۱۰).

بر اساس مطالعات انجام شده بعد از سال ۱۹۷۴، از نظر بسیاری از پژوهشگران، فرسودگی شغلی در سازمان‌ها به عنوان یک مشکل عمده شناخته شده است (۸ و ۳)؛ به طوری که در حدود نیمی از افراد را در سازمان‌ها درگیر خود کرده است (۱۳-۱۱). عوارض این سندرم در مقالات مختلف با موارد متعددی در سطح فردی، بین فردی، خانوادگی و اجتماعی شناخته شده است که منجر به خسارات روانی و مالی زیادی به جامعه می‌شود؛ از جمله می‌توان به کاهش سطح سلامتی و روانی فرد، غیبت از محل کار (۱۳ و ۶ و ۴)، اختلال در عملکرد بین فردی و مشکلات خانوادگی (۹ و ۴)، کاهش میزان رضامندی شغلی افراد، تغییر شغل، و کاهش کیفیت خدمات و کاهش رضایت مراجعه کنندگان اشاره کرد (۱۴ و ۱۲ و ۱۱). هم‌چنین، میزان این سندرم در سازمان‌های دولتی بیش از سازمان‌های خصوصی است (۲) و در سالهای اخیر روند رو به رشدی در بخش دولتی داشته است (۱۴ و ۱۳).

اگرچه مطالعات متعددی در نظام سلامت ایران درمورد این سندرم صورت گرفته است، اما در مورد فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی و مدرسان شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور مطالعات کمی انجام شده است. از آنجاکه 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 شده اند، لذا مطالعه‌ی حاضر در نظر دارد تا به تعیین میزان سندرم فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی و مدرسان یکی از دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران بپردازد. بدیهی است با نتایج حاصل از این مطالعه می‌توان گام بزرگی در جهت شناخت و کاهش فرسودگی شغلی و ابعاد آن در میان استادان دانشگاه‌ها برداشت و عملکرد فردی و شغلی آن‌ها را افزایش داد.

روش بررسی

پژوهش حاضر یک مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی و مقطعی بود که در بین اعضای هیئت علمی و مدرسان شاغل یکی از

و Jackson نیز همسانی درونی پرسش‌نامه را با ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۹۰-۰/۷۱٪ و ضریب بازآزمایی ۰/۸۰-۰/۶۰٪ گزارش کردند (۴). جامعه‌ی پژوهش در این مطالعه شامل ۴۰ نفر از اعضای هیئت علمی و مدرسان یکی از دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران بود که به دلیل پایین بودن تعداد اعضای جامعه‌ی پژوهش و در دسترس بودن همه آن‌ها، انتخاب افراد به صورت سرشماری صورت گرفت. پس از هماهنگی با مدیریت دانشکده‌ی مزبور و انجام مکاتبات اداری، پژوهشگران در طی بازه‌ی زمانی یک ماه پرسش‌نامه مربوطه را به اعضای هیئت علمی و مدرسان شخصاً تحویل داده و همزمان توضیحات کافی در مورد اهداف پژوهش و رعایت اصل محرمانگی در استفاده از داده‌ها ارائه شد که با توجه به همکاری بالای پاسخ دهندگان نرخ پاسخگویی برابر ۱۰۰٪ به دست آمد. پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS تحلیل گردید. برای سنجش همبستگی بین متغیرها از آزمون همبستگی Spearman استفاده شد و به منظور ارائه نتایج توصیفی نیز از فراوانی مطلق، فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار بهره برداری لازم شد.

