



JOURNAL OF SOCIAL, HUMANITIES AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed
ISSN 2630-6417



Article Arrival Date: 22.03.2018

Published Date: 15.05.2018

Vol 4/ Issue 9 / pp: 36-51

Paternalist Liderlik Tarzının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi¹ Effect Of Paternalist Leadership Style On Organizational Identification

Ömer Okan FETTAHLIOĞLU

Doç.Dr.Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
ofettahlioglu@hotmail.com, Kahramanmaraş/Türkiye

Zahide AKDOĞAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD. Yüksek Lisans Öğrencisi,
zahideakdogan@outlook.com, Kahramanmaraş/Türkiye

Eda ÖZAY

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD. Yüksek Lisans Öğrencisi,
edaozay@outlook.com, Kahramanmaraş/Türkiye

ÖZET

Bu çalışmada; paternalist liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme algısı üzerinde olası bir etkinin söz konusu olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında paternalist liderlik davranışları ve alt boyutlarının, örgütsel özdeşleşme algısı ve boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik olduğundan, etkileşimsel bir model deseni kurgulanarak hareket edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, örgütsel özdeşleşme algısı ve alt boyutları ile paternalist liderlik ve alt boyutları arasındaki ilişki korelasyon analizi ile etkileşim ise regresyon analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu Kahramanmaraş ve Osmaniye illerinde faaliyet gösteren vergi dairesindeki toplam 460 çalışan arasından ulaşılmış olan 276 adet çalışan oluşturmaktadır. Veri elde etmek amacı ile paternalist liderlik davranışlarını ölçmek amacı ile Aycan (2001) tarafından geliştirilmiş olan ve toplam 17 soru önermesinden oluşan "paternalist liderlik ölçeği" ile birlikte Mael ve arkadaşları (1992) tarafından geliştirilen "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Toplanan verilerin istatistiki analizinde ise SPSS 21.0 veri analizi programı kullanılmıştır.

Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre; paternalist liderlik davranışlarına yönelik algılamalar ile örgütsel özdeşleşme algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca paternalist liderlik davranışları ve alt bileşenlerinin, örgütsel özdeşleşme ve alt bileşenleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma modeli içinde yer alan Demografik özelliklerdeki farklılıkların paternalist liderlik davranışlarına yönelik algılar ve örgütsel özdeşleşme algısı üzerinde farklılık ortaya çıkartmayacağı da elde edilmiş bulgular içerisinde yer almaktadır.

Genel olarak paternalist liderlik davranışlarının kurum içinde artması, örgütsel özdeşleşme algısına yönelik düşünceleri de olumlu yönde etkileyeceğini söylemek mümkün olacaktır. Bu nedenle de paternalist liderlik davranışlarına yönelik çalışmaların işletmeler içinde yaygınlaştırılması gerektiği olağan bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütler, Paternalist liderlik, Örgütsel Özdeşleşme

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine whether paternalistic leadership behaviors have a possible effect on organizational identification perception. Within the scope of the research, an interactive model design was built since the research aims to determine whether paternalistic leadership behaviors and its sub-dimensions have an effect on the organizational identification perception and its dimensions. For this purpose, the relation and interaction between organizational identification perception and paternalistic leadership and its dimension was tried to be analyzed using correlation analysis and regression analysis.

The study group is composed of 276 employees contacted out of 460 employees working in the tax office operating in Kahramanmaraş and Osmaniye provinces. "The paternalistic leadership scale of Aycan (2001), which consists of a total of 17 questions and aims to collect data and measure paternalistic leadership behaviors and "The Organizational

¹ Bu çalışma Batum/Gürcistan'da düzenlenen II. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi'ne gönderilen özet bildirinin genişletilmiş halidir.

Identification Scale" of Mael et al. (1992) were used. SPSS 21.0 data analysis program was used for the statistical analysis of the data collected.

According to findings of the research, it was concluded that there is a positive relation between perceptions towards paternalistic leadership behaviors and organizational identification perception. It was also found out that paternalistic leadership behaviors and its subcomponents had a positive effect on organizational identification. Furthermore, it was concluded that differences in the demographic characteristics of the research model would not cause any difference between perceptions towards paternalistic leadership behaviors and organizational identification perceptions.

In general, it can be said that the increase in paternalistic leadership behaviors in an institution is likely to affect the organizational identification perceptions positively. Therefore, works on paternalistic leadership behaviors should be disseminated in businesses as a natural consequence.

Key Words: Organizations, Paternalistic Leadership, Organizational Identification

1. GİRİŞ

Liderlik toplumun sosyalleşme süreci ile ortaya çıkan oldukça eski bir olgudur. Araştırmacılar tarafından pek çok farklı yaklaşımla açıklanmaya çalışılan söz konusu kavram her farklı yaklaşım ile etkili bir liderlik çerçevesi çizilmeye çalışılmış ve insan unsurunun en önemli olduğu günümüz örgütlerinde lideri takip eden üyelerin örgüt amaçları doğrultusunda hareket ederek örgütü başarıya götürmesi hedeflenmiştir.

Söz konusu yaklaşımlardan biri olan Paternalist Liderlik yaklaşımı, liderin astlarından sadakat ve itaat beklentisi içerisinde onların özel ve profesyonel yaşamlarına bir aile ortamına benzer şekilde rehberlik ederek çalışanları örgütün amaçlarına ulaşmasında harekete geçiren, çalışanları örgüt vizyon ve misyonunda birleşmelerini sağlamak suretiyle motive eden bir unsur olarak kullanılmasına olanak sağlamıştır.

Bireyler örgütlerle aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için özdeşleşirler. Örgüt ise üye özdeşleşmesini güçlendirmek ister, çünkü özdeşleşmenin çalışanların performansları üzerinde olumlu etki yapacağına inanır. Örgüt ortamında Paternalist liderlik davranışları sergilemesi kilit bir role sahip olarak örgütte aile ortamı atmosferi oluşturan liderin çalışanların örgütün amaçlarını gerçekleştirip başarılı olmasına neden olabileceğinden çalışmamızda bu iki kavramın örgütsel davranış çalışmaları için önemli bir unsur teşkil edeceği düşünülmektedir.

Paternalist liderlik araştırmasına artan ilgi, sınırlı sayıda ampirik çalışmanın yanı sıra çeşitli tanım ve perspektiflerin son zamanlarda çoğalmasına yol açmıştır. Sonuç olarak, yapılan çalışmaların çoğalması, çeşitliliği kavramsal kargaya neden olmuştur.

Dünyada paternalist liderlik ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda Uhl-Bien vd., (1990) Japonya'nın önde gelen 5 firmasında çalışan 1075 hat yöneticisinin katıldığı araştırmada, örgütteki paternalizm anlayışını lider-üye etkileşiminin kalitesi ve toplam iş doyumu ile pozitif yönde ilişkili olarak bulmuştur.

Farh ve Cheng (2000) paternalist liderliği ayrıntılı olarak araştırmışlardır. Daha önceki araştırmaları incelediler ve daha sonra, liderlerin kendi çalışanları üzerinde güçlü bir etkiye sahip olacağı bir liderlik tarzı olarak paternalist liderliği açıklamaya çalışmışlardır. Paternalist liderliğin otoriterlik, hayırseverlik ve ahlaki liderlik olmak üzere üç ana bileşeni olduğunu belirtmişlerdir.

Cheung ve Chan (2005) yılında yapmış oldukları çalışmada paternalizm içinde yer alan yardımseverlik, sempati, affetme, dostluk, güven ve başarıma ihtiyacı, uyum öğrenme, sadakat, doğruluk gibi düşüncelerde yer alan değerleri liderlerde bulunan benzerlikler olarak tespit etmişlerdir.

