

REALITY OF OCCUPATIONAL BURNOUT IN SECONDARY SCHOOLS IN THE STATE OF
KUWAIT FROM TEACHERS' PERSPECTIVE

Maryam Ahmed AL-MAZKOOR¹

Latifa Sharif Sayed Mohammed AL-QALLAF²

Abstract:

This study aims to identify the reality of occupational burnout in its three dimensions in public education schools, including secondary schools, from the perspective of Kuwaiti school teachers, following the descriptive analytic approach. The study applied the questionnaire to a simple random sample of (425) secondary school teachers in the six educational districts in the State of Kuwait. Using the appropriate statistical tools, the study concluded several results, the most important of which are: (1) the reality of occupational burnout in general was low, as the lack of personal achievement dimension came in the first place, followed by the negative interpersonal relationships dimension, then the emotional exhaustion dimension; (2) There are no statistically significant differences between the arithmetic means of occupational burnout for the educational district and academic qualification variable. However, there are statistically significant differences, attributed to the gender variable, in favor of males. The study recommends that: (A) The administration shall pay attention to the teacher through his participation in decision-making, avoiding centralization through delegation of authority; (B) The administration shall establish a system of material and moral incentives for encouragement; (C) The administration shall distribute administrative tasks in a way that reduces the burden on the teacher; and (D) The administration shall set times for meeting with teachers to solve problems and conflicts that occur between them, and make further efforts to repair relationships.

Keywords: Occupational Burnout, Secondary Stage, Kuwait.

Istanbul / Türkiye
p. 257-266

Received: 12/09/2022

Accepted: 15/10/2022

Published: 01/11/2022

This article has been
scanned by iThenticat No
plagiarism detected

 <http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.20.16>

¹  Dr, Kuwait University, Kuwait

²  Reasesrcher, Kuwait University, Kuwait, latifah.yousif@grad.ku.edu.kw, <https://orcid.org/0000-0003-4821-8263>

واقع الاحتراق الوظيفي في مدارس المرحلة الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين

مریم أحمد المذكور³لطيفه شريف سيد محمد القلاف⁴

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الاحتراق الوظيفي -بأبعاده الثلاثة- في مدارس التعليم العام - وخاصة للمرحلة الثانوية-، من منظور معلمي مدارس الكويت، مُتَّبِعَةً بذلك المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على عَيِّنَةٍ عشوائية بسيطة مكوَّنة من (425) معلم، في المرحلة الثانوية في المناطق التعليمية الستة بدولة الكويت، وباستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة، خرجت الدراسة بعدة نتائج، كان من أهمها (1) واقع الاحتراق الوظيفي بشكل عام-، جاء منخفض، حيث أتى بعد نقص الإنجاز الشخصي في المرتبة الأولى، يليه بُعد سلبية العلاقات الشخصية، ثم بُعد الإنهاك العاطفي، (2) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسائية للاحتراق الوظيفي لمنطقة التعليمية والمؤهل العلمي؛ ولكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية، تُعزى إلى مُتغيِّر النوع، لصالح الذكور، وتوصي الدراسة بما يلي (أ) ضرورة قيام الإدارة بالاهتمام بالمعلم عن طريق مشاركته في اتخاذ القرارات، وتجنب المركزية من خلال تفويض السلطة، (ب) على الإدارة وضع نظام حوافر مادي ومعنوي للتشجيع، (ج) على الإدارة توزيع المهام الإدارية بطريقة تخفف العبء على المعلم، (د) على الإدارة تحديد أوقات مخصصة للاجتماع مع المعلمين لحل المشكلات والصراعات التي تحدث بينهم، وبذل المزيد من الجهد لإصلاح العلاقات.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق الوظيفي، المرحلة الثانوية، الكويت.

