

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۵

بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و آموزش مجازی میان

اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

مهديه شجاعی باغینی^۱، محمود کندی^۲، محمدجواد تکبیری^۳

چکیده

به دلیل فشارهای شدید، فرسودگی شغلی در اعضای هیات علمی شایع می باشد. این مطالعه، به بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و آموزش مجازی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان می پردازد. پژوهش حاضر، از نوع کاربردی مقطعی است، در سال ۱۴۰۰ انجام گردید. جامعه آماری آن را تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان تشکیل می داد. حجم نمونه ۱۳۴ نفر بود. نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام گردید. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای استاندارد بود و داده ها با مراجعه حضوری و الکترونیک گردآوری شد. سپس با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۶.۰ و آزمون های آماری تجزیه و تحلیل شد. بر اساس یافته ها اکثر افراد فرسودگی شغلی متوسط داشتند. وضعیت تاهل، سکونت با خانواده و سابقه تدریس مجازی با بروز فرسودگی ارتباط دارد. آموزش مجازی بر دو بعد فقدان موفقیت فردی و خستگی عاطفی از مجموعه ابعاد فرسودگی شغلی تاثیرگذار است. فرسودگی شغلی بر کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی بدون توجه به رشته دانش آنها تأثیر منفی می گذارد. بروز فرسودگی شغلی ممکن است خسارات جدی به دانشگاه ها وارد کند، زیرا به طور مستقیم بر بهره وری و کیفیت آموزش به دلیل غیبت از کار تأثیر می گذارد.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، آموزش مجازی، عضو هیئت علمی، کووید-۱۹.

- ۱- استادیار مدیریت اطلاعات سلامت، مرکز تحقیقات انفورماتیک پزشکی، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول) mahdiehsh@gmail.com
- ۲- فارغ التحصیل کارشناسی فناوری اطلاعات سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.
- ۳- فارغ التحصیل کارشناسی فناوری اطلاعات سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

The relationship between job burnout and virtual education among faculty members of Kerman University of Medical Sciences

Due to intense pressures, burnout is common among faculty members. This study examines the relationship between job burnout and virtual education among faculty members of Kerman University of Medical Sciences.

The current research is of cross-sectional applied type and was carried out in ۱۴۰۰. Its statistical population consisted of all faculty members of Kerman University of Medical Sciences. The sample size was ۱۳۴ people. Sampling was done by simple random method. The data collection tool was a standard questionnaire and the data was collected by face-to-face and electronic reference. Then using SPSS ۲۶.۰ software, and statistical tests were analysed.

According to the findings, most people had moderate job burnout. Marital status, living with family and experience of virtual teaching are related to burnout. Virtual education has an impact on two dimensions of lack of personal success and emotional exhaustion from the set of job burnout dimensions.

Job burnout has a negative effect on the quality of life of faculty members regardless of their field of knowledge. Burnout may cause serious damage to universities, as it directly affects the productivity and quality of education due to absenteeism.

Keywords: Job Burnout, Virtual Education, Faculty Member, COVID-19.

بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و آموزش مجازی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم ... ۱۷ □

مقدمه

فرسودگی شغلی یک سندرم روانی است که به عنوان یک پاسخ طولانی مدت به استرس های مزمن بین فردی در محل کار ظاهر می شود (Baugh et al., ۲۰۲۰). ابعاد فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کارایی یا موفقیت فردی می باشند

(۲،۳). فرسودگی شغلی به عنوان یک خطر شغلی برای مشاغل مختلف مردم محور مانند خدمات انسانی، آموزش و مراقبت های بهداشتی شناخته شده است (Maslach & Leiter, ۲۰۱۶). در چنین مشاغلی، هنجارهای غالب از خود گذشتگی و اولویت دادن به نیازهای دیگران می باشد (Maslach & Leiter, ۲۰۱۶). براساس مطالعات فرسودگی شغلی میان مدرسان، پدیده ای بسیار رایج است؛ زیرا آنان با انتظارات و تقاضاهای متنوع و متعددی از جانب فراگیران، والدین، همکاران و ذی نفعان مختلف آموزشی مواجه هستند و پاسخگویی به این انتظارات آنها را با فشار و استرس مواجه می کند (Filho et al., ۲۰۱۲; Iancu et al., ۲۰۱۸)؛ در مورد اعضای هیات علمی دانشگاه ها هم، حساسیت و تنیدگی شغلی بالای ناشی از وظایف چندگانه آموزشی، پژوهشی و اجرایی، به علاوه فشارهای ناشی از کار در محیط سازمانی با سطح بالایی از انتظار، احتمال بروز فرسودگی شغلی را افزایش می دهد (Alves et al., ۲۰۱۹; Rehman et al., ۲۰۱۷). هرچند، تدریس از تنوع و جاذبه بیشتر و موقعیت شغلی بهتری برخوردار است اما کار ثابت، یکنواخت و خسته کننده ای نیست (Safari & Goodarzi, ۲۰۱۰). اما فشارهای شغلی، عدم تعادل کار-زندگی، عدم حمایت سازمانی، احساس بی ارزشی و نارضایتی شغلی، می توانند منجر به ایجاد سندرم فرسودگی شغلی گردد (Alves et al., ۲۰۱۹; Bhowmick & Mulla, ۲۰۲۱).

