

OKUL YÖNETİCİLERİNİN DUYGUSAL EMEK PERFORMANSININ DEMOGRAFİK FAKTÖRLERE GÖRE İNCELENMESİ

ÖZET

1. İdil İnci TANAĞARDI¹, 2. Keziban GÜNGÖR²

Çalışma kapsamında Konya'nın Karatay ilçesinde 153 okul yöneticisi üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmanın amacı okul yöneticilerinin duygusal emeklerinin demografik özellikleriyle kıyaslanmasıdır. Araştırmamızda öğretim yöneticilerinin duygusal emek düzeylerini cinsiyet, eğitim düzeyi ve okul türüne göre inceledik. Bulunan sonuçlar, erkek yöneticilerin kadınlara göre daha yüksek duygusal emek düzeylerine sahip olduğunu gösterse de bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Literatür, genellikle kadınların duygusal emek alanında daha aktif olduğunu belirtirken çalışmamızdaki bu farkın sektörel veya kültürel özelliklerle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Eğitim düzeyi açısından, lisans mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında duygusal emek açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç, eğitim düzeyinin duygusal emeği doğrudan etkilemediğini göstermektedir, bu durum literatürdeki bulgularla paralellik gösterir. Öte yandan, okul türüne göre duygusal emek düzeylerinde özel okul ve devlet okulu yöneticileri arasında da anlamlı bir fark tespit edilmemiştir, bu da okul türünün duygusal emek üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Bulgular, duygusal emek üzerindeki çeşitli faktörlerin etkilerini daha iyi anlamak için daha detaylı araştırmalar yapılması gerektiğini göstermektedir. Yapılan çalışma,

¹ Vali İhsan Dede Anadolu Lisesi, Konya, e mail: idillinci@gmail.com, ORCID: 0009-0005-3243-6911 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Başarakavak Ortaokulu, Konya, e mail: kezibangungor99@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1182-7030

duygusal emeğin yönetim pratiğindeki rolünü ve önemini ortaya koyarken, yöneticilerin bu yükü nasıl deneyimlediklerine dair derinlemesine bir bakış sunmaktadır.

Anahtar kelimeler: okul, yönetici, duygusal emek

INVESTIGATION OF THE EMOTIONAL LABOR PERFORMANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO DEMOGRAPHIC FACTORS

ABSTRACT

Within the scope of the study, a survey was conducted on 153 school administrators in Karatay district of Konya. The aim of the study is to compare the emotional labor of school administrators with their demographic characteristics. In our research, we examined the emotional labor levels of educational administrators according to gender, education level and school type. Although the results show that male managers have higher levels of emotional labor than women, this difference is not statistically significant. While the literature generally states that women are more active in the field of emotional labor, our study suggests that this difference may be related to sectoral or cultural characteristics. In terms of education level, no significant difference was found between undergraduate and graduate graduates in terms of emotional labor. This result shows that the level of education does not directly affect emotional labor, which is in line with the findings in the literature. On the other hand, no significant difference was detected between private and public school administrators in emotional labor levels according to school type, which shows that school type does not have a decisive effect on emotional labor. The findings suggest that more detailed research is needed to better understand the effects of various factors on emotional labor. This study reveals the role and importance of emotional labor in management practice and provides an in-depth look at how managers experience this burden.

Keywords: leadership, teacher, behavior

1. GİRİŞ

Duygular, eğitim süreçlerinde hayati bir öneme sahiptir. Eğitim alanında duyguların bilinçli kullanımı ve yönetimi, "duygusal emek" olarak adlandırılan nispeten yeni bir araştırma konusudur (Akın vd., 2014). Eğitim faaliyetleri büyük ölçüde duygusal emek gerektirir, ancak bu çaba genellikle değerli yetenekler barındırdığı kabul edilmez ve yeterince takdir edilmez (Bellas, 1999). İnsanlarla yoğun etkileşim gerektiren eğitim kurumları gibi organizasyonlarda, bireylerden duygularını düzenlemeleri ve yönetmeleri beklenir (Akçay ve Çoruk, 2012).

