

**T.C.**  
**GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI**

**EKONOMİK SORUNLARIN DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ**  
**ETKİSİNDE İŞİN ARAÇSALLIĞININ ARACI, PATERNALİST LİDERLİĞİN**  
**DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

**YÜKSEK LİSANS**

**Abdulkerim ÖZKÖK**

**HAZİRAN-2023**  
**GÜMÜŞHANE**



**T.C.  
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI**

**EKONOMİK SORUNLARIN DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ  
ETKİSİNDE İŞİN ARAÇSALLIĞININ ARACI, PATERNALİST LİDERLİĞİN  
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

**MEDIATION OF WORK INSTRUMENTATION IN THE IMPACT OF  
ECONOMIC PROBLEMS ON EMOTIONAL BURNOUT, AND THE  
REGULATORY ROLE OF PATERNALIST LEADERSHIP**

**YÜKSEK LİSANS**

**Abdulkerim ÖZKÖK**

**HAZİRAN-2023  
GÜMÜŞHANE**



**T.C.  
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI**

**EKONOMİK SORUNLARIN DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ  
ETKİSİNDE İŞİN ARAÇSALLIĞININ ARACI, PATERNALİST LİDERLİĞİN  
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

**MEDIATION OF WORK INSTRUMENTATION IN THE IMPACT OF  
ECONOMIC PROBLEMS ON EMOTIONAL BURNOUT, AND THE  
REGULATORY ROLE OF PATERNALIST LEADERSHIP**

**YÜKSEK LİSANS**

**Abdulkerim ÖZKÖK**

**Danışman: Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ**

**HAZİRAN-2023  
GÜMÜŞHANE**



## BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

**Yüksek Lisans Tezi** olarak hazırlamış olduğum “**Ekonomik Sorunların Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşin Araçsallığının Aracı, Paternalist Liderliğin Düzenleyici Rolü**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi'nin lisanslı kullanıcısı olduğum intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün belirlediği kısıtlara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

20/06/2023

.....  
**Abdulkerim ÖZKÖK**

## TEŞEKKÜR

Araştırmamın her aşamasında görüş ve tavsiyelerinden faydalandığım değerli danışmanlarım Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK ve Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ'e teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans çalışmamın veri toplama kısmında, ölçeğin uygulanmasında, çalışmaya katılan Gümüşhane Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarımızın okul yöneticilerine ve öğretmen arkadaşlarımıza, gösterdikleri anlayış ve katkılar için teşekkür ederim.

Bu çalışmamda desteklerini esirgemeyen Okul Müdürüm Şükrü KARA'ya, değerli dostum Naim ÖZTÜRK'e ve Öğr. Gör. Bahar AKSOY hocama teşekkürlerimi ifade etmekten büyük mutluluk duyarım.

Tüm bu süreçte bana her zaman yardımcı olan sevgili kardeşim Üzeyir ÖZKÖK, ilk öğretmenlerim sevgili annem Bingül ÖZKÖK ve babam Oktay ÖZKÖK'e teşekkür ederim.

Hayatımın her anında her alanında olduğu gibi tez sürecim boyunca da her zaman yanımda olan, bu süreçte geçirdiğim tüm zorlukları benimle birlikte sabırla aşan, her zaman yâr ve yardımcım olan, başarı, mutluluk ve huzur kaynağım biricik eşim Elif ÖZKÖK'e, en güzel düşün çok sevgili kızım Erva ÖZKÖK ve aslan yanımda biricik oğlum Oktay Ege ÖZKÖK 'e sevgilerimi sunarım.

**Abdulkerim ÖZKÖK**  
**GÜMÜŞHANE – 2023**

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik sorunların, duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini ve bu etkide işin araçsallığının aracılık, paternalist liderliğin ise düzenleyici rolünün belirlenebilmesidir. Öğretmenler, ekonomik sıkıntılardan en çok etkilenen meslek gruplarından biri olması ve mesleğin önemi nedeniyle araştırmanın evreni olarak seçilmiştir. Bu amaçla Gümüşhane ilinde bulunan devlet okulları ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerden, tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 606 öğretmen ile çevrimiçi anket çalışması yapılarak veri toplanmıştır. Verilerin analiz aşamasına geçilmeden önce temiz bir veri seti ile çalışılmak amacıyla veri temizliği yapılmıştır. Bu bağlamda öncelikle yanlış ya da eksik veri girişi olup olmadığı kontrol edilmiş, daha sonra veri setinde uç değerler olup olmadığının sınanması amacı ile z skoru ve Mahalonobis uzaklığı hesaplanmıştır. Bu iki değer sonucuna göre veri setinden 30 veri çıkarılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22 ve SPSS PROCESS Macro eklentisi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma verilerinin analizi sonucunda ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde işin araçsallığının aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Paternalist liderliğin ise bu ilişkide düzenleyici bir role sahip olmadığı görülmüştür. Çalışmanın ekonomik sıkıntıların öğretmenlerin duygusal tükenmişliği üzerindeki etkisini vurgulayarak, bu konuda yapılan araştırmalara bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan bu çalışmanın sonuçlarının öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik zorlukların etkilerini azaltmak için alınacak önlemler hakkında fikir verebileceği düşünülmektedir. Alanyazında araştırmada kullanılan değişkenlerin ayrı ayrı ele alındığı çalışmalar bulunmakla birlikte bu kavramları bütünsel bir şekilde ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan da çalışma alan yazına katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Ekonomik sorunlar, Öğretmenlik mesleği, İşin araçsallığı, Duygusal tükenmişlik.

## SUMMARY

The aim of this research is to determine the effect of the economic problems they face on their emotional burnout and the mediating role of work instrumentality and the regulatory role of paternalistic leadership in this effect. In addition, it is to reveal whether economic difficulties, emotional burnout, instrumentality of work and paternalistic leadership levels change according to some demographic variables (gender, age, type of institution, marital status, class hours, monthly income, number of dependents, working years). Teachers, who are among the occupational groups that are most affected by economic problems, were chosen as a sample considering the importance of the profession. For this purpose, random sampling data was collected from 606 teachers working in public and private schools in Gümüşhane province, through an online questionnaire. Before proceeding to the data analysis stage, data cleaning was carried out in order to work with a clean data set. In this context, first of all, it was checked whether there were wrong or incomplete data entries. In order to test whether there are extreme values in the data set, the z-score and Mahalanobis distance were calculated. According to the results of these two values, 30 data were removed from the data set. Data were analyzed using SPSS 22 and SPSS Process Macro plugin. Correlation and regression analyzes were performed to determine the relationships between the variables. As a result of the analysis of the research data, it was found that the instrumentality of the work played a mediating role in the effect of economic distress on emotional burnout. It has been seen that paternalistic leadership does not have a regulatory role in this relationship. It is thought that the study will contribute to the researches on this subject by emphasizing the effect of economic problems on teachers' emotional burnout. The practical contribution of this study gives an idea to the administrators and decision makers of educational organizations about the methods they can use to combat emotional burnout of teachers. Although there are separate studies on the variables used in the research in the literature, there is no study that deals with these concepts in a holistic way. In this respect, the study will contribute to the literature.

**Keywords:** Economic problems, Teaching profession, Job instrumentalism, Emotional burnout.

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI .....	IV
TEŞEKKÜR .....	V
ÖZET .....	VI
SUMMARY .....	VII
İÇİNDEKİLER.....	VIII
TABLOLAR DİZİNİ .....	X
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	XI
EKLER DİZİNİ .....	XII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	XIII
1. GİRİŞ .....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
2.1. Ekonomik Sıkıntılar .....	8
2.2. Duygusal Tükenmişlik .....	11
2.3. İşin Araçsallığı.....	15
2.4. Paternalist Liderlik.....	18
3. TEORİ VE HİPOTEZLER.....	23
3.1. Ekonomik Sıkıntılar ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki .....	23
3.2. Ekonomik Sıkıntılar ile İşin Araçsallığı İlişkisi .....	25
3.3. İşin Araçsallığı ile Duygusal Tükenmişlik İlişkisi .....	27
3.4. Ekonomik Sıkıntılar ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İşin Araçsallığının Rolü .....	29
3.5. Ekonomik Sıkıntılar ile İşin Araçsallığı Arasındaki İlişkide Paternalist Liderliğin Düzenleyici Rolü .....	31
4. YÖNTEM.....	34
4.1. Problem Durumu.....	34
4.2. Konunun Önemi.....	35
4.3. Araştırmanın Yöntemi.....	35
4.4. Örneklem .....	36
4.5. Ölçekler .....	38
4.6. Bulgular .....	39
4.6.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Bulguları .....	40

4.6.2. Korelasyon Analizi Bulguları .....	44
4.6.3. Regresyon Analizi .....	46
4.6.4. Aracılık Etkisi .....	49
4.6.5. Düzenleyici Etki .....	50
4.6.6. Hipotez Testlerinin Sonuçları .....	51
5. TARTIŞMA .....	52
5.1. Çalışmanın Kısıtları .....	56
5.2. Teorik Katkılar .....	57
5.3. Pratik Katkılar .....	58
5.4. Gelecek Çalışmalar için Öneriler .....	60
6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....	62
KAYNAKÇA .....	64
EKLER .....	77
ETİK KURUL KARARI .....	81
ÖZGEÇMİŞ .....	92

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Demografik verilere yönelik dağılımlar (n=576).....	37
Tablo 2. Araştırma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistik sonuçları (n=576) .....	40
Tablo 3. Ekonomik sıkıntı ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları .....	41
Tablo 4. Duygusal tükenmişlik açıklayıcı faktör analizi sonuçları .....	42
Tablo 5. İşin araçsallığı ölçeği faktör açıklayıcı analizi sonuçları .....	43
Tablo 6. Paternalist liderlik açıklayıcı faktör analizi sonuçları.....	44
Tablo 7. Korelasyon analizi bulguları.....	46
Tablo 8. Ekonomik sıkıntılar ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye ait regresyon analizi sonuçları .....	46
Tablo 9. Ekonomik sıkıntılar ile işin araçsallığı arasındaki ilişkiye ait regresyon analizi sonuçları.....	47
Tablo 10. Duygusal Tükenmişlik ile işin araçsallığı arasındaki ilişkiye ait regresyon analizi sonuçları .....	48
Tablo 11. Ekonomik sorunlar ile duygusal tükenmişlik ilişkisinden işin araçsallığının aracılık etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları .....	49
Tablo 12. Paternalist liderliğin düzenleyici rolüne yönelik model detay verileri .....	50
Tablo 13. Hipotezlere yönelik sonuçlar .....	51

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Hipotez 1 .....	24
Şekil 2. Hipotez 2 .....	26
Şekil 3. Hipotez 3 .....	29
Şekil 4. Hipotez 4 .....	31
Şekil 5. Hipotez 5 .....	33



## EKLER DİZİNİ

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları.....	77
Ek 2. Milli Eğitim Bakanlığı İzni.....	80



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Akt.	: Aktaran
Bk. / bk.	: Bakınız
b.y.	: Basım yeri yok
bs.	: Baskı, basım
C	: Cilt
Çev.	: Çeviren
Drl. / drl.	: Derleyen
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
Ed. / ed.	: Editor
Eds. / eds.	: Editorler
Erişim	: Erişim Tarihi
Haz. / haz.	: Hazırlayan
Ktp.	: Kütüphanesi
md.	: Madde
Ort.	: Ortalama
p	: Anlamlılık
r	: Serbestlik derecesi
Sig.	: Anlamlılık
Ss.	: Standart sapma
SPSS	: Statistical Package for Social Science
t.y.	: Tarih yok
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri, ve devamı
y.y.	: Yayıncı bilinmiyor

## 1. GİRİŞ

Bireyler, hayatlarının her alanında kendilerini kötü hissettiren zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle yakın zamanda yaşanan COVID-19 pandemi süreci ve devamında yaşanan ekonomik dalgalanmalar, bireylerin başta sağlık ve işsizlik olmak üzere kaygı düzeylerini artırmıştır. Yaşanan bu zorluklar ve kaygılar bireylerin psikolojik sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Bu durum, bireyleri bir taraftan hayatta kalmaya güdülerken bir yandan da daha savunmasız hale getirmekte ve psikolojik açıdan güçsüz kılmaktadır (Avşaroğlu vd., 2005: 116).

Bireylerin yaşamları içerisinde iş hayatı, önemli bir alanı kaplamaktadır. Bireyler temelde yaşamlarını idame ettirebilecek ihtiyaçları karşılamak amacıyla çalışırlar. Çalışma hayatı, bireylerin yaşam sürelerinin üçte birinden fazla bir zamanı kapladığından bireyler, günlük yaşamlarının büyük bir kısmını işle ilgili aktivitelerini planlayarak geçirmektedir. Çalışmak, bireye maddi kazançların yanı sıra geleceğe yönelik hedefleri ile bağlantılı olarak manevi tatmin de sağlayabilmektedir. Ancak pandemi sürecinin getirdiği uzaktan çalışma kavramı ile birlikte çalışma hayatının sınırları daha da genişlediğinden bireyler daha büyük bir stres ve baskı hissetmeye başlamıştır. Oluşan aşırı stres ve baskı ile başa çıkma çabası, bireylerde yetersizlik duygusunun oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum, bireylerin çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarını ve yaptıkları işten tatmin olma düzeylerini de azaltmaktadır. Diğer taraftan birey, çalıştığı örgüt içerisinde beklentilerini karşılayamadığında hayal kırıklığı da yaşamakta ve tüm bunlara bağlı olarak da tükenmişlik hissi yaşayabilmektedir. Tükenmişlik, hem bireyler hem de örgütler açısından önemli olumsuz sonuçlara yol açabileceği için önlenmesi gereken bir durumdur (Çapri, 2006: 64).

Bireylerin birinci önceliği geçimlerini sağlayabilmektir. Bu nedenle ekonomik krizler gibi işsizliğe ve maddi kayıplara yol açabilecek unsurlar, bireylerde iş kaybı korkusu ve buna bağlı olarak temel ihtiyaçlarını karşılayamayacakları endişesi oluşturmaktadır. Bireyler, bu endişelerin sonucu olarak yaşadıkları hayal kırıklığı ve olumsuz düşüncelere bağlı olarak, gerginlik, agresiflik ve saldırganlık gibi davranışlar sergilemektedir (Çakır, 2007: 122). Ayrıca bireyin yaşadığı bu psikolojik dalgalanmalar iş performansının da düşmesine, motivasyon kaybına, iş tatmininin azalmasına, yaptığı işin gelecek hedeflerine katkı sağlayacağına yönelik inançlarını kaybederek işi sadece bir para kazanma aracı olarak görmelerine ve hatta sağlık problemleri yaşamalarına neden olabilmektedir (Aslan vd., 2007: 260). Bu durumda stres, depresyon, umutsuzluk, içe

kapanma, öz saygı kaybı ve davranış bozuklukları gibi psikolojik problemler ortaya çıkabilmektedir (Kaya ve Binbay, 2006: 124). Bununla birlikte, iş hayatındaki problemler bireyin yaşamının diğer alanlarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Risk almaktan kaçınan ve yapmak istedikleri konusunda kararsızlık yaşayan bireyler kendilerini güvende hissetmedikleri için tüketim alışkanlıklarını da değiştirerek sadece temel ihtiyaçlarına odaklanacak ve özel hayatlarında da kendilerini değersiz hissedeceklerdir (Çakır, 2007: 122).

Ekonomik sıkıntıların beklenen sonuçlarından birisi de tükenmişliktir. "Tükenmişlik" terimi, sözlük anlamı olarak "aşırı talepler nedeniyle enerjinin, güç veya psikolojik kaynakların tükenmesi, yorgunluk ve başarısızlık" şeklinde tanımlanabilir. Tükenmişlik, işle ilgili kronik stres durumlarının sonucunda ortaya çıkan ruhsal ve fiziksel enerji azalması olarak da ifade edilebilen popüler bir terimdir (Surgevil, 2005: 52). Duygusal tükenmişlik ise, özellikle uzun süreli stres, yüksek taleplere karşın düşük kaynak, destek görememe gibi durumlarda ortaya çıkan ve hem çalışanları hem de örgütleri olumsuz etkileyen bir olgudur. Ekonomik durgunluklar, işten çıkarmalar, bütçe kesintileri, istikrarsız finansal piyasa ortamı, finansal güvensizlik, iş güvencesizliği ve gelecekle ilgili belirsizlik gibi olumsuzluklar üzerine eklendiğinde duygusal tükenmişlik düzeyi artabilmektedir.

Tükenmişlik sendromu, bugün birçok meslekte önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde özellikle insanlarla etkileşimi fazla olan meslek gruplarının bu sorunla daha sık karşılaştığı görülmektedir (Oplatka vd., 2002: 422; Maslach vd., 2001: 402). Birebir insan ilişkileri üzerine kurulu olan öğretmenlik, mesleğin ekonomik açıdan yaşadığı olumsuzluklar da dikkate alındığında, duygusal tükenmişlik hissi yaşamayı muhtemel olan meslekler arasında yer almaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1993: 88). Tükenmişlik, tüm meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlerin de mesleki başarısını olumsuz etkileyen önemli unsurlardan biridir. Okuldaki görevlerin baskısı ve özel hayatla ilgili sorunlar tükenmişliği artırırken, öğretmenlerin sosyal, psikolojik ve maddi sorunları, tutum ve davranışlarına yansiyabilir (Özler, 2012: 489). Bireylerin yaşam içerisindeki önceliği fizyolojik ve biyolojik ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu ihtiyaçların karşılanması ise doğrudan sahip oldukları ekonomik koşullarla ilişkilidir. Bu ihtiyaçlar karşılanmadan bireyin sosyalleşme, değer görme, aidiyet, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlara odaklanması ise mümkün değildir. Öğretmenlerin de daha verimli olabilmeleri ve çalıştıkları işten doyum sağlayabilmeleri için ekonomik olarak belirli bir gelir seviyesinin üzerine çıkmaları gerekmektedir. Ancak, Türkiye’de öğretmenlik mesleği ekonomik açıdan beklenen seviyelere ulaşamamıştır. Bu

durum, mesleğe atfedilen değeri düşürürken, öğretmenleri de maddi ve manevi olarak olumsuz etkilemektedir (Güven, 2003: 14). Eğitim alanında yapılan çalışmalarda sıklıkla öğretmenlerin tükenmişliklerine yönelik çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Zira meslekteki tükenmişlik düzeyinin düşürülebilmesi açısından tükenmişliğe sebep olan unsurların belirlenmesi önemlidir.

Gelecek nesillerin yetiştirilmesinde ve buna bağlı olarak bir ülkenin geleceğinin oluşturulmasında nitelikli eğitim önemli bir role sahiptir. Nitelikli eğitimin en önemli bileşenini ise öğretmenler olduğundan öğretmenlik, özel ve önemli bir uzmanlık alanını oluşturmaktadır (Gürsoy, 2003: 29). Öğretmenin kendisinden beklenen bu önemli sorumluluğu başarılı ile yerine getirebilmesi için öncelikle kendisi de iyi bir eğitim almalıdır. Devamında ise öğretmenin işine odaklanmasını engelleyebilecek olumsuz unsur ve koşulların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Örgütlerin sağlıklı olabilmesi, çalışanlarının beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılanması, kendilerini örgüt içerisinde iyi hissetmeleri, fiziksel ve ruhsal anlamda sağlıklı olmaları ile mümkündür. Bu nedenle, öğretmenlerin eğitim örgütlerinde kendilerini iyi hissetmeleri ve sağlıklı olmaları, eğitim örgütlerinin, eğitim sisteminin ve toplumun verimliliği için önemlidir. Öğretmenlerin iş tatminleri ve mesleki tükenmişliklerinin belirleyici unsur ise yaşam tatminleridir. Yaşam tatmini ise bireyin ekonomik durumu, mesleki statüsü, çalışma şartları, yaşadıkları çevre gibi faktörler ile düzenlenmektedir (Avşaroğlu vd., 2005: 118). Bu nedenle de öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve tükenmişliği oluşturan nedenleri ortaya koymayı amaçlayan çalışmaların yapılması önemlidir. Tüm bu sebepler göz önüne alındığında çalışmanın ana amaçlarından biri olan ekonomik sıkıntıların oluşturduğu duygusal tükenmişliği belirleyebilmek için öğretmenlik mesleği örneklem olarak seçilmiştir.

Bireyler, yaşadıkları ekonomik sorunlara aynı şekilde yanıt vermezler. Bu sorunlar bazı bireylerde daha önce de belirtildiği üzere tükenmişlik ile sonuçlanırken bazı bireylerde bu durum işe karşı daha çok güdülenmelerine de neden olabilmektedir. Bu durum, ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde hangi değişkenlerin etkili olduğu sorusunu gündeme getirmektedir. Diğer taraftan yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışının bu etkileşimlerde düzenleyici bir rolünün olup olmadığı da ele alınması gereken bir başka konudur. Liderlik tarzları incelendiğinde çalışanların refahını ve performansını artırmak için bakım ve kontrol davranışlarını birleştiren bir liderlik tarzı olan paternalist liderlik kavramı bireyi destekleyici bir liderlik tarzı olması açısından yaşanan duygusal tükenmişlik seviyesini düzenlemede etkili

olabilir. Zira günümüzde liderlik davranışları çalışanların duygu durumları ve işe karşı tutumlarında önemli bir belirleyicidir. Çalışanlar, özellikle ekonomik kriz ortamlarında yöneticilerinden destek ve güvence görmeyi beklemektedir.

Ekonomik sıkıntıların işin araçsallığı ve dolaylı olarak duygusal tükenmişlik ile ilişkisinde paternalistik liderlik düzenleyici bir rol oynayabilir. Diğer bir ifade ile paternalist liderliğin düzeyi (yüksek veya düşük düzeyde paternalistik liderlik) ekonomik sıkıntılar ve işin araçsallığı ilişkisini etkileyebilir. Paternalist liderlik paternalizm kavramından türemiştir. Paternalizm kavramı çok eski bir kavramdır ve Latince “pater” (baba) kelimesinden türetilmiştir. Paternalizm anlam olarak devletin kişilere yardım etmesi ve onları koruması şeklinde ifade edilmektedir (Aycan, 2006: 446). Paternalist liderlik ise, paternalizm fikrinden etkilenmiş ve bu fikrin kriterlerini benimseyen bir liderlik anlayışıdır. Bu çalışmada paternalizm bir örgüt veya toplum kültüründen ziyade bir liderlik davranışı olarak ele alınmış olup, çalışanların paternalist liderlik algısı araştırmanın düzenleyici değişkenini oluşturmaktadır. Paternalist liderler, örgütün ihtiyaçları ile çalışanların ihtiyaçlarını dengeleyen, güven ve motivasyonu besleyen olumlu bir çalışma ortamı yaratmayı sağlayabilecek duygusal zekâ, ahlaki otorite ve sosyal ilişki yeteneği gibi özelliklere sahip olan kişilerdir. Paternalist liderliğin iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve çalışan sağlığı gibi çeşitli çıktılar üzerinde olumlu etkileri olduğunu gösteren çalışmalar alanyazında mevcuttur (Korkmaz vd., 2018: 956; Gerçek, 2018: 112; Sarı, 2021: 82). Ancak alanyazın incelendiğinde liderlik tarzlarının özellikle de paternalist liderlik tarzının ekonomik sorunların oluşturabileceği duygusal tükenmişlik düzeyini düzenlemedeki rolünün ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Paternalist liderler, çalışanlarına bir ebeveyn gibi yaklaşırlar ve onların sıkıntılarını çözmeye çalışarak, motivasyonlarını artırarak ve örgütün başarısını pozitif yönde etkilemeye çalışırlar (Aycan ve Fikret-Paşa, 2003: 142). Bu liderlik tarzında ataerkil bir yönetim yapısına ve kuvvetli bir otoriteye işaret edilmektedir. Paternalist lider, bir baba gibi çalışanlarını anlayarak onlarla ilgilenir, onlara moral ve motivasyon verir (Cerit vd., 2011: 89). Paternalist liderlik, kişiselleştirilmiş bir ortamda yüksek disiplin, otorite ve babacan tavırların birlikte sergilendiği, bireyler için otorite figürü olan “baba” kavramının örgüte yansımaları varsayımına dayanan bir liderlik tarzıdır. Bu nedenle de “Babacan Liderlik” olarak da adlandırılır (Gerçek, 2018: 103). Paternalist liderlik üzerine yapılan araştırmalara göre bu liderlik tarzını diğer liderlik tarzlarından ayıran özelliklerin başında; liderin astları ile yakın ve bireysel ilişkiler kurarak, çalışma ortamında bir aile atmosferi oluşturması gelmektedir. Bu liderler astlarından sadakat ve otoritelerine saygı beklemektedir. Diğer taraftan paternalist liderler, astlarına iş dışı aktivitelerde ve sosyal

hayatlarında da destek vermektedir (Aycan, 2006: 446). Bu nedenle ekonomik şartların oluşturduğu olumsuzları azaltabilecek bir liderlik tarzı olarak görüldüğünden araştırmanın düzenleyici değişkeni olarak seçilmiştir.

Ekonomik sıkıntıların bireylerde yarattığı duygusal tükenmişlik hissi, bireylerin işlerini bir para kazanma aracı olarak görmeleri ile de bağlantılı olabilir. Bu nedenle işin araçsallık algısı ekonomik sıkıntıların oluşturduğu duygusal tükenmişlik hissini arttırabilir. Bu durum, ekonomik sıkıntılar arttıkça bireyin gelişim hedeflerinden uzaklaşarak sadece para kazanmaya odaklanmasına ve bu sebeple de yaşadığı duygusal tükenmişlik hissini artmasına neden olabilir. Ekonomik sıkıntıları en çok yaşayan meslek gruplarından biri de öğretmenlerdir. Köse ve Uzun (2020: 721) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, öğretmenlerin gelirleri ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Ülke genelinde yaşanan ekonomik krizler ve yüksek fiyatlar tüm kesimleri etkilerken, öğretmenleri mesleklerinin dışında ek işler yapmak zorunda bırakmaktadır. Ekonomik sıkıntılar sebebiyle öğretmenler, kişisel gelişimlerine kaynak ayıramamakta, kaliteli bir yaşam sürdürmekte zorlanmakta ve toplum nezdinde ekonomik yönden saygınlıkları azalmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerine odaklanmaları ve daha verimli çalışmalarını sağlamak için mesleğin maddi çekiciliğinin artırılması gerekmektedir. Öğretmenlerin gelirleri ev kirası ve faturalar gibi zorunlu giderleri ancak karşılayabilmektedir. Bu da onları geçim sıkıntısına ve strese sokabilmektedir. Ay sonunu nasıl getireceğini düşünen ve bu stresle yaşayan, kişisel ve mesleki gelişimi için kaynak ayıramayan bir öğretmenin işlerine odaklanması ve işinden tatmin olması da mümkün olamamaktadır. Bu durumda öğretmenlerin mesleklerini gelecek hedeflerine giden bir araçtan ziyade sadece para kazanma aracı olarak görmelerine neden olmaktadır. Bireylerin kısa veya uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmeleri işlerini bu hedefleriyle örtüştürdüklerinde mümkün olmaktadır. Birey, işini hedeflerine ulaşma açısından ne derece bir araç olarak görürse işin odaklanması ve motivasyonu da o derece yüksek olacaktır. Uzak hedeflere ulaşmak için şimdiki zamanda yapılan eylemlerin yararlı olarak algılanması, motivasyonu artırır ve bu ilişki De Volder ve Lens (1982: 567) tarafından "araçsallık" olarak adlandırılır. Bireyin işini hedeflerine giden bir yol olarak değil de sadece para kazanma aracı olarak görmesi işine olan bağlılığını ve motivasyonunu da azaltacaktır. Bu durum hali hazırda var olan ekonomik sıkıntıların oluşturduğu duygusal olumsuzlukları arttırabilir. Bu nedenle işin araçsallığı kavramı bu çalışmada ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracı değişken olarak seçilmiştir.

Bireyin işinde gösterdiği başarının bir ödül ile ilişkilendirilmesini ifade eden araçsallık kavramı, bireyin işinde belirli bir düzeyde performans sergilediğinde ulaşmak

istediği sonucu da yansıtmaktadır (Robbins, 1994). Araçsallık, Lens ve Tsuziki (2005: 16) tarafından, içinde bulunulan zamanda yapılan faaliyetlerin kişiyi gelecek hedeflerine ulaştırma açısından önemini tanımlamaktadır. Raynor (Husman vd., 2004: 74), araçsallığı, “şimdiki iş ile gelecekteki hedef arasındaki bağlantının değeri” olarak tanımlamıştır. Araçsallık, alanyazında aynı zamanda faydalı bir değer olarak da tanımlanmıştır (Husman vd., 2004: 74). Hoy ve Miskel (2010: 270) ise, araçsallık kavramını, iyi performansın dikkat çekileceği ve ödüllendirileceği konusundaki algılanan olasılık olarak ifade etmektedirler. Bu durumda, birey kendisine bu başarıdan ne elde edeceğini sormaktadır. Özetle işin araçsallığı çalışanların işlerini, kişisel amaçlarına ulaşmak için bir araç olarak görme eğiliminde olmalarıdır. Çalışanlar işlerini sadece para kazanmak için bir araç olarak gördüklerinde, işlerindeki tatminsizlik artar ve bu da duygusal tükenmişliğe neden olabilir. Bu nedenle, işin araçsallığı kavramının öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisi ve ekonomik sıkıntıların oluşturduğu duygusal tükenmişlikteki aracı rolünün belirlenmesi, duygusal tükenmişliği oluşturan unsurları belirlemeye yardımcı olabilir.

