



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN PATERNALİST LİDERLİK
DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE
İNCELENMESİ**

ÖZLEM IŞIK

DENİZLİ 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN PATERNALİST LİDERLİK
DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE
İNCELENMESİ**

Özlem IŞIK

Danışman

Doç. Dr. Serhat SÜRAL

TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, Teftişı, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü'nde yüksek lisans yapmaya teşvik eden, desteklerini esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Yücel FİDAN, proje dönemimde beni yönlendiren, rehberliğini, zamanını ve bilgisini esirgemeyen kıymetli hocam danışmanım Doç. Dr. Serhat SÜRAL Hoca'ma,

Değerli okul müdürüm Emre Göktürk, müdür yardımcım Mehmet Övelek, saygıdeğer öğretmen arkadaşlarım Yasemin Koçdemir, Naile Canatan Dođan, İrem Torun ,Deniz Özalp ve Özgür Özgüray'a

Her zaman yanımda olan ve desteklerini sürekli hissettiğim sevgili eşim Ömer, canım evlatlarım Fatma Sunay ve Ayşe Su, çok değerli anne ve babama içtenlikle teşekkür ederim.

Özlem IŞIK

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Özlem IŞIK

ÖZET

Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarının Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi

IŞIK, Özlem

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Serhat SÜRAL

Haziran 2022, 38 sayfa

Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına yönelik sınıf öğretmenlerinin görüşleri araştırılmıştır. Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2020–2021 eğitim-öğretim yılı Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde çalışan sınıf öğretmenleri arasından “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle 329 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgiler” ve “Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Ölçeği” olarak iki bölümden oluşmaktadır.

Sınıf öğretmenlerine göre okul müdürlerinin paternalist liderlik özellikleri bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimleri destekleme konusunda en yüksek derecede katılım sağlanırken ödül verirken adil davranmadığı konusunda ise katılım az seviyesinde kalmıştır. Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında en yüksek ortalama “Ahlakilik” boyutunda iken bunu sırasıyla “Otokratiklik”, “Yardımseverlik” ve “Çıkarıcılık” boyutları izlemiştir. Genel ortalama ise “Orta” düzeydedir.

Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, kıdem ve sendika üyelik durumuna göre farklılık göstermez iken yaş, çocuk sahibi olma ve ilçeye göre farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin paternalist liderlikleriyle ilgili algılarını daha yüksek düzeye çıkarılması için çalışmalar yapılabileceği ve Pamukkale ilçesindeki öğretmenlerin okul müdürlerinin ahlakilik boyutunun anlamlı yüksek çıkmasının nedenleri araştırma konusu olabileceği önerilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Liderlik, paternalist, öğretmen, okul müdürü

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Liderlik Kavramı	5
2.2. Paternalist Liderlik	5
2.3. Eğitim Örgütlerinde Paternalist Liderlik	6
2.4. İlgili Araştırmalar	9
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	11
3.1. Araştırmanın Modeli	11
3.2. Evren ve Örneklem	11
3.3. Veri Toplama Aracı	12
3.4. Verilerin Toplanması	12
3.4. Verilerin Analizi	13

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR	15
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	15
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	15
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	17
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	23
5.1. Tartışma ve Sonuç	23
5.2. Öneriler	24
KAYNAKÇA	25
EKLER	27
ÖZGEÇMİŞ	30

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Katılımcuların Frekans ve Yüzde Dağılımları</i>	11
Tablo 3.2. <i>Verilerin Cronbach Alpha Analizi</i>	13
Tablo 3.3. <i>Verilerin Basıklık ve Çarpıklık Analizi</i>	13
Tablo 4.1. <i>Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları</i>	15
Tablo 4.2. <i>Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlar Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algıları</i>	17
Tablo 4.3. <i>Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırması</i>	18
Tablo 4.4. <i>Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırması</i>	18
Tablo 4.5. <i>Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Kıdeme Göre Karşılaştırması</i>	20
Tablo 4.6. <i>Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Çocuk Sahibi Olmaya Göre Karşılaştırması</i>	21
Tablo 4.7. <i>Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Sendika Üyelik Durumuna Göre Karşılaştırması</i>	21
Tablo 4.8. <i>Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Çalıştıkları İlçeye Göre Karşılaştırması</i>	22

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Paternalist liderlik; genellikle geleneksel liderlikler için en bilinenlerdendir. Bu liderlik görev yetki ve sorumlulukların ast-üst biçiminden ziyade ailevi ilişki ve bağla ilişkilendirmektedir. Paternalist liderlikte lider adeta ailedeki baba gibi görülmektedir. Dolayısıyla paternalist liderden örgüt iklimini adeta baba gibi şekillendirmesi beklenmektedir. Lider astlarının iş hayatı içinde ve dışında karşılaşılabileceği problemler ile yakından ilgilenir. Astlarının sosyal etkinliklerinde (kutlama, cenaze, tören vb.) yanlarındadır Bununla birlikte aile içi problemlerin aşılması, evlilik, arabuluculuk vb. durumlarda adeta aileden biri baba gibi rol alabilir (Erkuş, Tabak ve Yaman, 2010).