³ د، جامعة الكويت، الكويت⁴ د، جامعة الكويت، الكويت، latifah.yousif@grad.ku.edu.kw

المقدمة:

النظام التعليمي هو الإطار الذي يضم عناصر العملية التعليمية ومكوناتها، ويعتبر أحد أهم عناصر المجتمعات الحديثة، حيث إن نجاحه أو فشله يُعدُّ نجاحًا أو فشلًا للمجتمع، إنه الهيكل العام الذي يتم من خلاله تنظيم تعليم الإنسان، وهنا تظهر أهمية هذا النظام وتبسيط الضوء عليه، فهو يُمثِّل الحجرَ الأساسي للتطور الاقتصادي والاجتماعي لأي دولة.

للتعرُّف على أداء هذا النظام لا بد من النَّظَر إلى الوحدة الأصغر التي تُمثِّله؛ ألا وهي المدرسة، بكونها الركيزة الأساسية لسير العملية التعليمية، وبالنظر إلى نقاط القوَّة والضعف في المدرسة، يمكننا أن نُوجِّد الجهود، والحد من الجوانب السلبية لمصلحة وجودة العملية التعليمية.

وبما أن المدرسة هي المكان الذي تحدث فيه أغلب العمليات التربوية، وأكثر عناصر العملية التعليمية توجد فيها، والعملية التعليمية مُرتبطة بالمعلم في الدرجة الأولى؛ حيث ذكر إبراهيم وحلاق (2020) أن المعلم وجوده أساسي ومهم للطلاب، فهو من يقوم بتلقينهم المعلومات، وغرس القيم والمعتقدات في سلوكياتهم، وأكد البشاشة والحراحشه (2011) في دراستهم على أهمية رضا المعلم، ودافعيته للعمل، فإن تم احتواؤه وتنميته مهنيًا، وتوفير بيئة مُريحة له للعمل، وإمداده بالإمكانيات، يصبح فرد فاعل في المدرسة، وبذلك يرتفع الرضا الوظيفي لديه، وبالتالي تزداد الدافعية والثقة المتبادلة بينه وبين رؤسائه؛ مما يجعله يشعر بالأمان والاستقرار النفسي، ويتعد عن الإنهاك العاطفي، ويرتفع الإنجاز الشخصي.

أثبتت دراسة Tahmasebi et al (2013) أن هناك انعدام للشخصية لدى المعلمين، وإجهاد عاطفي، ينعكس على سلوكياتهم أولاً ثم على أدائهم الذي يؤثر على المدرسة بعملياتها المختلفة، وهناك دراسة البنوي (2017) التي بحثت عن الاحتراق الوظيفي، وأثبتت أن الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين هو أحد صور الضغوط الوظيفية، حيث عرف بأنه عملية التحول السلبية في اتجاهات وسلوكيات المعلمين كاستجابة للضغوط المرتبطة بالعمل، ويظهر من خلال الإنهاك العاطفي، والعلاقات الشخصية السلبية، وانخفاض الإنجاز الشخصي (Coban and Sarikaya, 2016)، وهذا مؤشر يدل على أن هناك أثر واضح للاحتراق الوظيفي على المعلم ودوره في المدرسة، وتأثيره على طلاب المرحلة الثانوية وأهداف التعليم ككل.

حيث مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في المدرسة، يجعل أدائها لا يتجاوز الأهداف والغايات المحددة، بل وإنما يخفض من كفاءة أداء المعلمين، وينهكهم عاطفياً، وهذا ما أثبتته الدراسات السابقة مثل دراسة (Tahmasebi et al., 2013)؛ (Ulusoy & A, 2016)، ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لإلقاء الضوء على واقع الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، في مدارس المرحلة الثانوية بدولة الكويت.

مشكلة الدراسة:

النظام التعليمي هو الإطار المهم في المجتمعات الحديثة، فهو يحقق الهدف الرئيسي لها؛ حيث ذكر إبراهيم وحلاق (2020) أن المعلم له دور أساسي في هذا النظام، فلا بد أن نسلط عليه الضوء، حيث تعتمد عليه المدرسة لتوصيل الأفكار، والمهارات والمعلومات للطلاب، ورفع مستواهم التحصيلي.

