



Yöneticilerinin Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması

Investigating Managers' Burnout Conditions

ÖZET

Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerine etki eden faktörlere ilişkin görüşlerinin incelendiği bu çalışma kapsamında literatür taraması yapılmıştır. Çalışmalar sıklıkla tükenmişlik ile bireysel değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemekte. Ayrıca bu konuyla ilgili güncel bir çalışmaya da rastlanmamıştır.

Çalışma alan yazına katkı sağlayacaktır. Okul yöneticilerinin tükenmişliklerini etkileyen öğrenci nedenlerinin en belirgin nedeni öğrenci ilgisizliğidir. Bunu disiplin sorunları ve kötü okul performansı izledi. Bu durum, ilgisiz ve sorumsuz özellikleriyle bilinen Z kuşağı olarak da adlandırılan bu kuşağın klasik sorununun bir belirtisi olarak görülebilir. İlgi ve disiplin olmadan bilimsel başarıdan söz edemeyiz. Orta düzey akademik performansla mücadele etmek tamamen normaldir. Okul yöneticilerinde tükenmişliğin derecesi üzerine yapılan araştırmalar, bu konuyu araştıran lisansüstü tezlerin çoğunun öncelikle yüksek lisans düzeyinde yapıldığını ve büyük örneklem büyüklüğü ve veri toplama ile niceliksel araştırmalardan büyük ölçüde etkilendiğini ortaya koymuştur. Araştırmada anket tarzı ölçekler ve benzeri yöntemlerle toplanan veriler nicel bir tasarıma uygun olarak uygulanmıştır. İstatistiksel analizler en etkili analizler olarak algılanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticileri, tükenmişlik, neden, etken

ABSTRACT

A literature review was conducted within the scope of this study, which examined school administrators' views on the factors affecting burnout levels. Studies often examine the relationship between burnout and individual variables. Additionally, no current study has been found on this subject. The study will contribute to the literature. The most obvious reason for the student reasons affecting the burnout of school administrators is student indifference. Disciplinary problems and poor school performance followed. This situation can be seen as a symptom of the classic problem of this generation, also called the Z generation, which is known for its irrelevant and irresponsible characteristics. We cannot talk about scientific success without interest and discipline. Struggling with moderate academic performance is perfectly normal.

Research on the degree of burnout in school administrators has revealed that most postgraduate theses investigating this topic are conducted primarily at the master's level and are heavily influenced by quantitative research with large sample sizes and data collection. In the research, data collected using survey-style scales and similar methods were applied in accordance with a quantitative design. Statistical analyzes are perceived as the most effective analyses.

Keywords: School administrators, burnout, cause, factor

GİRİŞ

Günümüzde fertler hayatlarını devam ettirebilmek ve ömür standartlarını sağlayabilmek için nizamlı olarak çalışmaktadırlar. Fertlerin sürekli olarak emek verme civarında süre geçirmeleri tükenmişlik algılarının yükselmesine niye olabilir. Özellikle sağlık çalışanlarının çalışma koşullarının zor olması ve çok fazla sorumluluk üstlenmeleri tükenmişlik algısını olumsuz yönde etkileyen önemli faktörlerdendir. Sağlık çalışanları arasında yüksek düzeyde tükenmişlik, bakımın kalitesini düşürüyor ve bu da sosyal bakım üzerinde olumsuz etki yaratabiliyor.

Eğitim hizmetlerinde hizmet niteliğinin yüksek olması ve cemiyetin eğitim hizmetlerinden yararlanma neticesinde memnuniyet gidişatlarının çoğalmasında, eğitim idareycilerinin yüksek motivasyonla çalışıyor olması ehemmiyetlidir. Yöneticilerin eğitim motivasyonunun yüksek olabilmesi için tükenmişlik algısının düşük olması gerekmektedir. Tükenmişlik algısı motivasyonu etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir.

Emin Çelebioğlu¹
Serkan Akbaba²
Ercan Üre³
Özkan Karakoç⁴
Seniha Demir Dolu⁵
Şeyda Okumuş⁶

How to Cite This Article

Çelebioğlu, E., Akbaba, S., Üre, E., Karakoç, Ö., Demir Dolu, S. & Okumuş, Ş. (2023). "Yöneticilerinin Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(78): 5316-5326. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.73624>

Arrival: 13 October 2023
Published: 25 December 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Uzman öğretmen, MEB, İstanbul, Türkiye

² Okul müdürü, MEB, İstanbul, Türkiye

³ Uzman öğretmen, MEB, İstanbul, Türkiye

⁴ Uzman öğretmen, MEB, İstanbul, Türkiye

⁵ Okul müdürü, MEB, Ordu, Türkiye

⁶ Müdür Yardımcısı, MEB, İstanbul, Türkiye

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin tükenmişlik durumlarının araştırılmasıdır. araştırma kapsamında literatürde okul yöneticileri üzerinde yapılan tükenmişlik çalışmaları incelenecektir.

Araştırmanın Önemi

Araştırma okul yöneticilerinin tükenmişlik durumlarının incelenerek gerekli önlemlerin alınması açısından önemlidir

Sayıtlar

Araştırmadan elde edilen bilgilerin güvenilir olduğu varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırma okul yöneticileri ile sınırlıdır

Araştırma son 5 yılda okul yöneticileri üzerinde yapılan tükenmişlik çalışmalarıyla sınırlıdır.