یافته‌ها

نتایج به دست آمده در مطالعه‌ی حاضر در زمینه‌ی اطلاعات دموگرافیک نشان داد (۰/۷۷/۵٪) اعضای هیات علمی و مدرسان دانشکده متاهل و میانگین سنی آنها 48 ± 18 سال قرار داشت. همچنین اکثریت پاسخ دهندگان (۰/۷۰٪) عضو هیئت علمی، در دامنه سابقه کاری ۳۰-۲۱ سال (۰/۴۲/۵٪) و دارای سابقه کار اجرایی (۰/۶۷/۵٪) بودند. علاوه بر این، میانگین و انحراف معیار سابقه کار اجرایی (۰/۶۷/۱/۴۷±۸/۶ سال)، تعداد روزهای کاری اعضای هیئت علمی و مدرسان در هفته برابر $4/14 \pm 1/21$ و در روز برابر $5/29 \pm 2/09$ ساعت قرار داشت.

دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۵ انجام گرفت. دانشکده‌ی مزبور به صورت هدفمند و با توجه به سابقه‌ی مطلوب آن در همکاری با پژوهش‌های مدیریتی، رفتار سازمانی و نوآوری انتخاب شد. معیارهای ورود به مطالعه برای پاسخ دهندگان، تمایل به همکاری و دارای حداقل یک سال سابقه کار در دانشکده مزبور و معیار خروج از مطالعه، نبود تمایل به همکاری در پژوهش حاضر بود. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسش‌نامه‌ی استاندارد فرسودگی شغلی Maslach استفاده شد. این پرسش‌نامه رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی می‌باشد. پرسش‌نامه مزبور از ۲۲ گویه جداگانه تشکیل شده است که سه جنبه فرسودگی شغلی شامل: تحلیل رفتگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و عملکرد شخصی (۸ گویه) را می‌سنجد. در مطالعه‌ی حاضر، پرسش‌نامه دارای دو قسمت شامل: اطلاعات دموگرافیک افراد مورد پژوهش مانند سن، جنس، وضعیت تأهل، نوع همکاری (عضو هیئت علمی یا مدرسان غیرهیئت علمی)، سابقه‌ی کار آموزشی و مدیریتی و تعداد ساعات کار در هفته بود.

پایایی این پرسش‌نامه توسط Maslach و همکاران با استفاده از روش آلفای کرونباخ، همسانی درونی را برای فراوانی فرسودگی شغلی ۰/۸۳٪ و برای شدت فرسودگی شغلی ۰/۸۴٪ محاسبه کردند (۵). در مطالعه‌ی حاضر، ضریب پایایی کل پرسش‌نامه برای فراوانی ۰/۸۲٪ و برای شدت فرسودگی شغلی برابر ۰/۷۲٪ محاسبه شد. علاوه بر این، پرسش‌نامه در ایران در تعدادی از مطالعات فرسودگی شغلی از جمله دهقانی و همکاران مورد استفاده قرار گرفته است که روایی همگرایی آن ۰/۷۳٪ و ضریب آلفای کرونباخ برای پایایی ۰/۸۹٪ گزارش گردید (۹). همچنین در مطالعه‌ی کلانی و همکاران نیز مشخص شد که پایایی پرسش‌نامه برای هر یک از ابعاد سندروم فرسودگی شامل: تحلیل عاطفی، مسخ شخصیتی و عملکرد شخصیتی به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۹۰، ۰/۷۵ و نمره‌ی کل آن برابر ۰/۹۰ به دست آمد (۱۰). اگرچه Maslach

جدول ۱: تعیین فراوانی و شدت ابعاد فرسودگی شغلی در بین استادان و مدرسان مورد مطالعه

فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بالا	۴۰	۱۰۰
متوسط	۰	۱۰۰
پایین	۰	۱۰۰
بالا	۲۹	۷۲/۵

خستگی یا تحلیل

عاطفی

فراوانی

مسخ شخصیتی

متوسط	۱۱	۲۷/۵	۱۰۰
پایین	۰	۰	۱۰۰
بالا	۰	۰	۰
متوسط	۲	۵	۵
پایین	۳۸	۹۵	۱۰۰
بالا	۳۸	۹۵	۹۵
متوسط	۰	۰	۹۵
پایین	۲	۵	۱۰۰
بالا	۲۷	۶۷/۵	۶۷/۵
متوسط	۱۳	۳۲/۵	۱۰۰
پایین	۰	۰	۱۰۰
بالا	۲	۵	۵
متوسط	۲	۵	۱۰
پایین	۳۶	۹۰	۱۰۰

بالا قرار دارد و عملکرد شغلی آن ها نیز در ۹۰٪ موارد در سطح پایین گزارش شده است.

همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می شود، فراوانی و شدت ابعاد فرسودگی شامل: خستگی یا تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت در اکثریت اعضای هیئت علمی و مدرسان دانشکده‌ی منتخب در سطح

جدول ۲: ارتباط فراوانی و شدت ابعاد مختلف فرسودگی شغلی در میان استادان و مدرسان با عوامل دموگرافیک آن ها

	فراوانی			شدت		
	تحلیل رفتگی	مسخ شخصیت	عملکرد شخصی	تحلیل رفتگی	مسخ شخصیت	عملکرد شخصی
جنس	۰/۱۲۸	۰/۴۱۶	۰/۲۸۱	۰/۴۳	۰/۵۵۱	۰/۶۷۰
تاهل	۰/۰۶۰	۰/۶۷۳	۰/۶۴۵	۰/۱۳۰	۰/۵۹۱	۰/۸۱۸
سابقه‌ی کار اجرایی	۰/۴۵۰	۰/۰۴۳	۰/۱۴۳	۰/۱۸۳	۰/۰۲۷	۰/۱۲۰
سن	۰/۵۰۵	۰/۱۱۲	۰/۶۲۴	۰/۹۶۵	۰/۰۵۴	۰/۳۲۵
نوع استخدام	۰/۶۲۹	۰/۴۸۶	۰/۵۰۱	۰/۹۲۳	۰/۳۲۰	۰/۹۷۵
نوع همکاری	۰/۸۹۷	۰/۸۹۷	۰/۴۹۱	۰/۳۲۲	۰/۱۷۰	۰/۲۸۷
سابقه‌ی کار آموزش	۰/۴۵۷	۰/۶۲۲	۰/۷۰۱	۰/۳۵۸	۰/۵۶۲	۰/۶۵۰
ساعت کار در هفته	۰/۱۰	۰/۴۲۰	۰/۳۵۰	۰/۹	۰/۳۲۰	۰/۲۸۰

شغلی در میان اعضای هیئت علمی و مدرسان یکی از دانشکده های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران طراحی و اجرا شده است. در مطالعات پیشین، مشخص شده است که استادان دانشگاه ها، سطح بالایی از استرس را تحمل کرده و مستعد فرسودگی شغلی هستند (۱۵ و ۱۶). این مسئله می تواند ارایه بر خدمت آموزشی آن ها تأثیر بگذارد (۱۷).

نتایج مطالعه‌ی حاضر مشخص کرد که اکثریت قریب به اتفاق اعضای هیئت علمی و مدرسان از نظر فراوانی و شدت خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در سطح بالا قرار دارند و در حیطه‌ی

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود با استفاده از آزمون همبستگی Spearman مشخص شد که مسخ شخصیت از نظر فراوانی و شدت با سابقه‌ی کار اجرایی ($P=0/043$ و $P=0/027$)، و جنسیت نیز با شدت تحلیل رفتگی عاطفی ($P=0/043$) ارتباط مثبت و معنی داری دارد.