ومن خلال الدراسات السابقة التي بحثت في الظواهر المنتشرة في مدارس التعليم العام، وجدت الباحثين بأن هناك سلوكيات وأفعال عند بعض المعلمات أظهرتها وحددت الأديبات، الانخفاض في الإنجاز الشخصي، والوصول إلى الإنهاك العاطفي، وهي أبعاد ترتبط بالاحتراق الوظيفي، تنشأ من العبء الزائد في العمل، والحصول الإضافية لإنهاء المنهج، وتصحيح الكتب والتدقيق، ومتابعة

مستوى الطلبة، والكنترول والمناوبات، وخاصة في المرحلة الثانوية، بالإضافة إلى الكثير من العمل الإداري اليومي، الذي يؤثر على جودة المسيرة التعليمية.

فالاحتراق الوظيفي أحد صور ضغوط العمل، ويظهر من خلال الإنهاك العاطفي، والعلاقات الشخصية السلبية، وانخفاض الانجاز الشخصي، يجعل المعلمين منفضين الأداء، وبذلك لا يحققوا الأهداف والغايات المحددة، حيث ذكرت بعض الدراسات السابقة أن هناك علاقة عكسية بين الإنهاك العاطفي وأداء العاملين والرضا الوظيفي، بينما أوضحت دراسات أخرى أن درجة الاحتراق الوظيفي مرتفعة لدى المعلمين، وهذه النتائج جعلت الباحثين تركزا على هذه الظاهرة وتبحثان في دولة الكويت، في مدارس التعليم العام للمرحلة الثانوية، تجدا أن من الضروري معرفة واقع ظاهرة الاحتراق الوظيفي في دولة الكويت، استكمالاً لجهود الباحثين السابقين، حيث إنه لا يوجد دراسة على علم الباحثين، سبق وأن درست هذه الظاهرة في مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما واقع الاحتراق الوظيفي -بأبعاده الثلاثة- في مدارس المرحلة الثانوية في التعليم العام، من وجهة نظر المعلمين؟
- 2- هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاحتراق الوظيفي، تبعاً للمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، المنطقة التعليمية)، في مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت؟

أهداف الدراسة:

- 1- معرفة واقع الاحتراق الوظيفي -بأبعاده الثلاثة- في مدارس المرحلة الثانوية في التعليم العام، من وجهة نظر المعلمين.
- 2- الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمين مدارس التعليم العام في المرحلة الثانوية بدولة الكويت تعزى لمتغيرات الديمغرافية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تُسهّم هذه الدراسة في الكشف عن واقع الاحتراق الوظيفي بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت، وقد تُمثل إضافةً جديرةً بالاهتمام -فلم تتطرق الدراسات السابقة لمعرفة واقع الاحتراق- بدولة الكويت للمرحلة الثانوية.

الأهمية التطبيقية:

- 1- القيادات الإدارية وأصحاب القرار في وزارة التربية بدولة الكويت، إذ تسهم نتائج هذه الدراسة على تحديد واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي الثانوية، ووضع سياسات وممارسات يمكنها التقليل من التأثير السلبي المحتمل.
- 2- الإدارة المدرسية، قد تساعد هذه الدراسة مديري مدارس الثانوية بدولة الكويت في توضيح المفاهيم الإدارية بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين؛ مما يُمكنهم من توظيفها في رفع مستوى الخدمات التعليمية، ووضع خطة لخلق بيئة تنظيمية مناسبة.
- 3- المعلمين، قد تساعد هذه الدراسة المعلمين في إدراك النتائج والعواقب التي تنتج من ممارسة الاحتراق الوظيفي في المدرسة، وتجنبها لتحسين مخرجات التعليم ككل.
- 4- المكتبات البحثية، يمكن أن تسهم في إثراء المكتبات العلمية وقواعد المعلومات، وتفتح الباب للمزيد من الأبحاث والدراسات التي تهتم بالاحتراق الوظيفي، وتعتبر مرجعاً للمهتمين بالإدارة التربوية.