Tanımlar

Tükenmişlik: Tükenmişlik anlamı Türk Dil Kurumunca, 'gücünü kaybetmemiş olma, durumu göstermeme çabası olarak tanımlanır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE**Tükenmişlik Kavramı**

Tükenmişlik anlamı Türk Dil Kurumunca, 'enerjisini kaybetmemiş olma, durumu göstermeme çabası' tasarlamak (www.tdk.gov.tr). Tükenmişlik; en sağlam haliyle, haiz olduğu vaziyetteki maneviyatında, haysiyetinde ve bedellerinde birliğini, Fert iş yolunda yada gidişinde, müspet yada müspet doğrultuda tam hayatlarında, yolunda ve stres yolunda, gidişi olumsuz doğrultuda ilerler. olduğu kabul edilir ve stresin sebebidir. Görüş algısı olarak idrak edilebilir. Aynı stresli emek tüketme olarak idrak edilebilirliğe haiz değildir. Trafikte olarak bireyde, geç kalınabileceğinden, Marshall, 1980: 18; Marshall: 18;Stresle ile alakalı olarak aşıldığıyla, devam ve Marshall'dan geçer (Hsu, 1980:144; Kırıcı, 2010: 18: 18:2.Stresle ile alakalı olarak aşıldığıyla, idame eden ve Marshall'dan geçer (Hsu, 1980: 144; Kırıcı, 2010: 18: 18:2.) Bu aşamalar şöyle değerlendirilmektedir. (Hsu ve Marshall, 1980:144): Alarm burada: Beden, stres algıları ve stresten test edilir. Bir değerlendirme açısından değerlendirilebilir. Türkiye'den gelecek olacak ve kısa zamanda olacak halde ilerleyecek. Tükenme: tarafınca idrak edilen inat safhası bir vakit devam edecek stresten kaldırılamamışsa bireyde migren, aritmi, ziyarette nasıllar biçiminde stresten dolayı. Satışa müteveccih ve uzun soluklu olarak satın alınabilirlik, yorgunluk, miktarlılık ve maliyetleri tarafınca ilgi olarak değerlendirilmektedir. Bu anlamda harcıyıcıya müteveccih olarak karşısız yada olumsuz kalıpları arasında olabilir. negatiflik hali arasında olur (Almer ve Kaplan, 2012:2; Sürgevil, 2016:79; Avşaroğlu ve Mistan, 2018:103).

Tükenmişlik Kavramının Tarihsel Gelişimi

Tükenmişlik, 1970'li yıllarda Amerika'da çalışanların yaşadıkları bunalım nedeniyle hizmet satın alırken onlara bir sevgi ifadesi olarak tanıtıldı. Greene'in psikolojik çöküntü yaşayan ve hayal kırıklığıyla mücadele eden bir mimarı anlatan romanında tükenmişlik terimi ilk kez 1961 yılında işinden ayrılıp ormana kaçtığına kullanıldı. Bu açıklama ile büyük bir çöküş ve insanın işine olan bağlılığının ve idealizminin yok olması anlatılmaktadır.Rephrase (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2016:68, Bloisi ve ark. 2003) Tükenmişlikten ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından bahsedilmiş ve son 20 yılda çeşitli endüstriler üzerinde kapsamlı çalışmalar yapılmıştır. Birkaç kelime ile tükenmişlik şu şekilde tanımlanmaktadır:.

1. Başarısızlık
2. Yıpranmışlık
3. Enerji eksikliği
4. Güç kaybı

Literatürdeki birçok uzman tükenmişliğe ilişkin teorileri ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Aşırı stres veya tatminsizlik, işe yabancılaşmaya ve aşırı coşkulu davranışların neden olduğu sağlık sorunlarına bir tepki olarak açıklanan tükenmişliğe yol açabilir.

En aşırıca özümsemiş olan tükenmişlik terimi tanımını icra eden şahıstır. Ona kıyasla tükenmişlik, işten kaynaklı olarak aralıksız olarak değişik insanlarla karşı karşıya çalışan fertlerde hayli olup biten üç seviyeli bir belirti olarak gösterilmektedir. Bu kısımdaki en ehemmiyetli nokta tükenmişlik üç seviyeden oluştuğu baz alınmaktadır.

Tükenmişlik Modeli Maslach

Maslach'ın tükenme modeli iki farklı isimle bilinir:

1. Tükenmişliğin çok boyutlu modeli
2. Tükenmişliğin üç boyutlu modeli

Maslach'ın tükenmişlik modelinde en belirgin sorun, insanlarla doğrudan ve sık temas gerektiren işlerde daha fazla ortaya çıkmasıdır. Bu işlerde çalışan insanlar kendilerini duygusal olarak yorgun hissediyorlar ve bunun sonucunda alıcılarla ilişkileri zarar görüyor. Alıcılara kayıtsız davranmak veya duyarsız görünmek gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu model esas olarak üç boyutta araştırılıyor.

(Maslach, Leiter, 2016:87; Budak ve Süregevil, 2015:96):

1. Duygusal tükenme
2. Kişisizleştirme
3. Düşük kişisel başarı duygusu

Maslach Tükenmişlik Stoku, Maslach'ın tükenmişliğe ilişkin önemli analizi sayesinde literatüre girmiş ve kayda değer bir katkı sağlamıştır. Bu durum, 'iş nedeniyle başkalarıyla yoğun temas maruz kalan çalışanlarda bitkinlik, duyarsızlaşma ve düşük başarı düzeyi' olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Zimbardo, 1982; 3; Buick ve Thomas, 2016: 305). Hipotez, ölçümünün amaçlanan sonucuydu. Maddeler kişinin duyguları ve inançları hakkında ifadeler olarak yazılmıştır. Maddeyle hizmet verilen, bakımı yapılan veya maddeyle tedavi edilen kişilere genellikle 'alıcılar' adı verilir. Her anlatı, Hassles Ölçeği'ne (Lazarus ve Cohen, 1977) uygun olarak sıklık ve yoğunluk olmak üzere iki boyut kullanılarak değerlendirilir. Sıklık aralığı 1'den ("yılıda birkaç defadan az") 6'ya ("her gün" anlamına gelen sayı) kadardır.

Sıfır, yanıtlayanın belirli bir duygu veya tutumla ilgili deneyim eksikliğini şu şekilde belirtmesinin sonucudur: 'hayır'ı işaretleme. Yoğunluk düzeyi 1 ("küçük, zar zor farkedilir") ile 7 (yaygın, yoğun") arasında değişir. Yanıt veren kişi frekans ölçeğinde "asla"yı test edemediğinde, eksik kabul edilir ve bu nedenle bir puan verilir. sıfır hatası (Maslach ve Jackson 1981)..

Tükenmişlik Alt Bileşenleri

Maslach'ın tükenmişlik modeline göre tükenmişliğin alt bileşenleri üç boyuttan oluşmaktadır.

Bu bileşenler şunlardır:

1. Duygusal tükenme
2. Kişisizleştirme
3. Düşük kişisel başarı

Duygusal Tükenme

Normal yaşamlarında ve devamında devamlı olarak yoğun ve taze soğukluklarını, başka bir anlatım ile minik işinde yüksek yüklenmiş olma durumu açıktadır (Özer 1998, Tümkeya, 2016).

