

Identifying the Dimensions and Components of Reducing Professors' Job Burnout at the University of Sumer, Iraq

1. Saad Saadoon Nayef Al-Rakabi¹: PhD Student, Educational Management, Isfahan (Khoraskan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2. Negin Jabbari²: Associate Professor, Department of Educational Management, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

3. Wisam Najm Mohammad Al-Jawaber³: Assistant Professor, Department of Basic Sciences, Sumer University, Iraq.

4. Nasrolah Ghashghaeizadeh⁴: Assistant Professor, Department of Educational Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Corresponding Author Email: njaba@gorganiau.ac.ir

Abstract:

Professors' job burnout plays an important role in their performance decline. As a result, the present research was conducted with the aim of identifying the dimensions and components of reducing professors' job burnout at the University of Sumer, Iraq. This study was applied in terms of purpose and qualitative in terms of implementation method. The population of the present research was all experts at the University of Sumer, Iraq in 2023 year which 20 people of them were selected as samples according to the principle of theoretical saturation and with the purposive sampling method. The research tool was a semi-structured interview with universal experts, which its validity was confirmed by the triangulation method and its reliability was obtained by the Cronbach's alpha method 0.82. The data of the present research were analyzed with using the theme analysis method in MAXQDA-2020 software. The findings of this study showed that reducing professors' job burnout at the Sumer University, Iraq had 80 basic themes in 44 organizing themes and 10 comprehensive themes; so that the comprehensive themes of this structure were included work and environmental pressures, work interactions and human relations, organizational support, work-life balance, career growth and development, infrastructural and technological issues, stress, organizational transparency and justice, financial dissatisfaction and rewards and organizational policies and culture. Finally, the pattern of comprehensive themes for reducing professors' job burnout at the University of Sumer, Iraq was drawn. According to the results of the present research, in order to reduce professors' job burnout can be taken an effective step to through the variables of work and environmental pressures, work interactions and human relations, organizational support, work-life balance, career growth and development, infrastructural and technological issues, stress, organizational transparency and justice, financial dissatisfaction and rewards and organizational policies and culture.

Keywords: Job burnout, University professors, work interactions and human relations, organizational support, infrastructural and technological issues.

How to Cite: Al-Rakabi, S.S.N., Jabbari, N., Al-Jawaber, W.N.M., Ghashghaeizadeh, N. (2024). Identifying the Dimensions and Components of Reducing Professors' Job Burnout at the University of Sumer, Iraq. *Journal of Management, Education and Development in Digital Age*, 1(2), 270-282.



شناسایی ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق

۱. سعد سعدون نایف الرکابی^{ID}: دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۲. نگین جباری^{ID}: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

۳. وسام نجم محمد الجوابر^{ID}: استادیار، گروه علوم پایه، دانشگاه سومر، عراق.

۴. نصراله قشقانی زاده^{ID}: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان) دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

ایمیل نویسنده مسئول: njaba@gorganiau.ac.ir

چکیده

فرسودگی شغلی اساتید نقش مهمی در افت عملکردهای آنان دارد. در نتیجه، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق انجام شد. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، کیفی بود. جامعه پژوهش حاضر همه خبرگان دانشگاه سومر عراق در سال ۱۴۰۲ بودند که تعداد ۲۰ نفر از آنها طبق اصل اشباع نظری و با روش نمونه‌گیری هدفمند به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگانی دانشگاهی بود که روایی آن با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. داده‌های پژوهش حاضر با روش تحلیل مضمون در نرم‌افزار MAXQDA-2020 تحلیل شدند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق دارای ۸۰ مضمون پایه در ۴۴ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۰ مضمون فراگیر بود؛ به طوری که مضمون‌های فراگیر این سازه شامل فشارهای کاری و محیطی، تعاملات کاری و روابط انسانی، پشتیبانی سازمانی، تعادل کار و زندگی، رشد و پیشرفت شغلی، مشکلات زیرساختی و تکنولوژیکی، استرس، شفافیت و عدالت سازمانی، نارضایتی مالی و پاداش‌ها و سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی بودند. در نهایت، الگوی مضمون‌های فراگیر کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق ترسیم شد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، برای کاهش فرسودگی شغلی اساتید می‌توان گام موثری از طریق متغیرهای فشارهای کاری و محیطی، تعاملات کاری و روابط انسانی، پشتیبانی سازمانی، تعادل کار و زندگی، رشد و پیشرفت شغلی، مشکلات زیرساختی و تکنولوژیکی، استرس، شفافیت و عدالت سازمانی، نارضایتی مالی و پاداش‌ها و سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی برداشت.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، اساتید دانشگاه، تعاملات کاری و روابط انسانی، پشتیبانی سازمانی، مشکلات زیرساختی و تکنولوژیکی.

نحوه استناددهی: الرکابی، سعد سعدون نایف، جباری، نگین، الجوابر، وسام نجم محمد، قشقانی زاده، نصراله. (۱۴۰۳). شناسایی ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق. نشریه مدیریت، توسعه و آموزش در عصر دیجیتال، ۱(۲)، ۲۸۲-۳۷۰.



مقدمه

نظام‌های آموزش عالی و دانشگاه‌های امروز نقش محوری در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جوامع دارند و این نظام بر پایه نیازها و ضرورت‌های افراد و جامعه به‌وجود آمدند و با تغییر و تحول در نیازها و ضرورت‌ها نیز دچار تغییر و تحول می‌شوند (Mohammadi et al., 2024). آموزش عالی و دانشگاه‌ها از مهم‌ترین محیط‌های آموزش تخصصی هستند که رسالت و کارکرد اصلی آنها آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش و فراهم‌نمودن زمینه مناسب برای رشد و توسعه پایدار کشور است؛ به‌طوری که امروزه، رشد و توسعه جوامع بیشتر از قبل به توسعه کیفی دانشگاه‌ها بستگی دارد و این سازمان وظیفه و مسئولیت مهمی در زمینه رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و تربیتی دارد (Alrikabi et al., 2025). در دنیای کنونی اهمیت و نقش سرنوشت‌ساز شغل در ابعاد مختلف زندگی زندگی آشکار می‌باشد و اشتغال علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی باعث ارتقای سلامت جسمی و روانی و ارضای نیازهای غیرمادی می‌شود (Sullivan et al., 2022). اشتغال برای ادامه زندگی و بقای جامعه ضروری است و زندگی هر فرد از طریق شغل تأمین می‌شود و خودکفایی جامعه به میزان و نوع عملکرد شاغلان آن جامعه بستگی دارد. حضور در محیط‌های شغلی و صرف زمان در این محیط‌ها با دغدغه‌ها، استرس‌ها و اشتغال‌های ذهنی زیادی همراه می‌باشد و اشتغال در بخش آموزش در مقایسه با اشتغال برخی مشاغل دیگر با دغدغه‌ها، استرس‌ها و اشتغال‌های ذهنی بیشتری همراه است (Morcas & Awan, 2023). اساتید دانشگاه‌ها مهم‌ترین و موثرترین عامل برای تحقق اهداف آموزشی و دستیابی به موفقیت نظام آموزشی می‌باشد که از طریق بیان روشن، استفاده از روش‌های مطلوب تدریس، تسلط بر مطالب درسی، خلاقیت و نوآوری، شناسایی تفاوت‌های فردی، رفتارها عادلانه و برقراری روابط مناسب با دانشجویان زمینه را برای یادگیری بهتر فراهم می‌کند (Depolli et al., 2024).