Eğitim, insan odaklı bir faaliyet olduğundan, duygusal emek yoğun bir sektördür (Aydın, 2016: 169-183). Eğitim sektöründe çalışan eğitimciler, duygusal emeğin bilincinde ve bu konuda sorumluluk sahibi kişilerdir. Öğretmenlik gibi meslekler, öğrenciler ve diğer eğitim paydaşları ile iletişim kurmayı esas aldığından, duygusal emeğin etkin kullanımını önemser (Yücebalkan ve Karasakal, 2016). Eğitimciler, hizmet verdikleri kişilerle ilişkilerinde, uygun duyguları göstermelerini sağlayan belirli kurallara göre hareket ederler. Bu, okulun beklentilerine uygun davranışlar sergileyerek eğitimin hedeflerine ulaşılmasında sağlıklı ilişkilerin kurulmasına yardımcı olur (Akın, 2021). Etkili bir eğitim ortamı oluşturmak için duyguların düzenlenmesi, yönetilmesi ve kontrol altında tutulması şarttır.

Demircan ve Turunç (2017) belirtmişlerdir ki, öğrenci ve öğretmenlerin refahı, memnuniyeti ve mutluluğu, kaliteli hizmet sunumuyla sağlanabilir. Bu nedenle, öğretmenlerin yüz yüze etkileşimlerde duygularını etkin bir şekilde kullanmaları ve bilgiyi aktarırken üst düzey performans sergilemeleri beklenir.

Basım, Beğenirbaş ve Can Yalçın (2013) ise, eğitimcilerin kendi duygusal durumlarını bir yana bırakarak, öğrencilerin sorunlarını dinlemeleri, onlara rehberlik etmeleri, sevgi göstermeleri ve zorlayıcı öğrencilere karşı sakin bir tutum sergilemeleri gerektiğini vurgular. Eğitimciler, bu tür duygusal gereksinimleri karşılamak zorundadır ve sosyal ilişkiler kurarken, duruma uygun duyguları sergilemek adına duygularını yönetme, gizleme veya bastırma yoluyla duygusal emek harcarlar (Isenbarger ve Zembylas, 2006).

Yüzeysel sergileme, eğitimcilerin duygusal ifadelerini kurumsal normlara uydurmak için uyguladıkları bir stratejidir. İçten sergileme ise, uygun duygusal tepkileri sağlamak için bilişsel yöntemleri kullanarak duygularını değiştirme sürecini ifade eder (Zheng vd., 2018).

İnsanlar ve ilişkiler duygusal dinamiklerden ayrı düşünülemez. Ancak, her duygunun her ortamda serbestçe ifade edilebileceği anlamına gelmez. Bir eğitim lideri olarak, okul yöneticisi okulun operasyonlarını düzenli yürütebilmek için duygularını kontrol altında tutmalı, yönetmeli ve gerektiğinde uygun şekilde ayarlamalıdır. Iszatt-White (2009) liderlikteki başarının duygusal emek uygulamasına bağlı olduğunu belirtir ve hizmet sektörü liderlerinden bu konuda yoğun çaba göstermeleri beklendiğini ifade eder. Cüceloğlu ve Erdoğan ise eğitimi bir cümle gibi tanımlar: Tıpkı bir cümle özne, nesne, tümleç, zarf ve yüklemden oluştuğu gibi, eğitim de öğretmenler, yöneticiler, veliler ve öğrenciler gibi bileşenlerden oluşan bir bütündür (2016: 18).

Yöneticiler, eğitim sektöründe önemli bir rol oynarlar ve işlerini yaparken üç çeşit emek sergilerler: fiziksel, zihinsel ve duygusal. Çoğu yönetici fiziksel ve zihinsel çabalarının farkındadır, fakat duygusal emek genellikle bilinçsizce gerçekleştirilir. Yöneticiler için duygusal emeğin yönetimi, temel görevlerinden biri olarak kabul edilmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Deseni

Araştırma, ilişkisel tarama yöntemiyle gerçekleştirilmiştir, bu model genellikle verilerin doğrudan sahadaki bireyler tarafından toplandığı çalışmalarda kullanılır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2018). Bu modelin odak noktası, en az iki değişken arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir (Karasar, 2018). Araştırmacılar, mevcut durumu açıklamak ve değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek için bu modeli benimsemişlerdir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2018).

Veri analizi için SPSS 22.0 yazılımı kullanılmıştır. Araştırmada, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak amacıyla puanların ortalamaları, basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Kullanılan basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılımı temsil etmesi için -3 ile +3 aralığında olması gerektiği belirtilmiştir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; De Carlo, 1997).

