



فرسودگی دانشگاهی (آکادمیک)

Academic burnout

دکتر حسین کریمی موفقی، زهرا منصوریان، حورا اشرفی فرد



مقدمه

اگر چه شرایط و امکانات آموزشی یکی از عوامل مؤثر بر جریان آموزش و یادگیری است ولی بدون شک نیروی انسانی و به ویژه استاد یکی از مهمترین عناصر تشکیل دهنده نظام آموزشی برای ایجاد موفقیت در تحقق اهداف آموزشی است (۱). اساتید با تقاضاهای شغلی زیادی مواجه هستند. این تقاضاها شامل جنبه های فیزیکی، اجتماعی و سازمانی کار است که به تلاش پایدار جسمی و روانی که با آسیبهای فیزیولوژیکی و روانی خاص همراه است، مرتبط می شود. تقاضاهای شغلی در موقعیتهایی به عنوان عامل استرس زا محسوب شده که به تلاش بیشتری برای حفظ سطح عملکرد مورد انتظار نیاز دارد و نهایتاً منجر به پیامدهای منفی از جمله فرسودگی آکادمیک می گردد (۲).

مفهوم و تعریف

فرسودگی شغلی (Job burnout): فرسودگی شغلی سندرم روانشناختی، شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی است. خستگی عاطفی، احساس تحت فشار قرار داشتن و از بین رفتن منابع عاطفی در فرد است (۳).

یک جنبه مهم فرسودگی، افزایش احساس خستگی هیجانی است. جنبه دیگر آن توسعه خودپنداری منفی و نگرش و احساس بد نسبت به مشتری و ارباب رجوع است. این دو جنبه فرسودگی تا حدودی به هم ارتباط دارند و واکنش منفی نسبت به مشتری منجر به خستگی عاطفی می گردد (۴).

اساتیدی که از فرسودگی رنج می برند سطوح مشابهی از خستگی عاطفی، بدگمانی و بد بینی، و فقدان کارایی در ارتباط با فعالیتهای دانشگاهی نشان می دهند که فرسودگی آکادمیک نامیده می شود (۵).

علائم و نشانه های فرسودگی دانشگاهی

فرسودگی شغلی با علائم روانی، بین فردی و جسمی، به شرح ذیل بروز می کند:


خستگی فیزیکی/ خستگی عاطفی (هیجانی)/ مشکلات خواب/ علائم جسمی/ حس درماندگی/ کج خلقی/ اضطراب/ افسردگی/ احساس گناه/ مصرف الکل و مواد مخدر/ عدم اعتماد به نفس/ کناره گیری از همکاران/ کاهش تمرکز/ بدبینی (۶ و ۷).

علائم افسردگی و فرسودگی به هم شبیه هستند، لذا در افتراق آن دو بایستی دقت نمود. در هر دو خستگی مفرط، بی حوصلگی و کاهش عملکرد دیده می شود. اما برخی علائم مثل فقدان تصویر از خود (Lack of self-esteem)، ناامیدی و تمایل به خود کشی ویژه افسردگی می باشد. رفتن

به تعطیلات طولانی مدت و ترک کار، باعث کاهش علائم فرسودگی شغلی می شود، اما برای رفع افسردگی کافی نیست و برای درمان آن بایستی از روشهای روان درمانی و دارو درمانی استفاده کرد. افسردگی در تمام افرادی که فرسودگی شغلی دارند دیده نمی شود، اما افسردگی خطر بروز فرسودگی شغلی را افزایش می دهد (۸).

علل و عوامل زمینه ساز فرسودگی دانشگاهی

مهمترین عوامل خطر ساز برای فرسودگی آکادمیک عبارتند از:

۱. حجم کاری بیش از حد
۲. فقدان کنترل در شرایط کاری
۳. پاداشهای ناکافی 
۴. تجزیه جامعه کاری
۵. عدم رعایت عدالت
۶. تضاد ارزشها
۷. ناسازگاری فرد - شغل (۶).

پی آمد و عوارض فرسودگی دانشگاهی

فرسودگی شغلی در اساتید، به صورت شرایطی بروز می کند که اساتید به عنوان کارمندان حقوق بگیر باقی می مانند اما نمی توانند به صورت حرفه ای عمل کنند. آنها به وظیفه خود متعهد نیستند و احساس ناکارآمدی و نارضایتی شغلی دارند. آنها به این باور می رسند که آنچه انجام می دهند هیچ تفاوت معناداری در زندگی دانشجویان ایجاد نمی کند، لذا دلیلی برای ادامه شغل و گسترش تلاشهای جدی خود نمی یابند، ناامید شده و کار خود را ترک می کنند (۹).