یکی از عوامل موثر در بهره‌وری اساتید دانشگاه، کاهش فرسودگی شغلی آنها است که نقش مهمی در سلامت جسمی و روانی و بهبود رضایت از زندگی و کیفیت زندگی آنها دارد (Alonso et al., 2025). سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۰ فرسودگی شغلی را به‌عنوان یک بیماری قلمداد کرد و سازمان بهداشت جهانی نیز از آن به‌عنوان اپیدمی قرن بیست و یکم نام برد که بر زندگی بسیاری از کارکنان تاثیر منفی می‌گذارد (Mikolajczak et al., 2021). از اصطلاح فرسودگی شغلی به‌عنوان یکی از خطرهای ترک شغل و غیبت از آن برای توصیف پاسخ‌های انسان در برابر فشارهای روانی تجربه‌شده ناشی از شغل استفاده می‌شود و استرس‌های شغلی نقش مهم و موثری در ایجاد و افزایش آن دارند (Gao et al., 2023). فرسودگی شغلی استعاره از فرآیندی می‌باشد که ذهن انسان در نتیجه خستگی شغلی همانند یک شمع در حالت خاموش شدن است و این سازه به معنای سندرم خستگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و کاهش عملکرد شخصی به دلیل قرارگرفتن در محیط شغلی استرس‌زا تعریف می‌شود (Hillert, 2024). فرسودگی شغلی شامل سه بخش خستگی هیجانی به معنای فقدان منابع هیجانی به دلیل خواسته‌های بین فردی و صرف انرژی زیاد، شخصیت‌زدایی به معنای ایجاد نگرش‌های منفی، بی‌عاطفه و بدبینانه به مراجعان و کاهش عملکرد شخصی به معنای افت عملکرد شخصی و ارزیابی منفی آن است (Friganovic et al., 2019). عوامل بسیاری مانند حجم زیاد کار، کنترل کم بر کار، پاداش اندک، نداشتن ارتباط‌های اجتماعی، تبعیض در محیط کاری و اختلاف بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های محیط شغلی سبب افزایش فرسودگی شغلی می‌شوند (Wang et al., 2022). فرسودگی شغلی دارای پنج علامت عاطفی (داشتن خلق غالب غمگین و افسرده در شغل)، شناختی (نقص در توجه و حافظه و افزایش تفکر قالبی در شغل)، جسمی (افزایش شکایت‌های روان‌تنی ناشی از شغل)، رفتاری (افزایش غیبت و ترک شغل و مصرف دارو، سیگار، قهوه و الکل در شغل) و انگیزشی (تنزل علاقه و آرمان‌خواهی شغلی) است (Koenig, 2023).

با اینکه پژوهشی درباره ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید یافت نشد، اما پژوهش‌هایی درباره فرسودگی شغلی گروه‌های مختلف یافت شد. Mhammadi & Ebrahimi GhavamAbadi (۲۰۲۳) ضمن پژوهشی درباره عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری به این نتیجه رسیدند که برای فرسودگی شغلی پنج عامل فردی، سازمانی، محیطی، شغلی و خارجی شناسایی شد (Mohammadi & Ebrahimi Ghavam Abadi, 2023). Akbarzadeh et al (۲۰۲۲) ضمن پژوهشی درباره مدل فرسودگی شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین مولفه‌های موثر بر آن شامل تصمیم‌گیری، کنترل و

نظارت، فناوری اطلاعات، نظام مالی و بودجه، نظام پاداش، سیستم تحقیق و توسعه، فضا، تجهیزات و امکانات، ویژگی‌های فردی کارکنان، ویژگی‌های فردی مدیران، فرهنگ سازمانی، امنیت شغلی، حمایت مدیریت، سیاسی، قانونی، دولتی، فرهنگی و اقتصادی بودند (Akbarzadeh et al., 2022). Mohammadi & Khorsandi Yamchi (۲۰۲۰) ضمن پژوهشی درباره میزان فرسودگی شغلی کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور و عوامل موثر بر آن به این نتیجه رسیدند که ابعاد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت کارکنان از نظر فراوانی و شدت در سطح کم و پایین و بعد عدم موفقیت کارکنان از نظر فراوانی و شدت بالا و زیاد بود و عوامل موثر بر آن شامل مدیریت سنتی، غیرخلاق و کم‌توجهی نسبت به کارکنان، ناکفایتی در راهبری واحد سازمانی، اجبار برای کار با همکاران نامناسب، نارضایتی از شغل، نارضایتی از نظام حقوق و دستمزد، نارضایتی از محیط کار و آسیب‌زا بودن آن، نارضایتی نسبت به آموزش و بهسازی کارکنان بودند (Mohammadi & Khorsandi Yamchi, 2020). Ataei et al. (۲۰۲۰) ضمن پژوهشی درباره عوامل موثر بر فرسودگی شغلی در کارمندان شرکت آب گزارش کردند که بر اساس سناریوی اول فرسودگی شغلی کارکنان بالا بود، در سناریوی دوم با افزایش رضایت شغلی، میزان بهره‌وری کارکنان افزایش یافت، اما بهره‌وری بیشتر در عمل به کاهش فرسودگی شغلی منجر نشد، در سناریوی سوم با افزایش متغیرهای کنترل شغلی، فرسودگی شغلی کاهش یافت و در سناریوی چهارم با افزایش پارامترهای رفاهی مشخص شد که این امر تاثیر زیادی در کاهش فرسودگی شغلی داشت (Ataei et al., 2020). Javadi et al (۲۰۱۷) ضمن پژوهشی درباره عوامل موثر بر فرسودگی شغلی معلمان به این نتیجه رسیدند که عوامل استرس شغلی و نگرش شغلی به‌طور مستقیم و عوامل توازن کار و خانواده، توسعه حرفه‌ای، حمایت مدیران و حمایت همسر از طریق عامل نگرش شغلی بر فرسودگی شغلی اثرگذار بودند (Javadi et al., 2017). Parvin & Halini (۲۰۱۷) ضمن پژوهشی درباره عوامل درون سازمانی موثر بر فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی به این نتیجه رسیدند که برای این سازه چهار عامل موثر شامل احساس امنیت شغلی، استرس شغلی، مدیریت اثربخش و تعامل با همکاران وجود داشت (Parvin & Halini, 2017). Bakker et al (۲۰۰۴) ضمن پژوهشی درباره مدل نیاز به منابع شغلی برای پیش‌بینی عملکرد و فرسودگی شغلی کارکنان به این نتیجه رسیدند که برای آن شش مولفه منابع فردی، شغل، تقاضاهای شغلی، مهارت‌های شغلی، درگیری‌های شغلی و خستگی‌های ایجادکننده اختلال در عملکرد شغلی شناسایی شد (Bakker et al., 2004).