Tablo 1. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri ile Güvenirlik Katsayısı

	n	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal Emek	153	-,591	-,264

Değerler incelendiğinde her bir puanın basıklık ve çarpıklık katsayılarının -3 ile +3 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Puanların normal dağılım göstermesi nedeni ile çalışmada parametrik test teknikleri kullanılmıştır. Ölçek puanının demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi için t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. T testi, 2 gruplu demografik değişkenlerin analizinde kullanılırken ANOVA testi k (k>2) gruplu değişkenlerin analizinde kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini Konya ilinde Karatay ilçesinde görev yapan 153 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Katılımcıların cinsiyetleri aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın f	Erkek f	f	%
	87	66	153	100

Tabloda toplam 153 kişinin cinsiyet dağılımı verilmiş. 87 kadın ve 66 erkek katılımcı bulunmaktadır. Katılımcıların yaklaşık olarak %56.86'sı kadın, %43.14'ü ise erkektir. Bu dağılım, gruptaki kadınların sayısının erkeklerden daha fazla olduğunu göstermektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Duygusal Emek Ölçeği: Araştırma için hazırlanan ölçeğin ikinci bölümünde duygusal emeği ölçen sorular yer almaktadır. Duygusal emeğe yönelik bilgi toplamak amaçlı kullanılan sorular Diefendorff ve arkadaşları tarafından geliştirilen 14 maddelik ölçek, Basım ve Begenirbaş (2012) tarafından Türkçe çevirisi kullanılan, geçerlik ve güvenilirlik testlerinden sonra, 13 maddeye indirilen Duygusal Emek Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından, uygulanacak gruba yönelik biçimlendirme yapılmıştır. Duygusal Emek Ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla, ölçeğin üç alt boyutu ve geneli ile ilgili Cronbach Alfa değerleri

hesaplanmıştır. Duygusal Emek Ölçeği, üç boyutlu bir ölçek olup analizler boyut bazında yapılmıştır. Ölçeğin geneli için ise Cronbach Alfa katsayısının ise .74 olarak bulunmuştur

3. BULGULAR

Okul yöneticilerinin duygusal emeklerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Duygusal Emeklerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Duygusal emek	Kadın	87	3,5429	,79322	-2,247	,617
	Erkek	66	3,8368	,81190		

Kadın yöneticilerin duygusal emek ortalaması 3,5429 iken, erkek yöneticiler için bu değer 3,8368. Erkek yöneticilerin duygusal emeklerini kadınlara göre daha yüksek derecede hissettiklerini göstermektedir. Kadınlar için standart sapma 0,79322, erkekler için ise 0,81190. Bu değerler, her iki grubun duygusal emek puanlarının benzer bir dağılım genişliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Elde edilen p-değeri 0,617. Genelde, p-değeri 0,05 (veya %5) eşliğinin altında olduğunda, iki grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilir. Bu durumda, p-değeri 0,617 olduğu için, kadın ve erkek yöneticiler arasında duygusal emek açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Sonuçlar, duygusal emek ortalamalarında cinsiyetlere göre gözlemlenen farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterir. Yani, duygusal emek düzeylerindeki farklılıklar rastgele varyasyonlar olabilir. Ancak erkeklerin duygusal emek ortalamasının daha yüksek olması, bu konuda daha detaylı araştırmalar yapılması gerektiğine işaret edebilir.

Okul yöneticilerinin duygusal emeklerinin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Duygusal Emeklerinin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Duygusal emek	Lisans	116	3,7215	,79513	1,402	,505
	Yüksek lisans	37	3,5073	,85321		

Lisans mezunlarının duygusal emek ortalaması 3,7215 iken, yüksek lisans mezunları için bu değer 3,5073 şeklindedir. Lisans mezunlarının duygusal emeklerini yüksek lisans

mezunlarına göre daha yüksek derecede hissettiklerini göstermektedir. Lisans düzeyindeki yöneticiler için standart sapma 0,79513, yüksek lisans mezunları için ise 0,85321. Bu değerler, her iki grubun da duygusal emek puanlarının benzer bir dağılım genişliğine sahip olduğunu gösterir, ancak yüksek lisans mezunlarında biraz daha fazla varyasyon olduğu görülmektedir.

Elde edilen p-değeri 0,505. Genelde, p-değeri 0,05 (veya %5) eşliğinin altında olduğunda, iki grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilir. Bu durumda, p-değeri 0,505 olduğu için, lisans ve yüksek lisans mezunları arasında duygusal emek açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna varılır. Sonuçlar, duygusal emek ortalamalarında eğitim düzeylerine göre gözlemlenen farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterir. Lisans mezunlarının daha yüksek duygusal emek ortalamasına sahip olmaları ilginç bir bulgu olmakla birlikte, bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığına dikkat edilmelidir. Yüksek lisans mezunlarının iş yaşamında duygusal emeği lisans mezunlarından farklı tecrübe etmeleri gerektiğini göstermez.