Bu çalışmada öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisi ve bu etkide işin araçsallığının aracı rolü belirlenmeye çalışılmaktadır. Maslow’un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” kuramında da karşılanan bir gereksinimin güdüleyici olma özelliğini kaybettiği ve kişinin bir başka gereksinimi karşılamaya yöneldiği ifade edilmektedir (Maslow, 1943: 372). Ancak birey temel ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde bir gelire sahip olmadığı sürece hiyerarşideki diğer ihtiyaçlarına ve gelecek hedeflerine odaklanamayacaktır. Bu nedenle, bireyin barınma, yeme-içme ve giyinme gibi temel fiziksel ihtiyaçlarını karşılayamaması bireyin duygusal stres düzeyini olumsuz yönde etkileyebilecek bir faktör oluşturmaktadır. Bu düşünceden yola çıkılarak çalışmada temel ihtiyaçların karşılanamamasına odaklanılmış, kültürel ihtiyaçlar kapsama alınmamıştır. Çalışmada ayrıca, paternalist liderliğin ekonomik sıkıntılar ile işin araçsallığı arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün de incelenmesi amaçlanmaktadır. Paternalist liderlik ve işin araçsallığı gibi kavramların öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerinin belirlenmesi, öğretmenlerin psikolojik sağlığına ilişkin daha kapsamlı bir anlayış sağlayabilir ve öğretmenlerin ekonomik açıdan karşılaştıkları stresle başa çıkmalarına yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinin belirlenmesinde etkili olabilecek kontrol değişkenlerinin araştırmaya dâhil edilmesi konunun kapsamlı şekilde açıklanmasına katkı sağlayabileceğinden duygusal tükenmişliği etkileyebileceği düşünülen cinsiyet, medeni

durum, ders saati, çalışma süresi, eğitim durumu, kurum türü ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı değişkenleri de araştırmaya dâhil edilmiştir. Yapılan alanyazın taraması sonucunda ekonomik sorunlar, işin araçsallığı, paternalist liderlik ve duygusal tükenmişlik kavramları ve bu kavramları etkileyen unsurlara yönelik ayrı ayrı çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak alanyazında bu kavramları bütünsel olarak ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmadan elde edilen sonuçların kavramların birbirleri ile ilişkileri açısından alanyazına katkı sağlayacağı ve bu alandaki bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışmanın, öğretmenlerin mesleklerine olan algılarının belirlenmesinde ve duygusal tükenmişliklerini olumlu ve olumsuz açıdan etkileyen unsurların açıklanmasında da katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan Milli Eğitim Bakanlığı'nın okullara, yöneticilere ve öğretmenlere yönelik düzenlemelerinde dikkate alınabilecek bulgular sağlayabileceği düşünülmektedir. Elde edilen sonuçların aynı zamanda eğitim yöneticilerinin yönetim anlayışlarında düzeltici bir etkiye de sahip olabileceği öngörülmektedir. Türkiye'deki eğitim alanında bu kapsamda yapılmış bir araştırmaya rastlanmadığı ve özellikle işin araçsallığı kavramıyla ilgili çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu nedenle, araştırmanın eğitim alanında önemli bir kazanım olacağı ve önemli bir eksikliği giderici bir niteliğe sahip olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda öncelikle ekonomik sıkıntılar, duygusal tükenmişlik, işin araçsallığı ve paternalist liderlik kavramlarına yönelik kavramsal çerçeve verilmiştir. Sonrasında ise çalışmada açıklanmaya çalışılan hipotezler ortaya konmuştur. Çalışmanın yöntem bölümünde yapılan araştırmaya yönelik amaç, yöntem ve yapılan istatistiksel analizlerin bulguları paylaşılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise araştırma verilerinden elde edilen bulgular yorumlanmış ve gelecek çalışmalar için önerilere ve araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma problemi ekonomik sıkıntılar, duygusal tükenmişlik, işin araçsallığı ve paternalist liderlik kavramları çerçevesinde incelenmiştir. Bu amaçla öncelikle bu kavramlara yönelik kavramsal çerçeve ortaya konmuştur.

### 2.1. Ekonomik Sıkıntılar

Ekonomik zorluklar, bireyin motivasyonu, performansı ve işinin araçsal değerine yönelik algısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bireyin mutluluğu ve refahı açısından yiyecek, barınma gibi temel fiziksel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gereklidir. Bu da ancak ekonomik açıdan rahat bir düzeye erişmesi ile mümkün olacaktır. Eğer birey ekonomik açıdan stres yaşıyorsa, işini kişisel tatmin veya kariyer gelişimi kaynağı olarak değil, sadece para kazanma aracı olarak görmeye başlayacaktır. Dolayısıyla yaptığı işi gelecek hedefleri ile bağdaştıramadığı için işe yönelik motivasyonu azalacaktır. Genel olarak, ekonomik zorluklar, bir bireyin işinin değeri ve önemine ilişkin algısını ve buna bağlı olarak da motivasyonunu, iş tatminini ve genel refahını etkileyebilir. Yaşam doyumu üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında ekonomik sorunların bireylerin psikolojik esenliklerinden önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik esenliğe yönelik yaklaşımların da temelinde hep ihtiyaçlar yer almaktadır. Bireyin temel ihtiyaçlarından geleceğe yönelik ihtiyaçlarına kadar birçok noktada geliri ve sosyo-ekonomik durumu mutluluğunun belirleyicisidir. Gallup Dünya Anketi'ne dahil olan ülkeler arasındaki gelir farklılıklarını inceleyen çalışmalar, ülkelerin gelirlerinin yaşam doyumu konusunda güçlü bir belirleyici olduğunu göstermektedir (İnal, 2021: 22). Bireyin belirli bir gelir düzeyinin üzerinde olması yaşam doyumunun olması için etken değilken belirli bir gelir düzeyinin altında kalması ihtiyaçlarını karşılayamaması nedeniyle mutsuzluk nedenidir. Diğer taraftan ekonomik sıkıntılar ve gelir düzeyi bireyin kendini başkaları ile kıyasladığı konuların başında gelmektedir.

Bireyin ekonomik sıkıntılar yaşamasında çeşitli etkenler bulunmaktadır. Bireyin çalıştığı işyerinde düşük ücret politikasının uygulanması, çalıştığı meslek dalının genel olarak ücret yapısının düşük olması, yerel ve küresel ekonomik krizler, enflasyon gibi nedenler ekonomik sıkıntılar yaşanmasında önemli etkenlerdir. Diğer taraftan yakın zamanda yaşanan COVID-19 pandemisi çerçevesinde yaşanan kısıtlamalar, küresel anlamda bir ekonomik kriz oluşmasına ve bazı sektörlerde işsizliğin artmasına neden olmuştur (Fernandes, 2020: 20).

Toplumun geleceği açısından önemli bir role sahip olan öğretmenler de hemen hemen tüm dünyada özellikle de gelişmekte olan ülkelerde ekonomik olarak ciddi sıkıntılar yaşamaktadır. Türkiye’de de ekonomik açıdan öğretmenlik mesleğine gösterilen değer, yeterli düzeye ulaşmamıştır. Öğretmenlerin, kendileri gibi lisans düzeyinde eğitim almış diğer mesleklerde çalışanlarla kıyaslandığında daha düşük ücretler ve kısıtlı olanaklarla çalıştığı söylenebilir (Bek, 2007: 51; Torun, 2010: 75). Öğretmenlerin yaşadığı sıkıntılara yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında da çoğunlukla yaşadıkları ekonomik sıkıntılar ve özlük haklarının yetersizlikleri ilk başta gelmektedir (Uygun, 2012: 83; Habacı vd., 2013: 272). Bununla birlikte tüm bu ekonomik kısıtlara rağmen öğretmenler, diğer birçok meslekten farklı olarak zorunlu görev icabı ülkenin en ücra köşelerinde, zor şartlarda hizmet vermekle yükümlüdür.

Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sıkıntılar, çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Öğretmenlerin düşük maaşlarla çalışması, mesleklerine karşı saygınlığı azaltabilir (Bozbayındır, 2019: 2095; Kantos, 2021: 695). Öğretmenler, toplumda önemli bir role sahip olmalarına rağmen düşük maaşlar kazanmaları nedeniyle meslekleri değersizleştirildiğinden, gençlerin öğretmenlik mesleğine yönelik ilgisi de azaltacaktır. Diğer taraftan mevcut öğretmenlerin de ekonomik sıkıntılar nedeniyle mesleği bırakması ve farklı mesleklere yönelmesi mümkündür. Öğretmenlerin ekonomik sıkıntılar yaşaması, onların hayat standartlarını düşürmektedir. Bu durum motivasyonları ve işe adanmışlıklarını da olumsuz etkileyecek bir unsurdur. Zira ekonomik beklentilerin karşılanmamasının iş performansı üzerinde olumsuz etkiler oluşturabileceğini gösteren araştırmalar mevcuttur (Köroğlu, 2011: 285; Aslan ve Doğan, 2020: 299). Öğretmenler, öğrencilerine iyi bir eğitim verebilmek için büyük bir çaba sarf etseler de ekonomik sorunlar nedeniyle yaşadıkları motivasyon kaybı nedeniyle kendilerini mesleklerine tam olarak veremeyeceklerinden verdikleri eğitimin kalitesi de düşecektir. Diğer taraftan ekonomik sıkıntılar mesleğe yönelik algıyı da olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlik mesleğinin itibar algısına yönelik yapılan çalışmalarda ekonomik sıkıntılar mesleğe yönelik itibar algısını düşüren bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunlar, onların duygusal tükenmişlik yaşamalarına veya mesleğin diğer zorluklarından dolayı yaşadıkları duygusal tükenmişlik hissini artmasına da yol açabilir. Zira öğretmenler ekonomik olarak yaşam mücadelesi verirken, mesleki ve kişisel gelişimlerine odaklanamayacak ve işlerini sadece para kazanma aracı olarak göreceklidir. Bu durum duygusal tükenmişliğin temel faktörleri olan bağlılık eksikliğine ve başarı duygusunun azalmasına yol açabilir. Ek olarak,

yeterince ödüllendirilmeyen öğretmenler, küçümsenmiş ve takdir edilmemiş hissedebilir, bu da sinizm ve küskünlük duygularının oluşmasına yol açabilir.

Konuya yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında, alanyazında öğretmenlerin ekonomik sorunları ile duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren araştırmalar olduğu görülmektedir. Örneğin, Tümkaya ve Çavuşoğlu (2010: 477) tarafından yapılan bir araştırmada araştırmaya katılan öğretmen adaylarının duygusal tükenmişliklerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre anlamlı derece farklılaştığı ortaya konulmuştur. Baran ve arkadaşları (2010: 978) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişliği yordayan önemli bir faktör olduğu bulunmuştur. Ekonomik zorlukların iş hayatı açısından oluşturabileceği olumsuzluklara yönelik farklı sektörlerde yapılmış araştırmalar da mevcuttur. Alanyazında yer alan bu çalışmalar, iş güvencesizliği gibi ekonomik zorlukların bireyin çalışma hayatını olumsuz etkileyebileceğini, sonuçta da daha düşük iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir.

Son yıllarda, öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları sebebiyle mesleğin toplumsal statüsünün giderek düştüğü bilinen bir gerçektir. Öğretmenlik mesleği hakkında yapılan bilimsel araştırmalar, kongreler, sempozyumlar gibi etkinlikler, öğretmenlerin maddi sorunlarının yanı sıra mesleğe özgü diğer sorunları da ele almaktadır ve farklı çözüm önerileri sunmaya çalışmaktadır. Ancak, tüm bu çalışmalara rağmen, öğretmenlerin ekonomik sorunlarıyla ilgili henüz önemli bir gelişme sağlanamamıştır (Sağlam ve Sağlam, 2005: 335). Genç kuşakların etkili bir şekilde eğitim alması, ülkenin her alandaki gelişimi açısından büyük önem taşımaktadır. Zira öğretmenler, yeni nesillerin eğitim sürecinde etkin bir rol oynamaktadırlar. Bu nedenle, öğretmenlerin bu rolü en iyi şekilde yerine getirebilmeleri için öncelikle iyi bir eğitim almış olmaları gerekmektedir. Ayrıca, öğretmenin işine odaklanmasına olanak sağlayacak uygun koşulların oluşturulması ve çeşitli olanakların sunulması da gerekmektedir. Bu sebeple, ekonomik sorunlar başta olmak üzere öğretmenlerin mesleki yönden karşılaştıkları ekonomik, psikolojik, sosyal, örgütsel ve yönetsel sıkıntılar çözümlenmelidir. Öğretmenlik mesleğinin cazip hale getirilmesi için öğretmenlerin ekonomik açıdan diğer meslek gruplarıyla benzer düzeye getirilmesi önemlidir (Sağlam ve Sağlam, 2005: 335; Cantürk, 2021: 220). Özellikle dezavantajlı bölgelerde görev yapan öğretmenlerin, mesleklerine yönelik motivasyonlarının artırılabilmesi açısından çeşitli ek ödeneklerin ve imkânların sağlanması faydalı olacaktır (Başaran, 1989: 218; Cantürk, 2021: 220). Keskin ve Yüceer'in (2017: 102) yaptığı bir araştırmada toplumun öğretmenlik mesleğine gösterdiği değer beklenenden az olmasının nedenleri arasında öğretmenlerin sosyo-ekonomik

yaşam düzeyinin düşük olması önemli bir etken olarak bulunmuştur. Benzer şekilde Bozbayındır (2019: 2092) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlik mesleğinin maddi olanaklarının ve özlük haklarının yetersizliğinin, mesleğin itibarının azalmasına neden olan baş etkenlerden biri olduğu ortaya konmuştur. Öğretmenler, yaşadıkları ekonomik sıkıntılara bağlı olarak motivasyon kaybı, işe bağlılıklarında ve performanslarında azalma ve duygusal tükenmişlik gibi olumsuzluklar yaşayabilir. Öğretmenlerin esenliğini ve mesleki gelişimini destekleyen politikalar ve uygulamalar yoluyla bu konuların ele alınması, ekonomik sıkıntıların oluşturabileceği bu olumsuzlukların giderilmesinde veya azaltılmasında önemli bir fayda sağlayacaktır. Hele ki içinde bulunulan dengesiz ekonomik şartlar içerisinde öğretmenlerin tek amacının geçinmek ve yaşamını idame ettirmek haline gelmesi, işlerine gerektiği kadar odaklanmalarını engelleyecektir.

## **2.2. Duygusal Tükenmişlik**

Tükenmişlik sendromu, çoğunlukla insan odaklı çalışan mesleklerde sıklıkla karşılaşılan bir duygusal tükenme ve sinizm sendromudur. Tükenmişlik sendromunun ana özelliği artan duygusal tükenme hissidir. Çalışanların duygusal kaynakları tükendiğinde, psikolojik düzeyde kendilerini işe veremeyeceklerini hissetmeye başlarlar (Maslach ve Jackson, 1981: 99). 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından iş stresinin özel bir türünü tanımlamak amacıyla kullanılan "tükenmişlik" kavramı, gönüllü olarak çalışan genç işçilerin duygusal yorgunluğunu, motivasyon kaybını ve işe olan bağlılıklarının azalmasını açıklamak için kullanılmıştır. Yazar, tükenmişliği, başarısızlık, enerji kaybı, güç kaybı ve karşılanamayan isteklerin bir sonucu olarak iç kaynaklarda tükenme olarak tanımlamıştır (Maslach vd., 2001: 402; Cakınberk, 2011: 6825).

Lee ve Ashforth'a (1993: 18) göre, tükenmişliğin önemli bir boyutunu oluşturan duygusal tükenmişlik, karmaşık bir süreçtir. Duygusal tükenme, "bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarındaki azalmayı" ifade etmektedir (Lee ve Ashforth, 1993: 18). Duygusal tükenme, bireyin stres düzeyini yansıtan bir kavramdır. Bıkkınlık, yorgunluk, enerji, istek kaybı ve duygusal açıdan yıpranmışlık hissine neden olur (Maslach vd., 2001: 402). Duygusal tükenmişlik kavramının bireyin motivasyonu ve yaşam doyumunu ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin içsel bir boyutudur (Arı ve Bal, 2008: 133). Duygusal tükenme, yoğun iş yükü, stres ve diğer faktörler nedeniyle ortaya çıkan bir sendrom olarak da görülmektedir. Bu durumda, bireylerin duygusal ve fiziksel kaynakları azalır ve yorgunluk, bıkkınlık, enerji kaybı ve duygusal yıpranma hissi ortaya çıkar.

Bireyin yaşadığı sıkıntıların kendisini değersiz, mutsuz, isteksiz ve amaçsız hissetmesine neden olması durumunu ifade eden duygusal tükenmişlik, çok sayıda farklı faktörden etkilenmekle birlikte, çoğunlukla iş ortamındaki faktörlerle ilişkilendirilmektedir. Bu faktörler arasında yüksek iş yükü, zaman baskısı, düşük özerklik, düşük ödül, aşırı sorumluluk, haksızlık algısı, düşük kontrol ve destek görememek gibi nedenler yer almaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004: 295). Bireyin iş hayatında duygusal tükenmişlik yaşaması; çalışma ortamına karşı olumsuz tutum, kurumun hedeflerini kabul etmekte zorlanma, psikolojik ve fiziksel olarak işten ayrılmaya yatkın olma gibi sonuçlar oluşturmaktadır (Leiter ve Maslach, 1988: 299). Diğer taraftan duygusal tükenmişlik yaşayan bireyler birlikte çalıştıkları ve hizmet verdikleri kişilere karşı da duyarsızlaşma eğilimindedir. Kendilerine yönelik tutumlarına bakıldığında ise kendilerini yetersiz, başarısız ve değersiz olarak görürler. Bu durum onların hayattan ve yaşam amaçlarından giderek uzaklaşmalarına da yol açacaktır. Ayrıca içinde bulunduğu ortamlarda huzursuzluk, çatışma ve gerginlik yaratma eğilimine de sahip olabilirler. Bununla birlikte, yalnızca iş ortamındaki etkenler değil, bireysel faktörler de duygusal tükenmeye neden olabilir. Örneğin, düşük özsaygı, düşük etkililik ve psikolojik sorunlar, duygusal tükenmenin gelişiminde önemli bir rol oynayabilir (Kim vd., 2009: 99). Ayrıca medeni durum, yaş, cinsiyet, hayat standartları, gelir düzeyi gibi nedenlerin de duygusal tükenmişlik üzerine etkileri olduğu bilinmektedir (Er, 2018: 22). Örneğin, Bayram ve Kandemir (2017: 199), yaptıkları çalışmada duygusal tükenmişlik ile gelir düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Diğer taraftan birçok araştırmaya göre kadınların duygusal tükenmişlik yaşamaları erkeklere göre daha yüksek bir orandır. Zira kadınlar hem ev sorumluluğu hem de iş sorumluluğunu bir arada yürütmeye çalıştıklarından yaşadıkları stres ve baskı daha fazladır (Ergin,1992: 145; Maslach vd., 2001: 402; Budak ve Sürgevil, 2005: 97; Çimen, 2007: 44). Ayrıca tükenmişliğin demografik gruplara göre değişimi kültürle de bağlantılıdır. Ataerkil toplumlarda kadınların toplum içerisindeki yeri genelde ikinci planda olduğundan ve toplum içerisinde istedikleri saygıyı ve yeri edinemediklerinden duygusal tükenmişlik yaşama ihtimalleri daha yüksektir. Duygusal tükenmişliğe etki eden bir diğer unsur da yaşam koşullarıdır. Olumsuz yaşam koşulları içerisinde bulunan bireylerin kendini daha iyi şartlarda yaşayan kişilerle kıyaslaması ve mutsuz olması onların tükenmişlik yaşamalarına neden olacaktır.

Öğretmenler açısından değerlendirildiğinde birebir insanla çalışılan bir meslek olması nedeniyle öğretmenlerde duygusal tükenmenin daha sık yaşanabildiği görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik yaşamalarında iş yükü, en büyük

etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin sınıf yönetiminde eskisi kadar yetkili olmaması ve velilerle daha fazla iletişimde olmaları da duygusal tükenmişlik düzeyini arttırmaktadır. Araştırmalar, öğretmenlerin sınıf içi ve dışındaki iş yükünün yoğunluğunun, duygusal tükenmelerini artırdığını göstermektedir (Skaalvik ve Skaalvik, 2018: 1036). Öğrencilerin davranış problemleri de öğretmenlerin duygusal tükenmelerine neden olabilir. Öğrencilerin sorunlu davranışlarıyla başa çıkmak, öğretmenlerin duygusal kaynaklarını tüketebilir ve duygusal tükenmeye neden olabilir (Ingersoll ve Smith, 2003: 69). Bununla birlikte mesleki destek eksikliği ve okul yönetimiyle ilişkiler de öğretmenlerin duygusal tükenmelerine neden olan faktörler arasında yer almaktadır. Bazı araştırmalara göre kıdem arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerinde başarılı olabilmeleri için desteklenmeleri ve okul yönetimiyle iş birliği yapmaları gerekmektedir (Klusmann vd., 2016: 355). İş dışı stres kaynakları da öğretmenlerin duygusal tükenmelerine neden olabilir. Özellikle özel hayatta yaşanan problemler, iş performansını etkileyerek duygusal tükenmeye yol açabilir (Pithers ve Fogarty, 1994: 46).

Ekonomik sorunlar da, öğretmenlerin duygusal tükenmişliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Araştırmalara göre, maddi zorluklar öğretmenlerde iş stresini artırabilmekte, iş tatminini azaltmakta ve bunlara bağlı olarak da duygusal tükenmeye yol açabilmektedir (Öztürk ve Demir, 2021: 164). Araştırmacılar, ekonomik sorunların motivasyon eksikliğine, iş performansının düşmesine ve meslekten ayrılma isteğinin artmasına neden olabileceğini de öne sürmektedir. Baran ve arkadaşları (2010: 978) tarafından bir araştırmada ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişliği yordayan önemli bir faktör olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Çakıroğlu ve Çokluk-Bökeoğlu (2017: 212), yaptıkları araştırmada Türkçe öğretmenlerinde tükenmişliğin en önemli yordayıcıları arasında maddi sıkıntıların olduğunu bulmuşlardır. Araştırmaya göre düşük maaşların ve yetersiz kaynakların hayal kırıklığı, tatminsizlik ve duygusal tükenme duygularına yol açabileceği öne sürülmektedir. Demirtaş'ın (2020: 64) araştırmasında ise, rehber öğretmenler arasında tükenmişliğin alt boyutlarından biri olan duyarsızlaşma ile gelir düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Özben ve Argun (2003: 46) tarafından yapılan bir araştırmada da, öğretmenlerin duyarsızlaşma puanları incelenmiş ve geliri yüksek olan öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının, geliri düşük olanlara kıyasla daha düşük olduğu görülmüştür. Yine bu araştırmada mesleğin toplum içinde hak ettiği yere sahip olduğunu düşünen öğretmenlerin duyarsızlaşma puanları diğerlerine göre daha yüksek olarak çıkmıştır. Ayrıca öğretim elemanları ile yapılan birçok araştırmada da ekonomik sıkıntılar ve ücret doyumsuzluğunun

tükenmişlikle kuvvetli bir ilişkisinin olduğunu gösteren araştırmalara rastlanmaktadır (Bülbül, 2006: 82; Çöl ve Gül, 2005: 304; Terpstra ve Honoree, 2004: 537; Çetinkanat, 2002: 191). Yeterli ücretin alınamaması, çalışanların geçim sıkıntısı yaşamasına ve işte yaşadığı diğer problemleri daha çok gözünde büyütmesine, bu sorunlarla başa çıkma isteğini kaybetmesine, daha stresli olmasına, iş doyumunu azaltmasına ve mutsuzluğa neden olmaktadır.

Bireyler üzerinde tükenmişliğin en önemli olumsuz sonucu performans ve motivasyon düşüklüğüdür. İşlerinde heyecan ve azimlerini kaybeden bireyler, işlerine devam edecek güçlerini bulamazlar ve yeteneklerine olan inançları azalır. Bu nedenle, mesleklerinden ayrılmayı düşünebilirler. Ancak, kendine güveni azalmış bir bireyin yeni bir iş bulması oldukça zordur. Bu nedenle, ümitsizlik duygusu yaşayarak mevcut işlerinde çalışmaya devam etmek zorunda kalabilirler (Görgülü, 2022: 14). Tükenmişlik düzeyi arttıkça sosyal iletişimi kesme, tahammülsüzlük, huysuzluk ve hoşgörüsüzlük eğilimlerinin arttığı gözlenmektedir. İş ortamında kalmak istemeyen bireyler, mola sürelerini uzatmak, işten kaçmak ve sürekli izin almak gibi davranışlara sıklıkla başvururlar. Tükenmişlik yaşayan kişiler, yaşadıkları motivasyon kaybına bağlı olarak üretkenliklerini ve yaratıcılıklarını kaybeder. Karşılaştıkları sorunların çözümünde agresif, saldırgan veya umursamaz tavırlar sergileyebilirler. Ayrıca, meslekleri gereği hizmet verdikleri kişilere de yeterli ilgiyi göstermezler (Karahana, 2019: 16).

Yakın zamanda yaşanan COVID-19 pandemi süreci de öğretmenlerin psikolojik açıdan yıpranmalarına neden olan etkenlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreçte okulların aniden kapanması, eğitimlerin kesintiye uğraması, yüz yüze eğitimlerin gerçekleştirilememesi ve teknolojinin tek eğitim aracı haline gelmesi, öğretmenlerin rollerinin belirsizleşmesi öğretmenlerin bu dönemde yaşadıkları sorunların başında gelmektedir. Bir anda değişen eğitim ortamı şartları öğretmenlerin alışkın olmadıkları bu duruma adapte olmalarını zorlaştırmış ve kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olmuştur. Sürecin belirsizliği, çevrimiçi eğitim sürecinde yaşanan teknik sıkıntılar, yaşanan kısıtlamalar, rol karmaşası ve mevcutta zaten zor olan sınıf yönetiminin daha da güçleşmesi öğretmenleri bu süreçte psikolojik açıdan zorlayan unsurlar olmuştur. Bununla birlikte birçok kişi tarafından öğretmenler mesleklerini gerektiği gibi yerine getirmemekle de suçlanmış ve buna bağlı olarak da birçok öğretmende iş kaybı endişesi de oluşmuştur. Bu sebeplerle öğretmenler pandemi sürecinde en çok kaygı ve endişe yaşayan meslekler arasında yer almıştır (Akat ve Karataş, 2020: 6). Pandemi sürecinde ve sonrasında oluşan düzensiz ekonomik yapı hali hazırda ekonomik anlamda istedikleri seviyede olmayan öğretmenlerin yaşadığı ekonomik sıkıntı düzeyini de arttırmıştır. Bu

durum, diğerk kaygı ve endişelerle de birleştğinde birçok meslekte olduğu gibi öğretmenler açısından da psikolojik olarak sağlıksız bir süreç yaşandığı söylenebilir.

### 2.3. İşin Araçsallığı

Bireyler, kişisel özelliklerine göre amaçlı davranışlar sergilemektedirler. Bu davranışlardaki amaçlar kısa veya uzun süreli hedefler olarak da ifade edilmektedir. Eğer bireyin davranışlarının sonucunda ulaşmayı beklediği hedefler bir yıldan kısa süreli ise; kısa süreli hedefler bir yıldan daha uzunsa; uzun süreli hedefler olarak tanımlanır. Birey, uzun vadeli bir hedef belirlediğinde bu hedefe ulaşmak için motivasyona ihtiyaç duyar. Bu motivasyonun temelinde de bireyin şimdiki zamanda gerçekleştirdiği eylemlerin, uzak hedeflerine ulaşmasına ne kadar yardımcı olacağına yönelik algısı yer almaktadır. Bu algı "araçsallık" olarak tanımlanmaktadır. Alanyazında faydasal değer olarak da tanımlanan araçsallık, şimdiki zamanda yapılan eylemlerin uzun vadeli hedeflere ulaşabilmek için önemini ifade etmektedir (De Volder ve Lens, 1982: 568). Benzer şekilde Lens ve Tsuzuki de araçsallığı, şimdiki zamanda yapılan eylemlerin sonuçlarının gelecekteki hedeflere ulaşmak açısından önemi olarak tanımlanmaktadır (Ertekin, 2016: 3756).

Araçsallık kavramı bir şeyin kendisine değil, bir amaca yönelik bir araç olarak görülme düzeyine göre değer verilmesi olarak da ifade edilebilir. Alanyazında araçsallık ile ilgili yer alan tanımların bazıları aşağıda paylaşılmıştır:

- “Araçsalcılık, bir nesneyi veya değeri yalnızca bir amaç için kullanılabilen bir araç olarak görme eğiliminde olan tutumu ifade eder” (Kaygısız, 2018: 69).
- “Araçsalcılık, bir şeyin yalnızca onun getireceği fayda veya sonuçlar nedeniyle değerli olduğunu düşünen bir yaklaşımdır” (Doğan, 2016: 87).
- “Araçsallık, bir faaliyetin bir araca dönüştürülmesidir. Örneğin, bir işyerinde üretkenliği artırmak için çalışanlara eğitim vermek, eğitim faaliyetinin bir araç olarak kullanılmasıdır” (Argyris ve Schön, 1996: 43).

Bu tanımlardan yola çıkarak araçsallık kavramı; bireyin yaşam alanlarından birinde başarıya ulaşabilmek için diğer yaşam alanını bir araç olarak kullanması olarak özetlenebilir. Dolayısıyla bireyin araç olarak gördüğü aktivitelerdeki başarısı diğer yaşam alanındaki başarılarını ve bu alandaki ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayacaktır (Kıcırcı, 2015: 42; Keser ve Kümbül Güler, 2016: 229). Bu açıdan araçsallık, bireyin verdiği uğraş ile bu uğraş sonucunda elde edeceği ödül arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir.