در دنیای امروز، دانشگاه‌ها صرفاً مراکز آموزشی و پژوهشی نیستند، بلکه به‌عنوان سازمان‌های پویا در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها نقش‌آفرینی می‌کنند (Rajabi Jozdani & Sharifi, 2024). بررسی فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه اهمیت زیادی دارد. زیرا فرسودگی شغلی در آنان باعث کاهش و تحلیل انرژی و توانمندی و افت عملکرد و کارایی آنها می‌شود. در نتیجه، لازم و ضروری است که ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه بررسی گردد تا از طریق آنها بتوان برنامه‌های مناسبی جهت کاهش فرسودگی شغلی آنان طراحی و اجرا کرد. همچنین، نتایج این پژوهش می‌تواند به متخصصان و برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی در جهت شناخت هر چه بهتر فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه کمک نماید و آنها بر اساس نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه گام موثری در جهت کاهش فرسودگی شغلی آنان بردارند. از آنجایی که پژوهشی درباره کاهش فرسودگی شغلی اساتید یافت نشد و نقش مهم و موثر فرسودگی شغلی اساتید در افت عملکردهای آنان، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، کیفی بود. جامعه پژوهش حاضر همه خبرگان دانشگاه سومر عراق در سال ۱۴۰۲ بودند که تعداد ۲۰ نفر از آنها طبق اصل اشباع نظری و با روش نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در روش نمونه‌گیری هدفمند، نمونه‌ها با توجه به معیارها و ملاک‌هایی انتخاب می‌شوند که بتوانند بیشترین اطلاعات را ارائه نمایند. معیارها و ملاک‌های پژوهش حاضر شامل داشتن اطلاعات کافی در حیطه پژوهش، داشتن سابقه تدریس بالاتر از ۲۰ سال، تمایل جهت شرکت در پژوهش و قبول ضبط مصاحبه‌ها بودند. اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگان دانشگاهی پژوهش حاضر در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگان دانشگاهی پژوهش حاضر



دانشکده	گروه علمی	تعداد منتخب
دانشکده علوم کامپیوتر	کامپیوتر	۴
دانشکده مدیریت و اقتصاد	مدیریت و اقتصاد	۴
دانشکده آموزش پایه	مدرس‌ان کارشناسی	۱
دانشکده پزشکی	پزشک عمومی	۲
دانشکده علوم انسانی	جامعه‌شناسی	۳
دانشکده حقوق	حقوق	۴
دانشکده کشاورزی	علوم خاک و منابع آب	۲

ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگانی دانشگاهی بود که سوال‌های مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان دانشگاهی پژوهش حاضر در جدول ۲ ارائه شد. در این پژوهش برای مصاحبه با خبرگان دانشگاهی چهار اصلی و تعدادی سوال فرعی وجود داشت؛ به‌طوری که سوال‌های اصلی از همه خبرگان پرسیده شد، اما سوال‌های فرعی برای درک بهتر سوال‌های اصلی طراحی شده بودند و هنگامی که اساتید خبرگان درک سوال‌ها دچار مشکل بودند یا هنگامی که در پاسخگویی از چهارچوب سوال اصلی خارج می‌شدند از سوال‌های فرعی استفاده شد. مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان دانشگاهی به‌صورت انفرادی انجام شد و دامنه زمانی آن بین ۴۰ الی ۵۵ دقیقه بود. مصاحبه‌ها در مکان و زمان از قبل تعیین شده بین مصاحبه‌کننده و خبرگان دانشگاهی انجام و مصاحبه‌کننده علاوه بر یادداشت مفاهیم مهم و کلیدی، همه مصاحبه‌ها را جهت بررسی مجدد مصاحبه‌ها و ثبت مفاهیم فراموش شده ضبط نمود. پس از هر مصاحبه اقدام به کدگذاری و تحلیل مضمون شد و این فرآیند تا زمانی ادامه یافت که مصاحبه‌شوندگان جدید نتوانستند یافته جدیدی به یافته‌های قبلی بیفزایند و به اصطلاح پژوهش به اشباع نظری رسید. روایی مصاحبه‌ها با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی آنها با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به‌دست آمد.

جدول ۲. سوال‌های مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان دانشگاهی پژوهش حاضر

ردیف	سوال
۱	ابعاد و مولفه‌های فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه سومر عراق کدامند؟
۲	سنجه‌های بومی جهت ارزیابی عوامل موثر در ایجاد فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه سومر عراق کدامند؟
۳	فرسودگی شغلی در میان اساتید دانشگاه سومر عراق به چه میزان است؟ توضیح دهید.
۴	عوامل موثر بر ایجاد فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه سومر عراق چگونه اولویت‌بندی می‌شوند؟

داده‌های پژوهش حاضر با روش تحلیل مضمون در نرم‌افزار MAXQDA-۲۰۲۰ تحلیل شدند. روش تحلیل مضمون روشی مناسب برای استخراج الگوهای مفهومی پنهان در داده‌های کیفی و سازمان‌دهی آنها در قالب کدهای پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر است. تحلیل مضمون به دلیل ماهیت انعطاف‌پذیر خود و توانایی ارائه تصویری عمیق از تجربه‌ها و ادراک‌های شرکت‌کنندگان انتخاب شد و این روش به پژوهشگران این امکان را می‌دهد که بدون اعمال پیش‌فرض‌های محدودکننده به کشف مضمون‌های کلیدی مرتبط با کاهش فرسودگی شغلی اساتید بپردازد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۲۰ نفر از خبرگان دانشگاهی دانشگاه سومر عراق حضور داشتند که همه آنها با استفاده از چهار سوال اصلی ذکرشده در جدول مورد مصاحبه نیمه‌ساختاریافته قرار گرفتند. مضمون‌های پایه و توصیف آنها برای شناسایی ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳. مضمون‌های پایه و توصیف آنها برای شناسایی ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق

ردیف	مضمون پایه	توصیف
۱	فشار شغلی	تجربه استرس در محیط کار به دلیل بار کاری سنگین
۲	عدم حمایت مدیریتی	کمبود پشتیبانی از سوی مدیران و مسئولان
۳	عدم تعادل کار و زندگی	ناتوانی در مدیریت همزمان وظایف شغلی و زندگی شخصی



۴	فرسودگی ذهنی	کاهش انرژی روانی ناشی از مواجهه با استرس‌های کاری مداوم
۵	روابط کاری نامطلوب	تعاملات ناکارآمد و تنش‌زا با همکاران
۶	حجم کاری زیاد	انتظارات غیرواقع‌بینانه از کارکنان برای انجام وظایف بیش‌ازحد
۷	کمبود انگیزه	عدم تمایل به مشارکت فعال در کار
۸	حقوق ناکافی	عدم رضایت از میزان حقوق و مزایا
۹	عدم رشد شغلی	نبود فرصت‌های ارتقای شغلی و پیشرفت
۱۰	کمبود آموزش‌های شغلی	فقدان برنامه‌های آموزشی برای ارتقای مهارت‌های کارکنان
۱۱	استرس زمان	فشار روانی ناشی از ضرب‌العجل‌های متعدد و کوتاه‌مدت
۱۲	نبود سیاست‌های حمایتی	عدم وجود سیاست‌های کاری برای حمایت از کارکنان در شرایط بحرانی
۱۳	رفتار ناعادلانه	برخورد‌های غیرمنصفانه و تبعیض در محیط کار
۱۴	عدم شفافیت وظایف	نداشتن درک واضح از وظایف و انتظارات شغلی
۱۵	محیط کاری نامناسب	شرایط فیزیکی یا روانی نامطلوب در محیط کار
۱۶	نبود ق‌ردانی از تلاش‌ها	نادیده‌گرفتن زحمات و تلاش‌های کارکنان
۱۷	نبود تعادل در تیم	توزیع نابرابر وظایف میان اعضای تیم
۱۸	فرسودگی جسمی	کاهش توانایی بدنی ناشی از کار مداوم
۱۹	کمبود منابع	عدم دسترسی کافی به ابزارها و منابع لازم برای انجام وظایف
۲۰	نگرانی از امنیت شغلی	احساس ناپایداری و عدم اطمینان به ادامه همکاری
۲۱	انتظارات غیرواقع‌بینانه	درخواست‌های یک‌ه با توانایی و زمان کارکنان همخوانی ندارد
۲۲	سرردگمی در تصمیم‌گیری	ناتوانی در اتخاذ تصمیم‌های صحیح به دلیل فشارهای محیطی
۲۳	کمبود تعاملات اجتماعی	عدم برقراری روابط دوستانه و حمایتی در محیط کار
۲۴	مشکلات تکنولوژیکی	عدم آشنایی با فناوری‌های جدید یا کمبود ابزارهای لازم
۲۵	تعارض نقش‌ها	تداخل وظایف مختلف و عدم وضوح مسئولیت‌ها
۲۶	خستگی روانی	احساس بی‌حوصلگی و کمبود انرژی برای انجام وظایف
۲۷	تغییرات ناگهانی	عدم آمادگی برای مواجهه به تغییرهای غیرمنتظره در محیط کار
۲۸	عدم حمایت تیمی	نبود همکاری و تعامل مثبت میان اعضای تیم
۲۹	نبود فرصت‌های خلاقیت	محدودیت در بیان ایده‌های نوآورانه
۳۰	تعارض با مدیران	اختلاف نظر و عدم توافق با مدیران
۳۱	کمبود اطلاعات	نداشتن اطلاعات کافی برای انجام وظایف درست
۳۲	نگرانی از ارزیابی عملکرد	اضطراب ناشی از ارزیابی‌های دوره‌ای توسط مدیران
۳۳	تعارض فرهنگی	وجود اختلاف در ارزش‌ها و باورهای کارکنان با محیط کاری
۳۴	نبود پاداش‌های غیرمالی	عدم ارائه تشویق‌های غیرمالی نظیر تقدیرنامه‌ها و جایزه‌ها
۳۵	فشار اجتماعی	انتظارات و قضاوت‌های اجتماعی بر روی عملکرد کاری
۳۶	عدم دسترسی به مدیران	نبود امکان ارتباط مستقیم و آسان با مدیران
۳۷	عدم تطابق شغلی	عدم تناسب بین مهارت‌ها و وظایف شغلی
۳۸	نبود برنامه‌ریزی استراتژیک	عدم وجود هدف‌ها و برنامه‌های روشن در سازمان
۳۹	فقدان تعادل در وظایف	توزیع نابرابر وظایف میان کارکنان
۴۰	کمبود فرصت‌های یادگیری	عدم امکان رشد علمی و حرفه‌ای از طریق آموزش‌های مستمر
۴۱	کمبود زمان	ناتوانی در مدیریت زمان به دلیل حجم کاری بالا
۴۲	کاهش خلاقیت	محدودیت در تفکر خلاق به دلیل استرس و فشار کاری
۴۳	نبود فرصت‌های ارتباطی	عدم امکان برقراری تعامل با افراد دیگر برای تبادل نظر و یادگیری