اگر چه مطالعات مختلفی در زمینه فرسودگی شغلی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه ها انجام شده و به نتایج گوناگونی دست یافته اند؛ از جمله مطالعه میزان فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی و مدرسان یکی از دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی تهران، نشان داد که تحلیل رفتگی عاطفی آنان در سطح بالا و مسخ شخصیت در حد متوسط بود و عملکرد شغلی آنها پایین تر از حد متوسط گزارش گردید (Dargahi et al., ۲۰۱۹). مطالعه فرسودگی شغلی در اعضای هیات علمی بیمارستان دکتر شریعتی دانشگاه علوم پزشکی تهران حاکی از آنست که ۸/۳۵٪ افراد دارای فرسودگی شغلی بودند و مولفه خستگی عاطفی نسبت به سایر مولفه ها شدیدتر بود (PEJMAN et al., ۲۰۲۰).

براساس نتایج مطالعه ی میزان فرسودگی شغلی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی، میزان فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی در بعد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی پایین تر از نمرات هنجار است. حدود نیمی از اعضای هیات علمی در شغل خود احساس عدم موفقیت فردی می کنند (Arefi et al., ۲۰۱۰). مطالعه فرسودگی شغلی در اساتید طب اورژانس نشان داد که

۱۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۲
میانگین مولفه مسخ شخصیت بیشتر از سایر مولفه ها بود (۱۲). اما این مطالعات در دوران آموزش
حضوری انجام شده اند.

شواهد تجربی نشان می‌دهد که سلامت شغلی به دلیل همه‌گیری کووید-۱۹ تحت تاثیر قرار گرفت
(Keramati, ۲۰۲۲). در نتیجه همه‌گیری کووید-۱۹، بسیاری از اعضای هیئت علمی مجبور شدند ماهیت
آموزش عالی را دگرگون نموده، به طور ناگهانی از آموزش حضوری به تدریس آنلاین تغییر کنند
(Daumiller et al., ۲۰۲۱; Taylor & Frechette, ۲۰۲۲). براساس شواهد اعضای هیئت علمی بیشتر کار می‌کردند و
خستگی و فرسودگی شغلی شایع تر شد (Hansson, ۲۰۲۱; Navinés et al., ۲۰۲۱a, ۲۰۲۱b; Taylor & Frechette, ۲۰۲۳).
مطالعه ی Palacios و همکاران نشان داد که قرنطینه همه‌گیر بر خواب، کیفیت خواب و علائم
فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی در آموزش عالی مکزیکی تأثیر دارد (Arrona-Palacios et al., ۲۰۲۲).
البته لازم به ذکر است علاوه بر عوامل تکنولوژیکی و زمینه‌ای، عوامل شخصی و انگیزشی، اعضای
هیئت علمی نیز نقش مهمی در بروز فرسودگی شغلی در تدریس آنلاین دارد (Daumiller et al., ۲۰۲۱).
بنابراین مطالعه میزان فرسودگی شغلی و عوامل موثر بر آن در جوامع مختلف لازم است (Banerjee et
al., ۲۰۱۷). از آنجایی که براساس جستجوی اولیه تاکنون مطالعه ای در این زمینه بر روی اعضای هیات
علمی دانشگاه های علوم پزشکی ایران در همه‌گیری کووید-۱۹، انجام نشده، لذا پژوهشگران بر آن
شدند به بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و آموزش مجازی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه
علوم پزشکی کرمان بپردازند.

تئوری و پیشینه تحقیق

فرسودگی شغلی

به طور کلی، فرسودگی شغلی یک سندرم روانی است که افراد احساس خستگی، بی‌انگیزگی و
ناراحتی در محیط کار خود می‌کنند (Champion & Westbrook, ۱۹۸۴). فرسودگی شغلی یکی از مشکلات
شایع در بسیاری از حوزه‌های شغلی مختلف است. فشارهای شغلی، عدم تعادل کار-زندگی، عدم
حمایت سازمانی، احساس بی‌ارزشی و نارضایتی شغلی، می‌توانند منجر به ایجاد سندرم فرسودگی
شغلی گردد (Beheshtifar & Omidvar, ۲۰۱۳; Chen et al., ۲۰۱۲). با توجه به حساسیت شغلی و داشتن وظایف
متعدد و انتظارات چندگانه، فرسودگی شغلی میان معلمان و اعضای هیات علمی پدیده‌ای بسیار رایج
است (Alves et al., ۲۰۱۹; Rehman et al., ۲۰۱۷; Safari & Goodarzi, ۲۰۱۰).

بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و آموزش مجازی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم ... ۱۹ □
فرسودگی شغلی در اعضای هیات علمی می تواند منجر به کاهش کارایی و توانایی علمی و پژوهشی،
اختلالات روحی و جسمی، عدم رضایت شغلی، افزایش استعفا و غیبت از کار گردد (Alves et al., ۲۰۱۹; Yu et al., ۲۰۱۵). لذا خسارات جدی به دانشگاه ها و جامعه وارد می کند (Alves et al., ۲۰۱۹).
بنابراین لازم است ضمن تعیین میزان بروز فرسودگی شغلی و علل آن، راهکارهای پیشگیری و مقابله
با فرسودگی شغلی به اعضای هیات علمی بررسی گردد.

آموزش آنلاین

فن آوری های دیجیتالی آموزشی، شیوه های آموزشی را در دهه های گذشته تغییر داده اند (Sailer et al., ۲۰۲۱). (سایلر و همکاران، ۲۰۲۱). این بدان معناست که فناوری دیجیتال نباید برای متخصصان
آموزشی در آموزش عالی نا آشنا باشد. با این وجود، قبل از کووید ۱۹، تدریس در آموزش عالی عمدتاً در
قالب های چهره به چهره، غنی شده با فناوری های دیجیتال در بهترین حالت به صورت گاه به گاه
انجام می شد (Daumiller et al., ۲۰۲۱). تعطیلی فیزیکی مؤسسات آموزشی به طور موقت باعث انتقال
ناگهانی آموزش آنلاین شد. در نتیجه، اعضای هیئت علمی با چالش غیرمنتظره تدریس آنلاین مواجه
شدند و نگرانی و استرس مرتبط با آموزش مجازی از جمله؛ نیاز به طراحی مجدد فعالیت های
آموزشی، چالش در مدیریت زمان در حفظ تعادل سالم کار و زندگی و حفظ علاقه فراگیران، افزایش
یافت (Damsa & Langford, ۲۰۲۱; Zahavi & Friedman, ۲۰۲۰). این چالش ها و نگرانی ها همراه با استرس خود
بیماری، احتمال بروز فرسودگی شغلی اساتید را بیشتر نمود (Daumiller et al., ۲۰۲۱).

مواد و روشها

پژوهش حاضر، در دسته پژوهش های کاربردی است. این مطالعه از نظر ماهیت کمی است، که به
صورت مقطعی در سال ۱۴۰۰ انجام گردید. جامعه آماری این مطالعه را تمامی اعضای هیأت علمی
دانشگاه علوم پزشکی کرمان تشکیل می داد. تمامی شرکت کنندگان تجربه استفاده از آموزش
مجازی را در دوران همه گیری کووید ۱۹ داشتند.

حجم نمونه با نرم افزار G-Power نسخه ۳.۱، ۱۳۴ نفر تعیین شد. بدین منظور خطای نوع اول $(\alpha) = 0.01$ ، توان آماری $(\text{statistical power}) = 0.8$ ، اندازه اثر $(\text{effect size}) = 0.15$ و متغیرهای پیش بینی کننده
 $(\text{predictors}) = 62$ در نظر گرفته شد. به دلیل احتمال عدم همکاری و ریزش نمونه، ۱۰ درصد بیشتر
پرسشنامه توزیع شد (شکل ۱). نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام گردید و داده ها به صورت
مراجعه حضوری و یا به صورت الکترونیک و از طریق ایمیل و نرم افزار پرس لاین گردآوری شد.
بدین منظور، با توجه به حجم نمونه تعیین شده، پژوهشگران به دانشکده ها و بیمارستان های

۲۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۲

آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان مراجعه و براساس معیار ورود افراد به مطالعه، اقدام به توزیع پرسشنامه نمودند.

ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای استاندارد مشتمل بر دو بخش بود؛ بخش اول مشخصات دموگرافیک شرکت کنندگان (جنسیت، سن، سطح تحصیلات، وضعیت سکونت، وضعیت تاهل و تعداد فرزندان، محل خدمت، رتبه علمی، نوع استخدام، سابقه کار، تجربه آموزش مجازی) و همچنین مواردی مانند سابقه بیماری، سابقه اعتیاد، دستگاه و نرم افزار مورد ترجیح برای تدریس مجازی را می سنجید و بخش دوم مشتمل بر ۳۴ سوال، در راستای سنجش متغیرهای پژوهش می باشد. در این پژوهش به منظور گردآوری داده های مربوط به هر متغیر از منابع زیر استفاده خواهد شد: داده های دموگرافیک موثر بر فرسودگی شغلی از سایر مطالعات استخراج گردید (Altin et al., ۲۰۱۷; Asgarian et al., ۲۰۱۹). بخش دوم مشتمل بر ۳۴ سوال، در راستای سنجش متغیرهای پژوهش بود؛ آموزش مجازی (۱۳ گویه) و فرسودگی شغلی (۲۱ گویه). داده های مربوط به آموزش مجازی با استفاده از پرسشنامه Kim و همکاران گردآوری شد (Kim et al., ۲۰۰۵). به منظور گردآوری داده های مربوط به میزان فرسودگی شغلی پرسنل از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش استفاده شد (Maslach & Leiter, ۲۰۰۸). پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش دارای سه مولفه خستگی عاطفی یا هیجانی، شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی می باشد. به طور کلی، نمرات بالا نشان دهنده فرسودگی شغلی بیشتر و نمرات پایین نشان دهنده فرسودگی شغلی پایین تر است. روایی و پایایی این پرسشنامه ها در مطالعات داخلی و خارجی زیادی به تایید رسیده است. لازم به ذکر است که متغیرهای آموزش مجازی و فرسودگی شغلی ترکیبی بود. تمامی سوالات بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» اندازه گیری شد.

داده های گردآوری شده ابتدا با روش هایی چون شناسایی و مدیریت داده های بی تفاوت، داده های تکثیر شده، داده های پرت، داده های مفقوده، شکل توزیع داده ها، همبستگی درونی و کفایت حجم نمونه، غربالگری و پیش پردازش شد. سپس با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۶.۰ و آزمون های آماری آنوا و تی دو نمونه مستقل (با توجه به ماهیت متغیرها و نرمالتی داده ها) تجزیه و تحلیل فرضیات و بررسی روابط بین متغیرها انجام شد.

بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و آموزش مجازی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم ... ۲۱ □

نتایج

اکثر اعضای هیئت علمی مشارکت کننده در مطالعه را خانم ها (۶۶.۷٪)، متأهل (۷۶.۷٪) و دارای حداقل یک فرزند (۶۶.۷٪)، در رنج سنی ۳۰-۴۰ سال (۴۱.۷٪)، دارای سابقه کار هیئت علمی ۵-۱۵ سال (۴۱.۷٪) و دارای تحصیلات دکتری تخصصی (۴۵.۸٪) و در مرتبه علمی استادیاری (۴۵.۸٪) بودند. خانواده اکثر مشارکت کنندگان (۸۳.۳٪) در کرمان سکونت دارند. اکثرا (۸۷.۵٪) به بیماری خاصی مبتلا نیستند.

۸۳.۳ درصد اعضای هیئت علمی مایل به تدریس حضوری در کلاس هستند. از بین ابزارهای مختلف آموزش مجازی، اکثرا (۵۰٪) Sky room و لپ تاپ (۷۹.۲٪) را برای آموزش مجازی ترجیح می دهند. بنابر اظهارات پاسخ دهندگان، اکثرا (۵۴.۲٪) در سطح متوسطی با فناوری اطلاعات آشنایی دارند.

همچنین یافته ها نشان داد که اکثر افراد (۷۸٪) فرسودگی شغلی متوسط داشتند و ۷٪ از افراد فرسودگی شغلی را در حد کم، ۱۵٪ در حد زیاد گزارش نمودند. میانگین فرسودگی شغلی افراد ۵۳.۰۴ و انحراف معیار ۵.۵۸ بود.

به منظور بررسی فرضیات پژوهش و برای استفاده از آزمون تی دو نمونه مستقل، از آنجا که بررسی دو نقطه مرکزی برای دو گروه بدون بررسی واریانسها یا پراکندگی توجیه ندارد. محقق ابتدا در قالب آزمون لوین ۱، واریانس یا پراکندگی گروه ها را با هم مقایسه و تفاوت/عدم تفاوت واریانسها را بررسی نمود. در هر مورد با توجه به P value به دست آمده، اطلاعات آماری مناسب استخراج گردید. براساس یافته های جدول شماره ۱، وضعیت تاهل، سکونت با خانواده و سابقه تدریس مجازی با فرسودگی ارتباط دارد. بدین ترتیب، اعضای هیئت علمی مجرد، اعضای که دور از خانواده سکونت دارند و اعضای که سابقه کمتری در تدریس مجازی داشتند، بیشتر به فرسودگی شغلی مبتلا بودند. بین فرسودگی شغلی با سایر متغیرهای دموگرافیک، تفاوت معناداری مشاهده نمی شود.