بحث

مطالعه‌ی حاضر به منظور تعیین فراوانی و شدت فرسودگی

وضعیت تأهل، سابقه کار آموزشی و تعداد ساعت کار در هفته مشاهده نشد. نتایج مطالعه‌ی عبدی ماسوله و همکاران (۲۰) و مقصودی و محمدی (۲۲) کاملاً با یافته‌های مطالعه‌ی ما همسو می‌باشد که گزارش کردند ویژگی‌های دموگرافیک بر هیچ‌یک از سه حیطه‌ی فرسودگی شغلی تأثیرگذار نیستند. فارسی و همکاران (۲۳) و Portoghese و همکاران (۲۴) جنسیت زنان را با فرسودگی شغلی مرتبط دانسته‌اند که با نتیجه‌ی مطالعه‌ی حاضر هم خوانی دارد، اگرچه Albermarin و Garcia Ramirez (۲۵)، پارسایی محمدی و همکاران (۲۱) و مقصودی و محمودی (۲۲) بیان کردند که جنسیت بر هیچ‌یک از حیطه‌های فرسودگی شغلی تأثیرگذار نیست. وجود یافته‌های متفاوت در این زمینه مشخص‌کننده‌ی این واقعیت است که تأثیر جنسیت بر فرسودگی شغلی به مطالعات بیشتری نیاز دارد.

در مورد رابطه‌ی سن و فرسودگی شغلی، فارسی و همکاران (۲۳) سن پایین را در مقایسه با سنین بالاتر از ریسک فاکتورهای مهم فرسودگی شغلی عنوان کردند. علاوه بر این، Alber Marin و Garcia-Ramirez (۲۵)، اعتقاد دارند که سن کمتر از ۵۵ سال بر میزان فرسودگی شغلی بالاتر تأثیر بیشتری دارد. Portoghese و همکاران (۲۴) افزایش سن را بر میزان فرسودگی شغلی مؤثر می‌دانند، اما مقصودی و محمدی (۲۲) و پارسایی محمدی و همکاران (۲۱) اعتقاد دارند که سن بر میزان و شدت فرسودگی شغلی بی تأثیر است. اگر چه ممکن است سن پایین‌تر در مقایسه با سنین بالاتر بر فرسودگی شغلی تأثیر بیشتری داشته باشد، اما مسلماً شرایط محیطی و جو سازمانی محل کار به عنوان متغیر میانجی در این میان نقش بسزایی دارند که می‌تواند در آینده مورد بررسی بیشتری قرار گیرد. علاوه بر این کمبود آموزش‌های بدو خدمت نیز در فرسودگی شغلی کارکنان با سن پایین تأثیر قابل توجهی بر فرسودگی شغلی دارد. علاوه بر این، طلائی و همکاران (۱۹) اختلاف معناداری بین کاهش عملکرد شخصی و وضعیت تأهل کارکنان درمانی بیمارستان گزارش کردند. Alber Marin و Garcia-Ramirez (۲۵) مشخص کردند که مجرد بودن با شدت فرسودگی شغلی ارتباط معنی دار و مثبت دارد. Portoghese و همکاران (۲۴) نیز مجرد بودن را بر میزان فرسودگی شغلی مؤثر می‌دانند.

همچنین Portoghese و همکاران (۲۴) سابقه کار را با میزان فرسودگی شغلی مرتبط دانسته‌اند و طلائی و همکاران (۱۹) نیز

عملکرد شخصی نیز ۹۰٪ آن‌ها، با کاهش شدید مواجه می‌باشند. این مسئله می‌تواند بر ارائه خدمات آموزشی و فرایند تدریس و رضایت دانشجویان تأثیر بگذارد (۱۵ و ۱۶). در مطالعه‌ی قاری علویچه و همکاران در میان پرستاران دانشگاه علوم پزشکی تهران نیز فراوانی مسخ یا زوال شخصیت، کاهش عملکرد شخصی و خستگی یا تحلیل عاطفی متوسط و شدید به ترتیب برابر ۲۹، ۶۱ و ۶۷ درصد گزارش شده است (۱۸) که در مقایسه با مطالعه‌ی حاضر، میزان خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و عملکرد شغلی در میان استادان و مدرسان میزان بیشتری را نشان می‌دهد.