İşin araçsallığı ise, kişinin işini veya mesleğini, ulaşmak istediği sonuç veya hedef için kullandığı bir araç olarak algılanmasıdır. Yüksek derecede iş araçsallığı algısına sahip bireyler, çalışmalarını maaş ve iş güvenliği kazanmak, yeni beceri ve bilgi edinmek veya

kişisel tatmin elde etmek gibi belirli sonuçlara ulaşabilmek için bir araç olarak görürler. İş araçsallığı, örgütsel psikolojide, bireyin iş performansının, kendisini beklediği terfi ve ödüllere ulaştırma derecesine olan algısını gösteren bir kavramdır. Farklı bir ifade ile iş araçsallığı bir çalışanın işi için gösterdiği çaba ve becerilerin, örgüt içerisinde onu belirlediği amaç ve hedeflere doğrudan ulaştıracağına olan inanç düzeyidir. Victor Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisine göre, işin araçsallığı, bireyin belirli bir işi yapma motivasyonunu etkileyen üç temel faktörden biridir. Bu açıdan iş araçsallığı kavramı, beklenti teorisi gibi insanların çabalarının iyi performansa yol açacağı ve iyi performansın da istenen sonuçlara yol açacağı inancıyla motive edildiğini öne süren motivasyon teorileriyle yakından ilişkilidir. Zira araçsallık bireyin gelecekteki hedefleri ve beklentileri ile bağlantılıdır. Birey mevcut durumda gerçekleştirdiği eylemleri gelecek için koyduğu hedefler ile ne kadar bağdaştırıyorsa bu eylemler, onun için oldukça yüksek araçsallık değerine sahiptir. Bu da bireyin bu eylemleri gerçekleştirirken gösterdiği motivasyon ile bağlantılıdır (De Volder ve Lens, 1982: 568). Bu nedenle de örgütsel psikoloji alanında, özellikle çalışan motivasyonu, iş tatmini ve performans yönetimi gibi birçok alanın araştırma konusudur.

Araçsallık, bir kişinin yaptığı iş ile işin sonucunda elde edeceği kazanç arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Örneğin, bir çalışan normalin üzerinde bir performans ile beğenilen bir ürün ortaya çıkarttığına, gösterdiği bu performans, beklediği şekilde maddi veya manevi ödüller ile ödüllendiriliyorsa, bireyin işine yönelik araçsallık değeri yüksektir. Ancak, bireyin ekstra çabaları, kendisine ekstra çıktılar olarak geri dönmüyorsa araçsallık değeri düşüktür. Birey, belirli bir çaba ve performans gösterdiğinde bu performansı ödüllendirilebilir. Bu ödüllendirme gösterilen çabanın birincil çıktısı olarak değerlendirilmektedir. Ancak bireyin gösterdiği çabadan beklediği esas çıktı, gelecek ile ilgili belirlediği hedeflerdir. Bu durumda elde ettiği birincil çıktı ana çıktıya ulaşabilmek için sadece bir araçtır. Örneğin, yüksek bir maaş; daha yüksek bir statü elde etmek, tanınmak ve ailenin daha iyi geçinmesini sağlamak için bir araçtır. Bu nedenle, birincil sonuçlar, belirlenen bu esas çıktılara ulaşmak için bir araç olarak kullanılacaktır. Araçsallık bu açıdan bireyin uzak hedeflerine ulaşmasında işindeki başarısının araçsallık değerinin subjektif değerlendirilmesi olarak ifade edilebilir. Bu uzak hedefe ulaşmak için geçirilen bekleme süreci ise çaba ile birincil sonuçlar arasındaki ilişkiyi gösterir (Bolat, 2012: 76).

İş araçsallığı üzerine yapılan araştırmalar, çoğunlukla bireylerin mevcut iş faaliyetleri ile uzun vadeli kariyer hedefleri arasında ne ölçüde bir bağlantı algıladıklarını anlamaya odaklanmıştır. Çalışmalar, mevcut iş faaliyetleri ile gelecekteki hedefleri

arasında güçlü bir bağlantı algılayan bireylerin daha fazla motive olduklarını, işlerine daha fazla zaman ve performans ayırdıklarını ve hedeflerini takip etmede daha ısrarcı olduklarını göstermiştir. Bununla birlikte araştırmalara göre iş araçsallığının derecesi kişilik, değerler ve öz-yeterlik inançları gibi bireysel faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Bazı araştırmalar, liderlik ve iş tasarımı gibi örgütsel faktörlerin de iş araçsallığı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İş araçsallığı ile duygusal tükenmişlik arasında bir ilişki olabileceğini gösteren çalışmalar da alanyazında mevcuttur (Tuğutlu, 2017: 185). İş araçsallığı, bireyin mevcut eylem ve davranışlarının, terfi veya maaş zammı gibi gelecekte istenen sonuçlara yol açacağına yönelik inancını ifade eder. Bu beklentilere ulaşılamaması ve beraberinde yaşanan uzun süreli iş stresi ve gerginlik ise tükenmişliğe neden olabilmektedir. Bununla birlikte, iş araçsallığı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin karmaşık olduğunu ve iş talepleri, iş kaynakları ve bireysel özellikler gibi bir dizi faktöre bağlı olabileceğini de unutmamak gerekir. Bu ilişkinin doğasını tam olarak anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Demerouti vd. (2001: 499) tarafından yapılan çalışmada işin, para kazanma aracı olarak algılanmasının tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma sonunda araştırmacılar, işin para kazanma amacına odaklanmanın yüksek iş talepleri ve düşük iş kaynakları ile ilişkili olduğunu ve sonucunda tükenmişlik düzeylerini artırabileceğini bulmuşlardır. Chudzikowski ve Mayrhofer (2011: 2) çalışmalarında işin para kazanma aracı olarak algılanmasının, cinsiyetle ilişkili olarak kariyer başarısı üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırmacılar, genellikle erkeklerin işi daha çok para kazanma aracı olarak gördüklerini ve bu nedenle tükenmişlik düzeylerinin kadınlara kıyasla daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Parker vd. (2010: 854) yaptıkları araştırmada işin para kazanma amacının proaktif motivasyon ile ilişkisini incelemiş ve tükenmişlik üzerindeki etkisini değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar, işin para kazanma amacının proaktif davranışları teşvik ettiğini ve bu nedenle tükenmişlik düzeylerini azalttığını bulmuşlardır. Tuğutlu (2017: 185) yaptığı çalışmada, otel çalışanları arasında iş araçsallığı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve daha yüksek düzeyde iş araçsallığının daha düşük düzeyde duygusal tükenmişlik ile ilişkili olduğunu bulgulamıştır. Wang ve arkadaşları (2015: 354) tarafından yürütülen bir çalışmada ise, iş araçsallığının tükenmişliğin iki bileşeni olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş araçsallığı ile ilgili yapılan diğer araştırmalara bakıldığında ise iş araçsallığının örgütsel bağlılık, iş tatmini ve motivasyon gibi unsurlar üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir. Husman ve arkadaşlarının (2004: 74) yaptığı çalışmada mevcut dersleri

ile gelecekteki kariyer hedefleri arasında yüksek düzeyde bir araçsallık algılayan üniversite öğrencilerinin akademik çalışmalarına katılmak için daha fazla motive oldukları görülmüştür. Avcı (2008: 100) yaptığı araştırmada öğretmen adaylarının akademik başarısının algılanan araçsallık tarafından doğrudan yordandığını ortaya koymuştur. Yine aynı araştırmada öğretmen adaylarının sosyo-ekonomik koşullara yönelik gelecek algılarının, algılanan araçsallıkları ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu da bulunmuştur. Zhang vd. (2014: 1941) tarafından yapılan çalışmada ise, iş araçsallığı ile çalışanların iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmış ve işleri ve gelecek hedefleri arasında daha güçlü bir bağ algılayan çalışanların daha fazla iş tatmini yaşama ihtimallerinin, diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Li vd. (2015: 136) tarafından yapılan başka bir çalışmada; iş araçsallığının işe bağlılık ve iş performansının önemli bir belirleyicisi olduğu, bu da iş ve kariyer hedefleri arasında açık bir bağlantı gören çalışanların işine bağlı olma ve işlerinde daha iyi performans gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya konmuştur. Özçelik ve Bilaloğlu (2015: 259), Türkiye'deki çalışanlar ile yaptıkları çalışmada işin araçsallığı, işe tutkunluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş, araştırma sonucunda; iş araçsallığının işe bağlılık ve iş tatmini ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Araştırmalar, yüksek derecede iş araçsallığını algılayan bireylerin, işlerini önemli sonuçlar elde etmek için bir araç olarak gördükleri için daha motive çalıştıklarını, daha kararlı ve tatminkâr tutumlar sergilediklerini ortaya koymaktadır. Zira bireyin işine yüklediği anlam bu noktada ön plana çıkmaktadır. İşini bir saygınlık aracı, kariyer aracı, gelişim aracı veya gelecek hedeflerine ulaşma noktasında önemli bir basamak olarak gören bireylerin işlerine olan bağlılıkları ve motivasyonları daha yüksektir. Yaşadıkları sıkıntılardan daha çok güdülenirler ve hedeflerine ulaşmak için daha azimli davranırlar. Bu açıdan iş araçsallığı, işin anlamlılığı, işe bağlanma ve işle bütünleşme kavramları zaman zaman aynı anlamda veya birlikte değerlendirilmektedir. Çalışanların işlerinin araçsallığına dair güçlü bir inanca sahip olması, işlerinde daha iyi performans göstermeleri ve daha yüksek düzeyde iş tatmini ve bağlılığına sahip olmalarına yol açabilir. Bu nedenle, bir bireyin iş araçsallığı algısını anlamak, motivasyonları ve iş tatmini seviyeleri hakkında bilgi verebilmektedir.

#### **2.4. Paternalist Liderlik**

Paternalist liderlik son yıllarda yönetim literatüründe sıklıkla araştırılan kavramlar arasında yer almaktadır. Paternalizm kavramı, huzurlu bir ortam yaratmak için bireylerin özgürlüklerine şefkat, iyilik ve ilgi ile müdahale etmek olarak tanımlanmaktadır

(Dworkin, 1972: 65). Paternalizm kavramının bir yönetim şekli olarak ele alınması ise Max Weber tarafından yapılan çalışmalar ile başlamıştır. Weber (1968: 213), Economy and Society'de yönetim tarzlarını geleneksel, karizmatik ve bürokratik olarak üç kategoriye ayırmıştır. Weber, geleneksel yönetim tarzlarını, bir çocuğun baba otoritesini takip etmesi gibi astların yöneticinin otoritesini kabul etmesi olarak tanımlamaktadır. Weber'e göre, paternalist liderliğin temelinde lidere karşı duyulan kişisel sadakat ve sorgusuz itaat yer almaktadır ve bu ataerkil ailelerdeki geleneksel baba figürünün bir yansımasıdır.

Paternalist liderliğin tanımı ve etkililiği üzerine araştırmacıların ortak bir fikir birliği bulunmamakta ve alanyazında bu liderlik tarzına yönelik birçok farklı tanımlamalar olduğu görülmektedir (Pellegrini ve Scandura, 2008: 567). Westwood ve Chan (1992), paternalist liderliği "güçlü bir otoritenin ilgi ve düşüncelilikle birleştiği babacan bir liderlik tarzı" olarak tanımlamaktadır. Redding ve arkadaşları (1994: 675) ise paternalist liderliğin tanımını "izleyenlerine sonsuz rehberlik, ilgi ve koruma sağlayan otoriter liderlik" olarak yapmıştır. Farh ve Cheng (2000: 85)'e göre paternalist liderlik, otorite tabanlı güçlü bir disiplini babacan bir desteği ahlaki bir çerçevede bir araya getiren bir liderlik tarzıdır. Paternalist liderler çalışma ortamını bir aile ortamına dönüştürme hedefiyle hareket ederler (Huse ve Mussolino, 2008: 4). Paternalist liderlerin astları ile olan ilişkileri baba-oğul ilişkisine benzetilmektedir. Burada baba kavramı astı için en iyiyi isteyen ve bu doğrultuda kurallar koyan bir yapıyı ifade etmektedir. Zira paternalist kavramı Latince "pater" (baba) kelimesinden türetilmiştir (Aycan, 2006: 446). Paternalist liderlik kavramı da geleneksel toplumdaki "baba" figürünün bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Paternalist liderlikte yöneticiler, astlarının iş dışındaki hayatları ile de yakından ilgilenir ve onların kişisel refahlarını artırmaya çalışır (Gelfand vd., 2007: 487; Paşa vd., 2001: 586). Bu tarz liderliğin hâkim olduğu kültürlerde yöneticiler, himayeleri altındaki astları korumayı bir görev olarak görmektedir. Bu korumacı tavrın karşısında da astlarında otoritelerine saygı ve itaat beklerler (Aycan vd., 1999: 507).

Paternalist liderlik farklı araştırmacılar tarafından farklı alt boyutlarda ele alınmıştır. Farh ve Cheng (2000: 85) tarafından paternalist liderlik; otoriter, yardımsever ve ahlaki liderlik olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Aycan'a (2006: 446) göre ise paternalist liderlik; çıkarıcı ve yardımsever olarak iki alt boyuta ayrılmaktadır (Özkaçar, 2020: 49). Son yıllardaki araştırmalarda ise tüm bu boyutları kapsayıcı şekilde paternalist liderlik yardımsever, otoriter, çıkarıcı ve ahlaki liderlik olmak üzere dört alt boyutta incelenmektedir. Sinha'nın (1990) belirttiği gibi, paternalist liderlikte iyilikseverlik ve

otoritenin bir arada bulunmasının, geleneksel toplumlardaki baba figürüne ilişkin değerlerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Erben ve Güneşer, 2008: 956).

Paternalist liderliğin Batılı olmayan kültürlerde daha etkili olan bir liderlik tarzı olduğu düşünülmektedir (Farh vd., 2008: 109; Martinez, 2003: 229; Pellegrini ve Scandura, 2006: 567; Uhl-Bien vd., 1990: 416). Bazı araştırmalara göre paternalizm ve otoriterlik arasında negatif bir korelasyon olduğu görüldüğü de (Aycan vd., 1999: 506), Batı kültürlerinde paternalist liderlik, otoriterlik kavramı ile birlikte değerlendirilmektedir (Uhl-Bien ve Maslyn, 2005: 75). Paternalist liderlikte, asıl odak noktası çalışanların refahıdır. Lider, çalışanlara gerçek bir baba gibi özenli ve korumacı davranır. Çalışanlar da liderin yardımseverliğine saygı ve takdir duyarlar ve ona sadakat gösterirler. Buna karşılık, otoriter bir ilişkide, ilişki kontrol ve sömürüye dayalıdır ve astlar yalnızca cezadan kaçınmak için uyum gösterir (Aycan, 2006: 447). Bu nedenle, ataerkillik ile otoriterlik arasındaki negatif ilişki, sömürünün iyilikseverliğin, kontrolün kaygının yerini aldığı anda, ilişki paternalizmden otoriterliğe doğru kaymaktadır (Aycan, 2006: 447).

Paternalist liderliğin iş yaşamındaki etkileri üzerine yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmalar, paternalist liderliğin çalışanların motivasyonunu arttırdığını, iş tatminini yükselttiğini ve iş performansını olumlu yönde etkilediğini gösterirken (Aydınoğlu, 2020: 134), bazı araştırmalar da paternalist liderliğin astların inisiyatif almasını ve özerkliği engelleyerek lidere bağımlı bir ortam oluşturduğunu öne sürmektedir (Chen ve Farh, 2010: 85). Yine yapılan araştırmalar bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik özelliklerinin paternalist liderlik algısı üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Özkaçar, 2020: 52). Pellegrini vd. (2010: 418) tarafından yapılan bir çalışmada paternalist liderlik davranışları ile iş doyumunun lider ile izleyenleri arasındaki ilişkide pozitif bir etkisinin olduğu ve paternalist liderliğin bu ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Chou (2012: 79) ise araştırmasında paternalist liderlik algısına yönelik iş motivasyonu ve yardımseverlik bileşenlerinin astların iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Yurdun (2011: 65) tarafından yapılan çalışmada paternalist liderlik davranışlarının, tükenmişlik ve işe bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Cerit (2012: 51), çalışmasında paternalist liderlik ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dağlı ve Ağalday (2018: 474), kamuda görevli öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına yönelik algılarını belirlemeyi amaçladığı çalışmada, öğretmenlerin okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin algılarının genel ortalamasının çok yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Özgenel ve

Dursun (2020: 299) tarafından yapılan çalışmada ise okul müdürlerinin sergilediği paternalist liderlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda müdürlerin paternalist liderlik davranışları ile bürokratik okul kültürü arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu; diğer okul kültürü türleri ile arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sarı (2021: 81) tarafından yapılan bir çalışmada ise okul müdürlerin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, müdürlerin paternalist liderlik davranışları arttıkça, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de arttığı ortaya konulmuştur. Anwar (2013: 114) tarafından yapılan çalışmada, paternalist liderliğin çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve yenilikçi davranış üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Uçar (2019: 43), çalışmasında paternalist liderlik davranışlarının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş ve araştırma sonucunda paternalist liderliğin alt boyutlarından olan yardımseverlik ve ahlakın iş tatmini ile ilişkisinde lider-üye etkileşiminin anlamlı etkisi olduğunu diğer taraftan bu iki alt boyutun iş tatmini üzerinde de anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Eğitim örgütleri de diğer tüm örgütler gibi hedeflerini gerçekleştirebilmek için liderliğe ihtiyaç duymaktadır. Liderliğin eğitim örgütlerinin başarılı olmasında önemli bir etkiye sahip olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur. Bu araştırmalarda liderlik kavramı çoğunlukla okul müdürleri üzerinden incelenmektedir (Lakomski, 2008: 159; Sillins ve Mulford, 2002: 562; Leithwood ve Jantzi, 1999: 679). Okullarda okul müdürü, resmi bir idareci olarak görülmektedir. Okul müdürleri yönetimi sağlayabilmek amacı ile yasal güç, ödül ve zorlama gücünü kullanmaktadır. Liderlik söz konusu olduğunda ise, okul müdürünün öğretmenler, öğrenciler, okul personeli ve velilerin davranışlarını etkileyebilecek bireysel beceri ve özelliklere sahip olması gerekmektedir. Okul müdürünün liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumları ve performansları arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin müdürlerden görecekları liderlik desteği, yaşadıkları sınıf yönetimi, çalışma şartları ve olumsuz ekonomik koşullar gibi sorunlarla daha rahat başa çıkmalarını sağlayacaktır. Liderlik kavramının kültürle olan ilişkisi olduğu düşünüldüğünde, doğru liderlik tarzının belirlenmesi de önemlidir. Okulun ve içinde bulunan toplumun kültürüne uygun, öğretmenlere yaşadıkları sıkıntılarda destek olan idareciler öğretmenlerin yaşadıkları olumsuzluklardan sıyrılarak işe güdülenmelerine yardımcı olabilir. Öğretmenlerin okul içerisinde bekledikleri olumlu çalışma ortamının yaratılması için okul yöneticileri ile birlikte çalışmaları önemlidir ve yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Bu açıdan okul müdürlerinin öğretmenlerin

etkililiğini artırabilmek için gerekli teknik ve psikolojik ortamı hazırlayan kişiler olduğunu söylemek doğru olacaktır (Gümüşeli, 2001: 546).



### 3. TEORİ VE HİPOTEZLER

#### 3.1. Ekonomik Sıkıntılar ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Bireylerin öncelikle barınma, yemek gibi temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gerekmektedir. Bu ihtiyaçların karşılanması ve bireylerin hayatlarını sürdürebilmesi ise düzenli bir ekonomik yapı ile mümkündür. Bireylerin çalışma nedenlerinin başında para kazanmak ve kazandıkları para ile bu ihtiyaçların karşılanması gelmektedir. Diğer tarafta toplumda bir statü elde edebilmek için de gelir düzeyi önemli bir kriteri oluşturmaktadır (Çüm ve Doğan, 2016: 128; Eren, 2001: 509). Bu nedenle bireylerin yaşadıkları ekonomik sıkıntılar yaşantılarında çeşitli olumsuzluklara yol açmaktadır. Bireyin ekonomik açıdan sıkıntı yaşaması temel ihtiyaçlarının karşılanamaması anlamına gelmektedir. Bu nedenle ekonomik kriz, enflasyon, düşük gelir gibi durumlar bireylerde kaygı düzeyini artırmaktadır. Ekonomik sıkıntıların baş göstermesi öncelikle bireyin işsiz ve parasız kalma düşüncesine neden olmaktadır (Küçük ve Bayuk, 2007: 806). Yakın zamanda yaşanan COVID-19 pandemisi bu duruma verilebilecek örneklerden birdir. Yaşanan kısıtlamalar, uzaktan çalışma, işletmelerin küçülmesi, bazı sektörlerin faaliyet göstermesi gibi durumla küresel anlamda bir ekonomik kriz oluşmasına neden olmuştur (Arslan ve Bayar, 2020: 91). Bu süreçte birçok kişi işsiz kalmış, işsiz kalmayan bireyler ise işini kaybetme korkusu yaşamıştır. Sağlık endişesi ile birleştiğinde bu kaygılar bireylerin psikolojik anlamda olumsuz etkilemesine yol açmıştır. Ekonomik kaygılar bireyin yaşam tarzını sorgulamasına, gelecek endişesi duymasına ve bunlara bağlı olarak da psikolojik olarak yıpranmalarına neden olmaktadır. Çünkü mevcut yaşam standartlarını kaybedecekleri düşüncesi içinde geleceklerini garantiye almak ve geleceğe güvenmek isterler (Fidan, 2021: 4). Yapılan araştırmalar bireylerin yaşadıkları ekonomik kaygıların duygusal tükenmişliğin de nedenleri arasında olduğunu göstermektedir. Ekonomik özgürlüğü olan bireylerin ihtiyaçlarını ve geleceğe yönelik beklentilerini karşılayabilmelerini kolaylaştırdığından üzerlerindeki kaygı düzeyini de azaltmaktadır. Zira bireyler ne kadar çok paraya sahip olursa, arzu ve ihtiyaçlarına da o kadar hızlı ulaşabileceğini düşünürler (Eren, 2001: 502). Çalışma hayatında da bireyler harcadıkları çabanın karşılığını alabilmek isterler. Bireyin elde ettiği gelir ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip olması, motivasyon kaybına ve buna bağlı olarak da verimliliğinin düşmesine hatta kişinin kurumuna karşı yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Fındıkcı, 1999: 73). Ayrıca bireyin temel ihtiyaçlarının karşılanmaması kişisel ve mesleki açıdan

gelişim motivasyonunu da azaltmaktadır. Bu da bireyi psikolojik olarak olumsuz etkileyen bir başka unsurdur.

Öğretmenlerin de her meslekte olduğu gibi iş tatminleri ve verimli olabilmeleri ekonomik açıdan belirli bir seviyenin üzerinde olmaları ile mümkündür. Ancak Türkiye’de öğretmenler, henüz ekonomik olarak istenen seviyeye ulaşamamıştır. Bu da mesleğin değerini düşürmekte beraberinde de öğretmenleri psikolojik olarak olumsuz etkilemektedir (Güven, 2003: 14). Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün 1999 yılında yaptığı “Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği” çalışmasında devlet lisesinde görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin en önemli sorunlarının ekonomik sorunlar olduğu görülmüştür. Bu sorunlar çoğu alanı etkilediği gibi öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ve kendini gerçekleştirme yönelik eğilimlerini de azaltmakta ve yaşantılarını büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışmaya göre mesleğe yönelik saygınlık ve bakış açısının da olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır (Başbakanlık, 1999; Akt: Habacı vd., 2013: 272). Başta ekonomik sorunlar olmak üzere yaşanan sorunlar öğretmenlerin motivasyonlarını ve mesleki iş doyumunu ve buna bağlı olarak da eğitimin kalitesini düşürmekte ve öğrencilerle öğretmenlerin sağlıklı ilişki kurmasına da engel olmaktadır (Başbakanlık, 1999; Akt: Habacı vd., 2013: 272). Ekonomik sıkıntıların bireylerin duygusal tükenmişlikleri üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar alanyazında mevcuttur (Torun, 1995: 16; Tümkaya ve Çavuşoğlu, 2010: 477; Baran vd., 2010: 978). Bu çalışmalar da dikkate alındığında örneklem olarak alınan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik seviyeleri ile sıklıkla yaşadıkları ekonomik sıkıntıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

Hipotez 1: Ekonomik sıkıntılar ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır.



Şekil 1. Hipotez 1

### 3.2. Ekonomik Sıkıntılar ile İşin Araçsallığı İlişkisi

Ekonomik sorunlar, bireylerin işletmelerdeki işlerine karşı hissettikleri araçsal değer algısını da etkileyebilir. Ekonomik sorunlar, bireylerin satın alma gücünü azaltmaktadır. Özellikle Türkiye gibi enflasyonun yüksek olduğu ortamlarda düşük gelire sahip bireylerin ihtiyaç duydukları mal ve hizmetlerde yaşanan ücret artışlarına maddi açıdan yetişememesi, bireylerin işlerindeki araçsal değeri sadece para kazanma algısına yönlendirebilir (Parker vd., 2010: 854). Çünkü bireyler daha fazla çalışarak veya işlerinde daha iyi performans göstererek ücretlerinde artış elde etmeye çalışırken, enflasyonun etkisiyle elde edilen ücret artışları yeterli gelmeyecektir. Bu da bireylerin bir süre sonra çalıştıkları işi sadece para kazanma aracı ve bir zorunluluk olarak görmelerine neden olacaktır (Demerouti vd., 2001: 499). Diğer taraftan bireylerin iş bulamama veya işlerini kaybetme korkusu yaşaması da işin araçsallığına yönelik algısını değiştirebilir (Çakır, 2007: 122). İşsizlik endişesi bireyin işine karşı duyduğu motivasyonu kaybetmesine neden olabilir. Bu da performanslarını olumsuz yönde etkileyecektir. Bireylerin çalıştıkları işyerindeki gelirlerinin düşük olması da işlerini para kazanma aracı olarak görme algıları üzerinde etkili olacaktır. Düşük gelirli bireyler, işlerinde daha fazla çalışarak veya daha yüksek performans göstererek, gelirlerini artırmak için çaba sarf edebilirler. Ancak, düşük gelirlerin neden olduğu yetersizlik hissi, bireylerin işlerindeki araçsal değer algısını tamamen para kazanma odaklı hale getirecek ve bu da iş yerindeki motivasyonlarının düşmesine neden olacaktır. Bireyin, gelir düzeyinin kendisini tatmin etmemesi iş tatmini ve verimlilik açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Fındıkcı, 1999: 73). Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" kuramında da karşılanan bir gereksinimin güdüleyici olma özelliğini kaybettiği ve kişinin bir başka gereksinimi karşılamaya yöneldiği ifade edilmektedir (Maslow, 1943: 372). Ancak birey temel ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde bir gelire sahip olmadığı sürece hiyerarşideki diğer ihtiyaçlarına ve gelecek hedeflerine odaklanamayacaktır. Bu nedenle, enflasyon, işsizlik ve düşük gelirler gibi ekonomik sorunlar, bireylerin işlerindeki araçsal değer algısını para kazanma olarak değiştirecek ve iş yerindeki motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz yönde etkileyecektir.

Öğretmenlerin işlerine tam olarak odaklanabilmeleri, işlerini severek yapabilmeleri ve verimli çalışabilmeleri için öğretmenlik mesleğinin ekonomik açıdan cazip hale getirilmesi gerekmektedir. Aylık giderlerini nasıl karşılayacağını ve ay sonunu nasıl getireceğini düşünen bir öğretmenin işine beklenen düzeyde odaklanması mümkün olmayacaktır. Çiçek (2002: 161) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlik mesleğinin

ekonomik açıdan cazip hâle getirilmesinin, öğretmenlerin işe güdülenmesinde önemli bir role sahip olduğu ve diğer motivasyon unsurlarının ekonomik iyileştirmeler yapıldıktan sonra etkili olabileceği ortaya konulmuştur. Üstüner (1999: 65) tarafından öğretmenlerin moral düzeyleri üzerine yapılan çalışmada moral alt boyutlarından maaş boyutunun öğretmenlerin en az doyum sağladıkları boyut olduğu bulunmuştur. Mesleğe yüklenen anlam öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonları açısından önemli bir unsurdur. Öğretmenlerin mesleklerini yalnızca bir para kazanma aracı olarak görmeleri onların mesleklerine yükledikleri anlamı dolayısıyla da motivasyonlarını etkileyecektir. Alanyazında yer alan bazı araştırmalar da bu düşüncüyü destekler niteliktedir. Greenhaus ve Powell (2006: 90) ekonomik sıkıntıların işin para kazanma amacı üzerindeki algıya ve bu durumun iş-aile dengesi üzerinde oluşturacağı etkileri inceledikleri çalışmada, ekonomik baskılar altında olan bireylerin işin para kazanma amacını ön planda tuttuklarını ve bu durumun iş-aile dengesine olumsuz etkilediğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Ameli ve Sadeghi (2012: 3299) ekonomik sıkıntıların iş değerleri ve iş davranışları üzerindeki etkisini İran'daki çalışanlar üzerinde incelemiş ve ekonomik zorluklarla karşılaşan bireylerin işin para kazanma amacını daha önemli bulduklarını ve bu durumun iş değerleri ve iş davranışları üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Ekonomik sıkıntılar öğretmenlik mesleğine yönelik algıyı değiştirmekte ve gençler öğretmenlik mesleğini tercih etmemektedir. Kantos (2021: 695) yaptığı çalışmada öğretmenlik mesleğinin itibarını belirleyen faktörlerin başında ekonomik sıkıntılar ve özlük haklarının bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca öğretmenlerin bu tarz sebeplerden ötürü mesleki ve kişisel gelişimlerine, kültürel ve sosyal ihtiyaçlarına odaklanamadıkları ve kendilerini değersiz gördükleri görülmektedir (Kantos, 2021: 695). Bu da öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları arttıkça mesleklerine yükledikleri anlamı değiştirmekte ve mesleklerini bir gelişim aracı veya geleceğe yönelik hedefleri için bir araç değil sadece para kazanma aracı olarak görmelerine neden olmaktadır.