Okul yöneticilerinin duygusal emeklerinin çalışılan okul türü bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Duygusal Emeklerinin Çalışılan okul türü Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Duygusal emek	Özel	123	3,6692	,82567	-,016	,412
	Devlet	30	3,6718	,76629		

Özel okul yöneticilerinin duygusal emek ortalaması 3,6692 iken, devlet okulu yöneticileri için bu değer 3,6718 şeklindedir. Ortalamalar arasındaki bu çok küçük fark, iki grup arasında duygusal emek açısından neredeyse hiçbir fark olmadığını göstermektedir. Özel okul yöneticileri için standart sapma 0,82567, devlet okulu yöneticileri için ise 0,76629. Her iki grup da benzer bir puan dağılımına sahip, ancak özel okul yöneticilerinde biraz daha fazla varyasyon görülmektedir.

Elde edilen p-değeri 0,412. Genellikle, p-değeri 0,05 (veya %5) eşliğinin altında olduğunda, iki grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilir. Bu durumda, p-değeri 0,412 olduğu için, özel ve devlet okulu yöneticileri arasında duygusal emek açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna varılır. Sonuçlar, özel ve devlet okulu yöneticileri arasında duygusal emek ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Her iki tür okulun yöneticileri benzer düzeyde

duygusal emek göstermektedir. Okul türünün yöneticilerin duygusal emeklerini belirleyici bir faktör olmadığını düşündürebilir.

Okul yöneticilerinin duygusal emeklerinin çalışılan okuldaki öğrenci sayısı bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Duygusal Emeklerinin Çalışılan Okuldaki Öğrenci Sayısı Bakımından İncelenmesi

	n	Ort.	ss	F	p	
Duygusal emek	0-250 öğrenci	27	3,1681	,95508	7,025	,001
	251-500 öğrenci	50	3,7138	,73848		
	501+ öğrenci	76	3,8188	,74099		

İlk grupta (0-250 öğrenci) 27 yönetici bulunmakta ve bu grubun duygusal emek ortalaması 3,1681 olarak ölçülmüş. Standart sapma 0,95508'dir, bu değer grubun duygusal emek skorlarının yayılımının geniş olduğunu gösterir. İkinci grupta (251-500 öğrenci) 50 yönetici yer almakta ve bu grubun duygusal emek ortalaması 3,7138'dir. Bu grubun standart sapması 0,73848'dir, bu da ilk gruba kıyasla daha düşük bir varyans olduğunu gösterir. Üçüncü grup (501+ öğrenci), 76 yönetici içermekte ve bu grubun ortalaması 3,8188 ile en yüksek duygusal emek düzeyini sergilemektedir. Standart sapması ise 0,74099 olarak ölçülmüş, bu da ikinci grubun değerine yakın bir dağılımı işaret eder.

F istatistiği 7,025 ve p-değeri 0,001 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, öğrenci sayısına göre yöneticilerin duygusal emek düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğunu gösterir. Özellikle, öğrenci sayısı arttıkça yöneticilerin duygusal emek düzeylerinin de arttığına dair güçlü bir kanıt sunar daha büyük öğrenci sayısına sahip okulların yöneticilerinin daha fazla sosyal etkileşim ve yönetim zorlukları ile karşılaşabileceğini ve bu durumun daha yüksek bir duygusal emek gerektirdiğini düşündürebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmanızda erkek yöneticilerin duygusal emek ortalamasının kadın yöneticilere göre daha yüksek olduğunu bulmuşsunuz, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değil. Literatür genelde kadınların daha yüksek duygusal emek sergilediğini öne sürer. Örneğin, Brotheridge ve Lee (2003), kadınların işlerinde duygusal emek gerektiren davranışları daha sık sergilediğini belirtmiştir. Bu farklılık, belki de erkek yöneticilerin duygusal emeklerini daha fazla

hissetmelerinin altında yatan nedenleri ve bu farkların kültürel veya sektörel özelliklerle ilişkisini araştırmayı gerektirir.

Çalışmanızda lisans mezunlarının duygusal emeklerini yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek hissettiklerini ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını belirtmişsiniz. Eğitim düzeyinin duygusal emek üzerindeki etkisi konusunda literatürde net bir konsensus yoktur. Bazı çalışmalar, yüksek eğitim düzeyinin duygusal emek gerektiren durumları daha iyi yönetme becerisi ile ilişkilendirildiğini gösterirken, diğerleri arasında belirgin bir fark bulamamıştır.