مصطلحات الدراسة:

الاحتراق الوظيفي Burnout

عرّف أنه تغيير سلبي واضح لسلوك الفرد تجاه نفسه وتجاه الآخرين، وينتج عنه تقلب في المشاعر، والميول والرغبات وصولاً إلى حالة متدهورة من الإعياء والاكتئاب، كرد فعل لعدم قدرته على التكيف مع ضغوط العمل وعبء الحياة الزائدة عن طاقته وعدم قدرته على تحسين وضعه الحالي في ظل بيئة عمل سريعة التغيير (Guan, et al., 2017).

ويُعرف إجرائياً من قِبَل الباحثين بأنه حالة نفسية يفقد فيها الفرد الاهتمام بنفسه، ويعمله ويشعر بالقلق والتوتر والإجهاد والضغط، نتيجة أعباء العمل وعدم قدرته على مواجهة متطلباته، ويؤثر بشكل مباشر على كفاءة وجودة العمل.

منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي؛ وهذا المنهج يتناسب مع هدف الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

المتجمع جميع معلمي المرحلة الثانوية، والبالغ عددهم (15928) معلم، تم اختيارهم وفقاً للعينة العشوائية البسيطة، تكونت من (425) فرداً تم الحصول عليهم من تطبيق أداة الدراسة، حيث توقفت الباحثين عن استقبال استجابات عند الوصول لحالة التشبع.

إجراءات الدراسة:

أولاً: بناء أداة الدراسة:

تحتوي على (24) بنداً:

الجزء 1- المتغيرات الديمغرافية - (3) بنود.

الجزء 2- الاحتراق الوظيفي، (البنوي، 2016) - (21) بنداً:

البعد 1- الانهاك العاطفي - (8) بنود.

البعد 2- نقص الإنجاز الشخصي - (8) بنود.

البعد 3- سلبية العلاقات الشخصية - (5) بنود.

اختارت الباحثين مقياس "ليكرت" الخماسي في دراستهما.

صدق الأداة

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي، وقيس ارتباط كلِّ عبارة بأدائها، وكانت جميع الارتباطات دالة عند مستوى دلالة (0.05).

ثبات الأداة

تم التحقق من ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي، وهي (0.869) قيم مطمئنة، وتعكس ثبات الأداة، وأنه الأداة الصالحة للتطبيق.

ثانياً- المعالجة الإحصائية:

- 1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 2- الإحصاء الاستدلالي المتمثل في اختبار "ت"، واختبار تحليل التباين الأحادي واختبار توكي.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول:

ما واقع الاحتراق الوظيفي -بأبعاده الثلاثة- في مدارس المرحلة الثانوية في التعليم العام، من وجهة نظر المعلمين؟

أبعاد الاحتراق الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
البعد الأول- الإنهاك العاطفي	1.855	0.846	3	منخفض
البعد الثاني- الإنجاز الشخصي	2.169	0.954	1	منخفض
البعد الثالث- سلبية العلاقات الشخصية	2.071	0.997	2	منخفض
الأبعاد ككل	2.026	0.886		منخفض

أتى بشكل عام منخفض الاحتراق الوظيفي؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.026)، وانحراف معياري (0.886)، وهذه النتيجة تدل على أن معلمي مدارس المرحلة الثانوية، يستخدمون الاحتراق الوظيفي بدرجة منخفضة، ويُمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك القليل من المعلمين يحملون مشاعر الإحباط والتشاؤم، والكآبة في المدرسة، ويترتب على ذلك ارتفاع مستوى كفاءتهم، وأدائهم، وبالتالي يحصلون على الترقيات والعلاوات المرتقبة، وتكون لهم سمعة طيبة لدى الإدارة المدرسية، لعدم تقصيرهم في عملهم والتهاون فيه.

