



FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI PROGRAMI

OKUL MÜDÜRLERİNİN PATERNALİST LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS BİTİRME PROJESİ

ERDEM DEMİR

İSTANBUL,2022



FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI PROGRAMI

OKUL MÜDÜRLERİNİN PATERNALİST LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS BİTİRME PROJESİ

ERDEM DEMİR

200512025

DANIŞMAN

PROF. DR. İBRAHİM KOCABAŞ

İSTANBUL,2022

BEYAN/ ETİK BİLDİRİM

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bağlı olduğum üniversite veya bir başka üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Erdem DEMİR
İmza

TEŐEKKÜR

Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi ile ilgili yapmış olduğum çalışmamda destek ve yardımlarını esirgemeyen, Yüksek lisans eğitimim boyunca bana yol gösteren, motive eden ve her daim örnek alacağım, derslerine katılmaktan mutluluk duyduğum danışman hocam Sayın Prof.Dr.İbrahim KOCABAŞ'a ve Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi ailesine ve emeği geçen, derslerine katılmaktan onur duyduğum saygıdeğer hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Bu zorlu süreçte maddi ve manevi desteğini sağlayan, tecrübelerinden istifade ettiğim kardeşim Adem DEMİR' e ve aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Erdem DEMİR

İmza

**OKUL MÜDÜRLERİNİN PATERNALİST LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**
Erdem DEMİR

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evreni olarak İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki beş resmi okulda çalışan yaklaşık 220 personel seçilmiştir. Bu okullarda çalışan herhangi birimlerden seçilen 150 personel çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma verileri yüz yüze anket yapılarak toplanmış ancak 11 ankette eksik veya yanlış bilgi olması sebebiyle çalışmaya 139 anket dâhil edilmiştir. Çalışmaya katılan katılımcıların %55,4'ü erkek, %44,6'sı kadındır. Elde edilen verilerin analizlerini yapmak için regresyon ve korelasyon testleri uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca paternalist liderliğin alt boyutlarından ahlaki liderliğin pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ancak diğer alt boyutlar olan yardımsever liderlik, otoriter liderlik ve çıkarıcı liderliğin örgütsel bağlılığa etkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın %18 oranla paternalist liderliğin alt boyutları ile açıklanabileceği bulgusuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler:Okul Müdürü,Paternalist Liderlik, Öğretmen, Örgütsel Bağlılık

ÖNSÖZ

Değişimin hızlı bir şekilde yaşandığı dünyamızda eğitim örgütlerinde bu değişimden etkilenmemesi mümkün değildir. Toplumun bu değişime ayak uydurabilecek, değişimi yönetecek bireylere ve liderlere ihtiyaç duymaktadır. Farklı kültür ve toplumlarda yöneticilerden beklenen liderlik özellikleri birbirinden oldukça farklılık gösterebilmektedir. Eğitim örgütlerinin başarısında liderlere yüklenen bu görev batı kültüründen ziyade doğu kültüründe liderlik yaklaşımları, örf, adet, gelenek, görenek ve kültürel yapıdan dolayı paternalist liderlik (babacan liderlik) daha fazla ön plana çıkabilmektedir.

Paternalizm, hiyerarşik ilişkilerde örgüt içinde örgütü bir aileye benzetip, üyelerine ebeveyn gibi yaklaşarak onların ihtiyaçlarını ve isteklerinin farkına varıp örgütte bağlılık ve birliği oluşturmaya özen gösterir. Bu tarz liderlik özelliklerini gösteren örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılıkları daha fazla arttığı gözlenmiştir. Paternalist liderlik özelliklerini benimseyen okullarda çalışanların işlerine daha fazla önem gösterdiği, işlerini daha fazla benimsedikleri gözlenmiştir.

Bu açıklamalar doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile paternalist liderlik davranışları arasında yadsınamaz bir ilişki olduğu açıktır. Bu çalışma ile mevcut evren ve örneklem içerisindeki öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okul yöneticilerinin paternalist liderlik davranışları arasındaki ilişki ortaya çıkarıldığı görülmüştür.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet durumu	12
Tablo 2: Katılımcıların yaş durumu.....	12
Tablo 3:Katılımcıların Medeni Durumları.....	13
Tablo 4: Katılımcıların Kurumlarındaki Çalışma Süreleri.....	14
Tablo 5: Ölçeklerin Basıklılık-Çarpıklık, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	14
Tablo 6: Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Ölçeğinin Güvenilirlik İstatistikleri.....	15
Tablo 7: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik İstatistikleri.....	16
Tablo 8: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi	16
Tablo 9: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	17

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ÖNSÖZ	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	2
1.1. Paternalist (Babacan) Liderlik.....	2
1.2. Yardımsever Liderlik	4
1.3. Ahlaki liderlik	4
1.4. Otoriter liderlik.....	4
1.5. Çıkarıcı liderlik.....	5
1.6. Örgütsel Bağlılık	5
2. LİTERATÜR TARAMALARI.....	6
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	9
3.1. Araştırmanın Amacı	9
3.2. Araştırmanın Evreni	9
3.3. Araştırmanın Örneklemi.....	9
3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	10
3.5. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Ölçekleri.....	11
4. BULGULAR.....	11
4.1. Demografik Unsurlara Göre Frekans Dağılımı	12
4.1.1. Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı	12
4.1.2. Katılımcı Yaşlarına Göre Frekans Dağılımı.....	12
4.1.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Frekans Dağılımı	13
4.1.4. Çalışma Sürelerine Göre Katılımcı Frekans Dağılımı	13
4.2. Basıklık-Çarpıklık, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	14
4.3. Ölçeklerin Güvenilirlik Testleri	15
4.4. Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık Değişkenlerinin Korelasyon Analizi	16

4.5. Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık Değişkenlerinin Çoklu Regresyon Analizi.....	17
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	18
KAYNAKÇA.....	20