Türkiye'de Paternalist liderlik ve örgütsel özdeşleşme kavramları çok sayıda ele alınmış olup Borekci (2009) çalışmasında e-kültürde paternalist liderlik stillerinin kullanımını değerlendirilmiştir. E-kültürde paternalist liderlik tarzının beklenen şekli tespit edilmeye çalışmıştır. Yüzbaşıoğlu & Doğan, (2018)

de otel işletmelerinde paternalist liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek istemiş. Bu amaçla Antalya bölgesinde faaliyet gösteren rasgele seçilmiş otel işletmelerinde 243 çalışandan elde edilen veriler ışığında paternalist liderlik ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir+99.

Uluslararası ve ulusal yayındaki önceki araştırmalardan hareketle paternalist liderliğin örgüt kültürü, toplum kültürü ve örgütsel davranış çerçevesinde değerlendirildiği ve paternalist liderliğin işgörenler bağlamında olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı görülmektedir. Bu çalışmada paternalist liderlik ve örgütsel özdeşleşme kavramları örgütsel davranış açısından bir arada ele alınarak ast ve üst ilişkisinin davranışsal sonuçlarının ne şekilde çalışan ve örgüt başarısını etkileyeceği konusu tartışılacak ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir bu doğrultuda oluşturulan hipotezler test edilecektir.

Bu noktadan hareketle araştırmaya değer görülen çalışmanın genel amacı paternalist liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme algısı üzerinde olası bir etkinin söz konusu olup olmadığının tespit etmektir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Paternalist Liderlik

Aile içersinde “baba” kavramı ile sembolleşmiş olan paternalist liderlik, Latince “pater” kelimesinden türetilmiştir. Söz konusu kavram Latince “baba” anlamına gelmektedir (Rawat ve Lydon, 2016:265). Here Dworkin (1971) paternalism adlı yazınında, paternalizmi insanların mutluluğu, huzuru, sağlığı, ihtiyaçları ve değerleri için kişilerin özgürlüklerini baskı altına alıp, özel yaşamda hareketlerini kısıtlamak olarak ifade etmiştir. (Dworkin,1971:181-182).

Hershey (1985) “A Definition For Paternalism” isimli çalışmasında paternalizmi, devlet, örgüt ya da birey arasında karşılıklı ilişkide liderin astlarına babanın çocuklarına davrandığı gibi davranması olarak ifade etmiştir (Hershey, 1985:171-182). Paternalizm, ikili ilişkilerin niteliğini ve gerçekleşen ilişkide karşılıklı tarafların davranış ve tavırlarını ortaya koymaktadır (Keklik, 2012:79). Literatürde yapılan çalışmalar ışığında paternalizm tanımları incelendiğinde ortaya atılan tanımlamaların ortak yönü maneviyata dayalı ilişkiler, koruyup-kollayan, babacan tavır sergileyen üst ve ona itaat eden astlar olduğu görülmektedir.

Bu ortak paternalizm tanımlarından yola çıkarak Paternalist liderlik davranışı ast ile üst arasındaki ilişkinin niteliğini, örgütte yaratılacak aile atmosferinden kaynaklanan manevi bağa dayandırılabilir. Paternalist Liderlik davranışı sergileyen yöneticiler, astların özel yaşamlarına dahil olur, onlara “baba” rolünde yaklaşarak onları koruyup-kollar (Pellegrini ve Scandura, 2006:269).Liderin, takipçilerine karşı ailenin yapıtaşısı olan baba gibi şevkat ile yaklaşan, takipçilerini koruyup kollayarak, ona saygı duymasını ve bağlılık geliştirmelerini sağlayıp itaat edecek davranışlar sergilemelerine neden olan, işle ilgili olmayan alanlarda da kendini göstererek çalışanlara manevi-ruhsal doyum sağlamaya yönelik örgütsel ilişkiler bütünü olarak tanımlamak da mümkün olacaktır.

Aycan (2001), Paternalist liderliği; 1. Çalışanın İşyerine ve Üstlerine Bağlılığı, 2. Liderin Çalışanların Özel Hayatına Etkisi, 3. Liderin ‘Baba’ Rolü, 4. Liderin Güçlendirmeye Yönelik Davranışları, 5. Liderin Çalışanlararası Uyumunu Sağlamaya Yönelik Davranışları olmak üzere 5 boyutta incelemiştir (Aycan, 2001:11). Farh ve Cheng (2000), Paternalist Liderliği; otoriter, yardımsever, ahlaki olarak 3 boyutta sınıflandırmıştır (Cheng vd., 2004:91). Bu sekiz faktör değerlendirildiğimizde genel çerçeve olarak Paternalist Lider için, baba olarak organizasyon içerisindeki rolünü, anlayışlı ve bağışlayıcı rolünü, işle ilgili olmayan durumlarda da özel ilgiyi gerektiren davranışları ve yardımseverlik rolü sayesinde üstün fedakarlıklarına çalışanların minnet duyması ve bağlılık göstermesine neden olan karşılıklı ilişkiler bütünü ifade edilebilir.

Paternalist Liderlik araştırmaları son 20 yılda ulusal ve uluslararası yazınlarda artış gösterse de yönetim literatüründe paternalizmin köklerinin Max Weber'in ilk çalışmalarına kadar uzandığı söylemek mümkündür. Max Weber paternalizmin yasal otoriteden kaynaklandığını vurgulamıştır. Ekonomi ve Toplum adlı kitabında Weber yasal hakimiyeti üçe ayırmıştır Bunlar; geleneksel, karizmatik ve bürokratik kuramlardır. Geleneksel kuram, bir babanın evlat üzerindeki otoritesine benzemektedir. Paternalist liderlik, lidere sadakat, sorgusuz itaat, bağıllık gibi faktörler üzerine inşa edilmiştir. Weber'e göre, geleneksel babacıl otorite, köklerini ataerkil aile yapısı anlamına gelen "patriarkal" yapıdan almaktadır. Bu yönüyle Weber'in geleneksel hakimiyet kuramı, paternalizme oldukça benzemektedir. Weber'in perspektifinden paternalizm, yasal otoritenin birçok anlamlı formundan birisi olmakla beraber yönetim stratejisinin bir parçasıdır (Pelligrini ve Schaundura, 2008:568).

Weber'in geleneksel yaklaşımından hareketle liderlerin iş yerindeki otoritesini paternalizm değerleri yönünde stratejik olarak geliştirmemeleri, çalışanlar-lider ve örgüt arasındaki etkileşimsel iletişimi olumsuz yönde etkileyerek çalışanların verim, performans ve örgüte olan bağıllığını azaltarak, anlamlı bir çalışma hissine sahip olmamalarına neden olabilir.

Wall Street Journal, Business Week, Fortune gibi yazınlarda yayınlanmış çalışmalarda, çalışanların iş hayatında işin anlamına ve amacına yönelik istekliliğinin yanı sıra örgütsel hayata manevi bir boyuta da sahip oldukları vurgulanmıştır. Organizasyonların, çalışanların ruhlarını beslemeye yönelik taahhütleri, bireyin daha iyi bir performansı teşvik etmesinin yanı sıra işyeri liderlerinin tutumlarının, uygulamalarının ve davranışlarının meyvesi olduğunu niteler şekildedir (Duchon & Plowman, 2005:811).

Paternalizm genel olarak araştırmacılar tarafından toplumsal ve kültürel bir özellik olarak da görülmektedir Paternalizme özellikle bireyci, eşitlikçi kültürlerin aksine, toplulukçu ve güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde rastlanmaktadır. Paternalist yönetim şekli Pasifik Asya, Orta Doğu ve Latin Amerikan kültürlerinde yaygın bir yönetim şekli olarak kullanılabilir. Öyle ki araştırmacılar tarafından paternalist liderlik kültürel açıdan olumlu ve olumsuz olarak farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Örneğin batılı araştırmacılar paternalist liderliği olumsuz olarak yorumlarken, paternalist liderliğin yaygın olduğu toplumlardaki araştırmacılar ise paternalist liderliği olumlu olarak değerlendirmektedirler (Salminen-Karlsson, 2015: 411).