جاءت جميع الأبعاد بدرجة منخفضة، حيث جاء نقص الإنجاز الشخصي في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (2.169)، وانحراف معياري (0.954)، مما يدل على شعور فئة قليلة من المعلمين بنقص الكفاءة، والكآبة والإحباط، والفئة الاغلب لديهم مشاعر الرضا والطمأنينة بما يقدمونه في العمل من أداء، فلا وجود للتعارض بين الأداء الفعلي والتوقعات المستقبلية حول إنجازاتهم. ويليه بعد سلبية العلاقات الشخصية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.071)، وانحراف معياري (0.997)؛ إذ يدل على اتجاهات الفرد السلبية الساخرة نحو الآخرين منخفضة، وهناك تقبل للآخرين أثناء العمل، والتعامل معهم في البيئة الوظيفية بمشاعر خالية من السلبية والانتقاد.

أما الإنهاك العاطفي، فقد جاء في المرتبة الثالثة بمتوسطٍ حسابي (1.855)، وانحراف معياري (0.846) وهو منخفض، إذ في المدرسة هناك بعض المعلمين يسودهم الشعور بنقص الطاقة، ويشهدون صراعات، التي تستنزف مواردهم الذاتية، مما يؤدي إلى عدم القدرة على بذل المزيد من الجهد لمتطلبات التدريس، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن الإنهاك العاطفي قليل في مدارس المرحلة الثانوية بدولة الكويت، فالطاقات مرتفعة، والمعلمين يبذلون الجهد الوافي للوصول إلى أهداف التعليم.

السؤال الثاني:

هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي، تبعاً للمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، المنطقة التعليمية)، في مدارس المرحلة الثانوية بدولة الكويت؟

أولاً- حسب مُتغير النوع:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية، حيث جاءت قيمة "ت" (4.418)، ومستوى الدلالة (0.000)، وكذلك للأبعاد الثلاثة، وقد يرجع السبب إلى المواقف التي تستنفذ الموارد الذاتية للفرد عبر زمن طويل ترتبط بنوع المعلم، وكذلك ترتبط بالظروف العمل والبيئة المحيطة، والتحفيز وأسلوب تعامل الآخرين، لصالح الذكور، حيث يرجع السبب إلى أسلوب الإدارة المتشدد في التحفيز والعقوبات الصارمة، والمتابعة المستمرة في الإنجازات ورفع مستوى التوقعات المستقبلية للإناث دون الذكور في مدارس دولة الكويت.

ثانياً- حسب المؤهل العلمي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، حيث جاءت قيمة "ف" (0.168)، ومستوى الدلالة (0.846) أكبر من ألفا (0.05)، كذلك الأبعاد الثلاثة، وذلك لأن المعلمين يحاولون التكيف مع زملائهم ومع الإدارة المدرسية باختلاف مؤهلاتهم العلمية، وضغوط العمل تشمل جميع التخصصات المدرسية على حدٍ سواء.

ثالثاً- حسب المنطقة التعليمية:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، حيث جاءت قيمة "ف" (0.254)، ومستوى الدلالة (0.938) أكبر من ألفا (0.05)، كذلك الأبعاد الثلاثة، ويرجع السبب في ذلك إلى اهتمام الإدارة المدرسية في المناطق التعليمية الستة بكل ما يتعلق بالمعلم، حيث تقلل ضغوط العمل عليه، وترفع معنوياته، وتحفز له بداية يوم جديد، مفعم بالحياة والنشاط، ودعمه عن طريق برنامج إداري متميز مرتبط بالحضور والاستئذان والانصراف من المدرسة، وتقدير عمله بشهادات شكر وثناء.

ملخص النتائج والتوصيات

- 1- كانت تصورات عينة الدراسة لواقع الاحتراق الوظيفي -بشكلٍ عام-؛ منخفض، وهذا يُعد مؤشراً إيجابياً؛ إذ إنه يدل على أن هناك عدد قليل من المعلمين في المدارس لديهم احتراق وظيفي، ويشعرون بالإنهاك العاطفي وسلبية العلاقات الشخصية، ونقص الإنجاز الشخصي، أي أن مستوى المعلم مرتفع، ومستوى أدائه تجاه نفسه وآخرين؛ ولا وجود للاكتئاب والعزلة، وعدم الرضا.
- 2- أتت الدلالة الإحصائية للاحتراق الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية، على النحو الآتي:

أ- النوع، يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور.