GİRİŞ

Okullarda başarılı bir ortamın sağlanabilmesi için öğretmenlerin yeterlilikleri, yetenekleri ve özverileri önem arz etmektedir. Başarılı okullarda yetenekli öğretmenlerin. Bu noktada öğretmenlerin kurumlarına gerek ruhsal gerekse psikolojik rolü büyüktür. Ancak her yetenekli öğretmen bağlı olduğu kurumu başarıya ulaştıramayabilir açıdan bağlı olmaları gerekmektedir (Balay, 2014). Çalışanların iş yaparken bağlı buldukları örgütlerden memnun kalmaları o örgütün yöneticisinin ana görevidir. Yöneticiler bu görevlerini yerine getirdikleri takdirde çalışanların iş performansı ve örgütsel bağlılıkları artmaktadır. Bu durumun neticesinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının yükselmesine bağlı olarak çalıştıkları kurumda kalma istekleri arttırmaktadır. Ayrıca bu durum çalışanlar tarafından örgütün hedeflerinin özümsemesini sağlamaktadır (Çöl ve Andıç, 2008).

Paternalist liderlik, aile olgusunda ‘baba’ figürü ile özdeşleşmiş, kendisinden çok ailenin diğer fertlerinin çıkarlarını ve gereksinimlerini önemseyen korumacı ve fedakâr liderlik modeli olarak bilinmektedir. Paternalist liderlik tarzını benimseyen yöneticiler bağlı buldukları kurumlarda çalışma ortamının bir aile atmosferine bürünmesini amaçlamaktadırlar. Ekiplerindeki bireyleri tıpkı bir baba gibi kollayarak onların özel hayatları ile ilgilenirler. Ayrıca ekiplerindeki bireylere rol model olarak onlara yol gösterici bir görev üstlenirler (Cerit, 2012). Bu noktada yöneticiler, bağlı oldukları örgüt elemanlarına örgütün amaçlarını ve değerlerini özümsetmesi açısından onları etkilemesi ve desteklemesi örgütsel bağlılık açısından önemlidir (Shamir ve diğerler, 2000,p.615).

Bu bilgiler ışığında eğitim kurumlarında da tıpkı diğer kurumlarda olduğu gibi etkin liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Okullarda bu rolü okul müdürleri üstlenmektedir. Son yıllarda değişen iş düzeni ve çağın getirdiği yenilikler ile okul müdürleri öğretimsel, karizmatik, dönüştürücü ve vizyoner liderlik gibi farklı liderlik

modelleri etkisinde kalmaktadırlar. Ancak paternalist liderlik tarzı bilhassa eğitim sektöründe çok fazla araştırmaya konu olmamıştır (Cerit, Özdemir ve Akgün, 2011; Arslan, 2016; Saylık, 2017; Dağlı ve Ağalday, 2018). Tüm bu sebepler ışığında bu çalışmanın gerekçesi ortaya çıkmıştır. Bu araştırmanın gerekçesi okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin öneminin gitgide artmakta olmasıdır. Bu araştırmanın amacı ise, okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki nedensellik ilişkisi olup olmadığını incelemek ve eğer bir ilişki varsa bu ilişkinin negatif yönlümü mü yoksa pozitif yönlü mü olduğunu ortaya çıkarmaktır.

Araştırmanın ilk kısmında çalışmaya ait değişkenlerin tanımlamalarının yapıldığı kavramsal çerçeve yer almaktadır. Araştırmanın ikinci kısmında ise paternalist liderlik ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin yer aldığı çalışmaların bulunduğu literatür taramaları bulunmaktadır. Üçüncü kısımda araştırmanın amacı, örnekleme, evreni, modeli, hipotezleri ve araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile ölçekler hakkında bilgiler bulunmaktadır. Dördüncü kısımda araştırma için yapılan analizlerin sonucunda elde edilen bulgular yer almıştır. Veri analizlerinde betimsel istatistik, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizler ışığında mevcut hipotezlerin kabul edilip edilmediği ifade edilmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında ise, araştırma sonucu ortaya çıkan bulgular ve bulguların yorumlanması, önceki çalışmalarla karşılaştırılması, araştırmanın kısıtları ve gelecek araştırmacılara tavsiyeler yer almaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Paternalist (Babacan) Liderlik

Son yıllarda batı anlayışına pek fazla hitap etmese de mevcut yönetim anlayışlarının içerisinde bazı araştırmalara konu olmaya başlayan paternalist liderlik, yönetim noktasında otorite ve disiplinin ilgi ve baba şefkati ile birleştirmiş hali olarak bilinen liderlik modeli olarak anılmaktadır. Paternalist liderlik tanım olarak farklı görüşler barındırır da bu liderlik tarzının daha çok kabul gören tanımı “Sıkı

bir disiplin ile otoriteyi baba şefkati ve ilgi ile birleştiren liderlik türüdür (Fahr ve Cheng, 2000).’’ olarak kabul edilmektedir.

Paternalist liderlik anlayışını benimseyen liderler, mesul oldukları örgüt üyelerinin özel yaşamları ile de ilgilenmektedirler. Ekiplerinin sıkıntılarını dinleyerek onlara yol gösterir ve ekip üyelerine karşı koruyucu bir tutum sergilerler. Bunlara ek olarak ekip üyelerinin örgüt ile ilgili olmasa dahi onların psikolojik ve manevi doyumlarını yükseltecek davranışlar sergilemeye gayret ederler (Pellegrini ve Scandura, 2006,p.269). Ayrıca paternalist liderlik yaklaşımını benimseyen yöneticiler yapılan işlerin neticesinde ortaya çıkan ürünlerden ziyade örgüt elemanlarına yoğunlaşmalarının neticesi olarak örgüt elemanlarının iş tatminin artacağını öngörmektedirler. Bununla beraber ürünlerin kalitesinin de yükseleceğini savunmaktadırlar (Pellegrini ve Scandura, 2008,p.568). Paternalist liderlik yaklaşımını benimseyen yöneticilerde olması gereken önemli özelliklerden bir diğeri ise çalışanları için neyin iyi neyin kötü olacağına karar verebilme yeteneğidir. Bu noktada da örgüt elemanları liderlerinden daha fazla yeteneğe sahip olsalar dahi liderlerinin gerek yaşı gerekse tecrübesinin liderin aldığı kararlarda kendilerinden daha isabetli sonuçlar alacağına inanmalarına sebep olmaktadır (Van de Veer, 1986). Bu durum sonucunda da liderin yaşı ve tecrübesi, onun otoritesinin ve gücünün yasallaşmasını sağlamaktadır. Bunlara ek olarak lider-üye etkileşiminde üye ile liderin baba ve evlat ilişkisine benzemesi ve liderin üye için en doğru kararı verebilecek mekanizma olarak görülmesi üyeyi koruması ve üyeye rehberlik etmesi sonucunda lider, örgüt üyelerinden sadakat ve itaatkârlık beklemektedir (Aycan vd., 2000,2006).