۴۴	تعارضات درون سازمانی	مشکلات ناشی از اختلاف‌ها بین بخش‌ها و واحدهای مختلف سازمان
۴۵	فقدان استقلال کاری	محدودیت در تصمیم‌گیری و اجرای ایده‌های خود
۴۶	عدم وضوح نقش‌ها	ابهام در انتظارها و وظایف شغلی
۴۷	نبود زیرساخت‌های مناسب	فقدان تجهیزات، فناوری و امکانات موردنیاز برای انجام کار
۴۸	نارضایتی از فرهنگ سازمانی	اختلاف بین باورها و ارزش‌های فردی با سیاست‌ها و فرهنگ سازمان
۴۹	کاهش اعتمادبه‌نفس	احساس عدم توانایی در انجام وظایف به دلیل استرس‌ها و انتقادهای مداوم
۵۰	نبود فرصت‌های ارتقاء	عدم وجود مسیرهای پیشرفت شغلی یا فرصت‌های افزایش مهارت
۵۱	تأخیر در تصمیم‌گیری	تأخیر در رسیدگی به مسائل به دلیل کمبود اطلاعات یا تعارضات
۵۲	نبود شفافیت مالی	عدم آگاهی از بودجه و منابع مالی سازمان
۵۳	نبود حمایت روانی	کمبود پشتیبانی در مواجهه با مشکلات روانی و استرس
۵۴	تعارضات خانوادگی	اثر منفی مشکلات کاری بر زندگی شخصی و خانواده
۵۵	نبود کنترل بر وظایف	احساس ناتوانی در مدیریت و کنترل کامل بر مسئولیت‌های شغلی
۵۶	نبود سیستم ارزیابی کارآمد	ارزیابی ناعادلانه عملکرد کارکنان
۵۷	عدم احساس تعلق به سازمان	احساس جدایی از هدف‌ها و ارزش‌های سازمان
۵۸	تغییرات پیوسته در سیاست‌ها	ناتوانی در تطابق با تغییرات مداوم سیاست‌های سازمانی
۵۹	نبود امنیت روانی	احساس ناامنی و استرس ناشی از رفتارهای ناپایدار یا تهدیدآمیز در محیط کار
۶۰	فشار کاری فصلی	افزایش حجم کار در دوره‌های خاص و موقت
۶۱	نبود شبکه حمایتی	عدم دسترسی به همکاران یا مدیران ارائه‌دهنده پشتیبانی
۶۲	عدم تناسب وظیفه‌ها با مهارت‌ها	عدم همخوانی بین واگذاری وظایف با مهارت و تخصص کارکنان
۶۳	تعارضات اخلاقی	مواجهه با موقعیت‌های متضاد با ارزش‌ها و باورهای فردی
۶۴	نبود هدف‌های مشخص	عدم وضوح در هدف‌های کاری و انتظارهای سازمانی
۶۵	نارضایتی از ارتباطات داخلی	ضعف در برقراری ارتباط موثر میان بخش‌های مختلف سازمان
۶۶	عدم رضایت از مدیران	نارضایتی از روش مدیریت یا تصمیم‌گیری‌های مدیران
۶۷	نبود سیاست‌های پیشگیرانه	فقدان سیاست‌ها و فرآیندهایی برای پیشگیری از بروز مشکلات
۶۸	فشار روانی محیط کار	استرس ناشی از جو کاری تنش‌زا
۶۹	محدودیت در یادگیری	نبود فرصت‌های یادگیری با دسترسی به منابع آموزشی
۷۰	مشکلات تعادل بودجه	استرس ناشی از مشکلات مالی سازمان
۷۱	نبود تشویق برای عملکرد خوب	نادیده گرفتن یا عدم ارائه تشویق برای دستاوردهای شغلی
۷۲	نبود انعطاف‌پذیری کاری	عدم امکان تنظیم ساعات یا وظایف کاری برای هماهنگی با نیازهای فردی
۷۳	محدودیت‌های قانونی	محدودیت‌های ناشی از قوانین سخت‌گیرانه یا دست‌وپاگیر
۷۴	فقدان چشم‌انداز شغلی	عدم اطمینان به آینده شغلی یا فقدان انگیزه برای ادامه کار
۷۵	کاهش بهره‌وری	تأثیر منفی استرس و فشار کاری بر عملکرد و بهره‌وری
۷۶	محدودیت در پیشرفت فناوری	عدم دسترسی به فناوری‌های جدید و موثر
۷۷	نبود تعادل وظایف فردی و گروهی	ناتوانی در هماهنگی بین کارهای فردی و وظایف تیمی
۷۸	نبود انگیزه بلندمدت	احساس بی‌هدفی در مسیر شغلی و عدم تمایل به برنامه‌ریزی بلندمدت
۷۹	کاهش کیفیت ارتباطات	ضعف در تعامل‌های میان‌فردی و همکاری‌های شغلی
۸۰	نگرانی از انتظارات مشتریان	استرس ناشی از برآورده کردن خواسته‌ها و انتظارات مشتریان

طبق نتایج جدول ۳، برای ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق تعداد ۸۰ مضمون پایه شناسایی شد که هر یک به‌طور مختصر توصیف

شدند. مضمون‌های پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر برای شناسایی ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق در جدول ۴ ارائه شد.

جدول ۴. مضمون‌های پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر برای شناسایی ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه
فشارهای کاری و محیطی	بار کالی، ضربالعجل زمانی، فشار اجتماعی و امنیت شغلی	نگرانی امنیت شغلی، فشار اجتماعی و استرس محیط کار
تعاملات کاری و روابط انسانی	کیفیت روابط کاری، همکاری تیمی، تعارضات بین فردی، ارتباط موثر و اعتماد سازمانی	حمایت تیمی، بهبود روابط کاری، حل تعارضات و تعامل سازنده
پشتیبانی سازمانی	حمایت مدیران، سیاست‌های حمایتی، منابع حمایتی و شفافیت سیاست‌ها	دسترسی به منابع حمایتی، ایجاد اعتماد، وضوح سیاست‌ها و کاهش تنش
تعادل کار و زندگی	توزیع وظایف، انعطاف‌پذیری، تداخل کار و زندگی و تعهدات خانوادگی	ایجاد تعادل، کاهش استرس شخصی، برنامه‌ریزی موثر و پشتیبانی خانواده
رشد و پیشرفت شغلی	فرصت‌های آموزشی، یادگیری مستمر، خلاقیت شغلی و ارتقاء مهارت‌ها	بهبود عملکرد، توسعه شایستگی‌ها و دستیابی به موقعیت‌های جدید
مشکلات زیرساختی و تکنولوژیکی	دسترسی به منابع، پیشرفت فناوری، کمبود تجهیزات و مشکلات زیرساختی	فناوری‌های جدید
استرس	فرسودگی جسمی، فرسودگی روانی، کاهش انرژی و ناامنی روانی	کاهش انگیزه، احساس خستگی مفرط و بهبود شرایط روانی
شفافیت و عدالت سازمانی	وضوح نقش‌ها، رفتار عادلانه، ارزیابی منصفانه و اعتماد به مدیران	بهبود فرآیندها، تقویت عدالت و افزایش شفافیت
نارضایتی مالی و پاداش‌ها	حقوق ناکافی، قدردانی، تشویق مالی و تشویق غیرمالی	تناسب حقوق با عملکرد، پاداش‌های انگیزشی و ارتقای رفاه شغلی
سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی	استراتژی‌ها، فرهنگ سازمانی، احساس تعلق و انسجام سیاست‌ها	تقویت حس تعلق، افزایش هماهنگی و بهبود ارزش‌های سازمانی

طبق نتایج جدول ۴ و بر اساس ۸۰ مضمون پایه، برای ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق تعداد ۴۴ مضمون سازمان دهنده در ۱۰ مضمون فراگیر شناسایی شد؛ به‌طوری که مضمون‌های فراگیر این سازه شامل فشارهای کاری و محیطی، تعاملات کاری و روابط انسانی، پشتیبانی سازمانی، تعادل کار و زندگی، رشد و پیشرفت شغلی، مشکلات زیرساختی و تکنولوژیکی، استرس، شفافیت و عدالت سازمانی، نارضایتی مالی و پاداش‌ها و فرهنگ سازمانی بودند. الگوی مضمون‌های فراگیر کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق در شکل ۱ ترسیم شد.