Bu çalışmada okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre incelenmesine çalışılmıştır. Verilerin analiz sonuçları yorumlanmış, tartışılmış ve sonuçlar verilmiştir.

Bu bölümünde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemleri, çalışmanın amacı ve önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanların bir arada yaşamasının doğal sonucu olarak ortaya çıkan yönetici veya lider zaman içinde çok farklı araştırmalara konu olmuş ve hala konu olmaya devam etmektedir. Bunun okul yöneticileri-müdürleri ile ilgili ele alınması eğitim açısından ve eğitimle ilgili olan herkes tarafından önemlidir ve dikkate alınmaktadır. Okul liderlerinin işleri mevzuata uygun biçimde elindeki her türlü maddi ve manevi öğeleri de göz önüne alarak ve işe koşarak en iyi, en doğru ve en etkili şekilde yönetmesi gerekmektedir (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009). İnsanların eğitim ihtiyaçlarının karşılanması için okullarda bilgi üretilebilmeli, sentezlenebilmeli, korunarak geliştirilebilmeli, paylaşılabilmesi ve beklentileri karşılayabilmelidir. Bunun başarılması için okul yöneticilerinin öğretmen ve diğer paydaşlarla iyi ilişkiler içinde olması, moral ve motivasyonların ve performans düzeylerinin yüksek olması, bilgi, beceri ve tutumların amaçları gerçekleştirecek şekilde ayarlanması gerekmektedir (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009). Bunların gerçekleştirilmesinde okul yöneticilerinin çok etkili olduğu bilinmektedir. Okul yöneticileri okullardaki bilgi, değer ve tutumların değerlendirilerek planlanması, programlanması, gelişimin sürekliliği için çalışma yapmak zorundadırlar (Erdoğan, 2008). Bunları yapmak için sadece yönetmek yeterli olmamaktadır. Bundan dolayı okul müdürlerinin yöneticilik rollerinden ziyade liderlik rollerini üstlenmeleri ve

bunu sergilemeleri son zamanlarda sıklıkla vurgulanmaktadır. Yaşanılan bilgi, iletişim ve teknoloji alanındaki değişimler yönetim ve liderlik alanında da bilinenlerin yeniden gözden geçirilmesine neden olmaktadır. Eğitim yönetimi de bundan etkilenmekte durum ve şartlar yeniden değerlendirilmekte ve yeni gelişmeler eğitim ve eğitim yönetiminde kendini göstermektedir. Okul müdürlerinin değişim ve yeniliklere uyumu, öğrenme ve öğretme, liderlik becerileri bu sürecin belirleyicisi olmaktadır. Bundan dolayı durumun gerektirdiği eğitim, öğretim, kültür, vizyon, değişim, dönüşüm, etik vb. liderlik becerilerini okul yöneticilerinin ortaya koyması halinde başarı sağlanabileceği ve beklentilerin karşılanabileceği konusunda tartışmalar sürmektedir (Erdoğan, 2008).

Bu sebeplerden dolayı genel olarak liderlik ve özelde de paternalist liderlik ve okul müdürlerinin bu özellikleri taşıyıp taşımadıkları araştırılmalıdır.

1.1.1 Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “öğretmenlerin, okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin algıları nasıldır?” şeklindedir.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri şunlardır.

1. İlkokullarda görevli öğretmenlerin, kendi okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir?
2. İlkokullarda görevli öğretmenlerin;
 - a) Cinsiyet,
 - b) Yaş
 - c) Kıdem
 - d) Sendika üyeliği
 - e) Çocuk sahibi olma durumu,
 - f) Çalışılan ilçeye değişkenlerine göre kendi okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde sınıf öğretmeni olarak görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi ve incelenmesidir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Klasik düşünörlere göre her yöneticinin belirli ilkelere uyduğu takdirde başarılı olabileceği varsayılır. Bu varsayım sonucunda da yönetici ve Lider kavramları aynı anlamda kullanılır sonuç olarak her yöneticinin aslında bir lider olduğu savunulurdu. Ancak günümüzde liderlik kavramı ve liderlik türleri ve örgötlere, durum ve şartlara, ortaya koyma durumuna vb. pek çok kıstasa göre liderlik stilleri ve türleri yaklaşımlar halinde literatürde bulunmaktadır.