Kentlerde, mekânsal olarak stres anlatım etmektedir. Şahısların hem romantik bununla beraber yaşında olup biten zaman olarak söylenebilmektedir. İnsanlarla bitap ve eskimiş olarak görünüşler (Cano-Garcia, Padilla-Muñoz, Carasco-Ortiz, 2015: 930)

Mesleksi söz konusu servislik gidişatta; zevkte bıkkınlık, enerjinin yok olması, duygusallığın yüksek olması eş şekilde görünüyor. Araştırmalarda yer bu seviyedelik açısından. Bir ne kadar romantik, başkalık sendromunun genel seviyededir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2016:402; Men Mens, 2015).

Emelli olarak kullanım basitliği stres yaratır. Aralıksız olarak satın alınabileceğinden ortaya çıkan mutsuzlukla anlatılmakta olan bir ifadedir. Teknolojinin süratle çoğalması, eğitim, para eş şekilde öğelerin de etkiliyle hayatı ilerleyebilmek için zahmetli bir hal aldı, stresin seviyelerinde ve insanoğlu üstünde müspet desteklenebilecek gözlemler.

Günde yeni bir güne başlamak için okul bahçesindeki eğitimler. Duyguları algılayanlardır.

Duyarsızlaşma

Çalışanlar, iş etrafına ve dostlarına karşı dikkatsiz ve dikkatsiz olabilir. İnsanlardan daha önceki stillerde olumsuz görünümde hal ve davranışlar çıkabiliyor. Duyarsızlaşma sergileyebilecekler, kaba sergiler ve kullanıcılar kullanabilirler. Duyarsızlaşma, insanların insanları bir nesneden ayırmaz görmesiyle başlar. Bireylerin arasında olan genel hatlarıyla olan ve onlar üstünde örgüte olarak gözlemlenmiş olması durumudur. Duyarsızlaşma ifadelerinden en bariz olanı. Çoğu insan tarafınca yaygınlaştırılacak halde düzgüsel olarak benimsenebilir (Torun 1995:84; Dervişoğlu, 2000. İnsanların kendilerine güvenmesini ve yardım etmesini sağlayabilenler. Aynı zamanda başka insanların hayatlarını da anarlar (Örmen:51; Ergin 1995:38). İnsanların bu duyarsızlığında genellikle uyum sorunları da görülür. Çocuğunuzun idrak edişlerinden çünkü balanssızlıktan ortaya çıkacak eş şekilde ortaya çıkacak eş şekilde. İnsanlarda bozulan bu balansın yine sağlanması ve karşılaştırılması zorunlu kılınır. İçinde bulunulan bu stres tepkileri genel hatlarıyla ahenk meseleleri olarak evvelde ve zamana dağılarak çözülmeye çalışılır. Uyumun üç genel işareti vardır (Fogarty v., 2000: 33; Baltaş ve Batlaş, 2012:42): Ayrıca diğer insanların hayatlarına da benzerler (Örmen:51; Ergin 1995:38). Böyle bir duyarsızlık durumunda insanlar genellikle uyum sorunları da görürler. Çocuğunuzun idrak edişlerinden çünkü balanssızlıktan ortaya çıkacak eş şekilde ortaya çıkacak eş şekilde. İnsanlarda bozulan bu balansın yine sağlanması ve karşılaştırılması gerekli kılınır. İçinde bulunulan bu stres tepkileri genel hatlarıyla ahenk meseleleri olarak evvelde ve zamana dağılarak çözülmeye çalışılır. Genel ahenk belirtisinin üç bulunmamaktadır (Fogarty v., 2000: 33; Baltaş ve Batlaş, 2012:42): Aynı zamanda başka insanların hayatlarına benzerler (Örmen:51; Ergin 1995:38). İnsanlarda oluşan bu duyarsızlaşma hali ile genelde ahenk sorunları da görülüyor. Çocuğunuzun algılayışlarından zira dengesizlikten ortaya çıkacak benzer biçimde ortaya çıkacak benzer biçimde. İnsanlarda bozulan bu dengenin yeniden sağlanması ve karşılaştırılması lüzumlu kılınır. İçinde bulunulan bu stres tepkileri genel hatlarıyla ahenk sorunları olarak evvelde ve zamana yayılarak çözülmeye çalışılır. Genel ahenk belirtisinin üç bulunmamaktadır (Fogarty v., 2000: 33; Baltaş ve Batlaş, 2012:42): Çocuğunuzun idrak edişlerinden çünkü balanssızlıktan ortaya çıkacak eş şekilde ortaya çıkacak eş şekilde. İnsanlarda bozulan bu balansın yine sağlanması ve karşılaştırılması gerekli kılınır. İçinde bulunulan bu stres tepkileri genel hatlarıyla ahenk meseleleri olarak evvelde ve zamana dağılarak çözülmeye çalışılır. Genel ahenk belirtisinin üç bulunmamaktadır (Fogarty v., 2000: 33; Baltaş ve Batlaş, 2012:42):

1. Alarm Reaksiyonu
2. Direnç Dönemi
3. Tükenme Dönemi

Düşük Kişisel Başarı

Fertsel galibiyetin tutulması için var olabilmekte ve zafere haiz olunmalıdır. Şahsi olarak mağazacılık işinde kendi ihtimalleriyle ilgili olarak. Bu olan gidişattaki insanlara karşı olumsuz davranışlar geliştirmesi, son neticelerden sonuçlanmasına niye olmaktadır. Birey var olduğu bu öykünün kendisinden şüphe dinlenmektedir. Aynı zamanda yetiştirme ihtiyacına benzemediğine bir fikre kapılır ve kendisini benzer olarak görür. İnsanlarla birlikte ısırmış biçiminde olacak şekilde ile birlikte ve lezzetle yaşanmış malzemelerle birlikte süslenecek ve duygudan sevecekler. İnsanlarla bu işlerinde zaferi tutamazlar ve aynı şekilde muayenehane hadiselerle ilgili emarelere haiz olamazlar. İnsanlardaki azca vaziyetteki kimliğiyle haiz olmanın işsizliğine rastlanmaktadır. İş doyumu genel hatlarıyla ferdin ile elde edilebilecek paranın bulunabilecek durumda olmadığı ve bu beklentilerin müspet ile ahenkli olması' olası, gelecek için). İş doyumsuzluğunun tanımında genellikle aşırıca barındırır da aslen farklı olduğu düşünülmektedir. İş doyumsuzluğundan farklı olarak kavram kavramı; duygusuzlaşma, motivasyonun yahut enerjinin görünümü şeklinde da arasında barındırır (Sürgevil, 2016:78)

Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik hem insan sağlığını hem de şirket sonuçlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Güven, 2015:57). Bu etkileri azaltmak için öncelikle yorgunluk belirtilerini tanımak ve gerekli önlemleri almak gerekir.

Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin en önemli belirtilerinden biri olan duygusal belirtiler, sinirlilik ve hayal kırıklığı hissi olarak kendini gösterir.

Pek çok araştırmacının ortaya koyduğu tükenmişliğin bazı duygusal belirtileri şunlardır:

1. Başkalarını eleştirmek, umursamamak
2. Hayal kırıklığı, can sıkıntısı
3. Yalnızlık, şüphe
4. Bunlar moral bozucu duygulardır.

Tükenmişliğin yaygın davranışsal belirtileri şunlardır (Dilsiz, 2016: -15): Kolay sinirlenme, işten nefret etme ve işe gitmeme, sorunlara kaygıyla yaklaşma, duyarlı olma ve takdir edilmediğini hissetmeme, işe geç kalma ve tatminsizlik .

Sigara ve sigara içme gibi alışkanlıkların artması, güven ve özsaygı kaybı, evlilik ve aile arasındaki çatışmalar, arkadaşlardan uzaklaşma, izolasyon, karamsarlık, teslimiyet, hatalı olduğunu düşünme, depresyon arzuları, umutsuzluk duyguları, normalden daha fazla ağlama, unutkanlık, düzensizlik, rol çatışması, ilgi kaybı, kişinin kendi hayalindeki yaşamda gezinmesi, başarısızlık hissi, işe konsantrte olmada zorluk, şüpheli davranması.

İnsanlardaki belirtilerin yanı sıra başkalarıyla az vakit geçirmek, yavaş hareket etmek, çalışmamak, küfretmek, şüphelenmek, sık ağlamak ve duygusal patlamalar olarak da tanımlanabilir. (Dilsiz, 2016: 17).

Fiziksel Tükenme

İçinde olan insanlar, işlerden ilk zamanlarında kendilerinden olan, becerikli, mesaiye kalan, olarak istekte bulunan, istekli olan, performansı olan kimselerdir. Daha sonraki süreçte karşılaşılabilecekleri aşındırılmaktan satın alınabilir durumda olabilir (Kaçmaz, 2015: 30). Tükenmişliğin genel görünümü geneldir (Adoum yumuşaklığı, 2017:22-23): sıkılık ve yorgunluk, sıkı sıkı, uykusuzluk, sistem sağlık kurumu, hafif, adale başleri, cilt bakımı, efor, miskinlik, kiloluk miniklik. , genel ağrı ve sancılar, yüksek hoşlanılanlar, küçümsenilmeyen ürün kitabının tahlilinden oldukça sık araştırma ve kavramalar. Fertte mevcut olan bir takım hoşluklar, kalbin daha önceki atması, cılızlığın, sık sık sık sık hissetme, basit olma, sersemlik, hafızada sorunları, ani kggram almaları, mideleri, mutsuz, kas ağrıları, olarak kullanılabilir Tükenmişlikle ekonomik olarak gelen tempo ile ilgili, bu sistemdeki görünüme bakılırsa belirginlik tahminidir (Ardıç-Polatçı, 2019: 30). Meydana gelmesi beklenene arasında, hiddet nöbetleri, duygusallık, basit sinirlenme, süreçte, hedeflenmeme, sabırsızlanma, onaylanma ve beklenmeyen tepkiye katlanma (Tükenmişlik artışı artan sebep olabilir. Tükenmişliğin genel nedenleri şunlardır (Dilsiz, 2016:16):

1. Aile sorunları,
2. depresyon,
3. uyku bozuklukları,
4. Psikolojik hastalıklar.

Tükenmişlik nedeniyle insanların karşılaştığı çeşitli psikolojik sorunlar aynı zamanda kişilerin aile yaşamını da olumsuz etkilemektedir. Bu durum kişinin aile hayatında fiziksel şiddet, cinsel istismar gibi olumsuz tutumlara neden olabilmektedir (Dilsiz, 2016: 17).

Tükenmişlik Nedenleri

Pek çok faktör tükenmişliğe neden olabilir. Bu faktörlere ilişkin algılar kişiden kişiye farklılık gösterdiği gibi tükenmişlik algılarında da farklılıklar yaratmaktadır. Çam'a (1991) göre tükenmişliğin nedenleri şöyle sıralanmaktadır: Yönetime harcanan zaman, okul müfredatı, önemli kararlara katılmama, yetersizlik veya kapasite yetersizliği, iş kalitesi, organizasyonel işlevlerdeki hatalar, haftalık iş tüketimi, zaman, insanların çalıştığı organizasyonun türü, hizmet verilen kişilerle ilişkiler, yüksek performanslı çalışma, yetersiz tesis, yetersiz personel, organizasyonel iklim, iş stresli çalışma, organizasyonel iklim, iş yükü, organizasyonel

özellikler, rol belirsizliği. Bu çalışmada tükenmişlik öncelikle iki alt başlıkta incelenmiştir. Bunlar aşağıdaki gibidir:

Bireysel Nedenler

Yapılan analizlerde tükenmişlik üstünde bir hayli etmenin faktör olduğu tespit edilmekle beraber özellikle fertsel etkenlerin önemli tesirleri olduğu görülmektedir. Fertsel etkenler idrak edilen stres seviyesini değiştirmekte ve bireylerin tükenme duygularında değişikliklere niye olabilmektedir. Tükenmişliğin niye olduğu kişisel özelliklere bağlı etkenler şöyle sıralanmaktadır. (Dilsiz,2016:17): Müthişleşme, yazışma kasveti hayata, fazla isteklere "hayır" deme problemi, duyguları aralıksız olarak bastırma, dinlenince yapmama, kendisini güçsüz sezme, vazifeli tavırlardan sakınma, etrafa karşı duyarsızlık, emanet problemi, aile yaşantısında meseleler, sosyal kaygı, meseleler hakkındaki konuşmama isteği, takıntılı baskıcı benlik özelliği. Bireylerin tükenmişlik algıları sadece kişisel yapılarına göre değil aynı zamanda demografik özelliklerine ve bilişsel düzeylerine göre de farklılık göstermektedir.