جدول شماره ۱- مشخصات دموگرافیک اعضای شرکت کننده در مطالعه

P value	متغیر دموگرافیک
.۳۱۲	وضعیت تاهل
.۸۳۶	داشتن فرزند
.۵۶۳	فرزند دانش آموز
.۶۲۳	سکونت با خانواده
.۷۱۶	بیماری مزمن
.۹۹۹	سطح تحصیلات
.۹۵۵	رتبه علمی
.۰۶۷	وضعیت تاهل
.۲۲۳	نوع استخدام
.۸۶۵	سابقه هیات علمی
.۸۰۲	سابقه تدریس حضوری
.۰۲۳	سابقه تدریس مجازی
.۳۳۵	میزان آشنایی با فناوری

براساس یافته ها، آموزش مجازی بر بروز فرسودگی شغلی تاثیرگذار است. بررسی های دقیق تر نشان داد آموزش مجازی بر دو بعد فقدان موفقیت فردی و خستگی عاطفی از مجموعه ابعاد فرسودگی شغلی تاثیر دارد (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲- تاثیر آموزش مجازی بر فرسودگی

B	P value	ابعاد فرسودگی شغلی
.۳۹۲	.۰۰۰۳	بعد فقدان موفقیت فردی
-.۰۹۴	.۰۵۹	بعد شخصیت زدایی
.۱۹۵	.۰۲۱	بعد خستگی عاطفی
.۵۳۱	.۰۰۶	فرسودگی شغلی (به صورت کلی)

بحث

بیش از یک سوم اعضای هیئت علمی از فرسودگی شغلی رنج می بردند. نتیجه مطالعات قبلی هم شیوع بالای سندرم فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی را نشان می دهد (Alves et al., ۲۰۱۹; Dargahi et al., ۲۰۱۹; Rojas et al., ۲۰۰۹; Wright et al., ۲۰۱۱) اعضای هیات علمی دانشگاه ها از نظر ماهیت

بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و آموزش مجازی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم ... ۲۳ □

کاری، دارای شرایط ویژه و حساسی هستند. از طرفی وظایف چندگانه آموزشی، پژوهشی و اجرایی را دارند و از طرف دیگر، با انتظارات و تقاضاهای متعددی از طرف جامعه، دانش پذیران، همکاران و سایر ذی‌نفعان مواجه هستند. این مسئله می‌تواند ارایه بر خدمت آموزشی آن‌ها تأثیر بگذارد، لذا بایستی توجه ویژه به آن داشت.

از میان عوامل دموگرافیک، سه مورد وضعیت تاهل، سکونت با خانواده و سابقه تدریس مجازی با بروز فرسودگی شغلی رابطه معناداری داشت. به نحوی که، میزان بروز علائم فرسودگی شغلی در میان اعضای هیات علمی مجرد، اعضایی که دور از خانواده سکونت دارند و اعضایی که سابقه کمتری در تدریس مجازی داشتند، بیشتر است. مطالعات مختلف در مورد ارتباط عوامل دموگرافیک با بروز فرسودگی شغلی به نتایج گوناگونی دست یافتند، از جمله؛ نتایج بررسی میزان فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی حاکی از این است که وضعیت تاهل تفاوت معناداری بین شرکت کنندگان مشاهده شده و افراد مجرد تحلیل عاطفی بالاتری نسبت به افراد متاهل گزارش دادند (محبوبه *et al.*, ۱۳۸۹). نتایج مطالعه ی درگاهی و همکاران، بین سابقه ی کار اجرایی و جنسیت با مولفه های فرسودگی شغلی، ارتباط مثبت و معنی داری نشان داد (Dargahi *et al.*, ۲۰۱۹). مطالعه Alves و همکاران نشان داد بین رشته های مختلف علمی اعضای هیئت علمی با بروز فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد. محیط کار نهادی و ارتباط اعضای هیأت علمی با کار، صرف نظر از حوزه دانش یا ویژگی های فرآیند کار، تأثیر مستقیمی بر کیفیت زندگی آنها دارد (Alves *et al.*, ۲۰۱۹). اعضای هیئت علمی زن سطوح بالاتری از فرسودگی شغلی را گزارش می دهند که اغلب به دلیل مشکلات جنسیتی در انتظارات بالینی و حفظ تعادل کار و زندگی می باشد (Cassidy-Vu *et al.*, ۲۰۱۷).

همچنین براساس یافته ها، آموزش مجازی بر بروز فرسودگی شغلی تأثیرگذار بوده، بر دو بعد فقدان موفقیت فردی و خستگی عاطفی تأثیر معناداری دارد. بررسی فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی در مکزیک نشان داد قبل از بحران کووید ۱۹ که بین خستگی عاطفی و مسخ شخصیت تفاوت معناداری وجود نداشت. در طول همه گیری کووید-۱۹، اعضای هیات علمی که کیفیت خواب پایین داشتند یا در تعطیلات آخر هفته کمتر می خوابیدند، علائم مسخ شخصیت و علائم خستگی عاطفی بیشتری را گزارش نمودند (Arrona-Palacios *et al.*, ۲۰۲۲).