افت کیفیت کار اساتید با افت کیفیت آموزش، پژوهش و در نهایت فارغ التحصیلان همراه خواهد بود (۱۱) و دستیابی به اهداف آموزش عالی بدون توجه به اعضای هیئت علمی و تبدیل آنها از عناصر مستقل به عناصر موثر و بدون افزایش کارایی و در عین حال حفظ و ارتقاء انگیزه، نشاط و نوآوری آنها امکان پذیر نخواهد بود (۱۲).

راهکارهای مقابله با فرسودگی دانشگاهی

Private Practice; Available at:
www.michelletrottermathison.com/
30/12/2014

7. Kravis K, McAllister-Black R, Grant M, Kirk C. Self-care strategies for nurses: A psycho-educational intervention for stress reduction and the prevention of burnout. *Apply Nurse Res* 2010; 23:130-8.
8. Korczak D, Kister C, Huber B. Differentialdiagnostik des Burnout-Syndromes [online]. HTA-Bericht 105. 2010. Deutsches Institute for Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI). Cologne; Available at: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmedhealth/PMH0013580/01/25/2015>
9. Haberman M. Teacher burnout in black and white [online]. 2004. National Center for Alternative Teacher Certification Information. Available at: www.habermanfoundation.org/.../teacher/ 30/12/2014
10. Adel A, Gholamrezayi Davood, Danayi Fard H, Khodad Hosseini SH. Analyze the challenges of higher education in the Fifth Development Plan. *Strategy For Culture* 2014. 6(21): 139-171. (In Persian).
11. The duties of the faculty. Educational Development Center of Tehran University of Medical Sciences Available at: <http://oldedc.tums.ac.ir/content/> 30/12/2014
12. Lathan's F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology* 2007; 60: 541-572.
13. Grant L, Kinmen G. The importance of emotional resilience for staff and students in the helping professions: developing an emotional curriculum [online]. 2013. The Higher Education Academy, Available at: <https://www.heacademy.ac.uk/> 12/12/2014.

اوایل قرن حاضر با ظهور مکتب روانشناسی مثبت‌گرا توسط سلیگمن^۱ و همکارانش همراه بود که اهداف عمده این مکتب، کمک به افراد برای داشتن شخصیت سالم و شکوفاسازی قابلیت‌های انسانی بود. محققان امر تاب‌آوری، سعی کردند از روش‌های قدیمی که از مشکلات صرف نظر می‌کرد به آن سوئی بروند که با مشکلات روبرو شده و آنها را حل کنند. آنان «فاکتورها یا عوامل محافظ» را مورد بحث قرار دادند که این فاکتورها مشخص‌کننده تأثیرات زمینه‌ها و بسترهای اجتماعی و بنیادین می‌باشند. این امر منجر به ایجاد «تاب‌آوری» در نیروی انسانی آموزشی شد که با مفاهیمی همچون قوانین اجتماعی، ارزش نهادن به آموزش، تشویق به پشتیبانی و تعاملات کم‌خطر، ارتباط داشت (۱۲). شواهد نشان می‌دهد که تاب‌آوری یک ویژگی ثابت و ذاتی نمی‌باشد بلکه می‌تواند از طریق مداخلات هدفمند توسعه یابد. لذا ضروری است که بینشی در مورد شایستگی‌هایی که آن را پشتیبانی می‌کند و استراتژی‌هایی که می‌توان برای ارتقاء آن با استفاده از یک روش قدرتمند مبتنی بر شواهد، بکار برد، به دست آورد (۱۳).



منابع
:

1. Brunette A. Self-care for teachers [online]. *Agnesian Health Care*. 2004. Available at: www.dollandassociates.com/ Accessed 30/12/2014.
2. Hakonen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 2006; 43: 495-513.
3. Amini F. The relationships between resiliency and burnout in nurses. *Journal of Research Development in Nursing & Midwifery* 2014; 11: 94-102. (In Persian).
4. Yavuz G, Dogan N. Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS): A Validity Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2014; 116:2453 – 2457. 5th World Conference on Educational Sciences - WCES 2013
5. Hu Q, Schaufel WB. The factorial validity of the Maslach burnout inventory-student survey in China. *Psychological Reports* 2009; 105:394-408.
6. Skovholt TM, Trotter-Mathieson M. Practitioner resilience: burnout prevention and self-care strategies for health professionals. 2nd ed [online]. 2011. University of Minnesota &



mail: nms.edo@mums.ac.ir



Web: http://www.mums.ac.ir/nurse/fa/EDO_main