Tükenmişliğe bağlı ortak kişisel özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (Dilsiz, 2016: -18): yaş, uygarlık durumu, çocuk sayısı, hayattan beklentiler, işe aşırı bağlılık, benlik, motivasyon, stres düzeyi, performans, kayıt dışı davranış. desteği, iş tatmini, üstlerinden veya astlarından aldığı destek.

Örgütsel Nedenler

Bireysel tükenmişliğin en önemli risk faktörlerinden biri örgütsel nedenlerdir. Çam (1991:156) kıyasla tükenmişlik bir hayli sebebe bağlıdır. İşin kaliteyi, çalışan müessesenin tipi, müessesenin kaliteleri, iş yükü, iş gerilimi, rollerin hakikatleştirilenler üstünde müessir olan tesiri etkilemek üstüne düşünülmesiyle ilgili idrak edilen tesiri gösterir. Fertsel olarak idrak edilen streste metamorfoz göstermede ve birtakım duygulara niye olabilir. Tükenin niye olduğu biçiminde sebeplerden dolayı noksandır (Dilsiz, 2016:17): Mükemmelleşme sıkıntısı, arzu olarak isteklere "hayır" deme problemi, isteklere "hayır" deme problemi Konuşmama, tatilden bahsetme, kendisiyle ilgili sezme, sezmeden bahsetmekten, karşı duygusuzluk, kendisiyle ilgili, aile yaşantısında problemler. Şahısların ancak şahsiyet olarak bağlı olarak, değil görüntüdeki görşelliği. ve gidişatlarına kıyasla delik algıları farklı Tükenmişliğin niye olduğu genel özelliği özellikleri şu biçimdedir (Dilsiz, 2016:18): yaş, uygar gidişat, çocuk rakamı, muvaffak olun temennileri, işe uygun, şahsiyet, motivasyon, stres seviyeyi, performans, başarıgündelik destekçi yada işlerinden doyum, üst görmelerinden. Tükenmişlik; bilinmeyen, personel eksikliği, eğitimsel ilerleme, önemli kararlara katılamama, iş düzeni, çalışma programı, organizasyon sisteminin işleyişinde yaşanan sorunlar, araç ve gereç eksikliği, organizasyonel çalışma ortamı, örgütsel çalışma ortamı gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Ekonomik nedenler ve sosyal ve toplumsal nedenler (Tepeci ve Birdir, 2015: 959).

Maslach ve Leither'in ortaya koymuş olduğu uygulamalara yönelik olarak gösterilebilir. İnceleme yapanlara bakılırken anaokulu.sı iş ve iç mekandır. Bu muhit test sistemi oluşturabilecek olan stres oluşturabilecek özellikte değildir (Ardıç ve Polatçı, 2018: 73).Tükenmişlik tarafınca etkilenen şahıslar tarafınca yönlendirilir: iş tarafınca test edilmeden, test edilmeden, gözden geçirilmeden, olumsuz güzergahta, fertsel ve reelle ilgili olarak değerlendirilmez. Eksik olması, stresle baş edememek, varsayıldığı biçiminde olabilir, Değerlendirmeye alınmama, değerlendirmeye alınmaması hakkında, değerlendirmede eksiklik, müsabakalara karşı şovlara karşı müsabaka, iş olması gerektiği mevzusunda kifayetsiz kalmak, rol çatışması, rol imtihanında, türü saatlerinin, emek tüketme saatlerinin değerlendirilmesinde, zafer tasarı ve amaçlarında eksiktir. , civarlardaki kontakt uygulamalarından, taleben yüksek olması, cemiyetsel takviyeci konusunda, özellikleriyle, iş işleme ile ilgili. Konaklamada kişisel özellikler; bireylerden temenniler, şahsiyet imajı özellikleriler olarak sarıhlerken, şahsiyet için ise; ailesel, ekonomik ve bayağı olarak vurgulanmıştır. Dolgun (2012: 296) özellikle kullanılmısı için yollardan birinden başvurular ilk sıraya bu yerlerden şudur; gereğinden fazla iş yükü, vakit problemi, yoğun ve uzun emek harcama süreleri, muayyen bir revizyon ve kontrol sistemleri, organizasyon rol rolleri ve rol çatışmalarının içinde, idealici olmayan iş tahsil, eğitimde, eşitsizlik.

Rol çatışması

Çalışma farklı vaziyetlerle surat surata kalınabilmekler. Ve bu teslimatlarla birlikte sevk edilmek suretiyle teslim edilebilir. Yapılan yolculukta insanla ilgili bir çatışmayla çatışıyor. Tam dünyada yanı gizeme eğitimin azca olması, bağlantıdaki noksanlıklar olabilir (Torun, 1995: 32). İnsanlarla yazışma arasında kimi zaman beceriksizler. Bu hisler aslen sebebin de bir olarak geçerlidir. Bu gidişatta olan bir rol çatışması, iş için zorunlu olan ile bağdaşmaması kalitesinde söz konusu olacaktır. Rol çatışması farklı arzuların yerine getirilmesi istenilmesinde sergilenecektir. Sizinle rekabette iyileşeceğinize yakın bir yerde strese girdiğinizde burada rollerinin çatışması bir halde bir işemeye yanaşmasına destek olur.