شکل ۱. الگوی مضمون‌های فراگیر کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی ابعاد و مولفه‌های فرسودگی شغلی اساتید نقش مهمی در شناخت عوامل موثر بر آن و ارائه راهکارهایی برای کاهش آن دارد. در نتیجه، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق انجام شد.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق دارای ۸۰ مضمون پایه در ۴۴ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۰ مضمون فراگیر بود؛ به‌طوری که مضمون‌های فراگیر این سازه شامل فشارهای کاری و محیطی، تعاملات کاری و روابط انسانی، پشتیبانی سازمانی، تعادل کار و زندگی، رشد و پیشرفت شغلی، مشکلات زیرساختی و تکنولوژیکی، استرس، شفافیت و عدالت سازمانی، نارضایتی مالی و پاداش‌ها و سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی بودند. یافته‌های مذکور برای کاهش فرسودگی شغلی اساتید از جهاتی همسو و همراستا با یافته‌های پژوهش‌های Mohammadi & Ebrahimi GhavamAbadi (۲۰۲۳)، Akbarzadeh et al (۲۰۲۲)، Mohammadi (۲۰۲۰)، Khorasandi Yanchi & Ataei et al (۲۰۲۰)، Javadi et al (۲۰۱۷)، Parvin & Halini (۲۰۱۷) و Bakker et al (۲۰۰۴) بود.

در تشریح و تفسیر یافته‌های این مطالعه می‌توان گفت که فشارهای کاری و محیطی عوامل مخربی هستند که سبب افزایش فرسودگی شغلی می‌شوند. عوامل مانند حجم بالای کار، نبود امکانات مناسب و ضعف در مدیریت وظایف از جمله مواردی هستند که اساتید دانشگاه را تحت فشار قرار می‌دهد موجب کاهش بازدهی و افزایش استرس آنان می‌شود که همگی سبب افزایش فرسودگی شغلی می‌گردند. این موارد نشان می‌دهد که کاهش فشار کاری و ارائه حمایت‌های روانی و سازمانی می‌تواند تاثیر چشمگیری در بهبود وضعیت شغلی اساتید داشته باشد. در مقابل، تعاملات کاری و روابط انسانی نیز نقش موثری در کاهش فرسودگی شغلی اساتید دارند و وجود روابط مثبت میان کارکنان و مدیران، محیطی حمایت‌گر و بهبود کیفیت روابط کارکنان سبب افزایش انگیزه کاری و کاهش استرس شغلی می‌شود. پشتیبانی سازمانی و حمایت سازمان به‌عنوان یک متغیر تاثیرگذار شناسایی شد که نبود آن باعث احساس بی‌پشتوانگی و افزایش نارضایتی شغلی می‌گردد. بنابراین، سیاست‌های حمایتی ضعیف، توزیع ناعادلانه منابع، عدم وضوح نقش‌ها و نبود پشتیبانی مدیریتی می‌تواند باعث افزایش احساس فشار و استرس در میان اساتید شود. تعادل کار و زندگی تاثیر قابل توجهی بر کاهش فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه دارد و این امر بر ضرورت سیاست‌های کاری منعطف و حمایت از زندگی خانوادگی تاکید دارد. بنابراین، عدم تعادل کار و زندگی می‌تواند سبب افزایش فشار روانی و کاهش انگیزه شغلی در اساتید شود و زمینه افزایش فرسودگی شغلی را فراهم نماید. ایجاد تعادل بین زندگی و کار باعث ایجاد محیطی صمیمی و حمایتی در سازمان و محیط کاری می‌شود و نقش زیادی در کاهش فشارهای شغلی و فرسودگی شغلی ایفا می‌نماید که این امر نشان‌دهنده لزوم توجه سازمان به کاهش حجم کار و ایجاد رویه‌های عادلانه در سازمان است. همچنین، رشد و پیشرفت شغلی اساتید جزء عوامل مهم و موثر بر فرسودگی شغلی بودند. این موضوع بیانگر اهمیت ایجاد فرصت‌های ارتقاء، توسعه حرفه‌ای و ایجادکننده شرایط مناسب برای رشد شغلی است که در صورت مهیا بودن شرایط برای رشد و پیشرفت شغلی می‌توان امکان کاهش فرسودگی شغلی را پیش‌بینی نمود. مشکلات زیرساختی و تکنولوژیکی چالشی جدی برای اساتید محسوب می‌شود که بر نحوه عملکرد آنها تاثیرگذار است. کمبود امکانات آموزشی و فناوری‌های به‌روز فشار مضاعفی بر دوش اساتید قرار می‌دهد. استرس یکی از عواملی است که نقش موثری در ایجاد فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه دارد و استرس‌های مکرر و مداوم شغلی به مرور سبب ایجاد فرسودگی شغلی می‌شوند. بنابراین، برای کاهش فرسودگی شغلی باید عوامل مختلف، متعدد و متنوع ایجادکننده فرسودگی شغلی مانند ناامنی شغلی، احساس ناتوانی شغلی، افت انگیزه شغلی و غره برای اساتید دانشگاهی را شناسایی و آنها را کاهش داد. از دیگر عوامل مهم، شفافیت و عدالت سازمانی بود که نقش پررنگی در کاهش فرسودگی شغلی دارد. وجود عدالت در تصمیم‌گیری‌ها و شفافیت در سیاست‌های سازمانی تاثیر مستقیمی بر روحیه و انگیزه کاری دارد. نارضایتی مالی و پاداش‌ها نیز یکی دیگر از عوامل موثر فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه بود. پرداخت‌های ناکافی و سیستم‌های پاداش نامنظم هر چند که تاثیر مستقیمی بر روحیه کاری ندارند، اما در بلندمدت موجب کاهش انگیزه شغلی می‌شوند. بنابراین، حقوق و پاداش‌های مناسب می‌توانند از طریق کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی موجب کاهش فرسودگی شغلی اساتید شوند. سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی در صورت مناسب بودن بر شرایط کاری، ساختارهای حمایتی و سیاست‌های مدیریتی تاثیر می‌گذارند و سبب کاهش فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه می‌گردند.