Hipotez 2: Ekonomik sıkıntılar ile işin araçsallığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.



Şekil 2. Hipotez 2

### 3.3. İşin Araçsallığı ile Duygusal Tükenmişlik İlişkisi

İşin araçsallığı, şimdiki zamanda yapılan eylemlerin kişinin gelecek hedefleri açısından bir araç olarak görülmesi yaklaşımıdır (De Volder ve Lens, 1982: 567; Bolat, 2012: 76). Bireyin gelecek için koyduğu hedeflere bağlılığı ve mevcut görevinin kendisini bu hedefe yaklaştıracığına olan inancının yüksek olması, işe bağlanması, motivasyonu ve performansı açısından olumlu bir sonuç oluşturmaktadır (De Volder ve Lens, 1982: 568; Parker vd., 2010: 854). Kişinin işine duyduğu olumlu algısı, işine yürekten sarılması, tüm yeteneklerini ve kapasitesini işine yönlendirmesini sağlamaktadır. Bu durum bireyin işle bütünleşmenin fiziksel boyutunu oluşturmaktadır. Diğer taraftan işin araçsallığına yönelik algısının düzeyi işe karşı duyduğu heyecan, mutluluk, memnuniyet ya da memnuniyetsizlik gibi duyguları da tetiklemektedir. Bu da bireyin işle duygusal bütünleşme boyutunu göstermektedir. Çalışanın işine inanması ve iş rolünün farkında olması ise işe bağlanmanın bilişsel boyutunu oluşturmaktadır (Schmitt, 2012: 40). Bu açılardan işin araçsallığı algısının bireyin işle özdeşleşmesi ile direkt ilişkisi bulunmaktadır (Zhang vd., 2014: 1924). Zira iş araçsallığı, mevcut eylem ve davranışların, terfi veya maaş zammı gibi gelecekte istenen sonuçlara yol açacağı inancını ifade eder (Li vd., 2015: 137).

Bireyin gelecekle ilgili hedeflerini mevcut işinde karşılayacağına dair inancını kaybetmeye başlaması, farklı bir ifade ile işin araçsallığına olan algısının düşmesi psikolojik açıdan da olumsuz sonuçlar oluşturacaktır. Daha önce de belirtildiği gibi işin araçsallığının bireyin işle özdeşleşmesi ile ilişkisi vardır. Birey işinde duygusal ve bilişsel anlamda olumsuz bir algıya sahip olması ve belirlediği hedeflere ulaşamaması halinde beraberinde yaşanan uzun süreli iş stresi ve gerginliğin de etkisi ile tükenmişlik duygusu yaşayabilecektir (Demerouti vd., 2001: 499; Avcı, 2008: 100). Tükenmişliğin bireylerin mesleklerinde hizmet verdikleri kişilere karşı duyarsızlaşması ve ruhsal sıkıntılar yaşamaları olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik hissi beraberinde stresi de tetiklemektedir ve bireyin yaptığı işle olan duygusal bağını zedelemektedir (Demerouti vd., 2002: 439).

Tükenmişlik duygusu, bireyin iş doyumunu, stres düzeyi, yaşam kalitesi ve psikolojik esenliği ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle bireyin yaşamında stres kaynağı oluşturan unsurlar tükenmişlik duygusunun oluşmasında önemli bir etkidir. Bu da ekonomik sıkıntılar ve hayatın büyük bir bölümünü kaplayan çalışma ortamı içerisindeki sıkıntılarla bağlantılıdır. Tükenmişlik duygusu arttıkça işe olan bağlılık ve işin anlamı da azalmaktadır (Avşaroğlu vd., 2005: 117). Benzer şekilde işe yüklenen anlam azalır, stres arttıkça tükenmişlik duygusu da artacaktır.

Öğretmenlerin iş performanslarının yüksek olması için işlerini sevmeleri, okula ve mesleklerine bağlılık duymaları ve işsel motivasyonlarının yüksek tutulması önemlidir. Aksi takdirde öğretmenlerin mesleklerine ve çalıştıkları kuruma yönelik geliştirecekleri olumsuz algı ve tutum, görevlerini sağlıklı ve verimli yapmalarını engelleyeceğinden eğitim örgütü de amaçlarına ulaşamayacaktır (Kirkpatrick, 2009: 44). Bu nedenle de işe yönelik araçsallık algısı öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri üzerinde etkili bir unsur olabilir.

Alanyazında işin araçsallığı kavramı daha çok işle bütünleşme ve işi anlamlandırma olarak değerlendirilmektedir. Skovholt (2012) tükenmişliği anlam tükenmişliği ve bakım tükenmişliği olarak iki gruba ayırmaktadır. Buna göre anlam tükenmişliğini, bireyin yaptığı işin anlamını yitirmesi halinde tükenmişlik sonucunun yaşanması olarak ifade etmektedir (Işıkhan, 2016: 367). Konuyla ilgili eğitim alanında yapılan bazı çalışmalar burada paylaşılmaktadır. Öncel (2007: 59) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin performans, işten ayrılma isteği gibi değişkenler üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin performanslarının işle bütünleşmeyle pozitif ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu, benzer şekilde işten ayrılma niyetleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişkili olduğu bulgulanmıştır (Öncel, 2007: 59). Ayrıca işle bütünleşmiş öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi düşük öğretmenlere göre başarı düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alparslan vd. (2021: 287) tarafından yapılan bir araştırmada akademisyenlerin mesleklerine yükledikleri anlamın performansları ile ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Bu araştırmaya göre mesleklerini gelişim aracı olarak gören akademisyenler daha fazla performans gösterme ve işe bağlanma davranışı sergilemektedir. Mert ve Balcı (2019: 655) ise araştırmalarında öğretmenlerin mesleklerine yönelik anlam ve amaçlarının pozitif olması halinde motivasyonlarının da arttığını göstermiştir.

İşin anlamını performans ve motivasyona olan etkilerini ortaya koyan bu ve benzeri çalışmalar ışığında işin anlamının gelişim ve bireysel hedeflere ulaşma aracı değil de para kazanma aracı haline gelmesinin duygusal tükenmişlik hissinin oluşmasında ve artmasında etkisi olduğu düşünülmektedir. Zira tükenmişlik duygusu motivasyon kaybı ile bağlantılıdır. İşin araçsallığı işin kendisinin kişiyi motive etmemesi ve edeceği kazanımların (örneğin para kazanma için çalışmak gibi) motive etmesini içerir. İşin araçsallığı arttığında kişi gerçekten işi anlamlı gördüğü için değil de kazanımları için yapmaya başlar. Yaptığı işi sadece kazanımlarından dolayı yerine getiren kişi bir süre sonra tükenmişlik hissetmeye başlayabilir. Bu bağlamda araştırmanın hipotezi aşağıdaki gibidir.

Hipotez 3: İşin araçsallığı ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.



Şekil 3. Hipotez 3

### 3.4. Ekonomik Sıkıntılar ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İşin Araçsallığının Rolü

Ekonomik sıkıntıların bireyin hayatında oluşturabileceği olumsuzluklar daha önce de ifade edildiği ve yapılan araştırmalardan da görüldüğü üzere duygusal tükenmişliğe yol açabileceği söylenebilir (Baran vd., 2010: 978). Zira para, maddî ve somut bir şeydir ve insanda ekonomik doyumun yanı sıra psikolojik doyum da sağlamaktadır. Bireylerin çalışmalarındaki temel nedenlerden birini teşkil eden gelirin düşük olması veya kaybedilmesi bireyin geleceğe yönelik diğer hedeflerine odaklanmasına da engel oluşturacaktır. Bu açıdan yaptığı işi anlamlandırabilmesi ve yaptığı işler özdeşleşebilmesi için bireyin işini gelecek hedefleri için bir araç olarak görmesi gerekmektedir (Wang vd., 2015: 354; Li vd., 2015: 137). İş gelecek hedefleri için değil sadece para kazanma aracı olarak gören birey zaman içerisinde duygusal tatmin yaşamayacağı için tükenmişlik duygusu yaşayabilir. Bu nedenle ekonomik sorunların oluşturabileceği duygusal tükenmişlik durumunda bireyin işini gelecek hedeflerinin bir aracı olduğuna dair inancının da tetikleyici bir rolü olduğu düşünülmektedir (Parker vd., 2010: 854). Zira hem ekonomik sorunlar hem de işin araçsallığına yönelik algının düşmesinin duygusal tükenmişliğe yol açabileceğine yönelik araştırmalar alanyazında mevcuttur (Demerouti vd., 2001: 499). Bu iki değişkenin bir arada yaşanması duygusal tükenmişlik düzeyinde bir artışa sebebiyet verebilir.

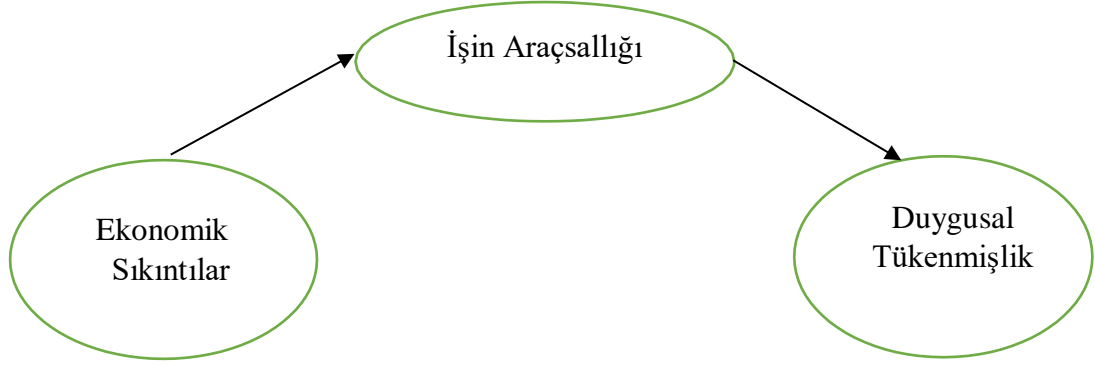
Diğer taraftan bireylerin işlerinin yüksek araçsal değere sahip olduğunu algıladıklarında, ekonomik sıkıntıya tepki olarak duygusal tükenmişlik yaşama olasılıkları da artabilir (Tümkiye ve Çavuşoğlu, 2010: 477). Bunun nedeni, enflasyon, işsizlik ve düşük gelir gibi ekonomik sıkıntıların bireylerin mali ve iş güvenliğini etkilediği durumda, hedeflerine ve ihtiyaçlarına ulaşmak için bir araç olarak işine yüksek değer veren bireyin bu değeri kaybetmemek ve maddi kayıplarını tazmin etmek için daha

fazla veya daha uzun saatler çalışmak için baskı hissedebilmesi de mümkündür. Buna bağlı olarak artan stres ve iş talepleri nedeniyle duygusal tükenmişlik yaşayabilirler. Benzer şekilde yaptıkları işin araçsal değerini düşük olarak algılayan bireyler, ekonomik sıkıntılardan eskisi kadar etkilenmeyebilir ve bunun sonucunda daha az duygusal tükenmişlik yaşayabilirler (Maslach vd., 2001: 403; Cakınberk, 2011: 6825). Bu nedenle, işin araçsallığı, ekonomik sıkıntı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık edebilir; araçsal değeri yüksek iş, ekonomik sıkıntının duygusal refah üzerindeki olumsuz etkilerini şiddetlendirir.

Örneklem olarak seçilen öğretmenlerin de kendilerini işlerine verebilmeleri, işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirebilmeleri, daha verimli çalışabilmeleri, kişisel ve mesleki açıdan kendilerini geliştirebilmeleri açısından mesleğin yaşadığı ekonomik sorunların oluşturduğu duygusal tükenmişliğin belirlenmesi ve bu ilişkide öğretmenlerin işin araçsallığını nasıl değerlendirdikleri ve bu değer algılarının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisini belirlemek meslekle ilgili sorunları değerlendirebilmek açısından faydalı olacaktır. Zira geçim sıkıntısı yaşayan bir öğretmenin işine beklenen düzeyde odaklanması mümkün değildir. Diğer taraftan öğretmenlerin ekonomik sıkıntılar yaşaması kişisel gelişim ve sosyal ihtiyaçlarına gerekli kaynağı ayıramamalarına da neden olacaktır (Aslan ve Doğan, 2020: 299). Bu tür ihtiyaçlarını karşılayamayan öğretmenlerin işlerinde motive olabilmeleri ve beklenen performansı göstermeleri mümkün olmayacaktır. Yılmaz ve Şahin (2016: 166) tarafından yapılan araştırmada ekonomik sıkıntıların akademisyenler üzerinde işe yönelik anlamın azalması ve motivasyon kaybı ile sonuçlandığı ortaya konmuştur. Seferoğlu (2001) tarafından yapılan bir çalışmada ise öğretmenler yaşadıkları ekonomik sıkıntılar nedeniyle mesleklerini gelişim aracı olarak göremediklerini, gelişimlerine odaklanamadıklarını ve mesleğin anlamını yitirmeye başladığını ifade etmişlerdir (Sağlam ve Sağlam, 2005: 335). Aydın ve Başol (2014: 13) ise işin anlamının kuşaklara göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırdıkları çalışmada, işi para kazanma aracı olarak gören bireylerin işe yükledikleri anlamın düşüklüğüne dikkat çekmiştir.

Alanyazında yer alan çalışmalar ışığında işin araçsallığının (iş sadece para kazanma aracı olarak görülmesi) ekonomik gelişmelerin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracı bir etkisinin olabileceğini düşündürmektedir.

Hipotez 4: Ekonomik sıkıntılar ve duygusal tükenmişlik ilişkisinde işin araçsallığının aracılık rolü bulunmaktadır.



Şekil 4. Hipotez 4

### 3.5. Ekonomik Sıkıntılar ile İşin Araçsallığı Arasındaki İlişkide Paternalist Liderliğin Düzenleyici Rolü

Ekonomik sıkıntılar ve işin araçsallığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkide paternalizmin düzenleyici etkisi şu şekilde ifade edilebilir. Paternalist liderlik düzeyi yüksek olduğunda ekonomik sıkıntılar ve işin araçsallığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki zayıflar. Buna karşın paternalist liderlik düzeyi düşük olduğunda ekonomik sıkıntılar ve işin araçsallığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki kuvvetli hale gelir. Bu varsayımlar aşağıda literatürden yararlanarak mantıksal olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Ekonomik sıkıntılar, çalışanların mali ve iş güvenliği algısını olumsuz etkilediğinde yaptıkları işe yönelik algıları da olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Liderlik çalışanın iş bakışı ve motivasyonu açısından önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Liderlik davranışları, çalışanın yaşadığı ekonomik sıkıntılardan kaynaklanan duygusal zorluklar ve stres üzerinde destek unsuru oluşturabilir. Liderlik kavramı, örgütlerde özellikle son yıllarda örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi, örgüt içerisinde olumlu bir iklim oluşturulabilmesi ve çalışan motivasyonu açısından önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Uçar, 2019: 43). Alanyazında farklı liderlik yaklaşımları ve buna bağlı olarak ortaya çıkartılmış farklı liderlik tarzları bulunmaktadır. Bunlardan biri olan paternalist liderlik, liderin bir baba figürü oluşturarak çalışanları hem iş hem de özel yaşantısında destekleyici bir liderlik tarzını ifade etmektedir. Paternalist liderler, çalışanların ekonomik sıkıntılarla başa çıkmalarına yardımcı olmak için destek, rehberlik ve kaynaklar sağlayabilir, böylece iş güvenliği duygularını artırabilir ve işlerinin algılanan araçsal değerini dolayısıyla işe bağlılıklarını ve işle özdeşleşme düzeylerini artırabilir. Bu liderlik tarzı, işgücünün özellikle çalışma ortamında sağlığı, güvenliği ve refahı gibi konularında duyarlıdır. Oluşturdukları aile ortamı ile çalışanların iş tatminlerini ve işe olan aidiyet duygularını artırabilmektedirler (Uçar, 2019: 43). Bu

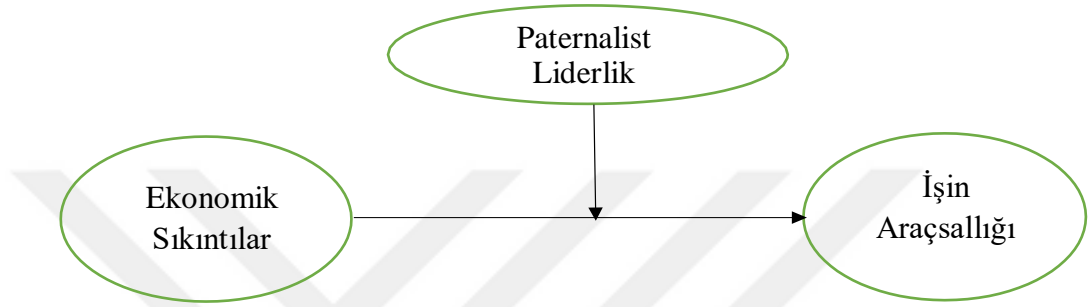
nedenle de paternalist liderlik algısının düzeyi arttıkça çalışanda oluşturacağı işe bağlılık ve tatmin duygusu, çalışanın yaşadığı ekonomik sıkıntılar ile işin araçsallığı arasındaki ilişkinin yoğunluğunun azalacağı düşünülmüştür. Bu nedenle de bu araştırmanın düzenleyici değişkeni olarak paternalist liderlik seçilmiştir.

Paternalist liderler, babacan davranışları ve iş ortamında bir aile ortamı kurmaya çalışmalarından dolayı çalışanları arasında bir güven ve sadakat duygusunun gelişmesine yardımcı olabilir. Bu ortamın sağlanması çalışanların işlerini daha etkin ve verimli bir şekilde yapma motivasyonlarını arttırması olası bir sonuçtur. Ek olarak, paternalist liderler, çalışanlara bir sosyal destek ve topluluk duygusu sunabilir, bu da ekonomik sıkıntının duygusal refah ve iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerine karşı tampon görevi görebilir. Bu nedenle paternalist liderlik, çalışanlara destek ve kaynak sağlayarak, güven ve sadakat duygusunu besleyerek ve ekonomik sıkıntının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltarak, ekonomik sıkıntının işin araçsallığı üzerindeki olumsuz etkisini de yumuşatan düzenleyici bir mekanizma görevi görebilir.

Avşar (2014: 71) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin gelirlerinin çoğunlukla kendilerinin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediği ve buna bağlı olarak da mesleklerinde motivasyon kaybı yaşadıkları görülmüştür. Ertürk ve Aydın (2017: 598) da yaptıkları çalışmada benzer şekilde öğretmenlerin gelirlerinin, beklentilerinin altında olmasının motivasyon düşürücü bir unsur olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde Aydın ve arkadaşları (2019: 183) tarafından yapılan bir çalışmada ise kamuda çalışan öğretmen ve idareciler açısından motivasyonu düşüren başlıca nedenin ücret adaletsizliği olduğu ortaya konmuştur. Kızıltepe tarafından 2007 yılında yapılan çalışmada ve Karabağ Köse ve arkadaşlarının 2018 yılında yaptığı çalışmalarda da gelirin öğretmenler ve idareciler açısından önemli bir motivasyon unsuru olduğu ortaya konmuştur (Kızıltepe, 2007: 59; Karabağ Köse vd., 2018: 275). Koçak (2013: 65), ise akademisyenlerle yaptığı çalışmada akademik giderler için ekonomik desteğin sağlanmamasının akademisyenlerin motivasyonunda önemli bir etkileyici unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Köse ve Uzun (2020: 722) tarafından çalışmaya göre okul idarecilerinin tavırlarının da öğretmenlerin motivasyonları üzerinde önemli bir etken olduğu, adaletsiz ve baskıcı davranışlar sergileyen idarecilerle çalışan öğretmenlerin kendilerini işlerine adayamadıkları görülmüştür. Bu anlamda liderlik davranışlarının da öğretmenlerin motivasyonları ve işe yönelik algılarında önemli bir unsur olduğu görülmektedir. Özetle yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde ekonomik unsurların öğretmenlerin motivasyonları üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu ve hatta öğretmenlerin kendilerini iş adamları ve işle bütünleşmeleri açısından en çok etkiye

sahip olan faktör olduğu görölmektedir. Bu araştırma sonuçları öğretmenlerin mevcut durumda işlerini ağırlıklı sadece para kazanma aracı olarak gördüklerinin bir göstergesi olabilir. Ancak paternalistiğin düzeyi yüksek olduğunda diğeri bir ifade ile çalışan paternalist lidere sahip olduğunda ekonomonik sıkıntılardan dolayı kendisini daha az çaresiz hissedecek ve yaptığı işi daha az araçsallaştıracaktır. Bu bağlamda araştırmanın beşinci hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 5: Ekonomik sıkıntılarının işin araçsallığı üzerindeki etkisinde paternalist liderliğin düzenleyici etkisi bulunmaktadır.



Şekil 5. Hipotez 5

## 4. YÖNTEM

### 4.1. Problem Durumu

Öğretmenlik, meslek grubu olarak genellikle iş yükü ağır, yaptığı işin önemine göre daha düşük gelir düzeyine sahip olan ve bu nedenle de ekonomik sıkıntılarla karşı karşıya kalan bir meslek grubudur. Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sıkıntılar, işlerine odaklanmalarına ve işlerini verimli bir şekilde yapmalarına engel olabilecek bir unsurdur. Ekonomik sıkıntılar, tüm bireylerde olduğu gibi öğretmenlerde de iş yükü ile de birleşince duygusal stresi arttırmaktadır. Duygusal stres ise tükenmişlik sendromunun ana sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Duygusal tükenmişlik iş verimliliği üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır (Karahana, 2019: 16; Görgülü, 2022: 14). Bu bağlamda, duygusal tükenmişliğin bir nedeni olarak ekonomik sıkıntıların etkisinin ortaya konması önemlidir. Ancak ekonomik sıkıntı algısı bireyin yaptığı işe, sosyal statüsüne, ailesinin gelir durumuna göre bireyden bireye farklı şekillerde algılanabilmektedir. Ancak en temel yaşamsal ihtiyaçların karşılanamaması tüm bireyler için stres kaynağı oluşturabilecek bir ekonomik sıkıntıyı ifade ettiğinden bu çalışmada ekonomik sıkıntılar, temel fiziksel ihtiyaçların karşılanması olarak ele alınmaktadır.

Bireyin bugün gerçekleştirdiği faaliyetleri uzak hedeflerini gerçekleştirmek için bir araç olarak algılaması olan araçsallık kavramı bireyin işini anlamlandırması ve işe motive olması açısından önemlidir. Ekonomik sıkıntı yaşayan bir birey, yaptığı işi zaman içerisinde uzak hedeflerine ulaşmak için bir araçtan ziyade para kazanma aracı olarak görmeye başlayabilir. Bu da işe yüklediği duygusal anlamı azaltacaktır. Bu nedenle de öğretmenlerin işlerindeki araçsallık algılarının para kazanmaya odaklanması, iş memnuniyeti ve bağlılık duygularını azaltarak duygusal tükenmişliklerini artırabilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde işin araçsallığına yönelik algının ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerine olan etkisindeki aracı rolünün belirlenmesi önemlidir. İşin araçsallığına yönelik algıyı etkileyen unsurlardan biri çalışma ortamında liderin tutum ve davranışlarıdır. Paternalist liderlik iş ortamını aile ortamı gibi değerlendiren destekleyici bir liderlik türüdür (Paşa vd., 2001: 586). Bu nedenle paternalist liderlik davranışlarının ekonomik sıkıntılar ile işin araçsallığı ilişkisinde olumlu açıdan düzenleyici bir rol oynaması mümkün olabilir. Bu çalışmada, da ekonomik sıkıntıların öğretmenlerin duygusal tükenmişliği üzerindeki etkisinde işin araçsallığının aracı rolü ortaya konmaya çalışılmış ve beraberinde ekonomik sıkıntılar ile işin araçsallığı arasındaki ilişkide paternalist liderliğin düzenleyici rolü incelenmiştir.

## 4.2. Konunun Önemi

Bu araştırmada, öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide işin araçsallığının aracılık rolü ile paternalist liderliğin düzenleyici rolü araştırılmaktadır. Özellikle COVID-19 pandemi sürecinde eğitim sürecinin aksaması ve online kanallar üzerinden devam etmesi, beraberinde yaşanan ekonomik sıkıntılar, kaygı ve endişe durumu, tüm bu süreçlerin oluşturduğu baskı ve stres ile dönemin belirsizliğinin sağlık ve iş kaybı endişesi oluşturması tüm meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenleri de olumsuz etkilemiştir. Bu açıdan hali hazırda ekonomik şartları olumsuz olan öğretmenlerin böyle stresli bir dönem sonrası duygusal tükenmişlik yaşamaları mümkündür.

Öğretmenler bir ülkenin eğitim sisteminin temel ve en önemli unsurlarından birini oluşturmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin yaşayacakları motivasyon kaybı ve duygusal tükenmişlik hissi performanslarını, dolayısıyla da eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle pandeminin de etkisiyle duygusal tükenmişlik ve psikolojik esenlik kavramlarının araştırılmasına yönelik çalışmalar son yıllarda giderek artış göstermektedir. Diğer taraftan öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sıkıntılar, mesleklerine yönelik araçsallık algısını da değiştirebilir. Mesleklerini gelecek hedefleri veya kişisel gelişimleri açısından bir araç olarak değil de sadece para kazanma aracı olarak gören öğretmenlerin verimlilikleri ve performansları olumsuz etkilenecektir. Bu nedenle, bu araştırma, öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları, duygusal tükenmişlikleri ve işin araçsallığı arasındaki ilişkileri anlamak için önemlidir. Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sıkıntıların oluşturduğu duygusal tükenmişlik hissini azaltacak unsurları belirleyebilmek, eğitim sisteminin verimliliği açısından da önemlidir. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik algılarının yönetilebilmesi, yaşadıkları sıkıntılarla ilgili destek alabilmesi ve motivasyonlarını arttırıcı uygulamalara dâhil edilmeleri gerekmektedir. Bu noktada idarecilere çok fazla rol düşmektedir. İdarecilerin gösterecekleri liderlik davranışları duygusal tükenmişlik üzerinde olumlu bir düzenleyici olabilir. Ayrıca, paternalist liderliğin bu ilişkiler üzerindeki düzenleyici rolünün anlaşılması, öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerini önlemek ve eğitim kalitesini arttırmak için kullanılacak stratejilerin belirlenmesine de yardımcı olabilir.

## 4.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 606 öğretmenden çevrimiçi anket formu aracılığıyla veri toplanmıştır. Anket formu altı bölümden oluşmaktadır.

Formun ilk bölümünde anket katılımcılarının hane halkının ekonomik sıkıntı düzeyini belirlemeye yönelik üç ifade, ikinci bölümde hane halkının ekonomik stres düzeyini belirlemeye yönelik yedi ifade, üçüncü bölümde katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik dokuz ifade, dördüncü bölümde işin araçsallığı algısına yönelik altı ifade ve beşinci bölümde ise paternalist liderlik algılarının belirlenmesine yönelik beş ifade olmak üzere toplamda yirmi beş ifade yer almaktadır. Bu bölümlere yönelik cevapların sayısallaştırılması için 5’li likert ölçeklendirmesi kullanılmıştır. Soru formu uygulanmadan önce alanında uzman Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK’ten görüş alınmıştır. Uzman kişilerin önerileri doğrultusunda ön uygulama yapılmıştır. Uzman kişi ve ön uygulama sonucunda soru formunda düzeltmeler yapılarak son hali verilmiştir.

#### 4.4. Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini öğretmenlerden oluşturmaktadır. Öğretmenler, genellikle yoğun iş yükleri, düşük maaşlar ve diğer ekonomik sıkıntılarla karşı karşıya kalan bir meslek grubudur. Ayrıca pandemi sürecinde okulların kapanması ve öğrenimin çevrimiçi kanallar üzerinden sürdürülmeye çalışılması, teknolojik sıkıntılar, gelir kaybı gibi durumlar nedeniyle en çok kaygı ve endişe yaşayan meslek gruplarının arasında bulunmaktadır. Araştırmanın evrenini Gümüşhane İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı çalışan öğretmenler (N= 1274) oluşturmuştur. Araştırmanın örneklem sayısı, evreni bilinen örneklem sayısı hesaplama formülü “ $N.t2.p.q/d2(N-1)+t2.p.q$ ” kullanılarak (%99 güven aralığı 0,05 hata payı) 437 olarak belirlenmiştir.

N: Evren

n: Örneklem alınacak uygulama sıklığı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen  $\pm$  sapma

Ancak araştırmaya gönüllü olmama, araştırmadan ayrılmak isteme, anket sorularına yanıt vermeme, eksik anketler, belirtilen telefon numarasına formun iletilmemesi ve çalışmanın gücünü artırmak amacıyla hesaplanan örneklem büyüklüğü artırılarak araştırma kriterlerine uyan 606 öğretmen ile anket yapılmıştır. Veriler, Google Formlar ile çevrimiçi toplanmıştır.

Veri analizi aşamasına geçilmeden önce veri temizliği yapılmıştır. Bu bağlamda öncelikle yanlış ya da eksik veri girişi olup olmadığı kontrol edilmiş. Veri setinde uç

değerler olup olmadığının sınanması amacı ile z skoru ve Mahalonobis uzaklığı hesaplanmıştır (Büyüköztürk, 2020: 119). Bu iki değer sonucuna göre veri setinden 30 veri çıkarılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen verilerin demografik verilerine yönelik dağılımlar Tablo 1’de paylaşılmaktadır.