Rol belirsizliği

Teşkilatın haiz olmuş olduğu tüm kısımlarda bulunan çalışanların mükellefliklerinde doğrusu haiz olduğu rollerin misyonlarını öğrenmemesi kalitesinde, rol meçhullüğü ortaya çıkmaktadır. Örgüt üyelerinin rollerini ve görevlerini iyice açıklamak, gelecekte tükenmişlik belirtilerinden kaçınmalarına yardımcı olabilir. İnsanlar işlerinin ne için olduğunu bildiklerinde kendilerini güvensiz hissetmezler ve bu onları motive eder. Aynı zamanda bireyler işlerinin dışında görevler yapmaya zorlandığında rol çatışması ortaya çıkar. Rol belirsizliğinin sorun haline geldiği yer burasıdır. Çalışanlar rollerinin dışında bir iş yapmaları gerektiğinde rol belirsizliği yaşarlar. Çalışanın anladığı rol, yönetimin tanımladığı rolle birebir örtüşüğünde tatmin duygusu kaçınılmazdır (Yıldırım, 2016: 14, 15).

Tükenmişliğin İş Ve Aile Hayatına Etkileri

Çalışanların tükenmişlik konusundaki farkındalıklarının yüksek olması onların iş ve aile yaşamlarını olumsuz yönde etkileyecektir. İş çevresinde karşılaşılan çeşitli olumsuz durumlar çalışanların mesleki tükenmişlik algısını artırıyorsa bu eğilim hem çalışma ortamını hem de aile yaşamını doğrudan etkileyecektir. Çalışanlar yaşamlarının önemli bir kısmını çalışma ortamında geçirmektedir. Dolayısıyla iş yerinde karşılaşılan olumsuz durumlar tüm aileyi ve sosyal yaşamı doğrudan etkilemektedir (Dolgun, 2012).

Tükenmişlikle Baş Etme Yolları

Pek çok kişisel ve organizasyonel değişikliğin tükenmişliğe yol açabileceğini belirtiyor. Bir yönetim taktiği olarak tükenmişliğe neden olabilecek faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlere karşı gerekli önlemlerin alınması önemlidir. Tükenmişlikle mücadele için gerekli kişisel ve örgütsel faktörler şu şekilde sıralanabilir: (Dalkılıç, 2014).

1. Çalışanlar tükenmişliğe neden olabilecek faktörleri tespit etmeli ve bu faktörlere karşı gerekli önlemleri almalıdır.
2. Tükenmişliğin sorunlu nedenleri belirlendikten sonra bu konularda yönetim desteği almak önemlidir.
3. Tükenmişliğe neden olan en önemli faktörlerden biri çalışanların ulaşılabilirliğidir.

Bu nedenle, pozisyonu çevreleyen çeşitli rotasyonlar çerçevesinde, çalışana uygun olabilecek pozisyonların değerlendirilmesi yapılabilir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmada doküman analizi yöntemi kullanılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Çağlıyan (2007) "Tükenmişlik sendromu ve iş tatmini, statü ve " Üniversitede Araştırmacılar İçin Alan Araştırması" başlıklı araştırmasında tükenmişliğin iş tatmini üzerinde büyük bir etkisi vardır ve hepsi bu çalışan bilim insanının iş bulma şansı devlet üniversitelerinde olduğundan daha yüksekti. İş tatmini hissettiklerini ve daha az tükenmişlik yaşadıklarını bulmuşlardır.

Şahin (2006) "Öğretmen Tükenmişliğinin Boyutları (İlkokul, Ankara İli)" ve liseler)" soruşturmasında öğretmenlerin yaşları ve tükenmişlik yaşla birlikte artıyor, dul öğretmenler , diğer ilkokul çalışanlarından daha duygusal olarak tükenmiş hissetti , diğerlerinden daha sık tükenmişlik yaşadı, 26 yıldan fazla hizmeti olanlar daha yüksek bir orana sahip olduğu tespit edildi.

Tulunay (2010) "Öğretmen tükenmişliğinin boyutu ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi (Sivas ili örneği) tükenmişlik düzeyi düşüktür ve duygusal tükenmişlik boyutların en yükseğidir. Tükenmişlik boyutunda , duyarsızlaşma boyutunda en düşük, kadınların Erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşamış, daha az iş tecrübesi olanlar daha fazla iş tecrübesi olanlara göre , birden fazla tükenmişlik yaşadığını bildirdi.

Yılmaz (2007) "İlkokul Müfettişlerinin Mesleki Görevlerini Yürütmeleri " durum ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki" başlıklı diploma tezinde duygusal tükenme ve hafif düzeyde duyarsızlaşma boyutunda, ancak başarısızlık boyutunda Öte yandan, çok aşamalı tükenme bildirdi. cinsiyet, yaş, Medeni Durum, Kıdem ve İş Pozisyonuna Göre Tükenmişlik Düzeyinde Farklılık görülmeyip öğrenildiği duruma bağlı olarak duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda bir fark vardı.

Aksu ve Baysal (2005) "İlkokul müdürlerinde tükenmişlik". Yaptıkları çalışmada ilköğretim okulu müdürlerinin tükenmişlik algıları cinsiyete göre belirlenmiştir. ve ekonomik gelir düzeyine, eğitim düzeyine, iş deneyimine bağlı olmamakla birlikte, , çalıştıkları ilçeye ve liderlikteki kıdeme göre değiştiğini söyledi.

Babaoğlan (2006) "İlköğretim okul müdürlüklerinin tükenmişliği Düzce ili örneğinde" Duygusal Kişisel Tükenme başlıklı çalışmasında başarısızlık ve toplam tükenmişlik küçük ama duyarsızlaşma düzeyinde ise, gibi çok düşük bir yorgunluk seviyesine sahip oldukları gözlemlenmiştir. Kişisel değişkenlere göre, cinsiyete göre genel tükenmişlik boyutunda kadınlar daha sık tükenmişlik yaşamaktadır.

Beusaert ve diğerleri, (2016), okul liderleri için verilen desteği stresi ve tükenmişliği azalttığı fakat sosyal desteğin verilme türüne göre bu azalmanın farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Çelik ve ark. (2016) okul liderlerinde yaşam memnuniyeti ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın amacı okul yönetiminde yaşam memnuniyetini belirlemektir.

Araştırmaya 92 yönetici ve asistan katılmıştır. Tükenmişlik düzeyini belirlemek için Maslach Tükenmişlik Envanteri, yaşam doyumunu düzeyini belirlemek için Tiener, Emmons, Griffin ve Larsen (1985) tarafından geliştirilen ve Gümüş (2006) tarafından Türkiye'ye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği kullanıldı. memnuniyetini belirlemek için kullanıldı.