Özel ve devlet okulu yöneticileri arasında duygusal emek açısından anlamlı bir fark olmadığını bulmuşsunuz. Bu, okul türünün duygusal emek üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını gösteriyor. Literatürde, iş ortamının özellikleri ve örgütsel kültürün duygusal emek üzerinde daha belirleyici olabileceği öne sürülmüştür. Özel ve devlet okulları arasında yönetim tarzı, öğrenci ve veli beklentileri gibi faktörler açısından farklılıklar olabileceği için, bu faktörlerin duygusal emeğe etkisi üzerine daha detaylı çalışmalar yapılabilir.

Yüksek F değeri, gruplar arasında duygusal emek açısından önemli varyanslar olduğunu gösterir. Bu, yöneticilerin karşılaştığı duygusal emek yükünün farklı koşullar altında değişebileceğini işaret eder. Öğrenci sayısı gibi faktörlerin duygusal emek üzerinde etkili olabileceği literatürde de desteklenmektedir, çünkü daha büyük öğrenci sayısı genellikle yönetim zorluklarını ve dolayısıyla duygusal emek ihtiyacını artırır.

Çalışmadaki bulgular literatürdeki çalışmalarla kıyasladığımızda, bazı bulgular genel eğilimlerle uyumlu olmasına rağmen, bazı farklılıklar dikkat çekici ve bu farklılıkların altında yatan nedenlerin daha detaylı incelenmesi gerektiğini gösteriyor. Özellikle cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi faktörlerin duygusal emek üzerindeki etkileri, kültürel ve sektörel farklılıklara göre değişkenlik gösterebilir.

KAYNAKÇA

- Akçay, C. ve Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 3-25.
- Akın, U. (2021). Exploring the relationship between emotional labor and organizational commitment levels of teachers. *Eurasian Journal of Educational Research*, 91, 61-82.
- Akın, U., Aydın, İ., Erdoğan, Ç., & Demirkasımoğlu, N. (2014). Emotional labor and burnout among Turkish primary school teachers. *The Australian Educational Researcher*, 41(2), 155-169
- Aydın, İ. (2016). *Eğitimde duygusal emek*. I. Ünal ve Y. Koçak Usluel (Ed.). Eğitim Bilimleri Yazıları; Prof. Dr. Mustafa Aydın'a Armağan içinde (s. 169-183). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Basım, H. N., Beğenirbaş, M. ve Can Yalçın, R. (2013). Öğretmenlerde kişilik özelliklerinin duygusal tükenmeye etkisi, *Duygusal emeğin aracılık rolü. Kuram ve Uygulamada Eğitin Bilimleri*, 13(3), 1477-1496.
- Basım, N., Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. Celal Bayar Üniversitesi, *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 77-90.
- Bellas, M. L. (1999). Emotional labor in academia: The case of professors. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), 96-110.
- Brotheridge, Céleste M., and Alicia A. Grandey. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of 'people work'. *Journal of Vocational Behavior*, 60 (1): 17-39.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (25. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık
- Cüceloğlu, D. ve Erdoğan, İ. (2016). *Öğretmen olmak: Bir cana dokunmak*. İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları.
- De Carlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2, 292-307.

- Demircan, P. ve Turunç, Ö. (2017). İş-aile çatışması-duygusal emek ilişkisinde lider desteğinin rolü: Eğitim üzerine bir araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 41-76.
- Grandey, A. (2003). When the show must go on: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal* 46 (1): 86-96.
- Groeneveld, R.A. ve Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. ABD: University of California Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. (S. Turan Çev.). Ankara: Nobel
- Isenbarger, L., & Zembylas, M. (2006). The emotional labour of caring in teaching. *Teaching and teacher education*, 22(1), 120-134.
- Izatt-White, M. (2009). Leadership as emotional labour: The effortful accomplishment of valuing practices. *Leadership*, 5(4), 447-467.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Moors, J. J. A. (1986). The Meaning of Kurtosis: darlington reexamined. *The American Statistician*, 40, 283-284.
- Şimşek, M. Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (6.Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yücebalkan, B. ve Karasakal, N. (2016). Akademisyenlerde duygusal emek ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma: Kocaeli üniversitesi örneği. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 1(2), 187-200
- Zheng, X., Yin, H., & Wang, M. (2018). Leading with teachers' emotional labour: relationships between leadership practices, emotional labour strategies and efficacy in China. *Teachers and Teaching*, 24(8), 965-979.