Tablo 1. Demografik verilere yönelik dağılımlar (n=576)

Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	325	56,40
	Erkek	251	43,60
Medeni Durum	Evli	463	80,40
	Bekâr	113	19,60
Yaş	18-25	17	3,00
	26-35	164	28,50
	36-45	248	43,10
	46-55	130	22,60
	55 yaş ve üzeri	17	3,00
Eğitim	Yüksek Okul	16	2,80
	Lisans	474	82,30
	Yüksek Lisans	83	14,40
	Doktora	3	0,50
Gelir	0-3000	25	4,30
	3001-4500	11	1,90
	4501-6000	27	4,70
	6001-7500	151	26,20
	7501-10000	316	54,90
	10001 ve üzeri	46	8,00
Çalışma Yılı	0-4 yıl	54	9,40
	5-9 yıl	87	15,10
	10-14 yıl	129	22,40
	15-19 yıl	104	18,10
	20-24 yıl	94	16,30
	25 yıl ve üzeri	108	18,80
Ders Saati	İdareci	20	3,50
	1-10 saat	15	2,60
	11-19 saat	52	9,00
	20-29 saat	161	28,00
	30-39 saat	275	47,70
	40-49 saat	45	7,80
Kurum Türü	50 ve üzeri	8	1,40
	Kamu	535	92,90
Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısı	Özel	40	6,90
	0	85	14,80
	1	78	13,50
	2	170	29,50
	3	112	19,40
	4 ve üzeri	131	22,70
Toplam	576	100	

Demografik değişkenlerin dağılımına bakıldığında anket katılımcılarının %56,40'ı (n=325) kadın, %43,60'ı (n=251) erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Ankete katılanların yaş dağılımları ise %3,00 (n=17) 18-25 yaş aralığında, %28,50 (n=164) 26-35 yaş aralığında, %43,10 (n=248) 36-45 yaş aralığında, %22,60'ü (n=130) 46-55 yaş aralığında ve %3,00'ü (n=17) 55 yaş üzerindedir. Anket katılımcılarının eğitim durumlarına bakıldığında ise katılımcıların %82,30'unun (n=474) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Diğer katılımcılar ise %2,80 (n=16) yüksekokul mezunu, %14,40 (n=83) yüksek lisans mezunu ve %0,50 (n=3) doktora mezunudur. Katılımcıların aylık gelirleri %4,30 (n=25) 0-3000 TL, %1,90 (n=11) 3001-4500 TL, %4,70 (n=27) 401-6000 TL, %26,20 (n=151) 6001-7500 TL, %54,90 (n=316) 7500 – 10000 TL ve %8,00 (n=46) 10000 TL ve üzeri gelire sahiptir. Katılımcıların %22,40'ı (n=129) 10-14 yıldır çalışmaktadır. Diğer katılımcıların çalışma yılları ise %9,40 (n=54) 4 yıldan az, %15,10 (n=87) 5-9 yıl arası, %18,10 (n=104) 15-19 yıl arası, %16,30'u (n=94) 20-24 yıl arası ve %18,80 (n=108) 25 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Anket katılımcılarının çoğunlukla (%47,70, n=275) 30-39 saat aralığında ders sorumluluğu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %92,90'ı (n=535) kamu kurumunda, %6,90'ı (n=40) ise özel okulda görev almaktadır. Anket katılımcılarının %14,80'inin (n=85) bakmakla yükümlü olduğu bir kişi bulunmamaktadır. Diğer katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları kişi sayıları ise %13,50'sinin (n=7) 1 kişi, %29,50'sinin (n=170) 2 kişi, %19,40'mın (n=112) 3 kişi ve %22,70'inin (n=131) 4 ve üzeri olduğu görülmüştür.

#### 4.5. Ölçekler

Araştırmanın anket formunun oluşturulmasında literatürde daha önce farklı çalışmalarda kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış dört farklı ölçekten faydalanılmıştır. Anket formunun oluşturulmasında kullanılan bu ölçekler aşağıda açıklanmıştır.

Hane Halkı Ekonomik Stres Ölçeği: Pearlin ve Schooler (1978) tarafından bireylerin stres faktörleri ile başa çıkma tekniklerini araştırmak amacı ile geliştirilmiş olan ölçeğin hane içi ekonomik stres düzeyini ölçümleyen maddelerinden faydalanılmıştır (Pearlin ve Schooler, 1978: 20). Anket cevaplarının sayısallaştırılabilmesi için "1 - Hiçbir Zaman" ve "5 - Her Zaman" olmak üzere 5 dereceli likert tipi puanlandırma kullanılmıştır.

Hane Halkı Ekonomik Sıkıntı Ölçeği: Pearlin ve Schooler (1978) tarafından bireylerin stres faktörleri ile başa çıkma tekniklerini araştırmak amacı ile geliştirilmiş olan ölçeğin hane içi ekonomik sıkıntı düzeyini belirlemek için kullanılan ölçek

maddeleri kullanılmıştır (Pearlin ve Schooler, 1978: 19). Ölçek maddelerinin cevaplanmasında “1 - Hiçbir Zaman” ve “5 - Her Zaman” olmak üzere 5’li likert tipi puanlandırma kullanılmıştır.

Duygusal Tükenmişlik Ölçeği: Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan tükenmişlik ölçeğinin “Duygusal Tükenmişlik” alt boyutunda yer alan dokuz ifadeden faydalanılmıştır. Ölçek Ergin tarafından 1992 yılında Türkçeleştirilmiştir. Ölçek maddelerinin sayısallaştırılmasında “1 - Hiçbir zaman” ve “5 - Her zaman” olacak şekilde 5’li likert tipi puanlandırma kullanılmıştır.

İşin Araçsallığı Ölçeği: İşin araçsallığının ölçülmesi için Zhang ve arkadaşları tarafından 2020 yılında geliştirilen ölçeğin bir çalışanın işini ne ölçüde para kazanma aracı olarak gördüğünü ölçümlemek amacı ile oluşturdukları iş araçsallığı alt boyutu maddelerinden yararlanılmıştır. Araştırmacıları ölçeğin toplam güvenilirlik puanını 0,92 olarak bulmuştur. Ölçeğin işin araçsallığı alt boyutuna yönelik güvenilirliği ise iki farklı örneklem ile ölçülmüş ve bu ölçümlerinde güvenilirlik 0,86 ve 0,89 olarak bulunmuştur (Zhang vd., 2020: 1932). Ölçek maddelerinin cevaplanmasında “1 - Kesinlikle Katılmıyorum” ve “5 - Kesinlikle Katılıyorum” olmak üzere 5’li likert tipi puanlandırma kullanılmıştır.

Paternalist Liderlik Ölçeği: Paternalist liderlik algısının ölçülmesinde, Cheng ve arkadaşları tarafından 2004 yılında geliştirilen ve 2014 yılında yapılan çalışmada yeniden uyarlanan ölçekten faydalanılmıştır (Cheng vd., 2014: 5). Anket formunda paternalist liderlik algısını belirleyebilmek için ölçeğin hayırseverlik alt boyutu altında yer alan beş madde kullanılmıştır. Ölçek maddelerinin sayısallaştırılmasında “1 - Hiçbir zaman” ve “5 - Her zaman” olacak şekilde 5’li likert tipi puanlandırma kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan tüm ölçekler için açıklayıcı faktör analizleri ile güvenilirlik analizleri yapılmış, sonuçlar bulgular bölümünde paylaşılmıştır.

#### **4.6. Bulgular**

Çalışmanın bu bölümünde araştırma verilerine yönelik yapılan istatistiksel analizlere yönelik bulgular paylaşılmaktadır. Öncelikle çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini belirlemek için yapılan faktör analizleri ve güvenilirlik analizlerinin sonuçları paylaşılmaktadır. Ölçekler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan ekonomik sıkıntı değişkeninin bağımlı değişken olan duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin belirlenmesi için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Faktör analizleri, güvenilirlik analizleri, korelasyon analizleri ve regresyon analizleri için SPSS (Statistical

Package for Social Science) 22 programı kullanılmıştır. Araştırmanın aracı değişkeni olan işin araçsallığının ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisindeki aracı rolünün belirlenmesi için PROCESS Model 4 uygulaması yapılmış. Bağımlı değişkenle aracı değişken arasındaki ilişkide paternalist liderliğin düzenleyici etkisinin belirlenmesinde ise PROCESS Model 7'den faydalanılmıştır. Son olarak veri setinin normal dağılım sergileyip sergilemediğini sınamak amacı ile çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Büyüköztürk (2020: 119) çarpıklık ve basıklık değerinin -1 ile +1 arasında değer almasının normal dağılıma işaret ettiğini belirtmektedir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin sırası ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal sınırlar içinde olduğu belirlenmiştir. Araştırma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistik sonuçları Tablo 2'de paylaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 2. Araştırma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistik sonuçları (n=576)

Değişken	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
Paternalist Liderlik	3,51	5,44	-,556	-,561
İşin Araçsallığı	2,51	6,02	,320	-,636
Duygusal Tükenmişlik	2,33	7,72	,561	,090
Ekonomik Sıkıntı	2,53	3,27	,437	-,485
Ekonomik Stres	2,91	6,94	-,066	-,506

#### 4.6.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçeklerin faktör yapısının belirlenebilmesi amacı ile Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. değerlendirilirken ölçekte yer alan maddelere ilişkin faktör yüklerinin +/- 0,10'dan az olanlar küçük etkili kabul edilebilir; +/- 0,30 ile +/- 0,40 aralığındaki faktör yüklerinin minimum seviyeyi karşıladığı; +/- 0,50 veya daha büyük yükler anlamlı; +/- 0,70'i aşan faktör yükleri ise iyi tanımlanmış bir yapının göstergesi olarak kabul edilmiştir (Hair vd., 2019: 151).

##### *Ekonomik Sorunlar Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları:*

Ekonomik Sorunlar Ölçeği faktör yapısının belirlenmesi amacı ile Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi öncesinde ekonomik stres alt boyutunda yer alan 6. ve 7. ifadeler, diğer ifadelerle göre olumlu duyguları ifade ettiğinden sonuçlar ters kodlama ile revize edilmiştir. Faktör analizi sonuçları Tablo 3'te paylaşılmaktadır.

Veri setinin faktörleşebilme derecesi Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Barlett's testleri ile sınanmıştır. Elde edilen matrisin faktör analizine uygunluğu için KMO (Kaiser-

Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy - Örneklem uygunluk ölçüsü) ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelenmelidir (Çolakoğlu ve Büyükekşi 2014: 59). KMO değerinin 1'e yaklaşması istenilen bir durumdur (Field, 2005: 132). Bu değer 0,7-0,8 arasında olması iyi, 0,8-0,9 arasında olması çok iyi ve 0,9'dan yüksek olması mükemmel olarak sınıflandırılmaktadır (Kaiser, 1974: 35; Çokluk vd., 2012: 190). Bartlett testinin ise anlamlı olması faktör analizinin gerçekleştirilebileceğini işaret etmektedir (Çolakoğlu ve Büyükekşi, 2014: 59). Verilerin analizinde her bir maddenin ortak varyansının 0,50, faktör yükünün 0,45 ve iki faktöre birden verilen faktör yükü arasındaki farkın 0,10'un üzerinde olmasına dikkat edilmiştir (Tabachnick ve Fidel, 2013: 139). Ayrıca açıklayıcı Faktör analizinde açıklanan varyansın %40-%60 arasında olması yeterli düzey olarak ele alınmaktadır (Çokluk vd., 2012: 177). Analiz sonucunda elde edilen değerlere göre mevcut çalışmada kullanılan veri setinin faktör analizine uygun bulunmuştur.

Tablo 3 incelendiğinde Açıklayıcı Faktör Analizi neticesinde üç faktörlü bir yapıya ulaşıldığı görülmektedir. Maddelerin faktör yüklerinin 0,76 ile 0,92 arasında değiştiği ve iki faktörün toplam varyansın %78'ini açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 3. Ekonomik sıkıntı ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları

İfadeler	ES	EST	Ölçek Toplamı
Kendin ve ailen için alman gereken giyim ihtiyaçları	0,87		
Kendin ve ailen için alman gereken gıda ihtiyaçları	0,92		
Aylık ödemen gereken faturalar	0,89		
Canı sıkılmış ve üzgün		0,86	
Mutsuz		0,88	
Endişeli		0,89	
Hayal kırıklığına uğramış		0,88	
Güvensiz		0,89	
Rahat		0,79	
Memnun		0,76	
Açıklanan Varyans (%)	58,67	19,33	78,00
Öz Değer	5,868	1,933	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,89	0,94	0,91
Kaiser-Meyer-Olkin değeri			0,94
Bartlett's Testi			78
Sig.			p < 0,001

ES: Ekonomik Sıkıntı, EST: Ekonomik Stres

SPSS programı ile uygulanan faktör analizi sonucuna göre 10 farklı ifadenin 2 faktörde toplandığı görülmüştür. Ölçeğin alt boyutları ekonomik sıkıntı algısı ve ekonomik stres düzeyidir. Bu dağılım orijinal ölçeğin yapısı ile de uyumludur. Bu

faktörlerin açıklanan varyansın toplamda %78'ini açıklamaktadır. Faktörlerin öz değerleri sırasıyla Faktör1: 58,67 ve Faktör 2: 19,33'tür.

Ölçek güvenilirliğinin belirlenebilmesi amacıyla hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin toplam güvenilirliğinin 0,91 olduğu görülmüştür. Alt boyutların Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları ise Ekonomik Sıkıntı alt boyutu için 0,89, ekonomik stres alt boyutu için ise 0,94 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve değer 1'e yaklaşması daha yüksek güvenilirliği temsil etmektedir. Cronbach alfa değerinin 0,70 ve daha yüksek olması ölçeğin güvenilirliği için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2020: 133).

Ölçeğin KMO değeri 0,94 olarak hesaplanmıştır. KMO > 0,70 olarak bulunması örneklem büyüklüğünün iyi olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi anlamlılık değeri ise  $p < 0,001$  şeklinde gerçekleştiğinden verilerin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir.

#### *Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları:*

Duygusal tükenmişlik ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyansı ve öz değer rakamları Tablo 4'te verilmektedir.

SPSS programı ile uygulanan faktör analizi sonucuna göre 9 farklı ifadenin tek faktörde toplandığı görülmüştür. Bu faktör açıklanan varyansın %63,37'ini açıklamaktadır. Öz değeri 5,70 ve güvenilirliği 0,93'dir. KMO değeri 0,93 olarak bulunmuştur. KMO > 0,70 olarak bulunması örneklem büyüklüğünün iyi olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi anlamlılık değeri ise  $p < 0,001$  şeklinde gerçekleşmiştir. Veriler faktör analizi için uygundur.

Tablo 4. Duygusal tükenmişlik açıklayıcı faktör analizi sonuçları

İfadeler	Faktör
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0,81
İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.	0,84
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0,85
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.	0,85
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	0,90
İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	0,80
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	0,59

Tablo 4. Duygusal tükenmişlik açıklayıcı faktör analizi sonuçları (Devamı)

Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0,76
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0,73
Açıklanan Varyans (%)	63,37
Öz Değer	5,70
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,93
Kaiser-Meyer-Olkin değeri	0,93
Bartlett's Testi	3516,39
Df	36
Sig.	p < 0,001

*İşin Araçsallığı Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları:*

İşin araçsallığı ölçeğine yönelik yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 5'te verilmektedir. Tabloda ölçeğin güvenilirlik analizi sonucu elde edilen Cronbach Alfa değeri de paylaşılmaktadır.

Tablo 5. İşin araçsallığı ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları

İfadeler	Faktör
Bu işi para kazanmak için yapıyorum.	0,83
Bu iş benim için para kazanmak için bir araçtır.	0,77
Bu işi para kazanma niyetiyle üstlendim.	0,84
Sıkı çalışarak daha fazla para kazanabilirim.	0,53
Bu işi yapmamın tek nedeni paradır.	0,70
Bana göre çalışmak para kazanmaktır.	0,73
Açıklanan Varyans (%)	54,93
Öz Değer	3,30
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,83
Kaiser-Meyer-Olkin değeri	0,84
Bartlett's Testi	1312,87
Df	15
Sig.	p < 0,001

SPSS programı ile uygulanan faktör analizi sonucuna göre 6 farklı ifadenin tek faktörde toplandığı görülmüştür. Bu faktör açıklanan varyansın %54,93'ünü açıklamaktadır. KMO değeri 0,84 olarak bulunmuştur. KMO > 0,70 olarak bulunması

örneklem büyüklüğünün iyi olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi anlamlılık değeri ise  $p < 0,001$  şeklinde gerçekleşmiştir. Veriler faktör analizi için uygundur. Ayrıca yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,83 bulunmuştur. Bu ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

*Paternalist Liderlik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları:*

Paternalist liderlik ölçeğinin geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyansı ve öz değer rakamları Tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6. Paternalist liderlik açıklayıcı faktör analizi sonuçları

İfadeler	Faktör
Sık sık benimle ilgili ilgisini/alakasını gösterir.	0,77
Kişisel isteklerimi karşılayacak kadar taleplerimi anlar.	0,78
İşle ilgili zorluklarla karşılaştığımda beni cesaretlendirir.	0,85
Yetersiz performans gösterdiğimde bunun gerçek nedenini anlamaya çalışır.	0,85
İş yerinde gerekli becerilere sahip olmadığım hususlarda beni eğitir ve bana yol gösterir.	0,75
Açıklanan Varyans (%)	79,61
Öz Değer	3,98
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,94
Kaiser-Meyer-Olkin değeri	0,89
Bartlett's Testi	2461,31
Df	10
Sig.	$p < 0,001$

Ölçeğin KMO değeri 0,89 olarak bulunmuştur.  $KMO > 0,70$  olarak bulunması örneklem büyüklüğünün iyi olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi anlamlılık değeri ise  $p < 0,001$  şeklinde gerçekleşmiştir. Veriler faktör analizi için uygundur. SPSS programı ile uygulanan faktör analizi sonucuna göre 5 farklı ifadenin tek faktörde toplandığı görülmüştür. Bu faktör açıklanan varyansın %79,61’ünü açıklamaktadır. Ayrıca ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri 0,936 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

#### **4.6.2. Korelasyon Analizi Bulguları**

Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi açısından SPSS programı aracılığı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin normallik analizi sonucu normal dağılıma sahip

olması nedeni ile Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında değer almaktadır ve değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve büyüklüğünü göstermektedir. Korelasyon katsayısının +1 değerini alması iki değişken arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının 0 olması değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayısının -1 olması ise ilişkinin yönünün negatif olduğunu göstermektedir. İlişkinin gücünün korelasyon katsayısının mutlak değeri göstermektedir. Korelasyon katsayısının mutlak değeri +1'e ne kadar yaklaşırsa değişkenler arasındaki ilişki o derece büyüktür. Korelasyon katsayısı sadece iki değişken arasındaki ilişkiyi gösterir, nedensellik ilişkisini göstermez (Tabachnick ve Fidell, 2019: 379). Yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de paylaşılmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde araştırmannın düzenleyici değişkeni olan paternalist liderlik ile bağımlı değişken duygusal tükenmişlik arasında negatif ve çift yönlü,  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı -0,246 olarak bulunmuştur. Diğer taraftan araştırmannın aracı değişkeni işin araçsallığı ile bağımlı değişken olan duygusal tükenmişlik arasında da çift yönlü, pozitif ve  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu, işin araçsallığı ile bağımsız değişken ekonomik sıkıntılar arasında pozitif, çift yönlü ve  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı ise 0,294 olarak bulunmuştur. Bu durumda iki değişken arasındaki ilişkinin zayıf olduğu söylenebilir.

İşin araçsallığının ekonomik sıkıntılarının alt boyutları olan ekonomik stres algısı ile de pozitif ve çift yönlü,  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ekonomik sıkıntı ölçeği ekonomik sıkıntı algısı alt boyutu ile işin araçsallığı arasında ise yine pozitif ve çift yönlü  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmannın bağımlı değişkeni olan duygusal tükenmişliğin ekonomik sıkıntılar ölçeğinin hem toplam puanları hem de alt boyutları ile pozitif ve çift yönlü,  $p < 0,01$  düzeyinden anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

Duygusal tükenmişlik ile ekonomik sıkıntılar arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısı ise 0,346 olarak bulunmuştur. Bu ilişki düzeyinin orta derecede olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Korelasyon analizi bulguları

	Ort.	Ss.	PL	İA	DT	ES	EST
Paternalist Liderlik	3,52	1,09	1				
İşin Araçsallığı	2,51	1,00	-,004	1			
Duygusal Tükenmişlik	2,33	0,86	-0,246**	0,294**	1		
Ekonomik Sıkıntı	2,80	0,57	0,010	0,87*	0,180**	1	
Ekonomik Stres	2,91	0,59	-0,002	0,188**	0,346**	0,369**	1

\*p<0,05 (2-tailed) \*\* p<0,01 (2-tailed)  
Ort: ortalama, Ss: standart Sapma, PL: Paternalist Liderlik, İA: İşin Araçsallığı, DT: Duygusal Tükenmişlik, ES: Ekonomik Sıkıntı, EST: Ekonomik Stres

#### 4.6.3. Regresyon Analizi

Hipotezleri testleri gerçekleştirilmeden önce ölçeklerin standardize edilmiş puanları hesaplanmıştır. Hipotezlerin test edilmesi amacı ile SPSS programı ile çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

Hipotez 1 olan ekonomik sıkıntılarının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacı ile çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8’de paylaşılmıştır

Tablo 8. Ekonomik sıkıntılar ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye ait regresyon analizi sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Bağımlı Değişken (Model -1)			Bağımlı Değişken (Model -1)		
	Duygusal Tükenmişlik			Duygusal Tükenmişlik		
	Beta	t	Sig.	Beta	t	Sig.
Cinsiyet	0,031	0,701	0,483	0,071	0,994	0,321
Yaş	-0,035	-0,450	0,653	-0,022	-0,297	0,767
Eğitim	0,092	1,073	0,284	0,065	0,819	0,413
Çalışma Yılı	0,046	1,049	0,294	0,060	1,460	0,145
Ders Saati	0,013	0,405	0,686	-0,010	-0,329	0,742
Aylık Gelir	-0,015	-0,356	0,722	0,037	0,958	0,339
Bakmakla Yük. Kişi	-0,014	-0,430	0,667	-0,029	-0,968	0,334
Kurum Türü	-0,019	-0,125	0,900	0,050	0,349	0,727
Medeni Hal	-0,065	-0,612	0,540	-0,075	-0,752	0,452
Ekonomik Sıkıntı				0,199	4,713	0,000
Ekonomik Stres				0,387	9,725	0,000
R <sup>2</sup>		0,08			0,127	

Regresyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlar göstermektedir ki, araştırmanın bağımsız değişkeni olan ekonomik sıkıntılar, bağımlı değişken duygusal tükenmişlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir ( $R^2 = 0,127$ ,  $p < 0,001$ ). Tablo 8 incelendiğinde, ekonomik sıkıntılar ve Ekonomik stres ölçekleri ile duygusal tükenmişlik arasında istatistiki olarak anlamlı ( $p < 0,001$ ) bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Elde edilen sonuç doğrultusunda Hipotez 1 kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezine göre bağımsız değişken olan ekonomik sıkıntılar, aracı değişken olan işin araçsallığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu hipotezin test edilmesi amacı ile çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 9'da paylaşılmıştır. Regresyon analizi yapılırken işin araçsallığı bağımlı değişken, ekonomik sıkıntılar ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Tablo 9. Ekonomik sıkıntılar ile işin araçsallığı arasındaki ilişkiye ait regresyon analizi sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Bağımlı Değişken (Model -2)			Bağımlı Değişken (Model -2)		
	İşin Araçsallığı			İşin Araçsallığı		
	Beta	t	Sig.	Beta	t	Sig.
Cinsiyet	0,282	3,171	0,002	0,292	3,343	0,001
Yaş	0,049	0,544	0,587	0,056	0,630	0,529
Eğitim	0,176	1,772	0,077	0,159	1,634	0,103
Çalışma Yılı	-0,074	-1,468	0,143	-0,065	-1,309	0,191
Ders Saati	0,012	0,322	0,747	0,002	-0,064	0,949
Aylık Gelir	0,013	0,285	0,776	0,046	0,975	0,330
Bakmakla Yük. Kişi	-0,049	-1,307	0,192	-0,058	-1,590	0,112
Kurum Türü	0,280	1,566	0,118	0,323	1,845	0,066
Medeni Hal	-0,279	-2,269	0,024	-0,285	-2,360	0,019
Ekonomik Sıkıntı				0,108	2,563	0,011
Ekonomik stres				0,206	4,978	0,000
$R^2$		0,040			0,041	

Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişken ekonomik sıkıntılarının bağımlı değişken işin araçsallığı üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ( $R^2 = 0,041$ ,  $p < 0,05$ ). Sonuçlara göre ekonomik sıkıntılar duygusal tükenmişlik üzerine etki etmektedir. Tablo 9 incelendiğinde, ekonomik

sıkıntılar ve ekonomik stres ile işin araçsallığı arasında istatistiki olarak anlamlı ( $p < 0,05$ ) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda Hipotez 2 sağlanmıştır.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan işin araçsallığının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacı ile çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılırken işin araçsallığı bağımsız değişken, duygusal tükenmişlik bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Regresyon analizi sonucunda elde edilen veriler Tablo 10'da paylaşılmıştır.

Tablo 10. Duygusal Tükenmişlik ile işin araçsallığı arasındaki ilişkiye ait regresyon analizi sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Bağımlı Değişken (Model -3) Duygusal Tükenmişlik			Bağımlı Değişken (Model -3) Duygusal Tükenmişlik		
	Beta	t	Sig.	Beta	t	Sig.
Cinsiyet	0,054	0,701	0,483	-0,025	-0,339	0,735
Yaş	-0,035	-0,450	0,653	-0,049	-0,660	0,509
Eğitim	0,092	1,073	0,284	0,043	0,526	0,599
Çalışma Yılı	0,046	1,049	0,294	0,067	1,606	0,109
Ders Saati	0,013	0,405	0,686	0,010	0,317	0,751
Aylık Gelir	-0,015	-0,356	0,722	-0,018	-0,473	0,636
Bakmakla Yük. Kişi	-0,014	-0,430	0,667	0,000	-0,008	0,994
Kurum Türü	-0,019	-0,125	0,900	-0,098	-0,665	0,506
Medeni Hal	-0,065	-0,612	0,540	0,013	0,127	0,899
İşin Araçsallığı				0,329	8,111	0,000
R <sup>2</sup>		0,008			0,104	

Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, aracı değişken işin araçsallığının, araştırmanın bağımlı değişkeni olan duygusal tükenmişlik üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ( $R^2 = 0,104$ ,  $p < 0,001$ ). Sonuçlara göre ekonomik sıkıntılar duygusal tükenmişlik üzerine etki etmektedir. Tablo 10 incelendiğinde, ekonomik sıkıntılar ile işin araçsallığı arasında istatistiki olarak anlamlı ( $p < 0,001$ ) bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumda Hipotez 3 kabul edilmiştir.

#### 4.6.4. Aracılık Etkisi

Araştırmanın ana problemlerinden biri olan işin araçsallığının, ekonomik sıkıntılar ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amacı ile Andrew F. Hayes (2018) tarafından SPSS için geliştirilen PROCESS uygulaması aracılığı ile bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Hipotez 4'e göre; araştırmanın bağımsız değişkeni olan ekonomik sıkıntıların bağımlı değişken olan duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde işin araçsallığının aracılık etkisi bulunmaktadır. Bu hipotezin testi, PROCESS (Hayes, 2022) uygulamasında Model 4 olarak belirtilen yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 11'de paylaşılmıştır.

Tablo 11. Ekonomik sorunlar ile duygusal tükenmişlik ilişkisinden işin araçsallığının aracılık etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Model 4)					
	İşin Araçsallığı			Duygusal Tükenmişlik		
	Beta	t	Sig.	Beta	t	Sig.
Ekonomik Sorunlar	0,18	4,48	0,000*	0,34	8,74	0,000*
İşin Araçsallığı	-	-	-	0,27	6,98	0,000*
R <sup>2</sup>	0,22			0,36		
Aracı Değişken	Beta	BootLLCI		BootULCI		
Ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerine etkisinde işin araçsallığı üzerinden dolaylı etkisi	0,41	0,005		0,059		

\* $p < 0,001$  LLCI: Alt Güven Aralığı, ULCI: Üst Güven Aralığı.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, model istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p < 0,001$ ). R<sup>2</sup> değerlerine bakıldığında ekonomik sıkıntılar ile işin araçsallığının duygusal tükenmişlikteki değişimin %36'sını, ekonomik sıkıntıların ise işin araçsallığındaki değişimin %22'sini açıkladığı görülmektedir. Tablo 11 incelendiğinde; ekonomik sıkıntılar ve işin araçsallığı arasında istatistiki olarak anlamlı ( $p=0,000$ ) ve pozitif yönlü ( $\beta=0,18$ ) bir ilişki olduğu, benzer şekilde ekonomik sıkıntılar ile duygusal tükenmişlik arasında da istatistiki olarak anlamlı ( $p=0,000$ ) ve pozitif bir ilişki olduğu ( $\beta=0,34$ ) görülmektedir. Aracı değişken olan işin araçsallığı ile bağımlı değişken

duygusal tükenmişlik arasında ise yine istatistiki olarak anlamlı ( $p=0,000$ ) ve pozitif yönlü ( $\beta=0,27$ ) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin ekonomik sıkıntılarının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde işin araçsallığının aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesi için bootstrap yöntemi esas alınarak regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ekonomik sıkıntının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde işin araçsallığının dolaylı etkisinin anlamlı olduğu [ $\beta= ,007$  %95, (BootLLCI= ,0005), (BootULCI=,059)], dolayısıyla işin araçsallığının ekonomik sıkıntılar ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte işin araçsallığının aracı değişken olarak değerlendirildiği modelde, ekonomik sıkıntılarının duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisinin ortadan kalkmadığı görülmektedir. İşin araçsallığı ekonomik sıkıntılar ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirmiştir. Bu sonuç doğrultusunda işin araçsallığının ekonomik sıkıntılar ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık etkisi doğrulanmış ve Hipotez 4 kabul edilmiştir.