Farh & Cheng (2000), Çin Örgütlerinde Paternalist Liderliğin Kültürel Analizi adlı çalışmasında; Mevcut literatürü eleştirel bir şekilde yaklaşarak, paternalist liderliğin üç kurucu unsurunu; otoriterlik, yardımseverlik ve ahlaki liderlik unsurunu değerlendirmişlerdir. Bu üç faktörün Çin toplumunda derin kültürel izine rastlamış ve Çin toplumundaki örgütlerle ilgisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda güçlü disiplin ve otoriteyi "kişisel" bir atmosferde oturtulmuş olan baba yardımcılığı ve ahlaki bütünlüğü ile birleştiren paternalist liderliğin, Çinli aile işletmelerinde yaygın olduğunu belirlemiştir (Farh & Cheng, 2000:97).

Farh ve Cheng'in çalışmasından da hareketle Paternalist liderin astlarının yaşamlarına dâhil olması; doğu kültüründe, yani yüksek güç mesafesine sahip bir toplumda, liderin kaygı ve koruma rolünün bir parçası olarak algılandığı varsayılabilir (Jackson, 2016:4). Paternalizm Kore, Japonya, Hindistan, Türkiye ve Kore gibi Asya ülkelerinin karakteristik bir özelliğidir (Ardichvili, 2001:366). Aycan (2001)'ın da belirttiği gibi paternalizm, geleneksel doğu toplumlarının baskın bir özelliğidir.

Anwar (2013), Paternalist liderliğin çalışanın Pakistan'ın bankacılık sektöründeki sonuçları üzerindeki etkisini bulmaya çalışmış. Paternalist liderliğin çalışanların iş tatmini, örgütsel bağıllık ve yenilikçi davranış üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu kanıtlamıştır.

Paternalist liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar derlendiğinde, paternalist liderliğin çalışanların motivasyon düzeyini, genel iş doyumunu, örgütsel adalet algısını (Nal, 2018), duygusal bağıllık ve

devam taahhüdünü (Erben & Güneşer :2008), çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı sergilemelerini (Anwar, 2013) olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Örgütsel davranış, yönetim, insan kaynakları yönetimi ve sağlık yönetimi alanlarında son 20 yılda, bir liderlik özelliği olarak paternalizmin çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları üzerindeki etkisine ilişkin pek çok araştırma yapılmıştır. Paternalist liderliğin yönetim literatüründe birçok kavramla eşleştirildiği ve genel anlamda olumlu sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bu çalışmada Paternalist Liderlik kavramı örgütsel özdeşleşme kavramı ile irdelenerek organizasyon içerisinde aile atmosferi yaratarak babacan tavır sergileyen liderlerin üyelerinin örgütle özdeşleşmiş işgörenlerin, işyeri maneviyatlarının yüksek, gönül gücü ve iş doyumunu fazla ve örgütün başarısını kendi başarısı, başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak göreceği varsayımından hareket edilerek paternalist davranışlar sergileyen liderlerin organizasyonu etkileme derecesi yorumlanmaya çalışılacaktır.

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Alan yazınları incelendiğinde özdeşleşme ile ilgili farklı tanımlamaların olduğu görülmektedir. Özdeşleşme sözcüğünün İngilizce "identification" sözcüğünü karşılacaktır Türkçe anlamına bakıldığında en yaygın olarak "kimlik saptama, kimlik tespiti, teşhis, tanıma, hüveyit" gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Özdeşleşme kavramı ilk olarak Freud tarafından bireylerin başka bireylerle kurdukları duygusal bağ olarak tanımlanmış (Gautam vd., 2004: 302).

Literatürel çalışmalar incelendiğinde ise özdeşleşme kavramının Harold Laswell'in (1935) çalışmasına dayandığı görülmektedir. Laswell (1935) özdeşleşmeyi, "bireyin başkalarıyla kurduğu duygusal bağa ilişkin rehber bir rol oynayan ve benzerlik algısı oluşturan bir süreç" olarak tanımlamıştır. Fakat özdeşleşmenin örgütsel anlamda ilk olarak ele alınışı Edward Tolman'ın (1943) "özdeşleşme ve savaş-sonrası dünya" çalışmasında gerçekleşmiştir. Tolman'dan sonra Nelson Foote (1951) yılında oluşturduğu motivasyon teorisinde örgütsel özdeşleşmeyi, bireyin etkin bir biçimde gruba ve üyelerine bağlandığı bir süreç olarak tanımlamıştır (Foote, 1951:21).

Fettahlıoğlu & Afşar (2017) Örgütsel özdeşleşmeyi çalışanların "ben duygusundan arınıp "biz" duygusuna sahip olması olarak ifade etmiştir (Fettahlıoğlu & Afşar, 2017:191). Bireyler genellikle örgütün değerlerini kendi değerleriymiş gibi içselleştirdiğinde. Gerçek anlamda örgütüyle özdeşleşip bireyler, kendilerini örgütün temsilcisi olarak görebileceklerdir. (Mael ve Ashforth, 1995: 312).

Bazı koşullar altında örgütsel özdeşleşme düzeyi büyük bir önem kazanır. (Rossel, 1971:316). Çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan kilit bir psikolojik kavram olması nedeniyle örgütün başarısı için önemli bir etkiye sahiptir (Edward, 2005: 207). Örgütsel özdeşleşme, çalışanlar ve örgüt arasındaki gönül bağının vurgulandığı örgütsel birçok davranışı açıkladığı düşünülmektedir. İşgörenlerin örgütün çıkar ve amaçları doğrultusunda çalışmasına yardımcı olacak bir araç olarak da görülmektedir (Dutton vd., 1994 :245).

Van Dick, Wagner ve Christ (2004), örgütsel özdeşleşme sürecini 4 boyutta ayrılabilirliğini öngörmüşler. İlk olarak örgüte olan duygusal bağlılığı ifade eden; Duyuşsal boyut, ikinci olarak örgüt üyesi olma bilincini ifade eden; Bilişsel boyut, üçüncü boyut ise çalışanların algısında örgüte değer biçmesini belirttiği değerlendirici boyut, son ve dördüncü olarak günlük davranışları ifade eden davranışsal öğedir. (Dick vd.,2004:171)

Çalışmamızda Örgütsel Özdeşleşme örgütle özdeşleşme ve grup içi özdeşleşme olarak iki boyutta incelenmiştir. Grup içi özdeşleşme; kişilerin kendilerini bir parçası olarak gördükleri gruba olan tutkunlukları şeklindedir. Çalışanlar yaşantılarının büyük bir kısmını içinde buldukları örgütte bulunan kendi grupları içerisinde geçirirler. Bu sebepten grup içi özdeşleşme örgütten önce daha yakın buldukları iş grupları ile daha güçlü olmak durumundadır (Tokgöz ve Seymen, 2013: 64). Bireyin bir grup sınıflamasına ait olma algısıdır Sosyal özdeşleşme olarak da nitelendirilebilir (Mael ve Ashforth, 1992:104).

Özdeşleşmenin ikinci ögesi bireyin örgüt içindeki örgütsel rolünü kapsayan eylemleri isteyerek ve içinden gelerek gerçekleştirmesidir. Bireyin sahip olduğu kişisel özelliklerin örgütün özellikleriyle uyumlu olması halinde bireyin örgütle daha fazla ödeşecektir. Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen kişisel faktörler; kişiler arası karşılıklı ilişkiler, iş tatmini, bireysel ve örgütsel imaj, duygusallık, bireysel değerler, rol çatışması ve rol belirsizliği olarak nitelenebilir. (Hall vd, 1970: 177).