طلائی و همکاران در میان کارکنان بیمارستان‌های شهر مشهد شدت خستگی یا تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی متوسط و شدید را به ترتیب ۶۱، ۴۴ و ۳۶ درصد گزارش نمودند (۱۹) که در مقایسه با نتایج مطالعه‌ی حاضر، اعضای هیئت علمی و مدرسان از این نظر در وضعیت نامناسب‌تری قرار دارند. عبدی ماسوله و همکاران در مطالعه‌ی خود بر روی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی تهران نیز شدت مسخ یا زوال شخصیت، زوال عملکرد شخصی و خستگی یا تحلیل عاطفی را متوسط و شدید به ترتیب ۲۰، ۱۴/۹ و ۳۷ درصد گزارش کرده‌اند (۲۰). به نظر می‌رسد که فرسودگی استادان و مدرسان در حوزه‌ی آموزش نسبت به پرستاران در حوزه‌ی درمان که خود جزو مشاغل سخت به شمار می‌آید، بیشتر است. علت آن را می‌توان در چند منظوره بودن شغل اعضای هیئت علمی دانست که باید از نظر آموزشی، پژوهشی و اجرایی فعالیت داشته باشند و از نظر فرهنگی نیز به عنوان یک الگو معرفی شوند.

در دیگر نتایج مطالعه‌ی حاضر مشخص شد که استادان و مدرسان با سابقه کار مدیریتی بیشتر، مسخ شخصیتی بیشتری را احساس می‌کنند. این مهم با نتایج مطالعه پارسایی محمدی و همکاران (۲۱) همسو می‌باشد، شاید بتوان علت را در تضاد نقش اعضای هیئت علمی به عنوان یک مدرس با نقش یک عضو مدیریتی در سازمان دانست که بدین ترتیب، فرد ممکن است در این شرایط احساس جدایی از افکار حرفه‌ای خود را داشته باشد و دچار نوعی تغییر در ادراک و تجربه نسبت به محیط اطراف شود که بر روی فعالیت تدریس آن‌ها مؤثر خواهد بود.

در نتایج مطالعه‌ی حاضر، اختلاف معناداری در شدت و فراوانی ابعاد فرسودگی شغلی با دیگر ویژگی‌های دموگرافیک مانند سن،

نباشد. ثانیاً این پژوهش با استفاده از ابزار پرسش‌نامه و به صورت خودارزیابی از دانشکده مورد نظر انجام شده است. ثالثاً پژوهش مزبور در یکی از دانشکده های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران به انجام رسیده است که امکان دارد نتایج آن در دیگر دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی تهران و دانشگاه های علوم پزشکی کشور قابل تعمیم نباشد.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده و بالا بودن فرسودگی شغلی در میان اعضای هیئت علمی و مدرسان در ابعاد خستگی یا تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت و عملکرد شغلی به نظر می‌رسد که اعضای هیئت علمی و مدرسان دانشکده منتخب در دانشگاه علوم پزشکی تهران جهت ارایه عملکرد شغلی بالا نیازمند برون رفت از شرایط خستگی عاطفی و مسخ شخصیت می‌باشند. لذا پیشنهاد می‌شود که با برگزاری جلسات و نشست های حضوری با این افراد، موضوع فرسودگی شغلی تحلیل و آسیب شناسی شده و حمایت بیشتری از دیدگاه آنها برای رفع فرسودگی به عمل آید و مشخص شود کدامیک از عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی و محیطی بر روی فرسودگی شغلی تأثیر بیشتری دارد تا با اصلاح روش ها و فرایندها و بازبینی برنامه ها و اهداف سازمانی، اقدامات اصلاحی در جهت ارتقای جسمی و روحی و اجتماعی اعضای هیئت علمی انجام شود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله لازم می‌دانند که از کلیه اعضای هیئت علمی، مدرسان و مربیان آموزشی دانشکده منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران که نهایت همکاری را در اجرای پژوهش حاضر انجام دادند تشکر و قدردانی نمایند. این مقاله حاصل طرح پژوهشی با کد ۲۹۲۳۴ و کد اخلاقی IR.TUMS.REC.۱۳۹۴.۱۸۹۴ می‌باشد که زیر حمایت معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی تهران قرار دارد.