محدودیت‌های مهم مطالعه حاضر محدودشدن پژوهش و نمونه آن به اساتید دانشگاه سومر عراق، عدم یافته پژوهشی درباره فرسودگی شغلی اساتید برای مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با آنها و عدم موافقت برخی خبرگانی دانشگاهی جهت ضبط مصاحبه‌ها بود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در سایر دانشگاه‌ها و توسط سایر خبرگان از جمله کادر اداری و آموزشی دانشگاه‌ها بررسی و نتایج آنها با نتایج پژوهش حاضر مقایسه گردد. پیشنهاد پژوهشی دیگر ساخت پرسشنامه برای کاهش فرسودگی اساتید است تا با کمک آن ابتدا ابعاد و مولفه‌های موثر شناسایی و سپس بر اساس آنها برنامه‌هایی جهت کاهش فرسودگی شغلی اساتید طراحی و اجرا شود. پیشنهاد پژوهشی دیگر اینکه در کنار سنجش ابعاد و مولفه‌های فرسودگی شغلی، ابعاد و مولفه‌های رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و دیگر متغیرهای مرتبط با زندگی شغلی اساتید نیز مورد بررسی قرار گیرد تا بر اساس مجموع پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه برنامه‌هایی جامع و کاربردی برای بهبود وضعیت شغلی اساتید طراحی و اجرا شود.

به‌طور کلی، نتایج پژوهش حاضر حاکی از چهل و چهار مضمون سازمان‌دهنده و ده مضمون فراگیر برای کاهش فرسودگی شغلی اساتید در دانشگاه سومر عراق بود. بنابراین، برای کاهش فرسودگی شغلی باید زمینه را برای تعدیل مضمون‌های شناسایی‌شده فرسودگی شغلی اساتید مهیا ساخت. در نتیجه، برای کاهش فرسودگی شغلی اساتید می‌توان گام موثری از طریق متغیرهای فشارهای کاری و محیطی، تعاملات کاری و روابط انسانی، پشتیبانی سازمانی، تعادل کار و زندگی، رشد و پیشرفت شغلی، مشکلات زیرساختی و تکنولوژیکی، استرس، شفافیت و عدالت سازمانی، نارضایتی مالی و پاداش‌ها و سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی برداشت.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از همه کسانی که سهمی در انجام این پژوهش داشتند به‌ویژه اساتید دانشگاه سومر عراق و مسئولان دانشگاه مذکور تشکر می‌شود.

مشارکت نویسندگان

در این پژوهش دانشجو و اساتید با هم مشارکت و همکاری داشتند.

تعارض منافع

هیچ تعارض منافی بین نویسندگان این مقاله وجود نداشت.

حمایت مالی

این مطالعه با هزینه شخصی انجام شده است.

موازین اخلاقی

در پژوهش حاضر، پژوهشگر به شرکت‌کنندگان متعهد شد که همه موازین اخلاقی را رعایت نماید.

Extended Summary

Introduction

Higher education and universities are among the most important specialized education environments, that main mission and function is to educate and train the specialized human resources needed by society, promote and enhance knowledge and provide a suitable environment for the country's sustainable growth and development; so that today, the growth and development of societies depends more than ever on the qualitative development of universities and this organization has an important duty and responsibility in the field of economic, social, political, cultural and educational growth and development (Alrikabi et al., 2025). Employment is essential for the continuation of life and survival of society and each individual's life is provided through employment and the self-sufficiency of society depends on the level and type of performance of the employees of that society. Being in work environments and spending time in these environments is accompanied by many concerns, stresses and mental preoccupations and employment in the education sector compared to employment in some other jobs is accompanied by more concerns, stresses and mental preoccupations (Morcas & Awan, 2023). University professors are the most important and effective factor in achieving educational goals and achieving the success of the educational system, which provides the basis for better learning through clear expression, use of optimal teaching methods, mastery of course content, creativity and innovation, identification of individual differences, fair behavior and establishing appropriate relationships with students (Depolli et al., 2024).

One of the factors affecting the productivity of university professors is reducing their job burnout, which plays an important role in their physical and mental health and improving their life satisfaction and quality of life (Alonso et al., 2025). The term of job burnout as one of the risks of leaving the job and absenteeism, is used to describe human responses to psychological pressures experienced due to work and job stress plays an important and effective role in creating and increasing it (Gao et al., 2023). Job burnout consists of three parts of emotional exhaustion, which means a lack of emotional resources due to interpersonal demands and high energy expenditure, depersonalization, which means creating negative, callous, and pessimistic attitudes toward clients and decreased personal performance, which means a decline in personal performance and its negative evaluation (Friganovic et al., 2019). Many factors such as high workload, low control over work, low compensation, lack of social connections, discrimination in the workplace and discrepancy between personal values and the values of the work environment increase job burnout (Wang et al., 2022).

In today's world, universities are not simply educational and research centers, but rather as dynamic organizations play a role in the economic, social and cultural development of countries (Rajabi Jozdani & Sharifi, 2024). Investigating job burnout in university professors is very important because job burnout in them causes a reduction and degradation of energy and capability and a decline in their performance and efficiency. As a result, it is necessary and essential to examine the dimensions and components of reducing job burnout in university professors so that appropriate programs can be designed and implemented through them to reduce their job burnout. Professors' job burnout plays an important role in their performance decline. As a result, the present research was conducted with the aim of identifying the dimensions and components of reducing professors' job burnout at the University of Sumer, Iraq.

Methods and Materials

This study was applied in terms of purpose and qualitative in terms of implementation method. The population of the present research was all experts at the University of Sumer, Iraq in 2023 year which 20 people of them were selected as samples



according to the principle of theoretical saturation and with the purposive sampling method. In purposive sampling method, samples are selected based on criteria that can provide the most information. The criteria for the present study were included having sufficient knowledge in the research area, having more than 20 years of teaching experience, willingness to participate in the research, and agreeing to have the interviews recorded. The research tool was a semi-structured interview with universal experts, which its validity was confirmed by the triangulation method and its reliability was obtained by the Cronbach's alpha method 0.82. In this research, there were four main questions and a number of sub-questions for the interviews with universal experts; so that the main questions were asked to all experts, but the sub-questions were designed to better understand the main questions and sub-questions were used when the expert professors had difficulty in understanding the questions or when they went beyond the scope of the main question in answering. Semi-structured interviews with universal experts were conducted individually and their time range was between 40 and 55 minutes. The interviews were conducted at a pre-determined time and place between the interviewer and the universal experts and the interviewer in addition to noting important and key concepts, recorded all interviews to review the interviews and record forgotten concepts. The data of the present research were analyzed with using the theme analysis method in MAXQDA-2020 software.