Örgütsel özdeşleşme örgütle dayanışma duyguları içinde olmayı (İşcan, 2006: 162), örgütsel aidiyet duygusu ile çalışanların belirsizlikle baş etmelerini daha kolay hale getirecektir (Chreim, 2002: 1118). Uzun süreli etkinlik ve verimliliğin sağlanmasında önemli bir unsur niteliğinde olduğu belirtilmektedir (Yi ve Uen, 2006: 369). Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri gerçekleştirecekleri örgütsel faaliyetleri kendileri için daha anlamlı olmasına böylelikle daha fazla motive olmalarına neden olmaktadır. Ayrıca özdeşleşme çalışanların örgütte kalma isteğini de attırmaktadır. Özdeşleşen çalışanlar kendi içgüdüsel isteği ile örgütlerini destekleyici davranışlara meylederek örgüt yararına gönüllü çaba sarf edeceklerdir. (İşcan, 2006:161).

Özdeşleşme kavramı ilk olarak Freud tarafından bireylerin başka bireylerle kurdukları duygusal bağ olarak tanımlanmış (Gautam vd., 2004: 302).

Özdeşleşmenin Freud tarafından bireylerin başka bireylerle kurdukları duygusal bağ olarak tanımlanması, özdeşleşme kavramının altında yatan ana etmen olan Maslow’unda bahsettiği ‘‘aidiyet duygusu’’nu vurgulamaktadır. 21.yy’da da bireylerin bir topluluğa ait olma hissiyatı, bireylerin değerini arttıran bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenledir ki insan unsurunun büyük önem arz ettiği özel ve profesyonel iş hayatında bireylerin kendilerini bir kurum veya kuruluşa ait hissetmeleri örgüte olumlu katkılar sağlayacağı varsayımını destekler niteliktedir. Bireylerin örgütle özdeşleşmesine belki de en büyük etki edecek unsur olan liderin örgüt içinde ailenin bir üyesi gibi çalışanlarına davranması ve bu ortamı profesyonel ve özel hayatta sürdürmeye çalışması çalışanların örgütle özdeşleşmesini olumlu yönde etkileyeceği tarafımızca düşünülmektedir. Bu yüzden çalışmamızda paternalist liderlik ve örgütsel özdeşleşme kavramları birlikte ele alınmıştır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Amaç ve Yöntem

Yapılan bu çalışmada temel amaç, yöneticilerin sergilemiş olduğu paternalist liderlik tarzının çalışanların örgütsel özdeşleşme algısı üzerinde etkisinin olup olmadığını, etkisi varsa ne şekilde etkiler ortaya çıktığını tespit etmektir. Literatür çalışmalarından hareketle elde edilmiş olan kavramsal olgular ışığında çalışmamızın teorik alt yapı oluşturulmuştur. Uygulama kısmında ise, anket uygulaması ile elde edilen verilerin analizine dayalı nicel bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen verilerin SPSS istatistik programı ile frekans, t, anova, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış, elde edilen bulgular kapsamında öneri ve sonuç kısmı oluşturularak, çalışma araştırma nihai haline ulaşmıştır.

3.2. Ana Külte ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kahramanmaraş ve Osmaniye illerinde faaliyet gösteren vergi dairesindeki toplam 460 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın güven seviyesi ve kabul edilebilir hata oranları dikkate alınarak %5 kabul edilebilir hata payı ile %95 güven aralığında 210, %1 kabul edilebilir hata payı ile %99 güven aralığında ise 272 örnekleme ulaşılması hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultuda tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan çalışanlara 300 adet anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılmış olan anketlerden 285 adet (%95) geri dönüş sağlanabilmiştir. Eksik, hatalı ve yetersiz bir biçimde doldurulmuş olan 9 adet anket formu analiz dışında bırakılmış olup, toplam 276 adet anket formu analize tabi tutulmuştur.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma kapsamında test edilmek istenilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

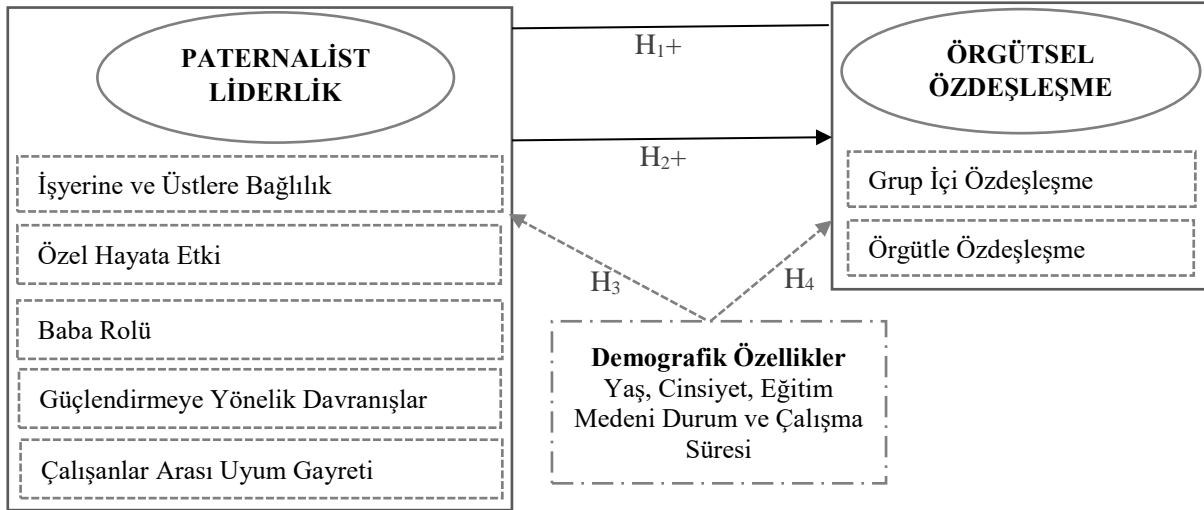
Hipotez₁: Paternalist liderlik davranışları ve alt bileşenleri ile örgütsel özdeşleşme ve alt bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Hipotez₂: Paternalist liderlik davranışları ve alt bileşenlerinin, örgütsel özdeşleşme ve alt bileşenleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Hipotez₃: Demografik özelliklerdeki farklılıklar, Paternalist liderlik davranışları algısı ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur.

Hipotez₄: Demografik özelliklerdeki farklılıklar, örgütsel özdeşleşme algısı üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur.

Araştırmamıza ait araştırma modeli şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında yer alan paternalist liderlik davranışlarını ölçmek amacı ile Aycan (2001) tarafından geliştirilmiş olan ve toplam 17 soru önermesinden oluşan “paternalist liderlik ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek içerisinde yer alan soru önermelerinden; 1-6 arası soru önermeleri “çalışanın işyerine ve üstlerine bağlılığı” boyutu; 7-11 arası soru önermeleri “liderlerin çalışanların özel hayatına etkisi” boyutu; 12-13 arası soru önermeleri “liderin baba rolü” boyutu; 14-15 arası soru önermeleri “liderin güçlendirmeye yönelik davranışları” boyutu ve son olarak 16 ve 17. Soru önermeleri ise, “liderlerin çalışanlar arası uyum sağlamaya yönelik davranışları” boyutu olarak isimlendirilmiştir.