آموزش مجازی، از یک طرف، امکانات و فرصتهایی را به دانشجویان و اعضای هیات علمی می‌دهد که در آموزش حضوری وجود ندارد، مانند امکان مشاهده ویدیوهای ضبط شده، ارتباط با دانشجویان از طریق چت و ایمیل و غیره. از طرفی دیگر، عدم تعامل و ارتباط چهره به چهره می‌تواند موجب عدم

۲۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۲

تمرکز و استرس در فراگیر و مدرس گردد (Hasan, ۲۰۲۱; Ebrahimi et al., ۲۰۲۲; Curelaru et al., ۲۰۲۰; Azlan et al., ۲۰۲۰) & Khan, ۲۰۲۰).

جدای از عوامل تکنولوژیکی و زمینه‌ای، عوامل شخصی و عوامل انگیزشی اعضای هیئت علمی نیز نقش مهمی در بروز فرسودگی شغلی دارند. این عوامل به‌ویژه در مواجهه با همه‌گیری و تدریس آنلاین، بر کیفیت تدریس و یادگیری و عملکرد آموزشی تأثیر دارد (Daumiller et al., ۲۰۲۱). کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی صرفاً با ویژگی‌های ذاتی شغل مرتبط نیست. همچنین تحت تأثیر نحوه سازماندهی کار، نحوه برخورد مؤسسه آموزشی با اعضای هیئت علمی و نحوه نگاه اعضای هیئت علمی به رابطه خود با مؤسسه خود قرار می‌گیرند (Filho et al., ۲۰۱۲). بروز فرسودگی شغلی ممکن است خسارات جدی به دانشگاه‌ها و جامعه وارد کند، زیرا به طور مستقیم بر بهره‌وری و کیفیت آموزش به دلیل غیبت از کار تأثیر می‌گذارد. این سندرم همچنین می‌تواند توانایی اعضای هیئت علمی را کاهش دهد، زیرا با انواع مختلف اختلالات شخصی، مانند اختلالات روانی و جسمی جدی همراه است (Alves et al., ۲۰۱۹). بنابراین، انجام اقدامات پیشگیرانه و راهکارهای مقابله با فرسودگی شغلی در اعضای هیئت علمی نیز ضروری است. ارائه مزایای مراقبت از کودک، انعطاف‌پذیری بیشتر در برنامه کاری و ارائه تسهیلات و پشتیبانی سازمانی برای تعادل کار-خانواده، راهنمایی و آموزش مدیریت زمان، ارائه فرصت‌های آموزش و پیشرفت، تشکیل گروه‌های حمایتی و ایجاد سیاست‌ها و قوانین مناسب مداخلات پیشنهادی است که مؤسسات ممکن است برای جلوگیری از فرسودگی شغلی ارائه دهند (Alves et al., ۲۰۱۹; Clipa & Boghean, ۲۰۲۳; Agyapong et al., ۲۰۲۳).

مهمترین محدودیت پژوهش حاضر این است که، مطالعه به صورت مقطعی در زمان بحران کرونا انجام شده است. لذا با توجه به جو حاکم بر سراسر دنیا و استرس حاصل از بیماری، ممکن است نتایج این پژوهش در زمان دیگر قابل تکرار نباشد.

بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و آموزش مجازی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم ... ۲۵ □

نتیجه گیری

فرسودگی شغلی بر کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی بدون توجه به رشته دانش آنها تأثیر منفی می گذارد. بروز فرسودگی شغلی ممکن است خسارات جدی به دانشگاه ها وارد کند، زیرا به طور مستقیم بر بهره وری و کیفیت آموزش به دلیل غیبت از کار تأثیر می گذارد. با توجه به فراوانی قابل توجه فرسودگی شغلی در میان اعضای هیئت علمی و تأثیر منفی آن بر آموزش دانشجویان علوم پزشکی، توصیه می شود نهادهای ذیربط، سیاست گذاران و مدیران سلامت راهکارهای عملی جهت بهبود وضعیت اعضای هیئت علمی بکار گیرند. لذا در راستای ارتقای عملکرد شغلی آنها، برگزاری جلسات حضوری و تحلیل و آسیب شناسی علت های ایجاد فرسودگی شغلی و به کارگیری مداخلات و حمایت های روانی- اجتماعی از این افراد پیشنهاد می شود. همچنین نیاز است مطالعات مشابه با حجم بالاتر در دانشگاه های مختلف انجام شود.

قدردانی

بدین وسیله از تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان که ما را در انجام این مطالعه یاری نمودند، تشکر و قدردانی می نمایم.