Literatür incelendiğinde paternalist liderlik yaklaşımının dört tane alt boyutu olduğu gözlemlenmiştir (Dağlı ve Ağalday, 2018,s.519). Bunlar yardımsever liderlik, otoriter liderlik, ahlaki liderlik ve çıkarıcı liderliktir.

1.2.Yardımsaver Liderlik

Bu liderlik anlayışını benimseyen liderler, mesul oldukları örgütteki kişilerin mutluluk ve refahını sağlamak için tüm hayatları boyunca örgüt üyelerinin yaşamları ile alakalı olarak onlarla iyi ilişkiler içinde olmaktadır. Örgüt üyelerinin iş hayatları dışında onların ailevi ve bireysel refah ve sıkıntıları ile ilgilenmektedirler. Ayrıca yardımsaver liderler, örgülerindeki bireylerin mutluluğunu sağlayacak davranış ve girişimler sergilemektedirler. Bunu neticesinde ise örgüt üyelerinden bağlılık ve sadakat beklemektedirler (Erben ve Güneşer, 2008).

1.3.Ahlaki liderlik

Öz disiplini, kişisel erdemi ve bencil olmamayı ifade etmektedir. Öz denetim ve bireysel yönetim olarak anılmaktadır. Ahlaki liderler prensip olarak bireysel bütünlük, kişisel yetiştirme ve yalnızca kendi çıkarlarını düşünmemeyi düstur edinmişlerdir. Örgüt üyelerinin liderlerine saygınlık göstermesi hedefi esastır. Bu liderlik tarzını benimseyen yöneticiler, yalnızca kendi menfaatlerine göre değil örgüt üyelerinin de çıkarlarını ve mutluluklarını hedefleyen davranışlar sergilerler. Ahlaki liderler dürüstlüğe, samimiyete ve örnek bir duruşa sahip davranışlar gösterirler. Ayrıca bu liderler örgüt üyelerine karşı sosyal bir gücü de elinde bulundururlar (Şendoğdu ve Erdirençelebi, 2014,s.256). Tüm bu özelliklerin neticesinde ahlaki liderler; dürüst ve kişisel disipline sahip, bencillikten uzak, adil ve basiret sahibi liderler olarak nitelendirilebilir (Erben ve Güneşer, 2008).

1.4. Otoriter liderlik

Liderin mutlak otoritesini savunan ve sorgulamaya izin vermeyen liderlik tarzını ifade etmektedir. Otoriter liderler karşılık verilemeyen mutlak otoriteyi esas alarak, üyelerini güçlü bir şekilde denetim ve kontrol altında tutmaktadırlar. Bunun neticesinde de örgüt üyelerinden koşulsuz bir şekilde itaat ve onların üzerinde baskı hissettirmektedirler. Mutlak otoriteye dayalı davranışlar sergiledikleri için örgüt elemanlarının onun davranışlarını sorgulamaları pek mümkün olmamaktadır

(Şendoğdu ve ErdirençeLebi, 2014, s.256). Bu tarz liderler örgüt üyelerine karşı mutlak otoritelerini sıklıkla vurgulayarak onları kontrol altında tutmaktadırlar. Ayrıca kendileri tarafından verilen emirlerin mutlaka yerine getirilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Lider ile astların arasındaki sosyal düzenin korunmasına zen göstermektedirler. Ayrıca ast ile st ilişkisini mevcut örgüt içerisinde süregelen hiyerarşik düzen belirlemektedir (Pellegrini ve Scandura, 2008).

1.5. ıkarcı liderlik

Bu liderlik tarzını benimseyen liderler, mevcut statüsünü kendi çıkarları ve menfaatleri lsnde kullanmaktadırlar. Bu tip liderlerin genel amacı kendilerine sunulan liderlik olanaklarını kendi öz menfaatlerini sağlamak amacı ile kullanmaktır. Bu liderler cömert ve astlarına karşı ilgilidirler. Bunu neticesi olarak astlarından örgütün başarıya ulaşması için gerekli özveriyi beklerler. Ayrıca kendilerine karşı bağlılık ve saygı isterler (Köksal, 2011). Bu tarz bir liderin bulunduğu bir örgütte üyeler ödül almak ve cezalanmamak için lidere hürmet ve itaat göstermektedirler (Dağlı ve Ağalday, 2018).

1.6. Örgütsel Bağlılık

Örgütlerin sahip olduğu şartlar itibariyle insan unsuru örgütün içerisinde farklılık oluşturma, örgüt düzenini şekillendirme ve örgütün hedeflerine ulaşması noktasında önem taşımaktadır (ğt ve Kaplan, 2011,s. 191). Bu noktada örgütlerde değişen dünya düzeninin de etkisi ile insan faktörü daha önemli hale gelmiştir. Kurumlar artık nitelikli insan gücüne daha fazla yatırım yaparak hedeflerine ulaşma noktasında insan kaynaklarına daha fazla önem vermeye başlamıştır (avuş ve Gündoğdu, 2008,s. 19).