Veri toplamak ve örgütsel özdeşleşme algısını ölçebilmek için kullanılan diğer bir ölçek ise, Mael ve arkadaşları (1992) tarafından geliştirilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”dir. Söz konusu ölçekte toplam 12 soru önermesi yer almaktadır. Bunlardan 1-6 arasında yer alan soru önermeleri “grup içi özdeşleşme” boyutunu ve 7-12 arasında yer alan soru önermeleri ise “örgütle özdeşleşme” boyutunu oluşturmaktadır.

Araştırmamız kapsamında katılımcıların demografik özelliklerini tespit edebilmek amacıyla “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve çalışma süresi” gibi özellikleri tespit edebilecek soru önermelerine de yer verilmiştir. Ölçek soru önermeleri katılımcılara 5’li likert yöntemi kullanılarak sunulmuş ve bu doğrultuda cevaplandırmaları istenmiştir.

4. BULGU ve TARTIŞMALAR

4.1. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

Analiz sonucu elde edilen bulgulara göre, katılımcıların demografik özellikleri tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özellik Bulguları (n:276)

Yaş	Sayı	%	Medeni Durum	Sayı	%
21-30	73	26,4	Evli	61	22,1
31-40	90	32,6	Bekâr	215	77,9
41-50	88	31,9	Cinsiyet	Sayı	%
51-60	22	8,0	Erkek	219	79,3
60 +	3	1,1	Kadın	57	20,7
Eğitim	Sayı	%	Çalışma Süresi	Sayı	%
Orta Öğretim	1	4	1 Ay - 1 yıl	15	5,4
Lise	15	5,4	1-5 Yıl	64	23,2
Ön Lisans	19	6,9	6-10 Yıl	70	25,4
Lisans	211	76,4	11-15 Yıl	88	31,9
Lisansüstü	30	10,9	16 Yıl +	39	14,1

Katılımcıların yaş ortalamasına bakıldığında en çok yığılmanın 31-40 (%32,6) yaş ve 41-50 (%31,9) yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. En düşük yığılma ise 60 yaş üzeri çalışanlara aittir. Eğitim durumlarında ise, lisans seviyesinde öğrenim görenlerin çoğunlukta olduğu (%76,4) belirlenmiştir. Eğitim konusunda en az yığılma orta öğretim seviyesinde (%4)'dir. Katılımcıların %79,3'ü erkek, %20,7'si kadındır. Ayrıca %22,1'i evli, %77,9'u bekar olduklarını belirtmişlerdir. Çalışma süreleri açısından en çok 11-15 yıl arası çalışma süresine yığılma (%31,9) söz konusu iken en az yığılma 1 ay-1 yıl (%5,4) aralığındadır.

4.2. Doğrulamalı Faktör Analizleri ve Güvenirlilik Bulguları

Paternalist liderlik davranışlarını belirlemede kullanılan ölçek 17 soru önermesinden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel özdeşleşme algısını ölçebilmek için kullanılan ölçek ise 12 soru önermesinden ve iki alt boyutta ele alınmaktadır. Söz konusu bu ölçeklerde yer alan soru önermelerinin yapısal geçerliliği ve doğrulamalı faktör analizlerinin yapılabilmesi için, elde edilecek verilerin uygun olup olmadığı Kaiser Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity değerleri incelenmiştir. Ölçeklerin alt boyutlarında yer alan soru gruplarının da kendi içerisinde güvenirliliğini tespit amacı ile Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Bulgular tablo 2 ve tablo 3' te sunulmuştur.

Tablo 2. Paternalist liderlik Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi ve Güvenirlilik Sonuçları

Boyut	Soru Önergeleri	1	2	3	4	5
1	Çalışanlar sürekli olarak şirketin geleceğini ve çıkarlarını düşünmelidir.	,686				
	Şirkette ihtiyaç doğduğunda, çalışanlar gönüllü olarak mesaiye kalmalıdır.	,597				
	Çalışanlar, işyerini kendi aileleri gibi görüp benimsemelidirler.	,893				
	Çalışanlar şirkete ve amirlerine bağlılık göstermelidirler.	,838				
	Yöneticiler şirkette acil bir durum ortaya çıktığında, çalışanlardan özel hayatlarından fedakarlık ederek şirket için gerekeni yapmalarını istemelidir.	,762				
	İdeal yönetici iş yerinde bir aile ortamı yaratabilmelidir.	,820				
2	Çalışanın sevinci ve üzüntüsü, amirinin de sevinci ve üzüntüsü olmalıdır.		,634			
	Amir, her bir çalışanın hayatının pek çok yönüyle derinlemesine ve uzun süreli ilgilenmelidir.		,805			
	İdeal amir, çalışanına ve onun özel yaşamına rehberlik edebilecek biri olmalıdır.		,852			
	Evlilik problemleri olduğu zaman amir, çalışanı ve eşi arasında arabuluculuk yapmalıdır.		,737			
	Amirler/yöneticiler, çalışanlara kendi çocuklarıyla ilgilenir gibi ilgilenmelidir.		,807			
3	Amirler/yöneticiler çalışanlara bir baba gibi öğüt verip yol göstermelidir.			,775		
	İdeal amir/yönetici bir baba gibidir.			,785		
4	İdeal yönetici, çalışanlar hakkında verilecek kararlarda onlara danışmalıdır.				,766	

	Çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunmak, amirin/yöneticinin en temel sorumluluklarından biridir.					,804
5	İki çalışan arasında bir problem varsa, amir birinin adına diğeriyle görüşmelidir.					,917
	İdeal yönetici, çalışanları dıştan gelecek eleştirilere karşı korumalıdır.					,923
Boyutlar	Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach's Alpha	
İşyerine ve Üstlere Bağlılık	1-6	40,064	75,995	,847	,904	
Özel Hayata Etki	7-11	14,177		,872		
Baba Rolü	12-13	12,380		,840		
Güçlendirmeye Yönelik Davranışlar	14-15	5,092		,676		
Çalışanlar Arası Uyum Gayreti	16-17	4,282		,921		
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,877			
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			3013,035			
Sd			136			
P Değeri			,000			

Paternalist liderlik boyutları; İşyerine ve Üstlere Bağlılık (1), Özel Hayata Etki (2), Baba Rolü (3), Güçlendirmeye Yönelik Davranışlar (4) ve Çalışanlar Arası Uyum Gayreti (5) olarak numaralandırılmıştır.

Paternalist liderlik alt boyutlarına yönelik doğrulayıcı faktör analizi sonucunda İşyerine ve Üstlere Bağlılık alt boyutunun soru önermeleri ,597 ile ,893 aralığında, Özel Hayata Etki alt boyutunun soru önermeleri ,634 ile ,852 aralığında; Baba Rolü alt boyutunun soru önermeleri ,775 ile ,785 aralığında; Güçlendirmeye Yönelik Davranışlar alt boyutunun soru önermeleri ,776 ile ,804 aralığında; ve son olarak Çalışanlar Arası Uyum Gayreti alt boyutunun soru önermeleri ,917 ile ,923 aralığında faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yüklerinden ,500 altı değer alan hiçbir soru önermesi olmadığından tüm soru önermeleri analiz kapsamında değerlendirilmiştir. Bunun yanında paternalist liderlik ölçeğinin 5 alt bileşenleri toplam varyansın %75,995'ini açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Paternalist liderlik alt bileşenlerin güvenilirlik dereceleri incelendiğinde ise alt bileşenlerin ,676 ile ,921 aralığında Cronbach's Alpha değerlerine sahip olduğu ve genel cronbach's alpha değerlerinin ,904 (KMO: ,877; Ki-Kare: 3013,,35; sd: 136; p:,000) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlilik Sonuçları