مراجع

۱. Agyapong, B., Brett-MacLean, P., Burbuck, L., Agyapong, V. I. O., & Wei, Y. (2023). *Interventions to Reduce Stress and Burnout among Teachers: A Scoping Review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(9)*. <https://doi.org/10.3390/ijerph20095625>
۲. Altın, Ş., Kurtoğlu, R., & Kartal, C. (2017). *Analysis of the relationship between job satisfaction, burnout, occupational ethics perceptions and organizational commitment of salespersons in the retail sector by structural equation model. International Journal, 5(3), 65–84.*
۳. Alves, P. C., Oliveira, A. de F., & Paro, H. B. M. da S. (2019). *Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter? PLoS One, 14(3), e0214217.*
۴. Arefi, M., Ghahrani, M., & Taheri, M. (2010). *Examining the degree of burnout of faculty members of Shahid Beheshti University and its relationship with a selection of demographic variables. Counseling Researches (News and Counseling Researches), 9(36).*
۵. Arrona-Palacios, A., Rebolledo-Mendez, G., Escamilla, J., Hosseini, S., & Duffy, J. (2022). *Effects of COVID-19 lockdown on sleep duration, sleep quality and burnout in faculty members of higher education in Mexico. Ciencia e Saude Coletiva, 27(8), 2985–2994.* <https://doi.org/10.1590/1413-81232022278.04322021>

۶. Asgarian, A., Sadeghi, R., Abolhasani, F., Mohammadbeigi, A., Omid Oskouei, A., & Soltanzadeh, A. (2021). Association between Job Satisfaction, Burnout, and Patient Safety Culture among Medical Staff of the Qom University of Medical Sciences in 2020, Iran. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 10(2), 127-133.
۷. Azlan, C. A., Wong, J. H. D., Tan, L. K., Muhammad Shahrin, M. S. N., Ung, N. M., Pallath, V., Tan, C. P. L., Yeong, C. H., & Ng, K. H. (2020). Teaching and learning of postgraduate medical physics using Internet-based e-learning during the COVID-19 pandemic – A case study from Malaysia. *Physica Medica*, 80, 10-16. <https://doi.org/10.1016/j.ejmp.2020.10.002>
۸. Banerjee, S., Califano, R., Corral, J., De Azambuja, E., De Mattos-Arruda, L., Guarneri, V., Hutka, M., Jordan, K., Martinelli, E., & Mountzios, G. (2017). Professional burnout in European young oncologists: results of the European Society for Medical Oncology (ESMO) young oncologists committee burnout survey. *Annals of Oncology*, 28(7), 1590-1596.
۹. Baugh, J. J., Takayasu, J. K., White, B. A., & Raja, A. S. (2020). Beyond the Maslach Burnout inventory: Addressing emergency medicine Burnout with Maslach's full theory. *Journal of the American College of Emergency Physicians Open*, 1(5), 1044-1049.
۱۰. Beheshtifar, M., & Omidvar, A. R. (2013). Causes to create job burnout in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 107.
۱۱. Bhowmick, S., & Mulla, Z. (2021). Who Gets Burnout and When? The Role of Personality, Job Control, and Organizational Identification in Predicting Burnout Among Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(2), 243-255. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09407-w>
۱۲. Cassidy-Vu, L., Beck, K., & Moore, J. B. (2017). Burnout in female faculty members: a statistic or an opportunity? *Journal of Primary Care & Community Health*, 8(2), 97-99.
۱۳. Champion, D. F., & Westbrook, B. W. (1984). Maslach Burnout Inventory. In *Measurement and Evaluation in Counseling and Development* (Vol. 17, Issue 2). Scarecrow Education. <https://doi.org/10.1080/07481756.1984.12022754>
۱۴. Chen, H., Wu, P., & Wei, W. (2012). New perspective on job burnout: Exploring the root cause beyond general antecedents analysis. *Psychological Reports*, 110(3), 801-819.
۱۵. Clipa, O., & Boghean, A. (2015). Stress Factors and Solutions for the Phenomenon of Burnout of Preschool Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 907-915. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.241>
۱۶. Curelaru, M., Curelaru, V., & Cristea, M. (2022). Students' perceptions of online learning during COVID-19 pandemic: A qualitative approach. *Sustainability*, 14(13), 8138.
۱۷. Damsa, C., & Langford, M. (2021). Emergency online teaching and design during the COVID-19 lockdown: Academic teachers' experiences. *Computers in Human Behavior*. Same Issue.
۱۸. Dargahi, H., Nomani, F., & Irandoost, K. (2019). Study of burnout syndrome among faculty members and lecturers in one of the Schools of Tehran University of Medical Sciences. *Payavard Salamat*, 12(6), 467-475.
۱۹. Daumiller, M., Rinas, R., Hein, J., Janke, S., Dickhäuser, O., & Dresel, M. (2021). Shifting from face-to-face to online teaching during COVID-19: The role of university faculty achievement goals for attitudes towards this sudden change, and their

بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و آموزش مجازی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم ... ۲۷ □

- relevance for burnout/engagement and student evaluations of teaching quality. *Computers in Human Behavior*, 118, 106677. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106677>
۲۰. Ebrahimi, M., Alishah, F., & Zamanipour, F. (2021). Identify and analyze the opportunities and challenges of students' virtual education. *New Educational Approaches*, 16(2), 15–32.
۲۱. Edü-valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
۲۲. Faghieh Nia, M.-A., & Bahram Zadeh, H.-A. (2019). A Comprehensive Model for Identifying and Explaining Factors Affecting Burnout. *Journal of System Management*, 5(1), 171–190.
۲۳. Filho, A. de O., Netto-Oliveira, E. R., & Oliveira, A. A. B. de. (2012). Quality of life and risk factors of university professors. *Journal of Physical Education*, 23(1), 57–67. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/10468>
۲۴. Hansson, P.-O. (2021). Teaching practice online: Challenges in Japan, India and Kenya under pandemic. *IAFOR Journal of Education*, 9(2), 77–91.
۲۵. Hasan, N., & Khan, N. H. (2020). Online teaching-learning during covid-19 pandemic: students' perspective. *The Online Journal of Distance Education and E-Learning*, 8(4), 202–213.
۲۶. Iancu, A. E., Rusu, A., Măroiu, C., Păcurar, R., & Maricuțoiu, L. P. (2018). The effectiveness of interventions aimed at reducing teacher burnout: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 30, 373–396.
۲۷. Keramati, E. (2022). Investigating the level of Academic Burnout Experienced by Student Teachers at Farhangian University, in the COVID-19 era and Exploring Ffactors that influence it (a Mixed Method Study). *New Educational Approaches*, 17(1), 1–18.
۲۸. Kim, Y., Lee, Z., & Gosain, S. (2005). Impediments to successful ERP implementation process. *Business Process Management Journal*, 11(2), 158–170. <https://doi.org/10.1108/14637150510591156>
۲۹. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498.
۳۰. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry: Official Journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
۳۱. Matin, H. Z., Sayyed Kalali, N., Reza, M., & Anvari, A. (2012). Do Demographic Variables Moderate the Relationship Between Job Burnout and its Consequences? *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 5(1), 47–62.
۳۲. Montero-Marín, J. (2016). El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: una propuesta para la intervención. *Anestesia Analgesia Reanimación*, 29(1), 4.
۳۳. Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín-Santos, R. (2021a). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Medicina Clínica*, 157(3), 130.
۳۴. Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín-Santos, R. (2021b). Work stress and resident burnout, before and during the COVID-19 pandemia: An up-date. *Medicina Clínica (English Edition)*, 157(3), 130–140.
۳۵. PEJMAN, S. M., Mohebbi, N., Etesam, F., Sohrabpour, A. A., & FATEHI, F. (2020).

Burnout, Depression, and Anxiety in Teaching Professors of an Educational Hospital of Tehran University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education, 20(28), 239-250.

۳۶. Rehman, S. ur, Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management, 31(4), 455-469.*
۳۷. Rojas, M. L., Zapata, J. A., & Grisales, H. (2009). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 27(2), 198-210.*
۳۸. Safari, S., & Goodarzi, H. (2010). An investigation on job Burnout rate and the relationship with demographic variables among faculty members and staffs of University. *Journal of Modern Industrial/Organizational Psychology, 13881(1), 639-669.*
۳۹. Sailer, M., Schultz-Pernice, F., & Fischer, F. (2021). Contextual facilitators for learning activities involving technology in higher education: The Cb-model. *Computers in Human Behavior, 121, 106794.*
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106794>
۴۰. Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B. F., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Torbati, A. G. (2019). The relationship between organizational climate, organizational commitment and job burnout: Case study among employees of the university of medical sciences. *The Open Public Health Journal, 12(1).*
۴۱. Taylor, D. G., & Frechette, M. (2022). The impact of workload, productivity, and social support on burnout among marketing faculty during the COVID-19 pandemic. *Journal of Marketing Education, 44(2), 134-148.*
۴۲. Wright, J. G., Khetani, N., & Stephens, D. (2011). Burnout among faculty physicians in an academic health science centre. *Paediatrics & Child Health, 16(7), 409-413.*
۴۳. Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research, 122, 701-708.*
۴۴. Zahavi, H., & Friedman, Y. (2020). The Bologna Process: an international higher education regime. In *The Bologna Process and its Global Strategy (pp. 22-38)*. Routledge.

۴۵. محبوبه، ع.، محمد، ق.، & مرتضی، ط. (۱۳۸۹). بررسی میزان فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت شناختی. پژوهش های مشاوره (تازه ها و پژوهش های مشاوره)، ۳۶(۹)، ۹۳-۱۱۰.