گزارش کردند: کاهش عملکرد شخصی با سابقه کاری کارکنان درمانی بیمارستان‌ها ارتباط معناداری را نشان می‌دهد؛ که با نتایج مطالعه‌ی حاضر انطباق ندارد. مقصودی و محمدی (۲۲) میزان ساعت کار کمتر در هفته را در فرسودگی زنان متخصص زنان و زایمان تأثیرگذار دانسته‌اند، اما روغنی زاد و همکاران (۲۶) ارتباط معناداری را در بین میزان ساعات کار در هفته در میان دندان‌پزشکان و میزان فرسودگی آن‌ها گزارش نکردند. در مطالعه‌ی حاضر نیز این ارتباط یافت نشد.

باتوجه به اینکه اکثر ویژگی‌های دموگرافیک در میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی و مدرسان مطالعه‌ی حاضر تأثیر معنی داری بر فرسودگی شغلی نداشته‌اند، لذا می‌توان عوامل محیطی و جو سازمانی و کمبود آموزش های بدو خدمت و ضمن خدمت و نوع و شیوه‌ی مدیریت و رهبری را دلیل فرسودگی بالای آن ها دانست. اگر چه تأثیر عوامل سازمانی مانند محل فعالیت (۱۹)، تعداد فرزندان (۲۱)، کار تیمی (۲۷)، روش رهبری (۲۸)، مهارت‌های مدیریتی (۲۹)، بارکاری زیاد (۳۰)، ارتقا و نبود دسترسی به داده های مورد نیاز (۳۱) نیز بر میزان فرسودگی شغلی استادان به اثبات رسیده است.

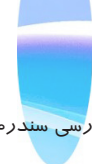
اگرچه شیوه‌ی مدیریت و رهبری مدیران و سرپرستان از ریسک فاکتورهای مهم در ایجاد فرسودگی شغلی عنوان شده است (۳۲) اما با توجه به چگونگی انتخاب و انتصاب مدیران ارشد دانشکده ها توسط اعضای هیئت علمی، این ارتباط در محیط های آموزشی چندان قابل تعریف و تبیین نمی‌باشد، مگر اینکه تغییرات مداوم مدیران ارشد و تغییر و تحول در فرهنگ سازمانی دانشکده ها و انطباق سریع اعضای هیئت علمی با آن موجب استرس در این افراد می‌شود که ممکن است در فرسودگی آن ها اثرگذار باشد (۳۳). حاجلو گزارش کرد که فرسودگی شغلی تا حد زیادی تحت تأثیر استرس بالا و رضایت شغلی پایین قرار دارد (۳۴) که در این صورت، نقش عوامل سازمانی بسیار مهم‌تر از عوامل فردی در ایجاد فرسودگی شغلی خواهد بود.

پژوهش حاضر نیز مانند دیگر پژوهش ها دارای محدودیت‌هایی است. اولاً این پژوهش به صورت مقطعی از نظر زمانی انجام شده است، لذا ممکن است نتایج این پژوهش در زمان دیگر قابل تکرار

منابع

1. Claussen B, Bjorndal A & Hjorff PF. Health and re-employment in a two year follow up of long term unemployed. Journal of Epidemiological and Community Health 1993; 47(1): 14-8.