Boyut	Soru Önermeleri	Grup İçi Özdeşleşme	Örgütle Özdeşleşme		
Grup İçi Özdeşleşme	Çalıştığım departmandan bahsederken, “onlar” değil, “biz” diye konuşurum.	,842			
	Çalıştığım departmanın başarısını kendi başarımlarım gibi görürüm	,871			
	Herhangi bir kişi çalıştığım departmanı övdüğünde, bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissederim.	,730			
	Herhangi bir kişi çalıştığım departmanı eleştirdiğinde üzüntü duyarım.	,619			
	Başkalarının çalıştığım departman hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	,872			
	Medyada çalıştığım departman ile ilgili kötü bir haber çıksa üzüntü duyarım.	,705			
Örgütle Özdeşleşme	Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarımlarım gibi görürüm.		,796		
	Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissederim.		,722		
	Medyada çalıştığım kurumla ilgili kötü bir haber çıksa üzüntü duyarım.		,897		
	Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.		,728		
	Çalıştığım kurumdan bahsederken, “onlar” değil, “biz” diye konuşurum.		,751		
	Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde üzüntü duyarım.		,785		
Boyutlar	Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach's Alpha
Grup İçi Özdeşleşme	1-6	67,924	77,103	,904	,936
Örgütle Özdeşleşme	7-9	9,179		,794	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,903		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			2095,338		
Sd			36		
P Değeri			,000		

Örgütsel özdeşleşme alt boyutlarına yönelik doğrulayıcı faktör analizi sonucunda grup içi özdeşleşme alt boyutunun soru önermeleri minimum ,619 ile maksimum ,872 aralıklarında; örgütle özdeşleşme boyutunda ise soru önermeleri minimum ,722 ve maksimum ,897 aralıklarında faktör yükü aldıkları gözlemlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin 2 alt bileşenleri, toplam varyansın %77,103'ünü açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşme alt bileşenlerin güvenilirlik dereceleri incelendiğinde ise alt bileşenlerin ,794 ile ,904 Cronbach's Alpha değerlerine sahip olduğu ve genel cronbach's alpha değerlerinin ,936 (KMO: ,903; Ki-Kare: 2095,338; sd: 36; p:,000) olduğu belirlenmiştir.

Sosyal bilimler araştırmaları için her iki ölçeğin de yeterli düzeyde geçerlilik düzeyine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

4.3. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Paternalist Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme değişkenlerine ait tanımlayıcı bulgular tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Değişkenlerin Alt Bileşenlerine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Alt Boyutlar	N	Min.	Max.	X	S
Paternalist Liderlik	İşyerine ve Üstlere Bağlılık	276	1,00	5,00	3,75	,790
	Özel Hayata Etki	276	1,00	5,00	3,21	,956
	Baba Rolü	276	1,00	5,00	3,32	1,08
	Güçlendirmeye Yönelik Davranışlar	276	1,00	5,00	4,17	,755
	Çalışanlar Arası Uyum Gayreti	276	1,00	5,00	4,37	,818
Örgütsel Özdeşleşme	Grup İçi Özdeşleşme	276	1,00	5,00	3,78	,878
	Örgütle Özdeşleşme	276	1,00	5,00	3,67	,952

Paternalist Liderliğin alt bileşenlerinden “İşyerine ve Üstlere Bağlılık” alt boyutunun (X= 3,75 S=,790); Özel Hayata Etki alt boyutunun (X=3,21 S=,956); Baba Rolü alt boyutunun (X=3,32 S=10,8); Güçlendirmeye Yönelik Davranışlar alt boyutunun (X=4,17 S=,755) ve son olarak Çalışanlar Arası Uyum Gayreti alt boyutunun (X=4,37 S=,818) ortalama değerleri incelendiğinde, en yüksek ortalamanın Çalışanlar Arası Uyum Gayreti (X=4,37) alt boyutuna, en düşük ortalamanın ise Özel Hayata Etki (X=3,21) alt boyutunda ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme alt bileşenleri dikkate alındığında ise, en yüksek ortalamanın Grup İçi Özdeşleşme bileşenine (X=3,78) ait olduğu, en düşük ortalamanın ise Örgütle Özdeşleşme (X=3,67) alt bileşeninde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4.4. Değişkenler ve Demografik Özellikler Arası Farklılıklara Yönelik Bulgular

Bağımsız değişkenlerin bileşenleri üzerinde demografik özelliklerin farklılık ortaya çıkartıp çıkarmayacağını belirlemek adına elde edilen analiz bulguları tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Demografik Özellikler ve Değişkenler Arasında Farklılıklara Yönelik Bulgular

Değişkenler/ Alt Boyutlar	Demografik Özellikler					Sonuçlar		
	Cinsiyet	Medeni Durum	Yaş	Eğitim	Çalışma Süresi	p	Karar	
PL	1	t =,618 (p:,537)	t =-,1312 (p:,197)	F=1,587 (p:,178)	F=1,195 (p:,296)	F=1,424 (p:,203)	p>0,05	Red
	2	t =,121 (p:,904)	t=-1,300 (p:,140)	F=,645 (p:,591)	F=1,555 (p:,194)	F=1,569 (p:,186)	p>0,05	Red
	3	t =,274 (p:,156)	t=-1,487 (p:,557)	F=,702 (p:,178)	F=1,461 (p:,203)	F=,897 (p:,384)	p>0,05	Red
	4	t =-,1423 (p:,861)	t=-,590 (p:,385)	F=1,867 (p:,116)	F=1,318 (p:,263)	F=1,347 (p:,253)	p>0,05	Red
	5	t =-,2337 (p:,220)	t=-1,589 (p:,116)	F=,253 (p:,908)	F=,313 (p:,869)	F=,990 (p:,413)	p>0,05	Red
ÖÖ	6	t =-,1838 (p:,067)	t=-1,102 (p:,273)	F=,452 (p:,771)	F=2,191 (p:,070)	F=,814 (p:,361)	p>0,05	Red
	7	t =-,1018 (p:,311)	t=-1,016 (p:,312)	F=,587 (p:,682)	F=1,184 (p:,086)	F=1,399 (p:,197)	p>0,05	Red

Not: Paternalist liderlik PLve Örgütsel özdeşleşme ÖÖ olarak kısaltılmıştır. Paternalist liderlik boyutları; İşyerine ve Üstlere Bağlılık (1), Özel Hayata Etki (2), Baba Rolü (3), Güçlendirmeye Yönelik Davranışlar (4) ve Çalışanlar Arası Uyum Gayreti (5) olarak numaralandırılmıştır. Örgütsel özdeşleşme alt boyutları ise Grup İçi Özdeşleşme (6) ve Örgütle Özdeşleşme (7) olarak numaralandırılmıştır.

Demografik özelliklerdeki farklılıkların paternalist liderlik davranışlarına yönelik algılar ve örgütsel özdeşleşme algısı üzerinde farklılık ortaya çıkartıp çıkartmayacağını belirleyebilmek adına yapılan t ve anova analizleri sonucunda, değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı hiçbir farklılık ortaya çıkartmadığı ($p > 0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilmiş olan bulgular doğrultusunda “Demografik özelliklerdeki farklılıklar, Paternalist liderlik davranışları algısı ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur” şeklinde kurgulanan Hipotez₃ ile “Demografik özelliklerdeki farklılıklar, örgütsel özdeşleşme algısı üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur” şeklinde kurgulanan Hipotez₄ kabul edilmemiştir

4.5. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Sonuçları

Çalışmamızın ana konusunu teşkil eden paternalist liderlik ve alt bileşenlerinin örgütsel özdeşleşme ve alt bileşenleri üzerinde etkili olup olmayacağını tespit edebilmek için, söz konusu değişkenler arasında korelasyon ilişkisinin olup olmadığı belirlenmeye yönelik analiz yapılmıştır. Parametrik nitelikteki veri setinden dolayı da Pearson korelasyonu yapılmıştır. Elde edilen verilere tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6. Korelasyon Analizine Ait Sonuçlar