Örgütlerin verimlerinin artması o örgütteki insan unsurlarını elinde tutmasına ve bireylerin yapmakta oldukları işleri istekli ve motive bir şekilde yapmalarına bağlıdır. Tüm bu sebepler işında örgütlerin çalışanlarından maksimum dereceden verim almaları için onları memnun etmeleri ve kurumlarına bağlı hale

getirmeleri elzemdir. Bu noktada bağıllık, insanların herhangi bir düşünceye, bir şahısa ya da bir örgüte karşı bireyin o örgütün amaçlarını özümseyecek duygular beslemesi ve örgütün amaçlarını gerçekleştirecek eylemleri göstermesi ile ortaya çıkan davranışlar olarak tanımlanabilir (Akt. Emhan ve Gök, 2011,s.159).

Bağıllık noktasında birçok tanım mevcuttur. Ancak bu tanımların geneline bakıldığında araştırmacılar sorumluluk, süreklilik ve sağlıklı ilişkiler kavramları üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Bağıllık ile ilgili bir diğer önemli nokta ise örgütler ile bireylerin arasındaki bağıdır. Bu bağı ne ölçüde güçlü ise o örgütteki bireyler o ölçüde örgütün diğer elemanlarıyla yakın ilişkiler kurarak, kendilerini buldukları örgüte ait hissederler (Çakır, 2001,s. 49).

Bu açıklamalardan yola çıkarak liderlik özellikleri ile örgütsel bağıllık ilişkisi yadsınamaz bir gerçektir. Liderin örgüt içerisindeki davranışları, üzerine düşen görevleri yapabilmesi ve yükümlülüklerini yerine getirmesi; liderin astları ile iyi ilişkiler kurmasını sağlamakta ve örgüt elemanlarının kurumlarına bağıllığını yükseltmektedir. Bununla beraber liderin cezalandırıcı bir tutum sergilemek yerine destek verici bir tavır ile astlarına yaklaşması örgüt üyelerinin örgütsel bağıllığının artmasını sağlamaktadır (Cengiz, 2001,s.70; Akt. Erceylan, 2010,s.100).

2. LİTERATÜR TARAMALARI

Dağılı ve Ağalday (2018) yılında yapmış oldukları bir araştırmada okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarını inceleyen bir çalışma kaleme almışlardır. Araştırmayı 261 öğretmen üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin algılarının en düşük olduğu paternalist liderlik davranışının okul müdürlerinin kendi yönetsel gücünü menfaatleri doğrultusunda kullandıkları paternalist liderlik davranışı olduğu gözlemlenmiştir. Algılanan en yüksek liderlik davranışı ise okul müdürlerinin dışarıdan gelen haksız tutumlara karşı öğretmenlerin korunması olarak gözlemlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin bağılı oldukları okul

müdürlerinin yardımsever liderlik boyutuna göre algılarının sendika ve cinsiyet özelliklerine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğunu gözlemlenmişlerdir.

Örücü ve Teker (2014) yılında yapmış oldukları bir araştırmada hastanelerde liderlik tarzlarının örgütsel bağlılığa etkisini incelemişlerdir. Çalışmayı hastanelerde çalışan ve farklı unvanlara sahip 82 personel üzerinde uygulamışlardır. Çalışmanın sonucunda liderlik ile örgütsel bağlılığın anlamlı bir ilişkisinin olduğunu gözlemlemişlerdir. Ayrıca pozitif liderlik davranışlarını örgütsel bağlılığa olumlu yönde etki ettiği bulgusuna ulaşmışlardır.

Tekin (2019) yılında yapmış olduğu araştırmasında paternalist liderlik davranışlarının çalışanların performansına ve iş tatminine olan etkisini incelemiştir. Araştırmayı 2006 yılı sonrası kurulan üniversitelerde çalışmakta olan 149 araştırma görevlisi üzerinde uygulamıştır. Araştırmasını sonucunda ise paternalist liderlik davranışlarının çalışanların performansına ve iş tatmine olumlu ve anlamlı etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca iş ortamında oluşturulan aile ortamı, sadakat ve memnuniyet algısının çalışanların performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini gözlemlemiştir.

Çakıcı ve Burak (2019) yılında yapmış oldukları çalışmalarında gemi adamları üzerinde paternalist liderliğin örgütsel bağlılığa olan etkisini araştırmışlardır. Araştırmayı Mersin limanına gelen farklı uyruklardaki 775 gemi adamı üzerinde uygulamışlardır. Araştırmanın sonucunda ise paternalist liderlik boyutlarından aile ortamı, birebir ilişkiler ve iş dışı hayata katılma boyutlarının örgütsel bağlılığı etkilediği belirlenmiştir.

Mete ve Serin (2015) yılında yapmış oldukları araştırmalarında okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm ve vatandaşlık davranışlarının ilişkisini inceleyen bir çalışmayı kaleme almışlardır. Bu çalışmayı İstanbul ilinde görev yapmakta olan 600 öğretmene uygulamışlardır. Araştırmanın sonucunda ise babacan liderlik davranışlarının öğretmenlerin algılarını pozitif yönde arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bununla beraber babacan liderlik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttıracığı ve nihayetinde de örgütsel sinizmi azaltacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm

davranışlarında örgütsel vatandaşlık davranışlarının, paternalist liderlik davranışlarına göre önemli bir yordayıcı rolü olduğu bulgusuna ulaşılmışlardır.

Shi, Yu ve Zheng (2020) yılında yapmış oldukları bir çalışmada Çin okullarında babacan liderliğin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve iş tatmini ile olan ilişkisini incelemişlerdir. Çalışmayı 408 ilkökul öğretmeninde uygulamışlardır. Araştırma sonucunda ise paternalist liderliğin alt boyutlarından ahlaki liderliğin öğretmenlerin bağlılığı ve iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olmuştur. Ancak otoriter liderliğin iş tatmini ve bağlılığa olumsuz etkilerinin olduğu saptanmışlardır. Ayrıca paternalist liderlik alt boyutlarından ahlaki liderlik ve otoriter liderliğin okul yöneticisine güven, iş tatmini ve bağlılığa aracı rolü olduğu bulgusuna ulaşılmışlardır.