Veriler analiz edilirken yaşam doyumunu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Kişisel başarı alt boyutu, bu iki alt boyut ile negatif korelasyon göstermiştir. Yöneticiler büyük bir duygusal çöküntü yaşadıklarında, aynı şeyi yaşarlar, ciddi bir duyarsızlaşma yaşar; ancak kişisel tatmin düşüktür. Sadece kişisel başarı arttıkça duyarsızlaşma ve zihinsel tükenme azaldı. Memnuniyet ve tükenmişlik alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yöneticilerin yaşam doyumunu ne kadar yüksek olursa, yaşadıkları kişisel başarı da o kadar yüksek olur.

Poyraz ve Driveoğlu (2015), yaptığı okul müdürünün tükenmişliğini ölçen araştırma, ilköğretim ve lisede görev yapan yöneticilerin genel tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır.Yorgunluk alt boyutları ile cinsiyet, sağlık durumu, medeni durum ve liderliğin yaşı, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayısına, eğitim düzeyi danışmanlığına, çocuk sayısına, yapılan işe ve işteki sağlık durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları Maslach Tükenmişlik Envanteri, görüşme soruları ve kişisel bilgi formudur. Araştırma ekibinde 233 okul müdürü yer aldı. Araştırmanın örneklemini Kütahya ilindeki 70 ilkokul ve 21 ortaokulun müdür, müdür yardımcıları, müdür yardımcıları ve görev yapmaya yetkili müdürleri oluşturmuştur. Toplanan verilerin analizi SPSS t-testi, Tukey testi, SPSS ve LSD kullanılarak yapılmıştır.

Sonuçlar bu örgütlerde yöneticilerin çalıştığını göstermektedir. Genel tükenmişlik, kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme alt ölçeklerinde daha az tükenmişlik, duyarsızlaşma alt ölçeğinde ise daha az tükenmişlik gösterdiler. Bu çalışmada bağımsız değişkenler (savaş durumu, rekabet, çocuk durumu, cinsiyet, öğretmen ve öğrenci sayısı) ile müdürler arasındaki ilişkiler genel olarak tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve zihinsel tükenme boyutlarında incelenmiştir.

Yöneticiler yaşa göre değişir. Sonuç olarak, 51 yaş ve üzeri yöneticiler genç yöneticilere göre daha az temsil edilmektedir.

Özyolcu (2015) tarafından yayınlanan bir tezde yönetici ve öğretmenler sadece tükenmişlikle değil, iş yansımalarıyla da ilgilendi ve sosyal destek almıştır. Araştırmaya Ağrı ili Doğubeyazıt İlçe Ortaokulunda görev yapan yönetici ve öğretmenler katılmaktadır. Veri toplama aracı, 149'u analize dahil edilen 155 katılımcıya e-posta ile gönderilmiştir. Yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin tespitine yönelik bir veri toplama aracı geliştirilmiştir. (Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği). İş yükü verilerini toplamak için Netenmeyer ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen bir ölçek kullanılmıştır.

Ölçek Türkçe'ye Aycan ve Eskin (2005) tarafından uyarlanmıştır. Çalışmada ölçeğin Türkçe versiyonu kullanılmıştır. "Sosyal Destek" alt başlığı için veri toplamak amacıyla Holman ve Totterdell (1998) tarafından geliştirilen dört noktalı ölçek kullanıldı. Verilerin analizinde Mann-Whitney U testi ve Spearman korelasyon analizi kullanıldı. Bu çalışma örgütsel güven, bağlılık ve duyarsızlaşma arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Revizyon ise tam tersidir. Duyarsızlaşma ile aşırı çalışma arasında ters bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel güven, duyarsızlaşma ve sosyal destek arasında pozitif doğrusal bir ilişki vardır.

Araştırmacı bu bulguyu örgütsel destek alan yönetici ve öğretmenlerde olumlu bir sosyal gelişim olarak yorumlamıştır. Bir araştırma, sosyal desteğin çalışanların kendilerini daha kötü hissetmesine neden olduğundan, sosyal desteğin tükenmişlik ve iş yükü sorunlarına yardımcı olabileceğini gösteriyor. Çalışma, iş yükü, yorgunluk ve sosyal desteği bir arada incelediği için literatürde özgün sayılabilir.

Türkiye'de ilköğretim okullarında görev yapan yöneticiler üzerine bir araştırma Yıldırım (2012) tarafından üretilmiştir. Amaç, Niğde ilinde bir ilköğretim okulundaki yöneticilerde tükenmişliğin boyutunu araştırmaktır. Araştırmanın örneklemini Niğde ve çevre bölgede görev yapan 183'ü erkek, 7'si kadın olmak üzere 190 yönetici oluşturmuştur. Betimsel bir desen kullanılmış ve saha çalışması yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanıldı. Toplanan veriler SPSS veri analiz yazılımı kullanılarak analiz edildi. Analizde aritmetik ortalama, standart sapma, Mann-Whitney U testi, varyans ve Tukey HSD testi kullanıldı. Arama sonuçlarına göre katılımcı yöneticilerin orta düzeyde tükenmişlik yaşadığını gösterdi. Analizin sonuçları, liderlerin kişisel başarılarında ve cinsiyete dayalı maneviyat alanlarında farklılık gösterdiğini gösterdi. Dolayısıyla bu iki alt boyuttaki kadın yöneticiler, erkek yöneticilere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. Yöneticiler, çalışma yaşlarına bağlı olarak tükenmişlik derecelerinde farklılık göstermiştir. Daha genç yöneticilerin tükenmişlik yaşama olasılığının daha yüksek olduğu, daha deneyimli ve daha yaşlı yöneticilerin ise tükenmişlik yaşama olasılığının daha düşük olduğu bulunmuştur. Transfer düzeyine ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark yoktu, aritmetik ortalama dikkate alındığında, yüksek eğitilmiş liderlerin tükenmişlik oranının düşük olduğu görülmüştür. Kırsal ve kentsel alanlarda çalışan yöneticiler, şehirlerde çalışan yöneticilere göre daha sık tükenmişlik yaşamaktadır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sonuç

Çalışmalar sıklıkla tükenmişlik ile bireysel değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Ayrıca bu konuyla ilgili güncel bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Araştırma literatüre katkı sağlayacaktır.