Değişkenler / Alt Boyutlar		x	sd		1	2	3	4	5	6	7
Paternalist Liderlik	İşyerine ve Üstlere Bağlılık (1)	3,75	,000	Pearson Corr.	1						
				Sig.(2-tailed)	,000						
	Özel Hayata Etki (2)	3,21	,000	Pearson Corr.	,507**	1					
				Sig.(2-tailed)	,000	,000					
	Baba Rolü (3)	3,32	,000	Pearson Corr.	,442**	,805**	1				
Sig.(2-tailed)				,000	,000	,000					
Güçlendirmeye Yönelik Davranışlar (4)	4,17	,000	Pearson Corr.	,295**	,336**	,388**	1				
			Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000				
Çalışanlar Arası Uyum Gayreti (5)	4,37	,000	Pearson Corr.	,282**	,259**	,212**	,640**	1			
			Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000			
Örgütsel Özdeşleşme	Grup İçi Özdeşleşme (6)	3,78	,000	Pearson Corr.	,554**	,471**	,502**	,449**	,323**	1	
				Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	Örgütle Özdeşleşme (7)	3,67	,000	Pearson Corr.	,496**	,411**	,475**	,428**	,327**	,920	1
				Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

** 0.01 seviyesinde korelasyon (2 kuyruklu) * 0.05 seviyesinde korelasyon (tek kuyruklu) (** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Paternalist liderliğin alt bileşeni olan “işyerine ve üstlere bağlılık” ile örgütsel özdeşleşmenin alt bileşenlerinden olan “grup içi özdeşleşme” alt bileşeni ile ($r = ,554$, $p < 0,00$) orta düzeyde pozitif yönlü; “örgütle özdeşleşme” alt bileşenleri ile arasında ise ($r = ,496$, $p < 0,00$) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Paternalist liderliğin alt bileşeni olan “özel hayata etki” ile örgütsel özdeşleşmenin alt bileşenlerinden olan “grup içi özdeşleşme” alt bileşeni ile ($r = ,471$, $p < 0,00$) orta düzeyde pozitif yönlü; “örgütle özdeşleşme” alt bileşenleri arasında ise ($r = ,411$, $p < 0,00$) orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Paternalist liderliğin alt bileşeni olan “Baba Rolü” ile örgütsel özdeşleşmenin alt bileşenlerinden olan “grup içi özdeşleşme” alt bileşeni ile ($r = ,502$, $p < 0,00$) orta düzeyde pozitif yönlü; “örgütle özdeşleşme” alt bileşenleri ile ise ($r = ,475$, $p < 0,00$) orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Paternalist liderliğin alt bileşeni olan “Güçlendirmeye Yönelik Davranışlar” ile örgütsel özdeşleşmenin alt bileşenlerinden “grup içi özdeşleşme” ile ($r=,449$, $p<0,00$) orta düzeyde pozitif yönlü; “örgütle özdeşleşme” alt bileşenleri ile ise ($r=,428$, $p<0,00$) orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Paternalist liderliğin alt bileşeni olan “Çalışanlar Arası Uyum Gayreti” ile örgütsel özdeşleşmenin alt bileşenlerinden olan “grup içi özdeşleşme” ($r=,323$, $p<0,00$) orta düzeyde pozitif yönlü; “örgütle özdeşleşme” alt bileşenleri ile ise ($r=,327$, $p<0,00$) orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre paternalist liderlik davranışlarına yönelik algılamalar ile örgütsel özdeşleşme algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusu olduğu, bu nedenle paternalist liderlik davranışlarının sergilenmesi ile örgütsel özdeşleşme algılarının azalabileceği yönünde bir ilişki kurulabileceğini söylemek mümkündür. Elde edilen bulgulara göre “Paternalist liderlik davranışları ve alt bileşenleri ile örgütsel özdeşleşme ve alt bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur” şeklinde kurgulanan Hipotez₁ kabul edilmiştir.

4.5. Değişkenlere Ait Regresyon Sonuçları

Korelasyon bulguları dikkate alındığında değişkenlerin birbiri ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucu elde edilse dahi, paternalist liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve alt bileşenleri üzerinde etkisinin olup olamayacağı regresyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan regresyon analizi bulgularına tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7: Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Katsayı		Sig.
	Beta (β)	t	
Grup İçi Özdeşleşme $R=,633^a$ $R^2=,400$ $F=182,997$, $p=,000$,633	13,527	,000
Örgütle Özdeşleşme $R=,576^a$ $R^2=,332$ $F=136,007$, $p=,000$,576	11,662	,000
a.Predictors (Contant), Paternalist Liderlik Anova ^a :Sig.:,000 ^b	Coefficient ^a : Sig.:,000 ^b		

Grup içi özdeşleşme algılamaları, paternalist liderlik değişkenine ait varyansı %63,3 oranında açıklamaktadır. Örgütle özdeşleşme algılamaları ise, paternalist liderlik değişkenine ait varyansı %57,6 oranında açıklamaktadır. Elde edilen bulgular, paternalist liderlik davranışlarının, örgütsel özdeşleşme alt boyutu olan grup içi özdeşleşmeyi %63,3 [$\beta=,633$], ($p<0,05$) [$R^2=,400$; $\beta=,633$; $p=,000$] oranında pozitif yönde etkilendiğini ifade etmektedir. Ayrıca paternalist liderlik davranışlarının, örgütsel özdeşleşme alt boyutu olan örgütle özdeşleşmeyi %57,6 [$\beta=,576$], ($p<0,05$) [$R^2=,332$; $\beta=,576$; $p=,000$] oranında pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Bu sonuçlar ışığında “Paternalist liderlik davranışları ve alt bileşenlerinin, örgütsel özdeşleşme ve alt bileşenleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır” şeklinde kurgulanan Hipotez₂ kabul edilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Toplumun en küçük yapıtaşı olan aile kavramı insanlığın var oluşundan itibaren bireyler için yalnızlıktan, belirsizlikten kurtulmanın bir yolu olmasının yanında kişinin öz kimliğini şekillendiren, toplum içinde konumunu şekillendiren ve bireyin değerini arttıran önemli bir unsurdur.

Paternalist Liderlerin toplumlumda kabul görmüş ailenin reisi babadır mottosundan yola çıkarak, organizasyon içerisinde baba rolü ile gerçekleştireceği faaliyetler çalışanların öz kimliğini şekillendirecek, örgüt içindeki konumunu şekillendiren ve bireyin değerini arttıran bu duruma literatürde örgütsel özdeşleşme denilmektedir. Bu nedenle paternalizmin hakim olduğu

çalışma ortamında örgütsel özdeşleşmenin ne şekilde gerçekleşeceğini bilmek, örgütlere sağlayacağı olumlu getiriler arasında sayılabilir.

Bu bağlamda Paternalist Liderin çalışmalarına karşı davranışları, çalışanların işletme yöneticilerinin kendisine ne kadar değer verdiklerine dair hisleri, çalışma ortamının ve ailenin ayrılmaz bir bütünü olarak kendilerini görmeleri sonucunda örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Ayrıca işgören devir hızının yüksek olduğu bu türbülanslı zamanlarda, örgütler insan faktörünün önemini anlaması için paternalist liderlik ve örgütsel özdeşleşme kavramının incelenmesi gerektiğini gösterir niteliktedir.