Zheng, Shi ve Liu (2020) yılında yapmış oldukları araştırmalarında Çin eğitim kurumlarında paternalist liderliğin öğretmenlerin duygusal emek ve adanmışlığı ile ilişkisini inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın örneklemini 419 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmacılar yapmış oldukları araştırmanın sonucunda alt boyutlardan yöneticilerde otoriter liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleğe ve okula bağlılıklarını olumsuz etkilediği, yardımsever liderlik davranışlarının ise öğretmenlerin okula, mesleğe ve öğrencilerine bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Ayrıca araştırmacılar okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışları göstererek öğretmenlerin duygularını yönetebileceklerini ve adanmışlıklarını arttırabileceklerini vurgulamışlardır.

Yeşiltaş (2013) yılında yapmış olduğu çalışmasında paternalist liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde dağıtım adaletinin aracı rolünü ele almıştır. Araştırmasını İstanbul ilinden seçilen bazı otellerde çalışan 325 personele uygulamıştır. Araştırmasının sonucunda ise paternalist liderliğin alt boyutlarından yardımsever liderlik ve ahlaki liderliğin dağıtım adaletine herhangi bir etkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Ancak otoriter liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde aracı bir rolü olduğunu saptamıştır.

Taşlıyan, Çiçekoğlu ve Bıyıkbeyi (2017) yılında yapmış oldukları çalışmalarında paternalist liderlik ile örgütsel iletişim ilişkisini incelemişlerdir.

Araştırmalarını Doğu Akdeniz bölgesinde çalışan 110 belediye personeli üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın sonucunda ise paternalist liderliğin alt boyutları ile örgütsel iletişimin arasında pozitif ve orta şiddetli bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan bireylerin demografik farklılıklarının paternalist liderlik algısı ve örgütsel iletişim algısında değişikliklere sebep olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Özmen (2019) yılında yapmış olduğu bir araştırmada paternalist liderlik ve mobbing ilişkisini ele almıştır. Araştırmasına örneklem olarak Kocaeli şehrindeki kamu kurumlarında çalışan personelleri seçmiştir. Çalışmanın sonucunda ise mobbing davranışları ve paternalist liderlik davranışları arasında negatif ve zayıf yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

3. ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analiz edilmesi hedeflenmiştir. Bu amaç kapsamında okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerdeki örgütsel bağlılıklarına arasındaki nedensellik ilişkisi olup olmadığını incelemek ve eğer bir ilişki varsa bunun negatif yönlü mü yoksa pozitif yönlü mü olduğunu ölçmek amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki Milli eğitim bakanlığına bağlı beş resmi okulda çalışan yaklaşık 250 personeldir.

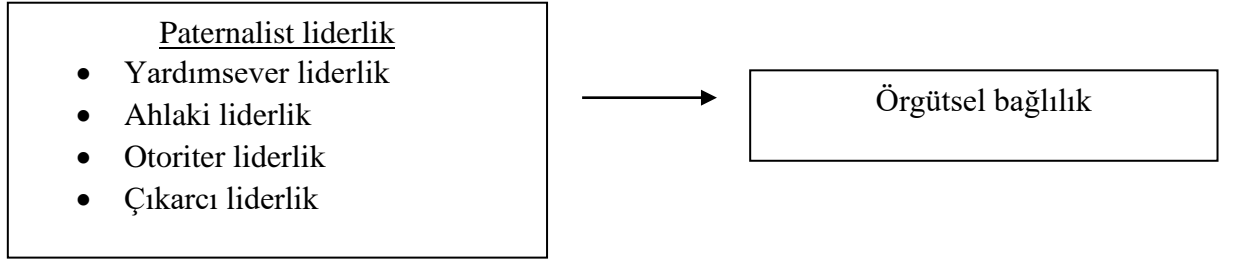
3.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini ise bu beş kurumda çalışan ve rastgele seçilen 139 okul personeli oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini, araştırmanın evrenini temsil yeteneğine sahiptir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.130). Araştırma için katılımcılar toplam 150 anket doldurulmuş ancak bu anketlerden 11 tanesi uygun doldurulmadığı için analiz dışında bırakılmıştır.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada amaç okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak olduğundan bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Şekil 1: Araştırmanın modeli



Bu çalışmanın amaçları doğrultusunda hipotezler şu şekildedir:

H₁: Okul yöneticilerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki vardır.

H₂: Okul yöneticilerinin paternalist liderlik alt boyutlarından yardımsaver liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi vardır.

H₃: Okul yöneticilerinin paternalist liderlik alt boyutlarından ahlaki liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi vardır.

H₄: Okul yöneticilerinin paternalist liderlik alt boyutlarından otoriter liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi vardır.

H₅: Okul yöneticilerinin paternalist liderlik alt boyutlarından çıkarıcı liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi vardır.

3.5. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Ölçekleri

Çalışmada anket yoluyla veriler toplanmıştır. Anketler yüz yüze uygulanmış olup toplam 31 sorudan oluşmaktadır. Anket sorularının 19 tanesi okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarıyla, 8 tanesi de örgütsel bağlılıkla ilgilidir. Kalan 4 soru ise demografik değişkenlerle ilgili sorulardır. Demografik sorular ise katılımcıların cinsiyet, yaş, kurumdaki hizmet süresi ve medeni durumları ile ilgilidir. Araştırmanın anketinde iki farklı ölçekten faydalanılmıştır. Bunlardan birincisi okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarını belirlemek amacıyla uygulanan Dağlı ve Ağalday (2017) tarafından geliştirilen ‘‘ Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ölçeği’’ nin 19 maddeden oluşan kısa versiyonudur. İkinci ölçek ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek için Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık anketinin Türkçeye uyarlanmış halinin (Ergüç ve Kaygın, 1994) 6 maddelik versiyonudur. Bu anketin 31 soruluk okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ve Örgütsel bağlılık değişkenleri için (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) 5’li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Unsurlara Göre Frekans Dağılımı

4.1.1. Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet durumu

Katılımcıların Cinsiyetleri	Frekans Kümülatif Yüzde	Yüzde	Geçerli Yüzde
Erkek	77 55,4	55,4	55,4
Kadın	62 100,0	44,6	44,6
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 1'e baktığımızda cinsiyete göre frekans dağılımı için ankete katılanların %55,4'ü erkek, %44,6' sını ise kadın katılımcıların oluşturduğunu görmekteyiz. Erkek katılımcı sayısı kadın katılımcı sayısından daha yüksektir.