#### 4.6.5. Düzenleyici Etki

Araştırmanın beşinci hipotezine göre ekonomik sıkıntılarının işin araçsallığı üzerindeki etkisinde paternalist liderliğin düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Bu etkinin incelenmesi için PROCESS Hayes Model 7 (Hayes, 2022) kullanılmış ve analiz sonucunda elde edilen model özetine yönelik sonuçlar Tablo 12’de paylaşılmıştır. Tablo 12 incelendiğinde elde edilen sonuçlara bakıldığında model özetinde anlamlılık  $p = 0,000$  olarak bulunmuş olup bu durum modelin genel olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 12. Paternalist liderliğin düzenleyici rolüne yönelik model detay verileri

Model	Beta	t	P	LLCI	ULCI
Ekonomik Sıkıntılar	0,1860	4,525	0,000	0,105	0,266
Paternalist Liderlik	-0,009	-0,225	0,8218	-0,089	0,071
int_1 (Ekonomik sıkıntılar x Paternalist liderlik)	-0,039	-0,989	0,322	-0,116	0,384

Ancak Tablo 12’de paylaşılan regresyon sonuçlarına bakıldığında paternalist liderliğin ekonomik sıkıntılarının işin araçsallığı üzerindeki etkisinde düzenleyici değişken katsayısının (Ekonomik sıkıntılar x Paternalist liderlik) anlamlılık değeri  $p = 0,322$  olarak bulunmuştur. Bu değer  $p < 0,05$  için anlamlı olmadığından modelde düzenleyici değişken bulunmadığı söylenebilir. Ayrıca modele yönelik moderated mediation indekslerine

bakıldığında da güven aralığının LLCI = 0,034 ile ULCI = 0,013 değerleri arasında olduğu görülmüştür. Bu değerler sıfır değerini içerdiğinden sonuç anlamlı değildir.

Analiz sonucunda araştırmanın son hipotezi olan paternalist liderliğin ekonomik sıkıntıların işin araçsallığı üzerindeki etkisinde düzenleyici role sahiptir hipotezi reddedilmiştir.

Elde ettiğimiz bulgulara göre, öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları ile duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, işin araçsallığı öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri üzerinde aracılık etmektedir. Paternalist liderlik duygusal tükenmişlik ile negatif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Ancak paternalist liderliğin işin araçsallığının aracılık etkisi üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkiye sahip değildir. Bu durumda Hipotez 5 reddedilmiştir.

#### 4.6.6. Hipotez Testlerinin Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerine yönelik yapılan analizler doğrultusunda elde edilen sonuçlar Tablo 13'te paylaşılmıştır.

Tablo 13. Hipotezlere yönelik sonuçlar

Hipotezler	Sonuç
H1: Ekonomik sıkıntılar ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır	Desteklendi
Hipotez 2: Ekonomik sıkıntılar ile işin araçsallığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır	Desteklendi
Hipotez 3: İşin araçsallığı ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır	Desteklendi
Hipotez 4: Ekonomik sıkıntılar ve duygusal tükenmişlik ilişkisinde işin araçsallığının aracılık rolü bulunmaktadır	Desteklendi
Hipotez 5: Ekonomik sıkıntılarının işin araçsallığı üzerindeki etkisinde paternalist liderliğin düzenleyici etkisi bulunmaktadır	Desteklenmedi

## 5. TARTIŞMA

Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları ile duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, işin araçsallığı öğretmenlerin ekonomik sıkıntılarının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde aracılık rolüne sahiptir. Paternalist liderliğin bu aracılık ilişkisindeki düzenleyici etkisinin ise olmadığı görülmüştür.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları ile duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişki pozitif ve anlamlıdır. Bu sonuca göre; öğretmenlerin maddi kaynaklardaki kısıtlamalar nedeniyle işlerine daha az motive olduklarını ve bu durumun da duygusal tükenmişliğe yol açtığını düşündürmektedir. Okulların ve eğitim sisteminin başarısında en önemli role sahip olan öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sıkıntılar onların işlerine gerektiği kadar odaklanmalarına engel olmakta ve performanslarını düşürmektedir. Öğretmenlerin ekonomik koşullarının iyileştirilmesi, işlerindeki memnuniyet ve motivasyonlarını artırabilir ve dolayısıyla duygusal tükenmişliği azaltabilir. Alanyazında yer alan araştırmalara bakıldığında ekonomik koşulların, öğretmenlerin mesleklerine yönelik bağlılıklarında ve motivasyonda önemli bir etken olduğunu göstermektedir (Gümüştaş ve Gülbahar, 2022: 198; 2013; Arslantaş vd., 2018: 892). Yine alanyazında yer alan çalışmalara bakıldığında bireylerin duygusal anlamdaki iyi oluşlarında ekonomik sıkıntılarının önemli bir etkisi bulunmaktadır (Soba vd., 2017: 283; İnal, 2021: 22). Zira geçim sıkıntısı yaşayan ve temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanan bireyler bir taraftan stres ve kaygı yaşarken bir taraftan da kendilerini duygusal anlamda tatmin edebilecek uğraşlara ve sosyal etkinliklere kaynak ayıramamaktadır. Bu da bireylerin psikolojik esenlik düzeyini etkilemektedir. Duygusal tükenmişlik bireyin psikolojik olarak kendini yıpranmış ve kötü hissetmesi anlamına geldiğinden, psikolojik esenliği düşük olan bireylerin işlerinde ve sosyal hayatlarında tükenmişlik hissi yaşamaları muhtemeldir. Bu nedenle öğretmenler de ekonomik kaygı ve stres yaşadıklarında duygusal açıdan tükenmişlik hissini daha fazla yaşayabilir. Bu açılardan değerlendirildiğinde elde edilen bulgu alanyazın ile de uyumludur.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ekonomik sıkıntılarının öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde işin araçsallığı aracılık rolüne sahip olmasıdır. İşin araçsallığı, bireyin yaptığı işi hedeflerine ulaşmak açısından ne kadar etkili gördüğü ile ilgilidir. Birey yaptığı işi yaşam amaçları ile bağdaştırıp kendisi için koyduğu hedeflere ulaşmada bir araç olarak gördüğü takdirde işinde daha fazla performans

sergileyecektir. Farklı bir ifade ile işin araçsallığı bireyin yaptığı iş karşısında elde etmeyi hedeflediği çıktılar ve işe yüklediği anlam ile ilgilidir. Bu çıktılar hedefleri ile örtüşmediğinde bireyin motivasyonu da düşecektir (Wang vd., 2018: 354). Bu sebeple bireyin işine yönelik araçsallık algısı işe yüklediği anlam, işe bağlılığı, iş performansı ve motivasyonu ile doğrudan ilişkilidir. Araştırmada işin araçsallığının aracılık etkisinin ortaya konulabilmesi için öncelikle araçsallığın öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde işin araçsallığı ile öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuç, öğretmenlerin mesleklerine yükledikleri araçsal anlamın duygusal tükenmişlikleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin yaşam amaçlarına ulaşmalarında mesleklerinin etkisine yönelik algısı sadece para kazandıkları ve hayatlarını idame etmelerini sağlayan bir kurum olarak görmeleri işlerini yapmaktan keyif almalarını da engelleyebilir. Bu durum öğretmenlerin istedikleri ekonomik düzeye gelememeleri durumunda oluşacak ekonomik sıkıntılarla birlikte duygusal tükenmişlik düzeylerini artırabilir. İşin araçsallığının ekonomik sıkıntıların öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri üzerindeki aracılık etkisinin belirlenmesi sürecinde ikinci adım olan ekonomik sıkıntıların işin araçsallığı etkisi araştırılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda ekonomik sıkıntıların işin araçsallığı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgu öğretmenlerin mesleklerini sadece para kazanma aracı olarak gördüklerini ve ekonomik sıkıntı yaşadıkları sürece mesleklerinin gelecekleri açısından kendilerini beklenen seviyeye getiremeyeceğine yönelik bir algıya sahip olduklarını düşündürmektedir. İşin araçsallığı, bireyin işe yüklediği anlamla ilgilidir ve işini gelecek hedefleri için bir araç olarak görmesi anlamına gelir. Yani kişi, işini sadece maddi getiri elde etmek için bir araç olarak kullanır ve işiyle kişisel tatmin veya anlam arayışı gibi faktörlerle bağlantı kurmaz. Ekonomik sıkıntılar da genellikle maddi kaygılarla ilişkilendirilir ve bu durum da işin araçsallığını artırabilir.

Araçsallık analizinde elde edilen son bulgu olan ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerinde işin araçsallığının kısmi aracılık etkiye sahip olması durumudur ki bu sonuç da bu düşüncüyü destekler niteliktedir. Öğretmenlerin mesleklerini para kazanma aracı olarak görmeleri yaşadıkları ekonomik sıkıntılarının kendilerinde oluşturduğu tatminsizliği arttırmaktadır. Farklı bir ifade ile öğretmenler, ekonomik zorluklarla mücadele ettiğinde, işlerini sadece geçimlerini sağlamak için bir araç olarak kullanmak zorunda kalabilirler. Bu durum onların meslekleriyle güçlü bağlar kurmasına engel olur. Bu nedenle de işten tatmin veya anlam elde etme ihtimalleri azalabilir.

Duygusal tükenmişlik, işten kaynaklanan yoğun stres, baskı ve tatminsizlik hissiyle ilişkilendirilen bir durumdur. Araçsallık, ekonomik sıkıntılar ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık rolü oynayabilir çünkü insanların işlerini sadece maddi ihtiyaçlarını karşılamak için bir araç olarak görmeleri, işin getirdiği zorlukları ve stresi daha fazla hissetmelerine neden olabilir. Bir kişi, işinden yeterli tatmin ve anlamı alamadığında, iş stresiyle daha fazla başa çıkmak ve duygusal tükenmişlik belirtilerini dengelemek zorunda kalabilir. İşin araçsallığı, ekonomik sıkıntılarının arttığı durumlarda duygusal tükenmişlik üzerinde tükenmişliği arttırıcı bir unsur haline gelebilir. Ancak, araçsallığın duygusal tükenmişliği etkileyen tek faktör olmadığını unutmamak gerekir. İşin araçsallığı yanında, çalışma koşulları, işyeri ilişkileri, işin uyumu ve kişinin işteki kontrol düzeyi gibi diğer faktörler de duygusal tükenmişliği etkileyebilir. Bireyin, dışsal kaynakları kendi davranışlarını kontrol eden bir araç olarak algılaması motivasyonunu düşürecek ve tükenmişlik duygusunu arttıracaktır.

Araştırmada ortaya çıkan bir diğer sonuç ise paternalist liderliğin, öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları ve duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişkide işin araçsallığının aracılık rolü üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olmadığıdır. Paternalist liderlik, liderin çalışanların iş ve özel hayatları üzerinde kontrol ve yönlendirme sağlama eğiliminde olduğu bir liderlik tarzını ifade etmektedir. Bu liderlik tarzının, çalışanların ekonomik sıkıntıları ve duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişkide işin araçsallığının aracılık rolünü düzenleyici bir etkisi olduğu düşünülmüş olsa da araştırma sonucu bu düşüncüyü desteklememektedir. Bunun birçok farklı nedeni olabilir.

Paternalist liderler, çalışma ortamında yarattıkları aile ortamı aracılığı ile çalışanların ekonomik sıkıntılarıyla ilgilendiklerini ve bu konuda yardımcı olmaya çalıştıklarını gösterebilirler. Bu durum, çalışanların işin sadece bir araç olduğu algısını azaltma yönünde etkili olabilir. Ancak araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun (%92,90) devlet okullarında görev yaptığı görülmektedir. Devlet okullarında geleneksel liderlik tarzlarının hâkim olduğu düşünüldüğünde katılımcıların paternalist liderlik davranışlarına yönelik algısı beklenen etkiyi oluşturabilecek düzeyde olmamış olabilir. Diğer taraftan liderlik tarzlarının kültürle de ilişkisi bulunmaktadır. Bu anlamda paternalist liderlik daha çok Batılı olmayan kültürler tarafından tercih edilen bir liderlik davranışı olması, Türk kültüründe görev yapan öğretmenler de beklenen etkiyi yaratmıyor olabilir. Bununla birlikte öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların oluşturduğu etkinin büyüklüğü paternalist liderlik algısının oluşturabileceği olumlu etkileri de azaltmış olabilir. Zira yapılan korelasyon analizlerinde paternalist liderliğin duygusal tükenmişlik üzerinde negatif yönlü ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu da

görülmektedir. Bu durum paternalist liderlik davranışlarının ekonomik sıkıntıların etkisini azaltmaması bile okul içerisinde yaşanan farklı sıkıntılardan kaynaklı oluşabilecek duygusal tükenmişlik duygusunun azaltılmasına yönelik bir destek unsuru olabilir. Farklı bir ifade ile idarecilerin paternalist liderlik davranışları sergileyerek öğretmenlere rehberlik etmesi ve destek sağlaması, öğretmenlerin mesleklerin daha fazla tatmin edici deneyimler yaşamalarına ve duygusal tükenmişliği azaltmalarına yardımcı olabilir. Paternalist liderlik, liderin, takımının gereksinimlerini karşılamak için liderin kararlarını takımın yararına uygun şekilde almasını içeren bir liderlik tarzıdır. Bu liderlik tarzı, öğretmenlerin yaşadığı sıkıntılara yönelik çözümler üretmek için kullanılabilir ve böylece duygusal tükenmişliği azaltabilir. Alanyazında yer alan araştırmalar da paternalist liderliğin çalışanların iş tatmini, bağlılığı ve motivasyonu üzerinde olumlu etkilerini göstermiştir (Anwar, 2013: 114). Ayrıca paternalist liderliğin duygusal tükenmişlik ile arasında negatif bir korelasyon olması da alanyazındaki araştırmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Paternalist liderlik algısı arttıkça çalışanların motivasyon ve işe bağlılıkları arttığı, liderden gördükleri desteğin duygusal tükenmişlik düzeyini azaltacağı söylenebilir.

Çalışmada demografik gruplamalar cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılı, kurum türü, aylık gelir, haftalık ders saati ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı başlıkları altında toplanmıştır. Katılımcıların demografik gruplara göre dağılımı genel olarak dengeli olmakla birlikte yalnızca kurum türü dağılımına bakıldığında katılanların sadece %7'sinin özel okullarda görev yapan öğretmenlerden oluştuğu geri kalanının ise devlet okullarında görev yaptığı görülmektedir. Bu durum paternalist liderliğin düzenleyici etkisine yönelik hipotezin reddedilmesinde etkili bir unsur olabileceği düşünülmektedir. Zira kamu kurumlarında daha çok geleneksel hiyerarşik yönetimin uygulanması ile ilgili olabilir. Bu kurumlarda idareciler daha çok mevcut yönetmelik ve kuralların yürütülmesinden sorumlu olduklarından paternalist liderlik davranışları sergilemiyor olabilir.

Bu çalışmada, ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi öğretmenlik mesleği üzerinden ele alınmıştır. Çalışmada ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişliğe olan etkisi üzerinde aracı ve düzenleyici etkiye sahip olabilecek değişkenler de değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına dayanarak, öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları ve işin araçsallığı gibi faktörlerin duygusal tükenmişliğe neden olabileceği sonucuna varılmıştır. Liderlik tarzlarının ise duygusal tükenmişlik düzeyini azaltabilecek bir unsur olarak görülmüştür. Bu sonuçlar, eğitim sistemindeki karar alıcıların,

öğretmenlerin maddi koşullarını iyileştirerek ve liderlik tarzlarını gözden geçirerek, öğretmenlerin işlerindeki memnuniyetlerini artırabileceklerini söylemek mümkündür.

Sonuç olarak öğretmenlerin duygusal tükenmişliğini azaltmak için başta ekonomik sıkıntılarını hafifletmeye yönelik çözümlere odaklanılmalıdır. Diğer taraftan öğretmenlerin mesleklerini sadece bir para kazanma aracı olarak görmelerini engelleyici çözümlere yönelinmelidir. Her ne kadar bu araştırmada düzenleyici bir değişken olarak kabul görmese de korelasyon analizleri ve alanyazın dikkate alındığında paternalist liderlik gibi liderlik davranışlarının tükenmişlik duygusunu azaltmada etkili olabileceği, bu açıdan da idarecilerin önemli bir role sahip oldukları göz önünde bulundurulmalıdır.

### **5.1. Çalışmanın Kısıtları**

Bu araştırma bazı kısıtlar çerçevesinde hazırlanmıştır. Örneklem olarak seçilen öğretmenlerden çoğunluğunun (%92,90) kamu kurumlarında çalışıyor olması sonuçların genelleştirilmesi açısından bir kısıt oluşturulmaktadır. Kamu kuruluşlarında genellikle geleneksel bir yönetim anlayışının hâkim olması, bireylerin birbirlerine göre değişen algı düzeyleri de paternalist liderlik davranışlarına yönelik algının belirlenmesin de bir kısıt oluşturmaktadır. Diğer taraftan kamu ve özel okul çalışanlarının gelir düzeyleri de farklılık gösteren bir unsurdur. Araştırmada analiz öncesi verilerin doğruluğu ve analize uyumu değerlendirilmiş ve 30 adet veri araştırma sonuçlarından çıkartılmıştır. Bu 30 verinin kendi içerisinde tutarlı olmaması ölçeklerin faktör yapılarını ve yapı geçerliliklerini etkilemektedir. Bu nedenle araştırmaya katılan kişilerin verdikleri cevaplar bu araştırma açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Verilen cevaplarda bireylerin ne kadar samimi oldukları, likert derecelendirmelerini doğru algılanıp algılamadıkları ve cevapların gelişi güzel verilip verilmediği araştırma sonuçlarını etkileyici bir unsurdur. Bu nedenle araştırma sonuçları bireyleri araştırmaya gösterdikleri titizlik ve hassasiyet ile de sınırlıdır. Araştırmanın yürütüldüğü zaman aralığı ve veri toplama yöntemleri de sonuçlar açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Yakın zamanda yaşanan COVID-19 pandemisi ve sonrasında yaşanan ekonomik dalgalanmalar bireylerin kaygı düzeylerini etkilemiştir. Bu nedenle araştırma verilerinin toplandığı zaman itibari ile ülkenin ekonomik yapısının istikrarlı olmaması da ekonomik sıkıntı algısı açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmanın örnekleme tek bir meslek grubundan seçilmiş olup, farklı meslek gruplarına yönelik örneklemlerle araştırmanın tekrarlanması farklı sonuçlar oluşmasına sebep olabilir. Bu araştırmanın en önemli kısıtlılığı, çalışmanın Gümüşhane’de yapılması nedeniyle tüm Türkiye’deki öğretmenlere genellenemez.

## 5.2. Teorik Katkılar

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların, iş yaşamında çalışanların psikolojik sağlığına ve sürdürülebilirliğine yönelik politika ve uygulamalara dair önerilerin geliştirilmesine fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Öncelikle bu çalışma, iş dünyasındaki zorluklar ve çalışanların ihtiyaçları arasındaki bağlantıları anlamaya ve bu yönde çözümler üretilmesine katkı sağlayacaktır.

Öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri ile ekonomik sıkıntıları arasındaki ilişkiyi inceleyerek, öğretmenlerin işlerindeki duygusal tükenmişlikleri azaltmak için ekonomik koşulların önemini vurgulayabilir.

İşin araçsallığı kavramının öğretmenlerin duygusal tükenmişliği üzerindeki etkisini araştırmak, iş tatmini ve çalışanlarının genel refahı üzerindeki etkisi hakkında daha geniş bir anlayış geliştirilmesine yardımcı olabilir.

Paternalist liderliğin ekonomik sıkıntılar ve işin araçsallığı arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü incelemek, liderlik stillerinin çalışanların duygusal tükenmişliği üzerindeki etkisini anlamaya yardımcı olabilir. Bu, doğru liderlik tarzlarının belirlenmesi, okul yöneticilerine bu yönde eğitimlerin verilmesi ve yönetim uygulamalarının daha iyi hedeflenmesine yardımcı olabilir.

Daha geniş bir bağlamda, iş ve ekonomik koşulların insan davranışı ve refahı üzerindeki etkileri hakkında geniş bir anlayış geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Paternalist liderliğin duygusal tükenmişlik ile negatif orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, liderlik ve yönetim literatürüne, özellikle de çalışanların iş tatmini ve psikolojik sağlığı açısından liderlerin rolüne dair tartışmalara önemli bir katkı sağlayacaktır.

Alanyazın incelendiğinde araştırmada kullanılan değişkenleri bütünsel olarak değerlendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan çalışma alanyazında önemli bir boşluğu dolduracak ve daha sonraki araştırmalar açısından bir örnek teşkil edecektir.

Araştırmada aracı değişken olarak ele alınan işin araçsallığı kavramı üzerine Türkiye’de yapılmış olan çalışmalar sınırlıdır. Bu değişkenin ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin varlığı iş hayatında etkileyebileceği farklı unsurların da olabileceğini göstermektedir. Bireylerin işlerine ve mesleklerine yönelik araçsallık algısı, insan kaynakları açısından önemli olan birçok farklı değişkeni de etkileyebilir. Bu açıdan çalışmanın alanyazında önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Gelecekte bu kavram üzerine yapılabilecek araştırmalar için de örnek teşkil edecektir.

İş yaşamında karşılaşılan ekonomik sıkıntıların çalışanların duygusal tükenmişliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir. Bu bulgu, iş dünyasında çalışanların psikolojik sağlıklarının korunması ve iş yaşamında sürdürülebilirliğin sağlanması açısından önemlidir.

İşin araçsallığı kavramının bu etkide aracı bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, iş yaşamında işin anlamlılığı ve iş tatmini ile ilgili alanyazına önemli bir katkı sağlayacaktır.

Öğretmenler, iş yaşamındaki ekonomik sıkıntıların psikolojik sağlık üzerindeki etkisini anlamamıza yardımcı olacak bir meslek grubudur. Öğretmenlerin iş yaşamındaki stres, baskı ve zorluklara nasıl başa çıktıklarını ve bu stresin duygusal tükenmişlik gibi sonuçlara nasıl yol açtığını anlamak, diğer meslek grupları için de önemli bir katkı sağlayabilir.

Bu, öğretmenlerin liderlik tarzı ve işin anlamı arasındaki ilişkiyi anlamak için teorik bir temel sunabilir. Ayrıca, paternalist liderliğin öğretmenlerin iş tatmini, motivasyon ve duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini anlamak da önemli bir katkı sağlayabilir.

Bu çalışma, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisine bağlantılar kurarak, öğretmenlerin temel ihtiyaçlarının (ekonomik) karşılanmasının duygusal tükenmişlik düzeylerini nasıl etkilediğini ve işin araçsal algısının bu süreçteki rolünü vurgulayarak teoriye yeni bir bakış açısı getirebilir.

Çalışmada ele alınan konular, öğretmen motivasyonu ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi anlamak için önemli bir katkı sağlayabilir. Öğretmenlerin ekonomik sorunlarıyla başa çıkma zorlukları, motivasyonlarını etkileyebilir ve duygusal tükenmişliğe yol açabilir. Bu çalışma, motivasyon teorileri ve duygusal tükenmişlik modelleri açısından yeni perspektifler sunabilir.

### **5.3. Pratik Katkılar**

Bu çalışmanın çıktıları değerlendirildiğinde çalışmanın uygulama açısından çeşitli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Öncelikle çalışmada öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri üzerinde ekonomik sıkıntıların etkisinin ortaya konması, eğitim yöneticileri, politika yapıcılar ve okul yöneticileri için önemli bir bilgi sağlayarak öğretmenlerin ekonomik sorunlarına yönelik destek mekanizmalarının ve mesleğin refahını artırıcı stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olabilir.

Çalışma, işin araçsallığına yönelik algının ekonomik sorunlarla başa çıkma sürecinde önemli bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenler mesleklerini sadece bir para kazanma aracı olarak gördükleri ve bu açıdan beklentileri karşılanmadığında mesleğe yönelik bağlılıkları ve motivasyonları düşmektedir. Bu da duygusal tükenmişliği arttırmaktadır. Bu açıdan öğretmen motivasyonu, iş tatmini ve performansı üzerindeki faktörleri anlamak isteyen araştırmacılara ve eğitim yöneticilerine yol gösterici olabilir. Diğer taraftan bu bulgu, eğitim kurumlarının ve yöneticilerin, öğretmenlerin işlerini daha anlamlı hale getirebilecekleri ve motivasyonlarını artırabilecekleri stratejiler geliştirmede rehberlik edebilir.

Araştırmanın dolaylı bir etkisi de öğrenci başarısını etkileyebilecek unsurların belirlenmesi yönündedir. Öğretmenlerin yaşadıkları duygusal tükenmişlik hissi onların başarılarını ve mesleklerindeki performanslarını da olumsuz etkileyecektir. Bu da öğrenci başarısına direk etki eden bir unsurdur. Bu açıdan öğretmenlerin yaşadıkları maddi sıkıntılar ve mesleği para kazanma aracı olarak görmeleri dolaylı olarak öğrenci başarısını da olumsuz etkileyen unsurlar olarak değerlendirilebilir. Bu, hem gelecek araştırmalar açısından araştırmacılara yol gösterici olurken, öğretmenlerin ekonomik refahını arttırmanın önemi konusunda eğitim alanındaki karar vericilere ve uygulayıcılara kaynak olabilir. Bu açıdan araştırmanın öğretmenlerin ekonomik sorunlarına ilişkin politika ve destek önlemleri geliştirmesinde rehberlik edebileceği söylenebilir.

Ayrıca, bu çalışma, benzer iş kollarında çalışanlar üzerindeki etkileri incelenerek genişletilebilir ve daha büyük bir ölçekte uygulanabilir olabilir. Bu nedenle, çalışmanın alanyazına pratik bir katkısı, öğretmenlerin ve diğer meslek gruplarının duygusal tükenmişliğiyle ilgili işyeri politikalarının geliştirilmesine yardımcı olmasıdır.

Pratik açıdan, bu çalışmanın sonuçları öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik zorlukların etkilerini azaltmak için alınacak önlemler hakkında fikir vermektedir. Örneğin, işin araçsallığına dayalı liderlik yaklaşımları, öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerini azaltmada önemli bir araç olabilir. Benzer şekilde, paternalist liderlik yaklaşımları da öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerine karşı koruyucu bir etkiye sahip olabilir. Bu açıdan, eğitim yöneticilerine ve karar vericilere, öğretmenlerin duygusal tükenmişliği ile mücadele etmek için farklı liderlik yaklaşımlarına dayalı yöntemlerin kullanımını dikkate almaları konusunda fikir vermektedir. Bu, liderlik geliştirme programlarının ve eğitim stratejilerinin, öğretmenlerin işin anlamını arttırmalarına ve motivasyonlarını yükseltmelerine yardımcı olacak şekilde tasarlanmasına katkıda bulunabilir. Aynı zamanda, eğitim yöneticilerine ve liderlere, paternalist liderlik

yaklaşımını kullanarak öğretmenlerin ekonomik sorunlarıyla başa çıkma becerilerini destekleyici stratejiler geliştirmeleri için rehberlik edebilir.

Bu araştırma, öğretmenlerin ekonomik sorunlarının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisini ve işin araçsallığının aracılık etkisini inceleyen ölçme araçlarının geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir. Bu, gelecekteki araştırmacılara, benzer çalışmalar yapmak ve ölçme araçlarını kullanarak sonuçları karşılaştırılabilir hale getirmek için bir temel sağlayabilir.

#### **5.4. Gelecek Çalışmalar için Öneriler**

Bu çalışmanın örnekleme, mesleğin olumsuz ekonomik koşulları nedeniyle öğretmenler olarak seçilmiştir. Elde edilen bulguların farklı meslek gruplarından oluşan örneklemle kapsamı genişletilerek tekrarlanması, sonuçların genelleştirilebilmesi açısından faydalı olacaktır. Ayrıca çalışma sadece Gümüşhane İlinde görev yapan öğretmenler ile yapılmıştır. Bu nedenle de tüm Türkiye genelinde görev yapan öğretmenler ile yapılacak bir çalışma, çalışma sonuçlarının tüm öğretmenler açısından değerlendirilmesini sağlayacaktır. Ayrıca ülke dışında yapılacak araştırmalarla, kültürel farklılıkların öğretmenlerin ekonomik sorunları ve duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisini incelemek de faydalı olabilir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin yapısı gereği, araştırma verileri ankete katılan katılımcıların kendi kendilerini değerlendirdikleri veriler üzerinden oluşturulmuştur. Gelecekte, araştırmacılar, farklı ölçme araçları ve farklı veri toplama yöntemleri kullanarak analizleri tekrarlayabilir.

Çalışmada tek boyut ve altı ifadeden oluşan bir paternalist liderlik ölçeği kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda paternalist liderliğin alt boyutlarını da ele alan farklı ölçekler kullanılarak, bu alt boyutların değişkenler üzerindeki etkisi analiz edilebilir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin demografik dağılımları incelendiğinde kamu ve özel okul türü dağılımının dengesiz olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu kamu kurumlarında çalışmaktadır. Bu nedenle gelecekteki araştırmalarda örnekleme katılan kişilerin demografik gruplara göre dengeli dağılmasına dikkat edilmesi, farklı sonuçlar elde edilmesini ve elde edilen sonuçların genellenmesini sağlayabilir. Bununla birlikte gelecekte yapılacak araştırmalarda daha büyük örneklem grupları kullanılarak sonuçların genelleştirilebilirliği artırılabilir.