2. Sandow PL, Jones AC, Peak CW, Courts FJ & Watson RE. Correlation of admission criteria with dental school performance and attrition. *Journal of Dental Education* 2002; 66(3): 385-92.
3. World Health Organization. Primary prevention of mental, neurological, and psychological disorders. Geneva: World Health Organization; 1998: 59-95.
4. Maslach C & Jackson SE. Maslach burnout inventory: Manual. 2nded. Palo Alto: Consulting Psychologist Press Inc; 1993: 32-40.
5. Maslach C, Schaufeli WB & Leither MP. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 2001; 52(1): 397-422.
6. Maslach C & Leither MP. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology* 2008; 93(3): 498-512.
7. Lackritz JR. Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education* 2004; 20(7): 713-29.
8. Jamal M & Baba VV. Job stress and burnout among Canadian managers and nurses: An empirical examination. *Canadian Journal of Public Health* 2000; 91(6): 454-8.
9. Dehghani Y, Asghari F, Saeid Pour F & Joukar E. Prediction of occupational burnout based on job satisfaction, personality traits and mental health. *Iranian Journal of Nursing Research* 2017; 12(4): 60-9[Article in Persian].
10. 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): 993-9[Article in Persian].
11. Govardhan LM, Pinelli V & Schuatz PF. Burnout depression and job satisfaction in obstetrics and gynecology residents. *Connecticut Medicine* 2012; 76(7): 389-95.
12. Mirvis DM, Greny MJ & Kilpatrick AO. Burnout among leaders of department of veterans affairs medical centers: Contributing factors as determined by a longitudinal study. *Journal of Health and Human Services Administration* 1999; 21(3): 390-412.
13. Merritt E. Performance expectations and burnout in private club management. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/242215148>. 2001.
14. Whitehead JT. Job burnout and job satisfaction among probation managers. *Journal of Criminal Justice* 1986; 14(1): 25-35.
15. Toubaei SH, Daghighafkar M & Haghshenas H. The relation of dentists job burnout with their general health, demographic and personality characteristics. *Journal of Dentistry Shiraz University of Medical Sciences* 2010; 10(4): 348-55[Article in Persian].
16. Garcia HA, MC McGeary CA, Finley EP, Ketchum NS, McGeary DD & Peterson AL. Burnout among psychiatrists in the veterans health administration. *Burnout Research* 2015; 2(4): 108-14.
17. Shanafelt TD, West CP, Sloan JA, Novotny PJ, Poland GA, Menaker r, et al. Career fit and burnout among academic faculty. *Archives of Internal Medicine* 2009; 169(10): 990-5.
18. Qari Alavijeh A, Arab M, Kheiri S, Akbari Sari A, Asgari Moqadam M, Mohammadi GHR, et al. Job burnout and some of its factors on the health workers (Behvarz) in Koohrang county, I.R. Iran, in 2010. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences* 2012; 14(3): 62-71[Article in Persian].
19. Talaei A, Mokhber N, Mohammad Nejad M & Samari AA. Burnout and its related factors in staffs of university hospitals in Mashhad in 2006. *Koomesh* 2008; 9(3): 237-46[Article in Persian].
20. 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[Article in Persian].
21. Parsaie Mohammadi P, Zare Farashbandi F, Alavi S, Papi A & Amraie M. Job burnout and its relationship to demographic variables in academic librarians of Isfahan. *Journal of Studies in Library and Information Science* 2012 ;19(9): 67-84[Article in Persian].
22. Maghsoudi M & Mohamadi SH. A study on the relationship between job burnout and couple burnout of female gynecologists (case study: Tehran). *Quarterly Woman in Development and Politics* 2010; 8(3): 57-71[Article in Persian].
23. Farsi Z, Dehghan Nayeri N & Sajadi A. General health status and burnout of the hematopoietic stem cell transplantation nurses in Tehran. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery* 2013; 1(1): 52-61.