4.1.2. Katılımcı Yaşlarına Göre Frekans Dağılımı

Tablo 2: Katılımcıların yaş durumu

Katılımcı Durumları	Yaş	Frekans Kümülatif Yüzde	Yüzde	Geçerli Yüzde
18-24 yaş aralığı		38 27,3	27,3	27,3
25-31 yaş aralığı		69 77,0	49,6	49,6
32-38 yaş aralığı		16 88,5	11,5	11,5
39-45 yaş aralığı		16	11,5	11,5

	100,0		
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 2’de görüldüğü üzere yaşa göre yapılan frekans analizinde dağılımın %27,3’ünü 18-24 yaş aralığı, %49,6’sını 25-31 yaş aralığı, %11,5’ini 32-38 yaş aralığı ve %11,5’ini 39-45 yaş aralığı katılımcılar oluşturmaktadır. Sonuç olarak katılımcılar en fazla 25-31 yaş aralığında en az ise 32-45 yaş aralığında görülmektedir. Ayrıca tablo verilerine genel olarak bakıldığında çalışmaya katılan katılımcıların yaklaşık %77’sini genç katılımcılar oluşturmaktadır.

4.1.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Frekans Dağılımı

Tablo 3: Katılımcıların Medeni Durumları

Medeni Durum	Frekans Kümülatif Yüzde	Yüzde	Geçerli Yüzde
Evli	94 67,6	67,6	67,6
Bekar	45 100,0	32,4	32,4
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 6’daki verilere göre katılımcıların %67,6’sı evli, %32,4’ü ise bekârdır. Çalışmaya katılan evli birey sayısı bekâr birey sayısından fazladır.

4.1.4. Çalışma Sürelerine Göre Katılımcı Frekans Dağılımı

Tablo 4: Katılımcıların Kurumlarındaki Çalışma Süreleri

Çalışma Süreleri	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
1-3 Yıl	54	38,8	38,8
4-6 Yıl	23	16,5	16,5
	55,4		
7-10 Yıl	33	23,7	23,7
	79,1		
11-14 Yıl	19	13,7	13,7
	92,8		
15 Yıl ve Üstü	10	7,2	7,2
	100,0		
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 4'e göre katılımcıların %38,8'ini 1-3 yıl arası çalışanlar, %16,5'ini 3-6 yıl arası çalışanlar, %23,7'sini 7-10 yıl arası çalışanlar, %13,7'sini 10-14 yıl arası çalışanlar %7,2'sini ise 15 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmuştur. Bu veriler ışığında çalışma sürelerine göre katılımcılar en fazla olduğu grup 4-6 yıl arası, en az olduğu grup ise 15 yıl ve üzeri çalışanlardır.

4.2. Basıklık-Çarpıklık, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 5: Ölçeklerin Basıklık-Çarpıklık, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kişi Sayısı	Min.	Max.	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Değer	Değer	Değer	Değer	Değer	Standart Hata	Değer	Standart Hata
Paternalist liderlik Ölç.	139	1,00	2,00	1,3453	,47719	,658	,206	-1,490	,408
Örgütsel bağlılık	139	1,00	2,00	1,4532	,49961	,190	,206	-1,393	,408

Tablo 5'e göre yapılan analizde paternalist liderlik davranışlarının aritmetik ortalaması 1,3453 Örgütsel bağlılığın aritmetik ortalaması ise 1,4532'dir. Ankete ait standart sapma değerleri için paternalist liderlik davranışlarına ait standart sapma değeri 0,47719, örgütsel bağlılığa ait standart sapma değeri 0.49961'dir. Ayrıca normallik değeri olarak +1.5 ile -1.5 arası basıklık ve çarpıklık değerleri normal kabul edilir (Tabachnick ve Fidell 2013). Anketin içerisindeki iki ölçekte basıklık-çarpıklık değerleri bakımında bu aralıkta yer aldığı için ölçeklerin verilerinin normal dağıldığı söylenebilir.

4.3. Ölçeklerin Güvenilirlik Testleri

Tablo 6: Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Ölçeğinin Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach Alfa	Öge Sayısı
0,831	19

Tablo 7: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach Alfa	Öge Sayısı
0,761	6

Toplamda 25 maddeden oluşan okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin güvenilirlik analizlerini değerlendirirken cronbach alfa sayılarına bakılmıştır. Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,831 olarak hesaplanmıştır. Bu değere göre okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ölçeğinin **güvenilir olduğu gözlemlenmiştir**. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik değeri de 0,761 olarak görülmüştür. Bu değer doğrultusunda da örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilir olduğu görülmüştür. İki ölçekte de güvenilir değerlerinin kabul edilebilir olduğu yani 0,70 değerinin üstünde olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018; Nunnally, 1978).