Findings

The findings of this study showed that reducing professors' job burnout at the Sumer University, Iraq had 80 basic themes in 44 organizing themes and 10 comprehensive themes; so that the comprehensive themes of this structure were included work and environmental pressures, work interactions and human relations, organizational support, work-life balance, career growth and development, infrastructural and technological issues, stress, organizational transparency and justice, financial dissatisfaction and rewards and organizational policies and culture. Finally, the pattern of comprehensive themes for reducing professors' job burnout at the University of Sumer, Iraq was drawn.

Discussion and Conclusion

Overall, the results of the present research indicated forty-four organizing themes and ten comprehensive themes for reducing professors' job burnout at the University of Sumer, Iraq. Therefore, in order to reduce job burnout, it is necessary to prepare the ground for adjusting the identified themes of professors' job burnout. As a result, in order to reduce professors' job burnout can be taken an effective step to through the variables of work and environmental pressures, work interactions and human relations, organizational support, work-life balance, career growth and development, infrastructural and technological issues, stress, organizational transparency and justice, financial dissatisfaction and rewards and organizational policies and culture.

References



- Akbarzadeh, M., Mohammadkhani, K., Ghorchian, N., & Jamali, A. (2022). Identifying the components and presenting a model for reducing staff burnout (Case study: Central Organization of Islamic Azad University). *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*, 16(1), 111-134. <https://doi.org/10.1001.1.27171329.1401.16.1.5.7>
- Alonso, A. C., De Carvalho, A. O. M., Lira, J. S., Paixao, V. C., Modenes, R. D., Ernandes, R. D. C., & et al. (2025). Lessons for the COVID era and beyond: The impact of inactive lifestyle and mental health events on burnout syndrome in university professors working from home during the pandemic. *Heliyon*, 11(3), e42256. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e42256>
- Alrikabi, S., Jabbari, N., Aljwahir, W., & Ghashghaeizadeh, N. (2025). Providing a model for reducing job burnout among faculty members at the University of Sumer, Iraq. *Sociology of Education*, 11(1), 28-40. <https://doi.org/10.22034/ijes.2025.2054728.1721>
- Ataei, E., Sadeghian, R., & Najafi, P. (2020). Identification of factors affecting the burnout in the employees of Ardabil Regional Water Company and providing solutions using the system dynamics method. *Iranian Journal of Ergonomics*, 7(4), 21-30. <http://dx.doi.org/10.30699/jergon.7.4.21>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbake, W. (2001). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Depolli, G. T., Moreti, F., Azevedo, E. H. M., & Guimaraes, M. F. (2024). Vocal sensory symptoms, vocal fatigue and vocal habits in university professors. *Journal of Voice*, 38(2), 309-315. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2021.09.002>
- Friganovic, A., Selic, P., Ilic, B., & Sedic, B. (2019). Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatria Danubina*, 31(1), 21-31. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30946714/>
- Gao, Y., Liu, J., Liu, J., & Duan, T. (2023). Influence of job burnout on decision-making and coping with stress among nurses. *Holistic Nursing Practice*, 37(6), 83-91. <https://doi.org/10.1097/hnp.0000000000000609>
- Hillert, A. (2024). Burnout: Historical background, concepts, methodological problems, prevention and different perspectives on a striking phenomenon. *Fortschritte der Neurologie-Psychiatrie*, 92(5), 194-208. <https://doi.org/10.1055/a-2256-4439>
- Javadi, R. Kh., Rasouli, M., Nazari, A. M., & Hasani, J. (2017). A structural equation model of factors affecting teachers' burnout. *Scientific Quarterly Teacher Professional Development*, 2(3), 37-50. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24765600.1396.2.1.3.8>
- Koenig, H. G. (2023). Collaborative care, physician training, Balint groups, burnout, and somatic symptom disorder. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 58(3), 187-189. <https://doi.org/10.1177/00912174231166556>
- Mikolajczak, M., Gross, J. J., & Roskam, I. (2021). Beyond job burnout: Parental burnout. *Trends in Cognitive Sciences*, 25(5), 333-336. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2021.01.012>
- Mohammadi, M., & Ebrahimi Ghavam Abadi, L. (2024). Evaluating factors affecting job burnout and quality of work life in the personnel working in Iran's National Drilling Company. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 10(4), 265-279. <http://dx.doi.org/10.32592/joohe.10.4.265>
- Mohammadi, R., & Khorsandi Yamchi, A. (2020). Evaluating the employees' job burnout ratio and identifying the factors influencing them (case study: National Education Testing Organization (NETO)). *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 10(31), 125-176. <https://doi.org/10.22034/emes.2020.241949>
- Mohammadi, R., Reshadatjoo, H., & Hosseini Masoom, M. (2024). Proposing a model for the financial independence of universities and higher education institutions (Case study: Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran). *Journal of Management, Education and Development in Digital Age*, 1(3), 129-169. <https://jmedda.com/jmedda/article/view/71>
- Morcas, G., & Awan, O. A. (2023). Burnout in medical school: A medical student's perspective. *Academic Radiology*, 30(6), 1223-1225. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2022.11.023>
- Parvin, S., & Halimi, S. (2017). Internal factors affecting the rate of burnout (case study: Social workers working in the Organization Tehran Welfare). *Journal of Social Work Research*, 2(6), 101-137. <https://doi.org/10.22054/rjsw.2015.7895>
- Rajabi Jozdani, M. A., Sharifi, S. (2024). New managerial approaches in fourth-generation universities: Transition from research orientation to entrepreneurship. *Journal of Management, Education and Development in Digital Age*, 1(1), 129-142. <https://jmedda.com/jmedda/article/view/113>
- Sullivan, D., White, K. M., & Frazer, C. (2022). Factors associated with burnout in the United States versus international nurses. *The Nursing Clinics of North America*, 57(1), 29-51. <https://doi.org/10.1016/j.cnur.2021.11.003>
- Wang, W., Wang, Sh., Chen, Sh., & Li, Y. (2022). Parental burnout and job burnout in working couples: An actor-partner interdependence model. *Journal of Family Psychology*, 36(5), 704-712. <https://doi.org/10.1037/fam0000953>