ب- المؤهل العلمي، لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية.

ت- المنطقة التعليمية، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية.

توصيات الدراسة:

- 1- ضرورة قيام الإدارة بالاهتمام بالمعلم عن طريق مشاركته في اتخاذ القرارات، وتجنب المركزية من خلال تفويض السلطة؛ لتقوية العلاقات الإنسانية، وتعزيز التفاعل والتعاون بين المعلمين.
- 2- على الإدارة وضع نظام حوافز مادي ومعنوي لتشجيع المعلمين على العطاء، وحب العمل، والتفائل، والعمل على التحسين المستمر في جودة التعليم.
- 3- على الإدارة توزيع المهام الإدارية بطريقة تخفف العبء على المعلم، كتخصيص فرق للعمل كل على حدة، أو تحديد مهام موزعة طوال العام الدراسي، لتجنب ضغط العمل.
- 4- على الإدارة تحديد أوقات للاجتماع مع المعلمين لحل المشكلات والصراعات التي تحدث بين المعلمين داخل المدرسة، وبذل المزيد من الجهد لإصلاح العلاقات بين الأفراد، وتقويتها.

المراجع:

- إبراهيم، حسن وحلاق، محمد. (2020). واقع الأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة دمشق من وجهة نظر المعلمين. مجلة جامعة حماة، 3، (17).
- البشاشة، سامر، الحراحشة، محمد. (2011). أثر أبعاد الدافعية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية من وجهة نظر المعلمين في بلديات المحافظات جنوب الأردن. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، (4).
- البنوي، مها . (2017). العلاقة بين الصمت التنظيمي و الاحتراق الوظيفي "دراسة تطبيقية على الأطباء البشريين في مستشفيات جامعة الزقازيق. المجلة العلمية للتجارة والتمويل كلية التجارة، جامعة طنطا، 1.
- Coban, H. and Sarikaya, M., 2016. A Research On The Relationship Between Organizational Silence And Burnout. European Scientific Journal, ESJ, 12(10),pp.145-154.
- Aloe, A.M., Amo, L.C. and Shanahan, M.E., 2014. Classroom management self-efficacy and burnout: A multivariate meta-analysis. Educational psychology review, 26(1), pp.101-126
- ÖZTÜRK ÇİFTÇİ, D., MERİÇ, E. and MERİÇ, A., 2015. Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Ordu İli Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Bir Uygulama. Journal of International Social Research, 8(41),pp.996-1007
- Tahmasebi, F., Sobhanipour, S.M. and Aghaziarati, M., 2013. Burnout; explaining the role of organizational silence and its influence (Case study: Selected executive organizations of Qom province). Journal of Basic and Applied Scientific Research, 3(8), pp.272-282
- Coban, H. and Sarikaya, M., 2016. A Research On The Relationship Between Organizational Silence And Burnout. European Scientific Journal, ESJ, 12(10),pp.145-154.
- Akın, U. and Ulusoy, T., 2016. The Relationship between Organizational Silence and Burnout among Academicians: A Research on Universities in Turkey. International Journal of Higher Education, 5(2),pp.46-58
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C. and Austin, S., 2012. Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. Teaching and Teacher Education, 28(4), pp.514-525.

Guan, S., Xiaerfuding, X., Ning, L., Lian, Y., Jiang, Y., Liu, J., & Ng, T. (2017). Effect of job strain on job burnout mental fatigue and chronic diseases among civil servants in the xinjiang uygur autonomous region of china. *International Journal of environmental research and public health*, 8, p. 872.

Bagheri, G., Zarei, R. and Aeen, M.N., 2012. Organizational silence (basic concepts and its development factors). *Ideal Type of Management*, 1(1), pp.47-58