Paternalist Liderlik ile Örgütsel Özdeşleşme arasındaki ilişki unsurlar incelendiği zaman aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Paternalist liderliğin alt bileşeni olan “işyerine ve üstlere bağlılık” ile örgütsel özdeşleşmenin alt bileşenlerinden olan “grup içi özdeşleşme” ve “örgütle özdeşleşme” alt bileşeni arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir

Paternalist liderliğin alt bileşeni olan “özel hayata etki” ile örgütsel özdeşleşmenin alt bileşenlerinden olan “grup içi özdeşleşme” ve “örgütle özdeşleşme” alt bileşeni arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir

Paternalist liderliğin alt bileşeni olan “Baba Rolü” ile örgütsel özdeşleşmenin alt bileşenlerinden olan “grup içi özdeşleşme” ve “örgütle özdeşleşme” alt bileşeni arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir

Paternalist liderliğin alt bileşeni olan “Güçlendirmeye Yönelik Davranışlar” ile örgütsel özdeşleşmenin alt bileşenlerinden olan “grup içi özdeşleşme” ve “örgütle özdeşleşme” alt bileşeni arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Paternalist liderliğin alt bileşeni olan “Çalışanlar Arası Uyum Gayreti” ile örgütsel özdeşleşmenin alt bileşenlerinden olan “grup içi özdeşleşme” ve “örgütle özdeşleşme” alt bileşeni arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir

Paternalist Liderlik ile Örgütsel Özdeşleşme alt bileşenleri arasındaki regresyon oranları incelendiğinde ise aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Paternalist liderlik davranışlarının, örgütsel özdeşleşme alt boyutu olan grup içi özdeşleşmeyi %63.3 $[(\beta= ,633), (p<0.05)]$ ($R^2: ,400$; $\beta: ,633$; $p: ,000$) oranında pozitif yönde etkilendiğini ifade etmektedir. Ayrıca paternalist liderlik davranışlarının, örgütsel özdeşleşme alt boyutu olan örgütle özdeşleşmeyi %57.6 $[(\beta= ,576), (p<0.05)]$ ($R^2: ,332$; $\beta: ,576$; $p: ,000$) oranında pozitif yönde etkilenebileceği bulgularına ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar ışığında Paternalist Liderlik davranışlarındaki pozitif artışların, Örgütsel Özdeşleşme olgusu üzerinde paralel şekilde pozitif artışlara imkan sağlayabileceği söylenebilir.

Demografik değişkenler ile Paternalist Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişki durumları incelendiğinde ise aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Cinsiyet, medeni durum ve yaş ile ilgili demografik özelliklerde var olan farklılıkların, Paternalist Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme üzerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkarmamaktadır.

Eğitim ve çalışma sürelerindeki farklılıklar, Paternalist Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme üzerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkarmamaktadır.

Elde edilen bulgulara göre araştırma kapsamındaki hipotezlerimizin kabul ve red durumlarına ilişkin genel durum ise aşağıda sunulmuştur.

Hipotez1: Paternalist liderlik davranışları ve alt bileşenleri ile örgütsel özdeşleşme ve alt bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.	KABUL
Hipotez2: Paternalist liderlik davranışları ve alt bileşenlerinin, örgütsel özdeşleşme ve alt bileşenleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.	KABUL
Hipotez3: Demografik özelliklerdeki farklılıklar, Paternalist liderlik davranışları algısı ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur.	RED
Hipotez4: Demografik özelliklerdeki farklılıklar, örgütsel özdeşleşme algısı üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur.	RED

Bu bulgu ışığında Paternalist liderlik ile örgütsel özdeşleşme kavramlarının birbiri ile ilişkilendirilebileceği varsayımı üzerine kurulmuş olan düşüncemizin desteklenebileceği kanaatine varılmıştır.

Elde edilen bulgulardan yola çıkarak, yalnızca belirli bir sektöre dair yapılan çalışmadan dolayı tüm işletmelere genelleme yapılamayacaktır. Bu konunun diğer örgüt değişkenleri çerçevesinde sistematik bir şekilde incelenmesinin işletmelere fayda sağlaması ve davranış bilimcilerle yapılacak diğer araştırmalarda kaynaklık edeceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Anwar, H. (2013). Impact of paternalistic leadership on employees' outcome—A study on the banking sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*, 7(6), ss.109-115.
- Ardichvili, A. (2001). Leadership styles and work-related values of managers and employees of manufacturing enterprises in post-communist countries. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), ss.363-383.
- Aycan, Z. (2001). Paternalizm: Yönetim Ve Liderlik Anlayışına İlişkin Üç Görgül Çalışma, *Yönetim Araştırmaları Dergisi* (1)1, ss.1-26
- Burak, A. (2016). Örgütsel Bağlılığın Oluşumunda Paternalist Liderliğin Rolü: Gemi Adamlarının Kaptanları Değerlendirmeleri Üzerine bir Araştırma, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi. Mersin.
- Cheng, B.S., Chou, L.F., W, T.Y., Huang, M.P. Ve Farh, J.L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, ss.89–117.
- Chreim, S. (2002). Influencing organizational identification during major change: A communication-based perspective. *Human relations*, 55(9), ss.1117-1137.
- Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 77(2), ss.171-191.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, 16(5), ss.807-833.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 39(2), ss.239-263.
- Dworkin, G. (1971). Paternalism. In R. Wasserstrom (Ed.), *Morality and the law*. Belmont: Wadsworth Pub. Company ss.181-188.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. *International Journal of Management Reviews*, 7, ss.207–230.

- 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), ss.955-968.
- Farh, J. L., & Cheng, B. S. (2000). A cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations. In *Management and organizations in the Chinese context* Palgrave Macmillan, London. Ss.84-127.
- Fettahlıoğlu, Ö. O., & Afşar, A. (2017). Görünmez Taç Sahibi İnsanların Kurumsal Özgeci Davranışlarla Örgütsel Özdeşleşmeye Ulaşma Yolları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2) ss.183-206.
- Foote, N. N. (1951). Identification As The Basis For a Theory of Motivation, *American Sociological Review*, 16(1), ss.14–21.
- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), ss.301-315
- Hall, D. T., Schneider, B. Ve Nygren, H. T. (1970). “Personal Factors in Organizational Identification”, *Administrative Science Quarterly*, 15, ss.176-190.
- Hershey, P.T. (1985). A definition for paternalism. *The Journal of Medicine and Philosophy*, 10(2), ss.171-182.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 11(6), ss.160-177.
- Jackson, T. (2016). Paternalistic leadership: The missing link in cross-cultural leadership studies? *International Journal of Cross Cultural Management*, 16(1), ss.3-7.
- Keklik, B. (2012). Sağlık hizmetlerinde benimsenen liderlik tiplerinin belirlenmesi: Özel bir hastane örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14(1), ss.73-93.
- Mael, F., Ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification. *Journal Of Organizational Behavior*, 13(2), ss.103-123.
- Nal, M. (2018). Sağlık yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların iş doyum ve örgütsel adalet algısı ilişkilerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD, Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- 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.
- Ravasi, D. Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), ss.433–458.
- Rawat, P., ve Lydon, S., (2016). “Effect Of Paternalistic Leadership Style On Subordinate’s Trust: An Indian Study”. *Journal Of Indian Business Research*, 8(4), ss.264-277.
- Rossel, R.D., 1971. “Required Labor Commitment, Organizational Adaptation and Leadership Orientation”, *Administrative Science Quarterly*, 16(3), ss.316-320.
- Salminen-Karlsson, M. (2015). Expatriate paternalistic leadership and gender relations in small European software firms in India. *Culture and Organization*, 21(5), ss.409-426.

Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. Öneri Dergisi, 10(39), ss.61-76.

Tolman, E. C. (1943). Identification And The Post-War World. Psychological Review. 38(2), ss.141-148.

Yi, X., & Uen, J. F. (2006). Relationship between organizational socialization and organization identification of professionals: Moderating effects of personal work experience and growth need strength. Journal of American Academy of Business, 10(1), ss.362-372.