4.4. Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık Değişkenlerinin Korelasyon Analizi

Tablo 8: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

<i>Okul müdür.</i>	Persona korelasyonu	1	,342**
<i>paternalist</i>	Anlamlılık oranı		,000
<i>lid.davranışları</i>	Toplam kişi sayısı	139	139

Araştırmanın iki değişkeni olan okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile örgütsel bağlılığın aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizinde anlamlılık oranının 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir buna göre okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuca göre H1 hipotezi yani 'Okul yöneticilerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki vardır'' kabul edilmiştir. Bununla birlikte iki değişken arasındaki korelasyon değerinin 0,342** yani pozitif çıkmış olması iki değişken arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca korelasyon katsayısının $+0.3 < r < +0.7$ arasında ($r = +0.342$) olması iki değişkenin orta seviyede ilişkili olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin 2018).

4.5. Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık Değişkenlerinin Çoklu Regresyon Analizi

Tablo 9: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	B	Standart hata	Beta	t	Sig.
Yardımsaver lid.ort	,068	,061	,104	1,111	,269
Ahlaki lid._ort	,241	,070	,322	3,428	,001

Otoriter lid. ort.	,156	,070	,180	2,234	,027
Çıkarıcı lid. Ort.	,009	,049	,014	,177	,860

Paternalist liderliğin alt boyutları olan yardımsever liderlik, ahlaki liderlik, otoriter liderlik ve çıkarıcı liderliğin örgütsel bağlılığa ne kadar etki ettiğini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan çoklu regresyon analizine göre sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı görülmektedir ($p = ,000^*$, $p < 0,05$). Ayrıca düzeltilmiş R^2 değeri 0,187'dir. Bu değer örgütsel bağlılığın %18 oranında paternalist liderliğin alt boyutları olan yardımsever liderlik, ahlaki liderlik, otoriter liderlik ve çıkarıcı liderlikle açıklandığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Fakat tüm alt boyutlar regresyona dâhil edildiğinde yalnızca ahlaki liderlik alt boyutunun örgütsel bağlılığa etki ettiği görülmektedir. Bu durumda H_3 hipotezi yani 'Okul yöneticilerinin paternalist liderlik alt boyutlarından ahlaki liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi vardır' desteklenmiştir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ile ahlaki liderlik arasında regresyon değerinin pozitif olması, ahlaki liderliğin örgütsel bağlılığa pozitif etki ettiğini göstermektedir. Bununla beraber yapılan analizler diğer alt boyutlar olan yardımsever liderlik, otoriter liderlik ve çıkarıcı liderliğin örgütsel bağlılığa anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir. Bu noktada araştırmanın ikinci hipotezi olan 'Okul yöneticilerinin paternalist liderlik alt boyutlarından yardımsever liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi vardır' hipotezi, araştırmanın dördüncü hipotezi olan 'Okul yöneticilerinin paternalist liderlik alt boyutlarından otoriter liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi vardır' hipotezi ve araştırmanın beşinci hipotezi olan 'Okul yöneticilerinin paternalist liderlik alt boyutlarından çıkarıcı liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi vardır' hipotezi reddedilmiştir.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu araştırmada okul m¼d¼rlerinin paternalist liderlik davranışları ile ¼ğretmenlerin ¼rg¼tsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda okul m¼d¼rlerinin paternalist liderlik davranışları ile ¼ğretmenlerin ¼rg¼tsel bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu g¼r¼lm¼řt¼r. Sonuçlara g¼re araştırmanın birinci hipotezi kabul edilmiştir. Buna m¼teakip paternalist liderlik alt boyutlarından ahlaki liderliğin ¼ğretmenlerin ¼rg¼tsel bağlılığına anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu, paternalist liderliğin diğer alt boyutlarından yardımsever liderlik, otoriter liderlik ve ¼ıkarıcı liderliğin ¼ğretmenlerin ¼rg¼tsel bağlılığına herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu a¼ıklamalar doğrultusunda araştırmanın ¼ç¼nc¼i hipotezi kabul edilmiştir. Ancak ¼alıřmanın ikinci, d¼rd¼nc¼ ve beşinci hipotezleri desteklenmemiştir. Bu sonuçlara ek olarak ¼rg¼tsel bağlılığın %18 oranla okul m¼d¼rlerinin paternalist liderlik davranışlarının alt boyutları ile a¼ıklanabileceėi bulgusuna varılmıştır.

Bu araştırmanın sonucunda eğitim sekt¼r¼ndeki kurumlara bazı ¼nerilerde bulunulabilir. Yapılan ¼alıřmada, okullarda g¼rev yapmakta olan okul m¼d¼rlerinin paternalist liderlik davranışları g¼stermesinin okul ortamındaki ¼ğretmenlerin ¼rg¼tsel bağlılıklarını pozitif y¼nde arttıracadıını ¼n g¼rmektedir. Bu bağlamda okul y¼neticilerinin okul ortamındaki ¼ğretmelere tıpkı bir aile ortamı gibi samimi ve içten davranışlar sergilemesi ve onların okul dışındaki hayatlarına da olumlu y¼nde m¼dahale etmesi ¼ğretmenlerin ¼rg¼tsel bağlılıklarını pozitif seviyede y¼kseltecektir. Ayrıca paternalist liderlik alt boyutlarından ahlaki liderlik davranışlarının ¼ğretmenlerin ¼rg¼tsel bağlılığını arttıracadıı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple okul ortamında m¼d¼rlerin yalnızca kendi ¼ıkarlarını d¼ř¼nmeyip, ¼z denetimini yaparak kurumdaki ¼ğretmenlere erdemli davranışlar sergilemesi onların ¼rg¼tsel mutluluğunu arttıracaktır. Ayrıca y¼neticinin samimi ve d¼r¼st davranışlar sergilemesi y¼neticinin ¼ğretmenler ¼zerinde sosyal bir g¼ç oluşturmasına yardımcı olacaktır (şendoğdu ve Erdirençelebi, 2014,s. 256).

Araştırma literat¼rdeki diğer benzer araştırmalarla genel olarak paralellik g¼stermiř (¼r¼c¼ ve Teker,2014) olsa bile bu araştırmada diğer

çalışmaların sonuçlarına nazaran bazı dikkat çekici farklılıklara ulaşılmıştır. Yapılan mevcut araştırmalar örgütsel bağlılığı yardımsever liderlik ve ahlaki liderliğin pozitif anlamda otoriter liderlik ve çıkarıcı liderliğin ise negatif anlamda yordadığı bulgularına ulaşımlardır. Bu çalışma ise yalnızca ahlaki liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşmıştır.