Bu çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Farklı yöntemler, örneğin derinlemesine mülakatlar ya da odak grupları kullanılarak, öğretmenlerin ekonomik sorunları ve duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişki daha ayrıntılı olarak incelenebilir.

Bununla birlikte, paternalist liderlik gibi liderlik tarzlarının öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerini azaltmak için uygun olup olmadığına dair daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Paternalist liderliğin, öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve özlemlerini karşılamak için iyi bir yol olabileceği düşünülebilir. Ancak, bu liderlik tarzının bazı sınırlamaları da olabilir ve öğretmenlerin özerkliğini sınırlayarak motivasyonlarını azaltabilir. Bu nedenle gelecekte farklı liderlik tarzları ile araştırma tekrarlanabilir.

Araştırmanın aracı değişkeni olan işin araçsallığı zerine Türkiye’de yapılan akademik çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu değişkenin ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin varlığı iş hayatında etkileyebileceği farklı unsurların da olabileceğini göstermektedir. Bireylerin işlerine ve mesleklerine yönelik araçsallık algısı, insan kaynakları açısından önemli olan birçok farklı değişkeni de etkileyebilir. Bu nedenle gelecekteki araştırmalarda işin araçsallığı üzerinde daha fazla eğilim gösterilebilir.

## 6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde araştırmanın bağımlı değişkeni olan “Duygusal Tükenmişlik” kavramının araştırmanın bağımsız değişkeni olan “Ekonomik sıkıntılar” kavramı ile ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuç alanyazında yer alan diğer araştırmaları da destekler niteliktedir. Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sıkıntılar, duygusal tükenmişlikleri üzerinde anlamlı derecede etkilidir ve yaşadıkları tükenmişlik duygusunu artırmaktadır. Bu sonuçtan yola çıkarak ekonomik sıkıntıların oluşturduğu stres ve baskı öğretmenlerin iş yerinde karşılaştıkları diğer sorunlar da dikkate alındığında öğretmenler için ek bir baskı oluşturduğu söylenebilir. Öğretmenlerin diğer mesleklerle kıyaslandığında sahip oldukları ekonomik şartların daha olumsuz olduğu alanyazındaki birçok çalışmada da ortaya konmuştur. Bu sonuçla birlikte alanyazındaki çalışmalar da dikkate alındığında, öğretmenlerin işlerinde verimli olabilmeleri ve yaşadıkları tükenmişlik hissini azaltabilmeleri açısından ekonomik durumlarının iyileştirilmesi gerektiği söylenebilir. Diğer taraftan araştırmanın bir diğer bulgusu da ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerindeki bu etkisinde işin araçsallığının düzenleyici etkisinin olduğu yönündedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, işlerini para kazanma aracı olarak görmekte ve bu durum onların yaşadıkları duygusal tükenmişlik hissini de artmasına neden olmaktadır. Farklı bir ifade ile ekonomik sıkıntılar arttıkça duygusal tükenmişlik hissi artmakta ve öğretmenler işlerini para kazanma aracı olarak gördükçe ekonomik sıkıntılardan kaynaklı olan bu artış daha da fazlalaşmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin işlerine yönelik algılarının iyileştirilmesi ve duygusal tükenmişliklerinin azaltılması için sadece ekonomik şartların iyileştirilmesi değil işlerini bir gelişim aracı olarak görmelerini sağlayacak önlemlere odaklanılmalıdır. Bu sonuç alanyazındaki çalışmalarla da paraleldir.

Alanyazında yer alan çalışmalara göre öğretmenlerin işlerine yönelik algıları sosyo-ekonomik durumları ile bağlantılıdır. Bu araştırmanın regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgularda bu yöndedir. Araştırmanın sonucunda işin araçsallığının ekonomik sıkıntıların duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisindeki düzenleyici rolü olduğu da ortaya konmuştur. Bu durumda alanyazında yer alan çalışmalar ve araştırma sonucu değerlendirildiğinde, öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları arttıkça işlerinin amacına yönelik algılarının da para kazanmaya doğru kaydığı ve bu da işten aldıkları tatmini azalttığı için tükenmişliklerinin arttığı söylenebilir.

Araştırmada ekonomik sıkıntılarının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde paternalist liderliğin de düzenleyici rol oynadığı varsayılmıştır. Paternalist liderliğin çalışanların işe bağlılığı ve motivasyonu olumlu yönde yordadığı alanyazında yapılmış çalışmalarda görülmekle birlikte bu varsayım araştırma sonucunda reddedilmiştir. Ancak yapılan regresyon analizleri paternalist liderlik algısının duygusal tükenmişlik ile ters yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum paternalist liderlik algısı arttıkça çalışanların işten kaynaklı yaşadıkları duygusal tükenmişlikleri azaltabileceğini düşündürmektedir. Ekonomik sıkıntılar arttıkça öğretmenlerin fiziksel ihtiyaçlarını karşılamaları zorlaştığından mevcut ekonomik belirsizlik içerisinde elde edilen sonuç anlamlı olabilir. Ayrıca araştırmanın evrenini Gümüşhane ilinde çalışan öğretmenler oluşturduğundan farklı bölgeler için bu sonucun değişiklik göstermesi de mümkün olacaktır. Ayrıca alanyazında farklı liderlik tarzlarına yer verilmektedir. Öğretmenler açısından paternalist liderlik istenen sonucu vermese de farklı liderlik tarzları ekonomik sıkıntılarının öğretmenlerin işe yönelik araçsallık algılarını yönetmek açısından faydalı olabileceğini de göz ardı etmemek gerekir.

Sonuç olarak öğretmenlerin Türkiye’de ekonomik olarak belirli sıkıntılar yaşadıkları aşikârdır. Yaşadıkları bu ekonomik sıkıntılar iş yükü ve işyerinde karşılaştıkları diğer sorunlarla da birleştiğinde duygusal tükenmişlikle sonuçlanabilmektedir. Bu noktada öğretmenlerin mesleklerinin amacına yönelik algılar da değişim göstermekte ve mesleklerinde gerekli verimliliği sağlayamamalarına neden olmaktadır. Yapılan araştırma bu varsayımları ve alanyazında da yer alan benzer çalışmaları destekler yönde bulgulara ulaşmıştır. Araştırmada ele alınan değişkenlerin birlikte değerlendirilmesi açısından da alanyazında önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. İlerleyen çalışmalarda bu kavramların farklı bölgelerdeki örneklerle ve farklı ölçme araçları ile değerlendirilmesi faydalı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Ağalday, B. ve Dağlı, A. (2018). Paternalist Liderlik ile Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. International Ejer congress 2018. In Abstracts Book (pp. 472-475).
- Akat M. ve Karataş, M. A. K. (2020). COVID-19 Pandemisinin Toplum Psikolojisine Etkileri ve Eğitime Yansımaları. *Turkish Studies*, 15, 1-13.
- Alparslan, A. M., Polatçı, S. ve Yastıoğlu, S. (2021). Akademisyenlik Mesleğinde İşin Anlam Kaynakları- Akademik Performans İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11 (2) , 281-289.
- Ameli, H. T. ve Sadeghi, A. (2012). Economic Hardship, Work Values and Work Behavior Among Iranian Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 3296-3302.
- Anwar, H. (2013). Impact of Paternalistic Leadership on Employees' Outcome—A Study on The Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(6), 109-115.
- Argyris, C. ve Schön, D.A. (1996). *Organizational Learning II: Theory, Method, and Practice*. Addison-Wesley
- Arı Sağlam, G. ve Bal Çına, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 131-148.
- Arslan, İ. ve Bayar, İ. (2020). COVID-19 Salgını, Ekonomik Etkileri ve Küresel Ekonominin Geleceği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, Vol 19 COVID-19 Special Issue, 87-104.
- Arslantaş, H. İ. , Tösten, R. ve Bektaş Marakçı, D. (2018). Lise Öğretmenlerinde Mesleki Motivasyon Unsurları: Karma Yöntemli Bir Çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (3) , 880-895.
- Aslan, M. ve Doğan, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301.
- Aslan, Ş., A. Atabey ve E. Yörük (2007). Örgütsel Kriz Yönetim Tarzlarının ve Kriz Dönemlerindeki Yönetici Davranışlarının Araştırılması: Konya Örneği. *Journal of Azerbaijani Studies*, 10(3-4): 72-96.

- Avcı, S. (2008). Öğretmen Adaylarının, Gelecek Zaman Algıları, Akademik Alandaki Arzularını Erteleme Konusundaki İsteklilikleri, Algılanan Araçsallıkları, Sosyo-Ekonomik Düzeyleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki Açıklayıcı ve Yordayıcı İlişkiler Örüntüsü. (Doktora Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Avşar, F. (2014). *İnsan Kaynakları Bakış Açısıyla Sınıf Öğretmenlerinin İş Motivasyonunu Etkileyen Etmenlere İlişkin Görüşleri: Çankaya İlçesinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *S.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 115–129.
- Aycan Z. ve Fikret-Paşa, S. (2003). Career Choices Job Selection Criteria and Leadership Preferences in a Transitional Nation: The Case of Turkey. *Journal of Career Development*, 30(2), 129-144.
- Aycan, Z. (2006). Paternalism towards conceptual refinement and operationalization. (Ed.: U. Kim, K. Yang, K. Hwang). *Indigenous and Cultural Psychology*, In. (445-466). USA: Springer Science.
- Aycan, Z., Kanungo, R. N. ve Sinha, J. B. (1999). Organizational Culture and Human Resource Management Practices: The Model of Culture Fit. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(4), 501-526.
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Erdemli, Ö. ve Güner Demir, T., (2019). Public Service Motivation From the Point of View of Teachers and School Administrators: a Qualitative Study. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 167-190.
- Aydın, G. Ç., ve Başol, O. (2014). X Ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı?. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 4(4), 1-15.
- Aydinoğlu, N., (2020). Yöneticilerin Otantik Ve Paternalist Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyon, İş Tatmini ve Örgüt Bağlılığına Etkilerinin İncelenmesi (Ankara Özel Okullar Örneği). (Doktora Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1993). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Baran, G., Bıçakçı, M. Y., İnci, F., Öngör, M., Ceran, A. ve Atar, G. (2010). Analysis of Burnout Levels of Teacher. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 975-980.

- Başaran, İ. (1989). *Eğitime Giriş*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Bek, Y. (2007). *Öğretmenin Toplumsal/Mesleki Roller ve Statüsü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi) Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Bolat, G. (2012). Performansa Dayalı Ücret Sisteminin İşgören Motivasyonuna Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünü Etkileyen Unsurların Öğretmen Görüşleri Temelinde İncelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (72), 2076-2104.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü.İ. İ. B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Büyüköztürk, Ş.(2020). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (28. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bülbül, T. (2006). Üniversite Öğretim Elemanlarının Ücretlerinin Akademik Yaşama Yansımalarının Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi.
- Cantürk, G. (2021). Öğretmenlerin Karşılaştıkları Ekonomik Sorunlar ve Maaş Artışı Talepleriyle İlgili Görüşleri: Twitter Analizi. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 202-223.
- Cakınberk, A. (2011). Studying The Relationship Between Employees' Occupational Burnout Levels and Satisfaction Of Life: A Research in Private Banks. *African Journal of Business Management*, 5(16), 6825.
- Cerit, Y., Özdemir, T. ve Akgün, N. (2011). Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Sergilemelerini İstemeye Yönelik Görüşlerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 87-99.
- Cerit, Y. (2012). Paternalistik Liderlik ile Yöneticiden ve İşin Doğasından Doyum Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 31(2), 35-56.
- Chen, Z. ve Farh, J. L. (2010). Employee Voice Behavior in Response to Dissatisfaction in Collectivist and Individualist Contexts. *Journal of Management*, 36(5), 1295-1318.

- Chen, X. P., Eberly, M. B., Chiang, T. J., Farh, J. L., ve Cheng, B. S. (2014). Affective Trust in Chinese leaders: Linking Paternalistic Leadership to Employee Performance. *Journal of Management*, 40(3), 796-819.
- Cheng, B. S., Boer, D., Chou, L. F., Huang, M. P., Yoneyama, S., Shim, D., ... & Tsai, C. Y. (2014). Paternalistic Leadership in Four East Asian Societies: Generalizability and Cultural Differences of The Triad Model. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45(1), 82-90.
- Chudzikowski, K. ve Mayrhofer, W. (2011). Career Success as a Gendered Phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-3.
- Chou, H. J. (2012). Effects of Paternalistic Leadership on Job Satisfaction-Regulatory Focus as The Mediator. *International Journal of Organizational Innovation*, 4(4), 62-85.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1(12), 117-140.
- Çakıroğlu, Ü. ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlik: Etkileyen Faktörler ve Önleme Yöntemleri. *Eğitim ve Bilim*, 42(191), 197-214.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1).
- Çetinkanat, C. (2002). İş Doyumu ve Tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 186-193.
- Çiçek, A. (2002). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sınıf Öğretmenlerini Güdülemede Kullandıkları Yöntemlere İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlilik Algıları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çolakoğlu, Ö.M., ve Büyükekşi, C. (2014). Evaluation of Factors Effecting Exploratory Factor Analysis Process. *Karaelmas Journal of Educational Sciences*, 2, 58-64.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.

- Çüm, S. ve Doğan, N. (2016). Determining The Importance Order of Factors Which are Increasing the Motivation Level of Teachers in Their Professional Life. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 119-132.
- De Volder, M. ve Lens, W. (1982). Academic Achievement and Future Time Perspective As a Cognitive-Motivational Concept. *Journal of Personality' and Social Psychology*, 42, 566-571.
- Demirtaş, H. (2020). *Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. ve Ebbinghaus, M. (2002). From mental strain to burnout. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 11(4), 423-441.
- DeVellis, R. F. (2016). Scale development: Theory and applications (4th ed.). Sage Publication
- Doğan, İ. (2016). Bilim ve Teknoloji Felsefesi Açısından Araçsalcılık. *Yükseköğretim Dergisi*, 6(1), 85-95.
- Dworkin, G. (1972). Paternalism. *The Monist*, 64-84.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (7. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Er, A. C. (2018). *Özel Eğitimde Çalışan Öğretmenlerin Otomatik Düşüncelerinin Tükenmişlik Düzeyi ve İş Doyumu ile İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erben, G. S. ve Güneşer, A. B. (2008). The Relationship Between Paternalistic Leadership and Organizational Commitment: Investigating The Role of Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics*, 82, 955-968.
- Ergin, C. (1992), "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.
- Ertekin, E. (2016). Akademik Başarı İçin Benlik İnançları ve Öğrenme Stratejileri: İlköğretim 8. Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 3754-3774.

- Ertürk, R. ve Aydın, B. (2017). Öğretmenlerin İş Motivasyonunu Artıran ve Olumsuz Etkileyen Durumların İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (58), 582-603.
- Farh, J. L. ve Cheng, B. S. (2000). A Cultural Analysis of Paternalistic Leadership in Chinese Organizations. (Eds: J. T. Li, A. S. Tsui ve E. Weldon) içinde *Management and Organizations in The Chinese Context* (pp. 85-127). London: Macmillan.
- Farh, L. J., Liang, J., Chou, L. F. ve Cheng, B. S. (2008). Paternalistic Leadership in Chinese Organizations: Research Progress and Future Research Direction. *Leadership and Management in China: Philosophies, theories, and practices*.
- Fernandes, N. (2020). *Economic Effects of Coronavirus Outbreak (COVID-19) on The World Economy*. University of Navarra, IESE Business School.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Alfa Basım Yayım Dağıtım. Birinci Basım, İstanbul.
- Fidan, M. (2021). Covid-19 pandemisinde öğretmenlik. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-14.
- Field, A. P. (2005). *Discovering Statistics using SPSS*. London: Sage.
- Gelfand, M. J., Erez, M. ve Aycan, Z. (2007). Cross-cultural Organizational Behavior. *Annual Rev. Psychology*, 58, 479-514.
- Genç, E. (2020). The Effects of Ethical Leadership Perceptions and Personal Characteristics on Professional Burnout Levels of Teachers.
- Greenhaus, J. H., and Powell, G. N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Görgülü, B. D. (2022). *Psikoterapistlerde Tükenmişliğin, Psikolojik Sağlık, Stresle Başa Çıkma Mekanizması, Kontrol Odağı ve Kişilik Eğilimleri ile İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Gerçek, M., (2018). Yöneticilerin Babacan (Paternalist) Liderlik Davranışlarının Psikolojik Sözleşme Bağlamındaki Beklentileri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 101-118.
- Gümüseli A. İ. (2001). Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28, 531-548.
- Gümüştas, Z. ve Gülbahar, B. (2022). Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonunu Etkileyen Etkenler. *Pearson Journal*, 7(20), 180-200.
- Gürsoy, H. (2003). Öğretmen Yetiştirmede Sorunlar ve Öneriler. *Çağdaş Eğitim Dergisi*. 28(299), 28-35.

- Güven, G., (2003). 1940'dan Günümüze Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Tarihsel Analizi, *Milli Eğitim Dergisi*, 160, 12-17.
- Habacı, I., Karataş, E., Adıgüzel, F., Ürker, A., ve Atıcı, R. (2013). Öğretmenlerin Güncel Sorunları. *Electronic Turkish Studies*, 8(6).
- Hayran, M. (2011). Basic statistics for health surveys (1st ed.). Ankara: Art Ofset Publication.
- Işıkhan, V. (2016). *Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu. Akciğer Kanserinde Destek Tedavisi*, içinde (ss. 366-391), TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi, Ankara.
- Jonhson, B., ve Christensen, L. (2014). Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches (3rd ed.). California: SAGE Publication.
- Kantos, Z. E. (2021). Öğretmenlik Mesleğinin İtibarı ile İlgili Öğretmen Görüşleri. *e-Kafkas Journal of Educational Research*, 8(3), 682-702.
- Karahan, H., (2019). *Acil Servis Alt Birimlerinde Çalışan Sağlık Personellerinde Tükenmişlik Sendromu Görülme Sıklığı ve Demografik Özellikleri*. (Tıpta Uzmanlık Tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Acil Tıp Anabilim Dalı, İzmir.
- Kirkpatrick, C. L. (2009). Engaging Second-Stage Teachers in Their Work: The Role Of Professional Culture in Schools. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Harvard University, Boston.
- Korkmaz, F., Gökdeniz, İ. ve Zorlu, K. (2018). Paternalist Liderlik Davranışının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Çalışanların İşe Tutkunluk Düzeylerinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 950-973.
- Koroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Hayes, A. F. (2022). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, A Regression-Based Approach. New York: The Guilford Press.
- Hoe, S.L. (2008). Issues and Procedures in Adopting Structural Equation Modelling Technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(1), 76-83.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi. Teori, Araştırma ve Uygulama*. (Çev. Edt. S. Turan). Ankara: Nobel.
- Husman, J., Derryberry, W. P., Crowson, H. M. ve Lomax, R. (2004). Instrumentality, task value, and intrinsic motivation: Making sense of their independent interdependence. *Contemporary educational psychology*, 29(1), 63-76.
- Huse, M. ve Mussolino, D. (2008). Paternalism and Governance in Family Firms. *ICSB World Conference*, June 22-25, Halifax, Nova Scotia, Canada

- Huang, Y., Wang, H. ve Law, K. S. (2018). Perceived Job Instrumentality, Job Satisfaction, and The Mediating Role of Affective Commitment in Chinese Employees. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 2111-2131.
- İnal, H., (2021). *Psikolojik Esenliğin Takım Performansı Üzerindeki Etkisinin Dönüştürücü Liderlik Modeli Bağlamında İncelenmesi*. (Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Ingersoll, R. M. ve Smith, T. M. (2003). The Wrong Solution to The Teacher Shortage. *Educational Leadership*, 60(8), 68-71.
- Kaiser, H.F. (1974). An Index of Factorial Simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Karabağ Köse, E., Taş, A., Küçükçene, M. ve Karataş, E. (2018), Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (48), 255-277.
- Karagöz, Y. (2019). SPSS and AMOS 23 applied statistical analysis (2nd ed.). Ankara: Nobel Publication.
- Kandemir, A. Ş. ve Bayram, H. B. (2017). Duygusal Tükenmişlik Düzeyinin Kişisel Başarı Üzerine Etkisi. *Mesleki Bilimler Dergisi (MBD)*, 6(2), 195-201.
- Kaya, B. ve Binbay, İ. T. (2006). Akıl Sağlığı Penceresinden İşsizlik. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 21, 122-128.
- Kaygısız, B. (2018). Bilim ve Teknolojide Araçsalcılık. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 67-78.
- Keser, A., ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Keskin, S. C. ve Yüceer, D. (2017). Geçmişten Günümüze Öğretmenlerin Gözünden Bir Meslek Olarak Öğretmenlik Mesleği. *Turkish Studies*, 12(14), 85-104.
- Kırcı, B. (2015). *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kızıltepe, Z. (2007). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Güdülenmelerini Artıran, Etkilemeyen ve Düşüren Ögeler. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 24 (2), 47-61.
- Kim, H. J., Shin, K. H. ve Swanger, N. (2009). Burnout and Engagement: a comparative Analysis Using the Big Five Personality Dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.

- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O. ve Baumert, J. (2016). Teachers' Occupational Well-being and Quality of Instruction: The Important Role of Self-Regulatory Patterns. *Journal of Educational Psychology*, 108(3), 342-357.
- Koçak, Ö. E., (2013). *The Moderating Effect of Self-Efficacy on the Relationship between Job Resources and Work Engagement*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçük, F. ve M. N. Bayuk (2007). Kriz Ortamında Bir Başarı Faktörü Olarak Çalışanların Kurum İmajı. *Journal of Yasar University*, 2(7),795-808.
- Köse, A. ve Uzun, M. (2020). Öğretmenlerin Kendini İşe Verememe Nedenleri Üzerine Fenomenolojik Bir Çözümleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 680-728.
- Li, J., Hu, Y., Zhang, X. ve Liu, L. (2015). Linking Job Resources to Work Engagement and Job Performance: The Role of Job Instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139.
- Lakomski, G. (2008). Functionally Adequate but Casually Idle: W(h)ither Distributed Leadership. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 159-171.
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1993). A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 3-20.
- Leithwood, K. ve Jantzi, D. (1999). The Relative Effects of Principal and Teacher Sources on Student Engagement With School. *Educational Administration Quarterly*, 35, 679- 706.
- Lens, W. ve Tsuzuki, M. (2005). The Role of Motivation and Future Time Perspective in Educational And Career Development.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Marsh, H., Guo, J., Dicke, T., Parker, P. ve Craven, R. (2020). Confirmatory factor analysis (CFA), exploratory structural equation modeling (ESEM), and Set-ESEM: optimal balance between goodness of fit and parsimony. *Multivariate Behavioral Research*, 55(1), 102-119.
- Martinez, P. G. (2003). Paternalism as a positive form of leader–subordinate exchange: Evidence from Mexico. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 1(3), 227-242.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leither, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mert, G. ve Balcı, O. (2019). Çalışanların İş Yaşamlarının Anlam Algısı ve Psikolojik Dayanıklılık Durumlarının Tespiti: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Journal Of International Social Research*, 12(65), 650-656.
- Oplatka, I., Foskett, N. ve Hemsley–Brown, J. (2002). Educational Marketisation and the Head’s Psychological Well–Being: A Speculative Conceptualisation. *British Journal of Educational Studies*, 50(4), 419-441.
- Öncel, L. (2007). *Öğretmenlerin İşleriyle Bütünleşme Düzeylerinin Performansları ve İş Yerlerinden Ayrılma Niyetleriyle İlişkisi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özben, Ş. ve Argun, Y. (2003). İlköğretim Öğretmenlerinin Umutsuzluk ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(1).
- Özkaçar, S. (2020). *Paternalist Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisinde Hofstede'in Hoşgörü-Kısıtlama Kültür Boyutunun Etkisi*. (Master tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özler, E. D. N. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Basın Yayım Dağıtım.
- Öztürk, E. ve Demir, B. (2021). Eğitim Sistemi Sorunları: Öğretmenlerde Tükenmişliği Etkileyen Etmenler ve Yönetim Stratejileri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 4(17), 151-166.
- Özçelik, G. ve Bilaloğlu, R. (2015). Work Instrumentality, Work Engagement, and Job Satisfaction: A Correlational Study on Turkish Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 256-262.
- Özgenel, M. ve Dursun, İ. E. (2020). The Effects of School Principals' Paternalistic Leadership Behaviours on School Culture. *Journal of Social, Human and Administrative Sciences*, 3(4), 284-302.
- Parker, S. K., Bindl, U. K. ve Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Paşa, S. F., Kabasakal, H. ve Bodur, M. (2001). Society, organisations, and leadership in Turkey. *Applied Psychology*, 50(4), 559-589.
- Pearlin, L. I., ve Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 2-21.

- Pellegrini, E. K. ve Scandura, T. A. (2008). Paternalistic leadership: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, 34(3), 566-593
- Pellegrini, E. K., Scandura T. ve Jayaraman, A., (2010). Vaidyanathan, "Cross-Cultural Generalizability of Paternalistic Leadership: An Expansion of Leader– Member Exchange Theory", *Group & Organization Management*, 35(4) 391–420.
- Pithers, R. T. ve Fogarty, G. J. (1994). Occupational Stress of Teachers and Their Counselors. *Journal of School Psychology*, 32(1), 31-48.
- Redding, S. G., Norman, A. ve Schlander, A. (1994). The Nature of Individual Attachment to Theory: A review of East Asian Variations. (Eds: Triandis, H. C., Dunnett, M. D. ve Hough, L. M.). içinde *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 674-688). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Robbins, S. P. (1994). Örgütsel Davranışın Temelleri, (Çeviri: Öztürk, A.), Eskişehir: ETAM
- Sağlam, M. ve Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik Mesleğinin Maddi Yönüne İlişkin Genel Bir Değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Sarı, T. (2021). *Okul Yöneticilerinin Paternalist Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger H, Müller H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74
- Schmitt, A. (2012). *Refinement of Theoretical Frameworks on Antecedents of Work Engagement and of Affective Events Theory: A Dynamic Approach*. (Doktora tezi)., Leuphana Universität Lüneburg, Lüneburg.
- Sillins, H. ve Mulford, B. (2002). Leadership and school results. (Eds: K. Leithwood ve P. Hallinger), içinde *Second International Handbook of Educational Leadership And Administration*. (561-612). Dordrecht: Kluwer Academic.
- Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, S. (2018). Teacher Job Satisfaction and Motivation to Leave The Teaching Profession: Relations With School Context, Feeling of Belonging, And Emotional Exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 73, 117-128.

- Soba, M., Babayigit, A. ve Demir, E. (2017). Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik; Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19) , 269-286.
- Surgevil, O. (2005). *Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon, İzmir.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. ve Ullman, J. B. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5. Baskı, pp. 481-498). Boston, MA: pearson.
- Terpstra, D. ve E., Honoree, A. L. (2004). Job Satisfaction and Pay Satisfaction Levels of University Faculty by Discipline Type and by Geographic Region, *Education*, 124(3), 528-539.
- Torun, F. (2010). *Farklı Statülerde Çalışan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Bakışları - Isparta Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tuğutlu, A. (2017). Otel çalışanlarında iş araçsallığı ve duygusal tükenme arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 28(2), 180-187.
- Tümkaya, D. D. S. ve Çavuşoğlu, İ. (2010). Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2) , 468-481.
- Uçar, Z. (2019). Lider üye etkileşimi lensinden paternalist liderlik ve iş tatmini ilişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 4(1), 28-49.
- Uhl-Bien, M., Tierney, P. S., Graen, G. B. ve Wakabayashi, M. (1990). Company Paternalism and The Hidden-investment Process: Identification of the "right type" for Line Managers in Leading Japanese Organizations. *Group & Organization Studies*, 15(4), 414-430.
- Uhl-Bien, M. ve Maslyn, J. M. (2005). LMX differentiation. *Global organizing designs*, 3, 73-98.
- Uygun, S., (2012). Basında Öğretmen Sorunları, *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 194, Bahar 2012.

- Üstüner, M. (1999). *Okul Müdürlerinin Öğretmenleri Etkilemekte Kullandıkları Güçler ve Öğretmen Morali: Malatya İli Örneği*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Wang, N., Liang, H., Peng, Z., Xue, Y. ve Guo, X. (2015). Employees' Exploration of Complex Systems: an Integrative View. *Journal of Management Information Systems*, 32(1), 322-357.
- Weber, M. (1968). The Types of Legitimate domination. (Eds: G. Roth ve C. Wittich), içinde *Economy and Society*. 3, 212-216.
- Westwood, R. I. ve Chan, A. (1992). Headship and Leadership. (Ed: Westwood, R. I.). içinde *Organizational Behavior-Southeast Asian Perspectives* (pp. 118-143). Jurong, Singapore: Addison Wesley Longman Asia.
- Yılmaz, K. ve Şahin, T. (2016). Eğitim Fakültelerindeki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Deneyimlerinin İncelenmesi: Araştırma Görevlisi Olmanın Anlamına İlişkin Fenomenolojik Bir Çalışma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44 (44), 143-168.
- Yurdun, Ö. A. (2011). *The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment and the Moderating Role of Paternalistic Leadership*. (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Zhang, Y., Lu, Y. ve Zhu, D. (2014). The Influence of Work Instrumentality on Job Satisfaction in China: The Moderating Role of Guanxi. *Journal of Business Research*, 67(2), 104-111.
- Zhang, X. A., Liao, H., Li, N. ve Colbert, A. E. (2020). Playing It Safe for My Family: Exploring The Dual Effects of Family Motivation on Employee Productivity and Creativity. *Academy of Management Journal*, 63(6), 1923-1950.