24. Portoghese I, Galletta M, Leither MP, Cocco P, D'Aloja E & Campagna M. Fear of future violence at work and job burnout: A diary study on the role of psychological violence and job control. *Burnout Research* 2017; 7(1): 36-46.
25. Alber Marin MJ & Garcia-Ramirez M. Social support and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *The European Journal of Psychiatry* 2005; 19(2): 96-106.
26. Roghanizad N, Vatanpoor M, Seddigh Oraee SN, Sharifi V & Abbasi M. Prevalence of burnout syndrome and its three dimensions in dental faculty members of Azad Dental university in 2008. *Journal of Islamic Dental Association of Iran* 2013; 25(2): 87-93[Article in Persian].
27. Hosseini SF & Soltani F. The relationship between teamwork with job stress and job motivation in nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery* 2017; 6(3): 82-90[Article in Persian].
28. Seyed Gharaieni KH & Seyed Abbaszadeh MM. Study of relationship between leadership styles of managers and job burnout among teachers of Orumieh highschools in the academic: 2006-2007. Available at: <http://ensani.ir/file/download/article/20120328152414-2024-26.pdf>. 2009.
29. Almasiam A & Rahimkia A. Study of relationship between the leadership style of managers and job burnout among the staffs of Lorestan university of medical sciences in 2010. *Yafte* 2012; 14(1): 69-79[Article in Persian].
30. Asgari H, Khalkhali HR & Mohebbi I. Analytical survey on relation between workload with occupational burnout dimensions in ICU nurses. *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty* 2016; 14(1): 30-8[Article in Persian].
31. Mahdavi E & Hasoomi T. Identify the relationship between information technology and job satisfaction among the faculty members of Roudehen Azad university. *Journal of Educational Administration Research Quarterly* 2015; 7(27): 27-44[Article in Persian].
32. Rahimi Dadkan N & Nastiezaie N. Relationship among occupational adjustment, psychological empowerment and job burnout in faculty members. *Journal of Research in Medical Education* 2017; 8(4): 19-28[Article in Persian].
33. Rouhi GH, Molaei E & Mahmoudi GH. The management approach of nurse administrators and occupational burnout among nurses staff of Golestan university hospitals. *Pars Journal of Medical Sciences* 2008; 6(3-4): 38-55[Article in Persian].
34. Hajlo N. The relationship of staffs job stress, burnout, and life quality to organizational climate satisfaction at Mohagheh Ardabili university. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration* 2012; 3(11): 169-84[Article in Persian].

Study of Burnout Syndrome among Faculty Members and Lecturers in one of the Schools of Tehran University of Medical Sciences

Hossein Dargahi¹ (Ph.D.) - Farough Nomani² (M.S.) - Kamran Irandoost² (M.S.)

1 Professor, Health Management and Economics Department, School of Public Health, Health Information Management Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2 Master of Science in Health Economics, Health Management and Economics Department, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Received: Jun 2018

Accepted: Oct 2018

Background and Aim: In educational systems, the burnout of faculty members and lecturers is a big problem that affects their interaction with students. Therefore, this research aims to determine the rate of burnout syndrome among the lecturers and faculty members in a school in Tehran University of Medical Sciences (TUMS).

Materials and Methods: This study was a descriptive-analytical and cross-sectional research performed by Maslach's burnout questionnaire among 40 academic members and lecturers selected by census method. The data were analyzed by SPSS software.

Results: The mean age of respondents was 48 ± 18 years. Some (42.5%) of the subjects had 21-30 years of educational work experience. The emotional burnout of the participants was at a high level in this study. However, in the dimension of depersonalization disorder, it was moderate. Meanwhile, their job performance was below moderate. Also, there was a significant correlation between emotional burnout and gender ($P=0.043$) and between depersonalization disorder and executive work experience ($P=0.043$).

Conclusion: Due to the remarkable high frequency of job burnout among faculty members and lecturers, holding in-person meetings, the analysis and pathology of causes of burnout, and application of supportive mechanisms are recommended to improve their job performance.

Keywords: Job Burnout, Faculty Members and Lecturers, Tehran University of Medical Sciences

* Corresponding Author:
Dargahi H
Email:
hdargahi@sina.tums.ac.ir