Benzer araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada da bazı kısıtlar mevcuttur. Bu sınırlılıkların ilki araştırmanın evren olarak yalnızca İstanbul ili Sultanbeyli ilçesinde ve belli kurumlarda yapılmasıdır. Araştırmacılar benzer çalışmalarını farklı evren ve örnekleme yaptıkları takdirde farklı sonuçlar alabilirler. Bir diğer kısıt ise katılımcılardır. Katılımcıların herhangi bir psikolojik sorunun olup olmadığı ya da kaygı düzeylerinin ne seviyede olduğu ölçülemediştir. Söz konusu etkenler bu araştırmanın kısıtları olarak söylenebilir. Son olarak gelecek araştırmacılara tavsiye olarak, örgütsel bağlılığa etki eden diğer etkenleri araştırabilir. Ayrıca araştırmacılar farklı liderlik tiplerinin örgütsel bağlılığa etkilerini araştırılabilirler.

KAYNAKÇA

Arslan, Ö. (2016). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Uşak.

Aycan, Z. (2006). *Paternalism towards conceptual refinement and operationalization*. U. Kim, K. Yang, K. Hwang (Ed.). *Indigenous and Cultural Psychology*, 445-466. USA: Springer Science.

Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Pegem Akademi Ankara (2. Baskı).

Cerit, Y. (2012). *Paternalistik Liderlik Gle Yöneticiden ve işin Doğasından Doyum Arasındaki ilişki*. On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(2), 35-56.

Cerit, Y. Özdemir, T. ve Akgün, N. (2011). *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Sergilemelerini İstemeye Yönelik Görüşlerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*. AİBÜEğitim Fakültesi Dergisi, 11(1).

Çakıcı, A. & Burak, A. (2019). *Paternalist liderliğin örgütsel bağlılığa etkisi: Gemi adamları üzerinde bir araştırma*. Yönetim Bilimleri Dergisi /Journal of Administrative Sciences Cilt/Volume 17, Sayı/No: 34 ss.pp.: 323-347 DOI: <https://doi.org/10.35408/comuybd.439025>

Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, 1. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Çavuş Ş. ,Gürdoğan A. *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma* ,Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi ,1 ,18-34 ,2008 .

Çöl, G. ve Ardıç, K. (2008). *Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22, (2), 157-174.

Dağlı, A. Ağalday, B. (2018). *Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarının incelenmesi*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17(66), 518-534.

Dağlı, A. ve Ağalday B. (2018). *Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarının İncelenmesi*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17(66).

Emhan,A., Gök,R. (2011). *Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması*. Muhasebe ve Finansman Dergisi Temmuz/2011, 157-173

Erben, G. S., & Güneşer, A. B. (2008). *The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: Investigating the role of climate regarding ethics*. Journal of Business Ethics, 82(4): 955-968.

Erceylan, N. (2010), *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri ve bir araştırma*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.54

Gürbüz & Şahin , *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* Seçkin Yayınları. Ankara (2018)

Köksal, O. (2011a). *Bir Kültürel Liderlik Paradoksu: Paternalizm*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15):101-122.

Mete, Y. & Serin, H. (2015). *Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki*. Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt: 12-2, Sayı: 24, 2015-2, s.147-159

Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2011). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Algılamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 30:191-206

Örücü ve Teker (2014). *Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma*. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi – Sayı:24 (2014) - Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER299>

Özmen, A. (2019). *Paternalist liderlik ile mobbing ilişkisi: Kamu kurumunda bir araştırma*.Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2019, C.24, S.2, s.253-262.

Pellegrini, E. K., ve Scandura, T. A. (2006). *Leader–member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation*. Journal of International Business Studies, 37(2), ss.264-279.

Pellegrini, E., & Scandura, T., A. (2008). *Paternalist leadership: A review and agenda for future research*. Journal of Management, 3 (34), ss.566-593.

Saylık, A. (2017). *Okul müdürlerinin paternalist (babacan) liderlik davranışları ile Hofstede'nin kültür boyutları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Shi X, Z.Yu ve X. Zheng (2020). *Çin Okullarında Babacan Liderlik, Öğretmen Bağlılığı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Keşfetmek*. Ön Psikol. 2020; 11: 1481. Çevrimiçi yayımlandı 2020 Temmuz 8. doi: 10.3389 / fpsyg.2020.01481

Shamir, B., Zakay, E., Brainin, E. and Popper, M. (2000). *Leadership And Social Identification Gn Military Units: Direct And Indirect Relationships 1*. Journal Of Applied Social Psychology, 30(3), 612-640.

Şendoğdu, A. A. ve Erdirencelebi, M. (2014). *Paternalist Liderlik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 27: 253-274. regarding ethics. Journal of Business Ethics, 82(4): 955-968.

Taşlıyan, Çiçekoğlu & Bıyıkbeyi (2017). *Paternalist liderlik ve örgütsel iletişim arasındaki ilişki: doğu akdeniz bölgesinde bir belediye örneği*. ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD) ASSAM International Refereed Journal Cilt 4, Sayı 8, Yıl 2017

Tekin, E. (2019). *Paternalist Liderliğin İş Tatmini Ve Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi Third Sector Social Economic Review 54/1 (2019) 178-204 doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.03.1087

Yeşiltaş, M. (2013). *Paternalist Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinde Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü*. M. Yeşiltaş 5/4 (2013) 50-70

Zheng, Shi ve Liu (2020). *Ebeveynler Gibi Lider Öğretmenlerin Duyguları: Çin'de Babacan Liderlik, Duygusal Emek ve Öğretmen Bağlılığı Arasındaki İlişkiler*. Ön Psikol. 2020; 11:519.Çevrim içi yayımlandı 2020 Nisan