## EKLER

### Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları

<b>KISIM A.</b> <b>Hane Halkı Ekonomik Sıkıntı Ölçeği</b>						
Yaşantınızda aşağıda belirtilen durumlarla ilgili <b>ne sıklıkta</b> <b>para bulunmaması</b> durumu ortaya çıkıyor?		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genelde	Her zaman
1.	Kendin ve ailen için alman gereken giyim ihtiyaçları.	1	2	3	4	5
2.	Kendin ve ailen için alman gereken gıda ihtiyaçları	1	2	3	4	5
3.	Aylık ödemen gereken faturalar.	1	2	3	4	5

<b>KISIM B.</b> <b>Hane Halkı Ekonomik Stres Ölçeği</b>						
Finansal durumunu düşündüğünde aşağıdaki <b>duyguları</b> ne kadar hissediyorsun?		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genelde	Her zaman
1.	Canı sıkılmış ve üzgün	1	2	3	4	5
2.	Mutsuz	1	2	3	4	5
3.	Endişeli	1	2	3	4	5
4.	Hayal kırıklığına uğramış	1	2	3	4	5
5.	Güvensiz	1	2	3	4	5
6.	Rahat	1	2	3	4	5
7.	Memnun	1	2	3	4	5

<b>KISIM C.</b> <b>Duygusal Tükenmişlik Ölçeği</b>						
Aşağıda yer alan duyguları <b>ne sıklıkta hissediyorsunuz?</b>		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genelde	Her zaman
1.	İşimden soğuduğumu hissediyorum	1	2	3	4	5
2.	İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5

4.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.	1	2	3	4	5
5.	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6.	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
7.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
8.	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	1	2	3	4	5
9.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5

<b>KISIM D.</b> <b>İşin Araçsallığı Ölçeği</b>		Aşağıda yer alan düşüncelere <b>ne ölçüde katılmaktasınız?</b>				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Bu işi para kazanmak için yapıyorum.	1	2	3	4	5
2.	Bu iş benim için para kazanmak için bir araçtır.	1	2	3	4	5
3.	Bu işi para kazanma niyetiyle üstlendim.	1	2	3	4	5
4.	Sıkı çalışarak daha fazla para kazanabilirim.	1	2	3	4	5
5.	Bu işi yapmamın tek nedeni paradır.	1	2	3	4	5
6.	Bana göre çalışmak para kazanmaktır.	1	2	3	4	5

<b>KISIM E.</b> <b>Paternalist Liderlik Ölçeği</b>		Yöneticinizin aşağıda verilen ifadelerde yer alan davranışları <b>ne sıklıkla sergiler?</b>				
		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genelde	Her zaman
1.	Sık sık benimle ilgili ilgisini/alakasını gösterir	1	2	3	4	5
2.	Kişisel isteklerimi karşılayacak kadar taleplerimi anlar.	1	2	3	4	5
3.	İşle ilgili zorluklarla karşılaştığımda beni cesaretlendirir.	1	2	3	4	5
4.	Yetersiz performans gösterdiğimde bunun gerçek nedenini anlamaya çalışır.	1	2	3	4	5
5.	İş yerinde gerekli becerilere sahip olmadığım hususlarda beni eğitir ve bana yol gösterir.	1	2	3	4	5

<b>KISIM F.</b>					
<b>Sosyo-Demografik Özellikler</b>					
Lütfen aşağıdaki demografik durumu ölçen sorulara cevap veriniz.					
1.	Cinsiyetiniz	Kadın ( )	Erkek ( )		
2.	Yaşınız	.....			
3.	Öğrenim Durumunuz	Yüksek Okul ( )	Lisans ( )	Yüksek Lisans ( )	Doktora ( )
4.	Çalışma Süreniz	..... Yıl			
5.	Aylık Gelir Durumunuz	.....TL			
6.	Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi sayısı				
7.	Çalışmakta Olduğunuz Kurum	Kamu ( )	Özel ( )		
8.	Medeni Haliniz	.....			

## Ek 2. Milli Eğitim Bakanlığı İzni



T.C.  
GÜMÜŞHANE VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-20055123-605.01-45952969  
Konu : Abdülkerim ÖZKÖK' e Ait Yüksek Lisans  
Tez Çalışması

18.03.2022

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne)

- İlgi: a) Bila tarih ve 84460 sayılı yazınız.  
b) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21/01/2020 tarih ve 1563890 sayılı emri.

Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans Programı 1909141007 numaralı öğrenciniz Abdülkerim ÖZKÖK' ün, Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK danışmanlığında hazırladığı "Ekonomik Sorunların Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İşin Araçsallığının ve Paternalist Liderliğin Düzenleyici Rolü" konulu Yüksek Lisans Tez çalışmasını İlimiz ve İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı tüm okul/kurumlarda görevli yönetici ve öğretmenlerine yapılabileceği ile ilgili Valilik Makamından alınan 17/03/2022 tarih ve 45910285 sayılı olur ekiyle yazımız ekinde gönderilmiştir.

İlgi (b) emrin 28. Maddesince; "*Araştırma Uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları birimine çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir.*" hükmü gereği; yapılan çalışma sonucu raporun Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (Ar-Ge) birimine gönderilmesi hususunda;

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Miraç SÜNNETCİ  
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek: Yüksek Lisans Tez Değerlendirme Formu (1 Adet)

Bu belge güvenli elektronik anıza ile imzalanmıştır.  
Adres : Karnez Mah. Sebahattin Aytac Cad. Millî Eğt. Md. Strateji/Ar-Ge Şubesi  
Telefon No : 0 (456) 213 10 77  
E-Posta : stratejigelistirme29@meb.gov.tr  
Kep Adresi : meb@hsd1.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>  
Bilgi için: Servis BAĞ BAL  
Unvan : Yeri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni  
İnternet Adresi: stratejigelistirme29@meb.gov.tr  
Faks: 4562111011

Be evrak güvenli elektronik anıza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgo.meb.gov.tr> adresinde: be3c-c702-3629-9468-a836 koda ile teyit edilebilir.



# ETİK KURUL KARARI



T.C.  
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı: E-95674917-108.99-81066

Konu: Etik Kurul Onay

## TOPLANTI TUTANAĞI

TARİH : 23/02/2022

SAYI : 2022/1

### GÜNDEM:

1. Doç Dr. Salih YILDIZ'ın "MAĞAZA ATMOSFERİNİN YENİDEN SATIN ALMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ VE AKIŞ DENEYİMİNİN ARACILIK ROLÜ: MOBİLYA SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA" konulu başvurusunun görüşülmesi.
2. Prof. Dr. Serkan ÖZTÜRK'ün "TÜRK KIZILAY AFET PERSONELLERİNİN AFET BİLİNCİ VE AFETE HAZIRLIK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA" konulu başvurusunun görüşülmesi.
3. Arş. Gör. Sefa MIZRAK'ın "AFETLER İÇİN ALGILANAN SOSYAL DESTEĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER" konulu başvurusunun görüşülmesi.
4. Arş. Gör. Sefa MIZRAK'ın "COVID-19 YÖNETİM SÜRECİNİN BAŞARISININ COVID-19 KORKUSU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
5. Arş. Gör. Sefa MIZRAK'ın "GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİNİN İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ HAKKINDAKİ FARKINDALIKLARININ BELİRLENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
6. Arş. Gör. Sefa MIZRAK'ın "GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİNİN İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ ENDİŞESİNİN BELİRLENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
7. Arş. Gör. Sefa MIZRAK'ın "COVID-19 YÖNETİM SÜRECİNİN BAŞARISININ COVID-19 KORKUSU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
8. Doç Dr. Salih YILDIZ'ın "TÜKETİCİLERİN YEŞİL SATIN ALMA DAVRANIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER" konulu başvurusunun görüşülmesi.
9. Dr. Öğr. Üyesi Emre CENGİZ'in "KENTSEL DÖNÜŞÜMDE KORUNAN TARİH, DÖNÜŞEN ŞEHİR ERZURUM MODELİ: MUMCU MAHALLESİ KENTSEL DÖNÜŞÜM VE GELİŞİM PROJE ALANI İNCELEMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
10. Arş. Gör. Ramazan ASLAN'ın "İTFAİYE ÇALIŞANLARININ SPORA YÖNELİK TUTUMLARININ BELİRLENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
11. Arş. Gör. Ramazan ASLAN'ın "İTFAİYECİLİK MESLEĞİNDE KADIN: NİTEL BİR ARAŞTIRMA" konulu başvurusunun görüşülmesi.
12. Arş. Gör. Sevda UZUN'un "OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÇOCUK RUH SAĞLIĞINA BAKIŞ AÇISI, RUH SAĞLIĞINI GÜÇLENDİRMEYE YÖNELİK UYGULAMALARI VE GÖRÜŞLERİ: NİTEL BİR ÇALIŞMA" konulu başvurusunun görüşülmesi.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

13. Dr. Öğr. Üyesi Birgül TUNCAY'ın "LİSE ÖĞRENCİLERİNİN DİJİTAL OYUN VE AKILLI TELEFON BAĞIMLILIĞI DÜZEYLERİNİN SOSYAL KAYGILARI AÇISINDAN İNCELENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
14. Doç. Dr. Melike DEMİR DOĞAN'ın "KANSER HASTALARINDA GÖRÜNMEZ HEMŞİRELİK BAKIM ALGISI- YATIŞ ANKETİNİN TÜRKİYEYE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI" konulu başvurusunun görüşülmesi.
15. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Anabilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Yumus Emre SALDAML'ın, "BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ PROGRAMLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNE ERİŞİMİ: DİJİTAL BÖLÜNME ÜZERİNE BİR İNCELEME" konulu başvurusunun görüşülmesi.
16. Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Bahadır ŞİMŞEK'in "PANDEMİ DÖNEMİNDE VATANDAŞLARIN BİRİNCİ BASAMAK SAĞLIK HİZMETİ TALEBİNDE ECZANELERİN ROLÜ: GÜMÜŞHANE İLİ ÖRNEĞİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
17. Dr. Öğr. Üyesi Pınar KURT'un "SAĞLIK ALANINDA EĞİTİM GÖREN YÜKSEKOKUL ÖĞRENCİLERİN AĞIZ VE DİŞ SAĞLIĞINA YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
18. Öğr. Gör. Dr. İbrahim DURMUŞ'un "COVID-19 DÖNEMİ SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖZ-YETERLİK, KİŞİ-İŞ UYUMU, İLİŞKİ ÇATIŞMASI VE EKSTRA ROL DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA" konulu başvurusunun görüşülmesi.
19. Candan ERSANLI KAYA'nın "GEBELİK DÖNEMİNDE AĞIZ VE DİŞ SAĞLIĞI" konulu başvurusunun görüşülmesi.
20. Uzm. Dr. İlke TAMDOĞAN'ın "ABDOMİNAL HİSTEREKTOMİ VE BİLATERAL OOFEREKTOMİ CERRAHİSİNDE MAGNEZYUM SÜLFAT İNFÜZYONUNUN PERİOPERATİF OPIOİD VE POSTOPERATİF ANALJEZİ ÜZERİNE ETKİSİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
21. Uzm. Dr. İlke TAMDOĞAN'ın "LAPAROSKOPİK HİSTEREKTOMİ VE BİLATERAL BİLATERAL OOFEREKTOMİ CERRAHİSİNDE MAGNEZYUM SÜLFAT İNFÜZYONUNUN PERİOPERATİF OPIOİD VE POSTOPERATİF ANALJEZİ ÜZERİNE ETKİSİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
22. Uzm. Dr. Dilek YENİAY'ın "ANESTEZİ ALTINDA MANYETİK REZONANS GÖRÜNTÜLEME YAPILAN OTİZM SPEKTRUM BOZUKLUĞU YA DA MENTAL RETARDASYON TANISI OLAN ÇOCUKLARDA İŞLEM SONRASI DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİKLERİ VE PSİKOFİZYOLOJİK ETKİLERİ GÖZLEMLEME" konulu başvurusunun görüşülmesi.
23. Dr. Elif MÜEZZİNOĞLU BAŞDAĞ'ın "COVID-19 TAKİP MERKEZİNE BAŞVURAN HASTALARIN SOLUNUM FONKSİYONLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
24. Doç. Dr. Alper Tunga PEKER'in "FUTBOLCULARDA, KİŞİSEL VE KİŞİLER ARASI BAĞLAMDA AFFORDANCE ALGISININ İNCELENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
25. Doç. Dr. Melike DEMİR DOĞAN'ın "ÇOCUKLUK ÇAĞI KANSER HASTALARININ KARDEŞLERİ İÇİN STRES ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇE'YE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI" konulu başvurusunun görüşülmesi.
26. Arş. Gör. Ebru ŞENEL'in "PROFESYONEL VOLEYBOL OYUNCULARINDA TAKIM BÜTÜNLÜĞÜ İLE ETKİLİ İLETİŞİM BECERİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
27. Arş. Gör. Ebru ŞENEL'in "ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE COVID-19 KORKUSU İLE

- AKIŞ(FLOW) YAŞANTI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**  
konulu başvurusunun görüşülmesi.
28. Dr. Öğr. Üyesi Orkun DEMİRBAĞ'ın **"KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN YAŞAM TATMİNİNE ETKİSİNDE İSTİSMARCI YÖNETİM ARACI ROLÜ: EMNİYET TEŞKİLATI VE MZEL GÜVENLİK VE KORUMA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  29. Öğr. Gör. Onur DOĞAN'ın **"ENDÜSTRİ 4.0 BAKIŞ AÇISININ İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖZÜNDEN TEKNOLOJİ KABUL MODELİ İLE ÖLÇÜLMESİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  30. Dr. Öğr. Üyesi Yıldırım Beyazıt ÇİÇEN'in **"HASTALARIN DOKTOR TERCİHİNİ BELİRLEYEN KRİTERLERİN İNCELENMESİ: GÜMÜŞHANEDEN BULGULAR"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  31. Öğr. Gör. Dr. İbrahim AVCI'nın **"SÜRDÜRÜLEBİLİR TÜKETİM DAVRANIŞININ ORGANİK ÜRÜN VE İKİNCİ EL ÜRÜN SATIN ALMA NİYETLERİ ÜZERİNE ETKİSİNİN BELİRLENMESİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  32. Doç. Dr. Büşra TOSUNOĞLU'nun **"MALİ TABLOLARDAKİ HİLENİN ÖNLENMESİNDE ADLİ MUHASEBECİLİK BECERİLERİNİN AHP YÖNTEMİYLE SEÇİMİ: TÜRKİYE VE İRAN KARŞILAŞTIRILMASI"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  33. Doç. Dr. Salih YILDIZ'ın **"TÜKETİCİLERİN YEŞİL SATIN ALMA DAVRANIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  34. Doç. Dr. Salih YILDIZ'ın **"MAĞAZA ATMOSFERİNİN YENİDEN SATIN ALMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ VE AKIŞ DENEYİMİNİN ARACILIK ROLÜ: MOBİLYA SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  35. Dr. Öğr. Üyesi Gülin YAZICI ÇELEBİ'nin **"SOSYAL HİZMET UZMANLARININ BİLİŞSEL ESNEKLİL DÜZEYLERİ VE MESLEKİ DOYUM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN ARACILIK RÖLÜNÜN İNCELENMESİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  36. Arş. Gör. Hacı Ömer YILMAZ'ın **"19-49 YAŞ ARASI COVID (+) TANISI ALAN VE ALMAYAN BİREYLERİN BESLENME ALIŞKANLIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  37. Arş. Gör. Hacı Ömer YILMAZ'ın **"YETİŞKİNLERDE AKILLI TELEFON VE İNTERNET BAĞIMLILIĞININ YEME BOZUKLUĞU RİSKİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  38. Arş. Gör. Hacı Ömer YILMAZ'ın **"ADÖLESANLARDA AKILLI TELEFON VE İNTERNET BAĞIMLILIĞININ YEME BOZUKLUĞU RİSKİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  39. Arş. Gör. Ebru ŞENEL'in **"ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE PANDEMİ DÖNEMİNDE UYGULANAN UZAKTAN EĞİTİME YÖNELİK TUTUM İLE İŞ BULMA KAYGI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  40. Arş. Gör. Şerife DEMİRELLİ'nin **"TÜKENMİŞLİĞİN DENGESİ: ROL STRESÖRLERİ, ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİ, İŞ-YAŞAM DENGESİZLİĞİ VE AŞIRI BAĞLILIK (GENİŞLETİLMİŞ BİR İŞLEMSEL STRES MODELİ UYGULAMASI)"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  41. Doç. Dr. Yıldırım Beyazıt ÇİÇEN'in **"KİŞİLERİN GÜVENİLİR OLMASI, PAYLAŞIMDA ADALETİ SAĞLAYAN UNSUR MUDUR? BİR ULTİMATOM OYUNU UYGULAMASI"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
  42. Dr. Öğr. Üyesi Sefa MIZRAK'ın **"SOSYO DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER, RİSK ALGISI,**

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu : F39G-DKDV-8LZG Belge Doğrulama Adresi : <https://ebys.sorgu.gumushane.edu.tr>

**SOSYAL DESTEK VE AFET BİLGİSİNİN SEL VE HEYELANDAN DOLAYI YENİDEN YERLEŞME İSTEĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.

43. Arş. Gör. Ebru ŞENEL’in **“PROFESYONEL VOLEYBOLCULARDA ÖZ ŞEVKAT DÜZEYLERİNİN DURUMLUK ÖZ ELEŞTİRİLERİNE ETKİSİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
44. Arş. Gör. Dr. Ramazan ASLAN’ın **“ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KÜRESEL İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ HAKKINDA BİLGİ DÜZEYİ VE ALGILARI: GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
45. Doç. Dr. Emel YILDIZ’ın **“INFULUENCER PAZARLAMADA METERYALİZM VE HEDONİZM ETKİSİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
46. Doç. Dr. Salih YILDIZ’ın **“MAĞAZA ATMOSFER FAKTÖRLERİNİN SATIN ALMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: GİYİM SEKTÖRÜ AÇISINDAN TÜRKİYE VE GÜRCİSTAN KARŞILAŞTIRMASI**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
47. Doç. Dr. Salih YILDIZ’ın **“MARKA SULANDIRMASININ MARKA DEĞERİ VE SATIN ALMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
48. Dr. Öğr. Üyesi Sevil CENGİZ’in **“ULUSAL MEDİKAL KURTARMA EKİBİ (UMKE) PERSONELLERİNİN DOĞA KAYNAKLI AFETLER ANI VE SONRASINDA SUÇ İLİŞKİSİNE YÖNELİK BAKIŞ AÇILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
49. Arş. Gör. Ebru ŞENEL’in **“PROFESYONEL VOLEYBOLCULARDA ÖZ ŞEVKAT DÜZEYLERİNİN DURUMLUK ÖZ ELEŞTİRİLERİNE ETKİSİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
50. Arş. Gör. Ebru ŞENEL’in **“ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE PANDEMİ DÖNEMİNDE UYGULANAN UZAKTAN EĞİTİME YÖNELİK TUTUM İLE İŞ BULMA KAYGI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
51. Uzm. Dr. Dilek YENİAY’ın **“SEZERYAN CERRAHİSİNDE FARKLI RAKIM DÜZEYLERİNİN SPİNAL ANESTEZİYE ETKİSİ; ANESTEZİ PARAMETRELERİ VE HEMODİNAMİK DEĞİŞİKLİKLERİN KARŞILAŞTIRILMASI**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
52. Doç. Dr. Emel UZUNOĞLU’nun **“GİRESUN PROF. DR. A. İLHAN ÖZDEMİR DEVLET HASTANESİNE BAŞVURAN HASTALARIN PCR VE HIZLI ANTİJEN TESTİ SONUÇLARININ KARŞILAŞTIRILMASI**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
53. Dr. Öğr. Üyesi Candan ERSANLI KAYA’nın **“GEBELERDE ALGILANAN DUYGUSAL İSTİSMAR VE PRENETAL BAĞLANMA ARASINDAKİ İLİŞKİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
54. Dr. Öğr. Üyesi Candan ERSANLI KAYA’nın **“GEBELERDE ALEKSİTİMİ VE PRENATAL BAĞLANMA**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
55. Dr. Öğr. Üyesi Candan ERSANLI KAYA’nın **“EBELİK BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN MENSTRUEL DÖNGÜDE YAŞADIKLARI ŞİKAYETLER VE KULLANDIKLARI ALTERNATİF TEDAVİ YÖNTEMLERİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
56. Öğr. Gör. Ufuk AKKURT’un **“ORGAN NAKLİ OLAN HASTALARDA İMMÜNSUPRESİFİLAÇ KULLANIMINA UYUM, SAĞLIK ALGISIVE COVID-19 KORKUSU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
57. Dr. Öğr. Üyesi Cansu ÇOBANOĞLU OSMANLI’nın **“KÜÇÜK YAŞ ÇOCUKLARDA KAKA TUTMA DAVRANIŞI İLE İLGİLİ FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**” konulu başvurusunun görüşülmesi.
58. Dr. Öğr. Üyesi Cansu ÇOBANOĞLU OSMANLI’nın **“HASTANE YATIŞI OLAN YENİ DOĞAN BEBEKLERİN ANNE BABA STRES DÜZEYİ VE EBEVEYN**

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu : F39G-DKDV-8LZG Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.gumushane.edu.tr>

- PSİKOPATOLOJİLERİNİN İNCELENMESİ**" konulu başvurusunun görüşülmesi.
59. Dr. Öğr. Üyesi Cansu ÇOBANOĞLU OSMANLI'nın **"SEREBRAL PALSİLİ ÇOCUKLARDA DİKKAT EKSİKLİĞİ VE HİPERAKTİVİTE SEMPTOMLARI İLE EBEVEYNLERİNİN YAŞAM KALİTELERİ VE AİLE YÜKÜ DÜZEYLERİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
60. Öğr. Gör. Aysun KAZAK'ın **"KRONİK HASTALIĞI OLAN BİREYLERİN YORGUNLUK ÖZ YÖNETİMİ: KESİTSEL ÇALIŞMA"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
61. Dr. Öğr. Üyesi Arzu AYRALER'in **"COVID-19 POZİTİF HASTALARDA GELİŞEN AKUT BÖBREK HASARININ ARAŞTIRILMASI"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
62. Prof. Dr. Havva ÖZTÜRK'ün **"HEMŞİRELERİN EKİP ÇALIŞMASI İLE BİREYSEL İŞ PERFORMANS ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
63. Doç. Dr. Gülsüm ÇALIŞIR'ın **"JANDARMA TEŞKİLATININ KURUMSAL İMAJINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: GÜMÜŞHANE İLİ ÖRNEĞİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
64. Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK'in **"EKONOMİK SORUNLARIN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞİN ARAÇSALIGININ ARACI VE PATERNALİST LİDERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
65. Öğr. Gör. Duygu ÇINAR BALTAÇI'nın **"SIVI VE BESİN TÜKETİMİNİN CİLT TİPİ VE CİLT MEMNUNİYETİNE ETKİSİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
66. Dr. Öğr. Üyesi Hasan TUNA'nın **"ALGILANAN COVID-19 TEHDİDİNİN HEKİMLERİN PSİKOLOJİK KIRILGANLIKLARINA ETKİSİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
67. Öğr. Gör. Emine Büşra AYDIN'ın **"SPORCULARDA KEMİK MİNERAL YOĞUNLUĞU VE NESLENME ALIŞKANLIKLARININ İNCELENMESİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
68. Dr. Öğr. Üyesi Pınar KURT'un **"MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN AFET BİLİNÇ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.
69. Doç. Dr. Metin AKSOY'un **"GÖÇÜN KAYSERİ ÖRNEĞİNDE GÜVENLİKLEŞTİRİLMESİ"** konulu başvurusunun görüşülmesi.

#### **KARAR :**

1. Doç. Dr. Salih YILDIZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
2. Prof. Dr. Serkan ÖZTÜRK'ün dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
3. Arş. Gör. Sefa MIZRAK'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
4. Arş. Gör. Sefa MIZRAK'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
5. Arş. Gör. Sefa MIZRAK'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. EKREM CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi

*Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.*

Belge Doğrulama Kodu : F39G-DKDV-8LZG Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.gumushane.edu.tr>

- üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
6. Arş. Gör. Sefa MIZRAK'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  7. Arş. Gör. Sefa MIZRAK'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  8. Doç Dr. Salih YILDIZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  9. Dr. Öğr. Üyesi Emre CENGİZ'in dosyası kurul üyesi Prof. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  10. Arş. Gör. Ramazan ASLAN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. EKREM CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  11. Arş. Gör. Ramazan ASLAN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  12. Arş. Gör. Sevda UZUN'un dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  13. Dr. Öğr. Üyesi Birgül TUNCAY'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  14. Doç. Dr. Melike DEMİR DOĞAN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  15. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Anabilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Yunus Emre SALDAML'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  16. Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Bahadır ŞİMŞEK'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

17. Dr. Öğr. Üyesi Pınar KURT'un dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  18. Öğr. Gör. Dr. İbrahim DURMUŞ'un dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  19. Candan ERSANLI KAYA'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. EKREM CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  20. Uzm. İlke TAMDOĞAN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. EKREM CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  21. Uzm. İlke TAMDOĞAN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. EKREM CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  22. Uzm. Dr. Dilek YENİAY'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  23. Dr. Elif MÜEZZİNOĞLU BAŞDAĞ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  24. Doç. Dr. Alper Tunga PEKER'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  25. Doç. Dr. Melike DEMİR DOĞAN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  26. Arş. Gör. Ebru ŞENEL'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  27. Arş. Gör. Ebru ŞENEL'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  28. Dr. Öğr. Üyesi Orkun DEMİRBAĞ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
-

29. Öğr. Gör. Onur DOĞAN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
30. Dr. Öğr. Üyesi Yıldırım Beyazıt ÇİÇEN'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
31. Öğr. Gör. Dr. İbrahim AVCI'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
32. Doç. Dr. Büşra TOSUNOĞLU'nun dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
33. Doç. Dr. Salih YILDIZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ , diğer jüri üyeleri tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi. Yasal izin belgesinin yetkili birimden alınmadığı, ve aynı zamanda dosyaya sunulan yasal izin belgesindeki çalışma konusu ile incelenen çalışma konusunun farklı olması, düzeltilmesi istenen çalışma ile düzeltme dilekçesinde verilen çalışma tarihlerinin birbirine uymaması nedeniyle projenin yürürlükteki mevzuata uygun olmadığına oy birliği ile karar verildi.
34. Doç. Dr. Salih YILDIZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
35. Dr. Öğr. Üyesi Gülin YAZICI ÇELEBİ'nin dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
36. Arş. Gör. Hacı Ömer YILMAZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
37. Arş. Gör. Hacı Ömer YILMAZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
38. Arş. Gör. Hacı Ömer YILMAZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
39. Arş. Gör. Ebru ŞENEL'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
40. Arş. Gör. Şerife DEMİRELLİ'nin dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun

---

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

olduğuna oy birliği ile karar verildi.

41. Doç. Dr. Yıldırım Beyazıt ÇİÇEN'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
42. Dr. Öğr. Üyesi Sefa MIZRAK'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
43. Arş. Gör. Ebru ŞENEL'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
44. Arş. Gör. Dr. Ramazan ASLAN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
45. Doç. Dr. Emel YILDIZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
46. Doç. Dr. Salih YILDIZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
47. Doç. Dr. Salih YILDIZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
48. Dr. Öğr. Üyesi Sevil CENGİZ'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
49. Arş. Gör. Ebru ŞENEL'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
50. Arş. Gör. Ebru ŞENEL'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi ve dosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
51. Uzm. Dr. Dilek YENİAY'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
52. Doç. Dr. Emel UZUNOĞLU'nun dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi ve dosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun

---

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

- olduğuna oy birliği ile karar verildi.
53. Dr. Öğr. Üyesi Candan ERSANLI KAYA'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  54. Dr. Öğr. Üyesi Candan ERSANLI KAYA'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  55. Dr. Öğr. Üyesi Candan ERSANLI KAYA'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  56. Öğr. Gör. Ufuk AKKURT'un dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  57. Dr. Öğr. Üyesi Cansu ÇOBANOĞLU OSMANLI'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  58. Dr. Öğr. Üyesi Cansu ÇOBANOĞLU OSMANLI'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  59. Dr. Öğr. Üyesi Cansu ÇOBANOĞLU OSMANLI'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  60. Öğr. Gör. Aysun KAZAK'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  61. Dr. Öğr. Üyesi Arzu AYRALER'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  62. Prof. Dr. Havva ÖZTÜRK'ün dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  63. Doç. Dr. Gülsüm ÇALIŞIR'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
  64. Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı

---

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

65. Öğr. Gör. Duygu ÇINAR BALTAÇI'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
66. Dr. Öğr. Üyesi Hasan TUNA'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
67. Öğr. Gör. Emine Büşra AYDIN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
68. Dr. Öğr. Üyesi Pınar KURT'un dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
69. Doç. Dr. Metin AKSOY'un dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

---

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## ÖZGEÇMİŞ

Abdulkerim ÖZKÖK İlkokulu Beyçam Köyü İlkokulu, ortaokulu Gümüşhane Atatürk Ortaokulu, liseyi Gümüşhane Lisesinde tamamladı. 2008 yılında Atatürk Üniversitesi Erzincan Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden, 2022 yılında Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünden mezun oldu.

2008 yılında Gümüşhane/Köse Yuvacık İlkokuluna sınıf öğretmeni olarak atanarak altı yıl bu okulda görev yaptıktan sonra il içi tayin ile Gümüşhane Tekke İlkokuluna gelerek iki yıl gibi bir süre bu okulda müdür yardımcılığı görevi yaptı. 2016 yılında görevde yükselme sınavıyla Gümüşhane Dumlupınar İlkokuluna müdür yardımcısı olarak atanmış aynı okulda iki yıla yakın okul müdürlüğüne vekâlet etmiş ve halen Dumlupınar İlkokulunun müdür yardımcısı görevini yürütmektedir. Evli olan Abdulkerim ÖZKÖK, iki çocuk babasıdır.