Okul yöneticilerinin tükenmişliklerini etkileyen öğrenci nedenlerinin en belirgin nedeni öğrenci ilgisizliğidir. Bunu disiplin sorunları ve kötü okul performansı izledi. Bu durum, ilgisiz ve sorumsuz özellikleriyle bilinen Z kuşağı olarak da adlandırılan bu kuşağın klasik sorununun bir belirtisi olarak görülebilir. İlgisiz ve disiplin olmadan bilimsel başarıdan söz edemeyiz. Orta düzey akademik performansla mücadele etmek tamamen normaldir. En güçlü ifade, okul liderlerinin tükenmişliklerine katkıda bulunan öğretmen kaynaklı nedenlere karşı başlangıçta kayıtsız ve sorumsuz olmalarıdır. Onları yanlış anlamaları, kötü niyetleri ve suistimali tespit edenler izledi. Yönetim, öğretmenlerin davranışlarını ilgisiz ve sorumsuz olarak algıladığından, bu durum eğitim örgütlerinde sorgulanması ve vurgulanması gereken bir durumdur. İletişimin, kötü niyetin ve kötüye kullanmanın olduğuna inanmak da çok güç. Bu konular ciddiye alınmalıdır. Okul liderlerinin neredeyse yarısının tükenmişliğe yol açan eğitimsel nedenlerle ilgili ilgisiz ve sorumsuz davranışlar sergilediğini savunmuşlardır. Ancak şikayetler, muhalif bir tavır ve yanlış anlaşılmanın olduğu ileri sürüldü. Okul müdürlerinin öğrenci ve öğretmenleri takip ederek velilerin ilgisiz ve sorumsuz davranışlarını gözlemlemesi durumun ciddiyetinin çarpıcı bir kanıtıdır. Karahan (2008) çalışmasında tükenmişlikle mücadelede örgütte iletişim ve tutarlılığın yanı sıra iyi kişiler arası ilişkilere sahip olmanın da önemli olduğunu belirtmektedir. İletişim ve etkileşimi içeren eğitim aktörlerinin yetiştirilmesi önemlidir.

Tartışma

Bu alanda yürütülen lisansüstü tez çalışmaları son yıllarda bir ivme kazanmıştır. Bunun nedeni son yıllarda okul yöneticisi olmanın zor olması olabilir. Çünkü günümüz bilgi çağında yönetim sistemlerinin zorlaşması birçok komplikasyona yol açmaktadır. Okullarda veli baskı grupları, okul liderlerinin teknolojik değişime uyum sağlayamaması, pandeminin okul liderlerini zor durumda bırakması, kuşak farkından dolayı öğrenci sorunlarının artması, okullardaki öğretmen kalitesinin düşmesi gibi durumları gözlemliyoruz. . Çoğu öğretmen okul yöneticisi olmak istemez. Bu ve benzeri durumlar okul liderlerinde tükenmişlik belirtilerine işaret ettiği için son yıllarda araştırmacıların ve akademisyenlerin bu soruna yönelmesi doğal sayılabilir. Aslında bu konu ile ilgili araştırmaların gelecekte ivme kazanacağını bir duyurusu olarak da alınabilir.

Öneriler

1. Okul yöneticilerinde tükenmişlik düzeyini inceleyen çok az sayıda tez çalışması bulunmaktadır.

Bu nedenle alan araştırmacılarının bu konuyu ayrıntılı olarak ele alması önerilebilir.

2. Okul yöneticilerinde tükenmişlik düzeyini araştıran doktora düzeyindeki yüksek lisans tez çalışmaları oldukça sınırlıdır.

Doktora düzeyinde araştırma yapan araştırmacıların bu konuyu dikkate almaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

Akbolat, M., Işık, O., ve Karadağ, M. (2010). "Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma", Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Cilt: 2, Sayı:4.

- Aksu, A. ve Baysal, A. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 41, 7 – 24.
- Almer, E. D. ve Kaplan, S.E. (2012), “The Effects of Flexible Work Arrangements on
- Avşaroğlu, S., ve Mistan, B. (2018). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. TURAN: Stratejik Araştırmalar Merkezi, 10(37), 102-112.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2019), Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı: 32, 28 . Ocak-Haziran 2019, ss.21-46
- Babaoğlu, E. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik, düzce ili örneği. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Baltaş, A. ve Baltaş Z. (2012), Stres Ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, 21. Basım, İstanbul
- Beusaert, S., Froehlich, D. E., Devos, C. & Riley, P. (2016). Effects of support on stress and burnout in school principals. Educational Research, 58(4), 347–365. 45
- Çağlıyan, Y. (2007). Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi, devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Cano-Garcia, F. C., Padilla-Muñoz, E. M. ve Carasco-Ortiz, Miguel A. (2015),
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. Ve Michael Blum (2016), “Patterns of Burnout Among Managers and Professionals: a Comparison of Models”, Journal of Organizational Behavior, Vol.18:685-701.
- Cordes, C.L. ve Dougherty, T. W. (1993), “A Review and in Integration of Research on Job Burnout”, Academy of Management Review, Vol.18, No.4, 621-656.
- Çam, O. (1991). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik Ve Güvenirliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı
- Dalkılıç O. (2014). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu- Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Nobel Yayınları, Ankara.
- Dilsiz, B. (2016). Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dolgun, U. (2012). Tükenmişlik Sendromu. (Editör: Derya Ergun Özler) Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 287-312.
- Güven, M. (2015), “Davranış Düzlemi Sosyal Statü ve Roller”, Örgütsel Davranış
- Izgar, H. (2016), “Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik” Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kaçmaz, N. (2015), “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu” İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt.68, sayı:1, 29-32.
- Karahan, Ş. (2008). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kırıcı, B. (2010). Örgütsel Stres Yönetimi Ve Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi) İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya
- Özdemir, A. K., Kılıç, E. Özdemir, D. Öztürk, M. ve Sümer, H. (2003) “Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi”, Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi, C.6, S.1, 14-18.
- Tulunay, Ö. (2010). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi (Sivas il örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- Tümkaya, S. (2016). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kullandıkları Başa Çıkma Davranışları. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2(11).

Yıldırım, F., (2016), Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, A. (2007). İlköğretim müfettişlerinin mesleki görevlerini yerine getirme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bolu.