Liderlik okullar bağlamında ele alındığında araştırmalarda liderlerin okulun nitelik ve durumlarını bilmesinin çok önemli bir faktör olduğu ifade edilmiştir. Bu okullarda yönetim kadrosunun tepe noktasında olan kişinin nasıl bir lider olduğu, ne tür özelliklere sahip olduğu araştırma konusu olmuş bunlar üzerine araştırmalar yapılmıştır (Şişman, 2014). Okullar yasa, yönetmelik, yönerge ve talimatlarla yönetilmekteyse de bunların uygulama biçimleri, zaman ve mekanları gibi durumlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Okul liderlerinde olması gereken bazı öncelikler oldukça farklı biçimlerde sıralanabilmektedir. Bir değerlendirmede beklenen neticeleri elde edilmesi ya da bu durum ve davranışların devamlılığından daha önemli olan nokta, kişisel deneyim ve bireysel değerler üzerinde durulmasıdır (Şişman, 2014).

Okul liderlerinin lider olarak yapması tavsiye edilen şeyler şunlardır ((Korkmaz ve diğerleri, 2015): akademik başarılarla güdüleme ve ulaşılabilirliğine inandırma, beklentileri olabildiğince yükseltme, ortaya koyduğu davranışlarla okul ve öğretim liderliğini pekiştirme, etkili ve verimli olma, öğretmenleri işe ve yönetime dahil etme, bağ kurma, kaynak yaratma ve kullanımında etkin ve verimli olma, zamanı etkin yönetebilme ve verilerle sonuçları analiz sentez edebilme şeklinde sıralanabilir. Tün bu özellikler göz önüne alındığında paternalist liderlik davranışlarının öğretmenlerde ne derece algılandığı veya seçilebildiği ve bunun öğretmen özelliklerine göre farklılık durumları araştırılması gereken çalışmalar olarak görölmüştür ve bu yönüyle önemlidir. Bu alanda yapılan çalışmaların sığ ve yetersiz olduğu da görölmüş ve bu çalışmanın bu alandaki açığı kapatmasına katkı sağlaması bakımından da önemlidir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır;

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçme araçlarını doğru cevaplamışlardır.
- Öğretmenlerin paternalist liderlik ile ilgili bilgileri yeterlidir ve okul müdürlerinin paternalist liderlik özelliklerine ilişkin bilgi ve deneyimleri vardır.

- Ölçek çalışmanın amacını ortaya çıkarabilecek ve alt problemlerine cevap verebilecek yeterliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2021-2022 Eğitim yılı 2. Döneminde Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır ve veriler ölçek maddeleriyle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde resmi ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenleridir.

Okul Yöneticileri: Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde resmi ilkokullarda çalışan okul müdürleridir.

Liderlik: Takip edenleri kendisindeki bir takım özellikleri ile etkileyen ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için yönetme ve yönlendirmektir.

Paternalist Lider: Aile üyelerinden baba gibi koruyan, destekleyen daha iyisi için yüreklendiren liderdir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Liderlik Kavramı

Lider ve eğitimci bireyler benzerliği bulunan amaçlara sahip olmakla birlikte, sorumluluk düzeyi oldukça yüksek görevler icra etmektedirler. Liderler kendilerini izleyen birey ya da grupların, eğitimci bireyler de öğrencilerinin duygusal ve bilişsel gelişim düzeylerini en yüksek noktalara çıkarma çabası içerisinde bulunmaktadır. Eğitim kurumları içinde eğitim ve öğretim faaliyetlerinin en kritik görev ve sorumluluklarını üstlenen eğitim kurumu yöneticilerinin hem yöneticilik görevlerini hem de liderlik görevlerini etkili bir şekilde gerçekleştirmeleri beklenir. Eğitsel liderler olarak eğitim kurumu yöneticilerinin, eğitim ve öğretim mecrasındaki gelişim ve değişimlerin takibini yapabilen, yenilik ve değişikliklere öğretmenlerin uyum sağlayabilmesine zemin hazırlayan ve bu bireyleri cesaretlendirebilen ve öğretmenlerin uzmanlık güçlerini ilerletebilmeleri adına uygun ortamları tesis edebilen niteliklere sahip olmaları gerekmektedir (Öztaş, 2010). Eğitim kurumları içerisindeki gelişim sahalarına destek veren örgüt kültürlerinin ve iklimlerinin oluşturulabilmesinde yönetici bireylerin liderlik özelliklerinin çok etkili olduğu göz ardı edilememelidir (Çelik, 2013). Bundan dolayı eğitim kurumu yöneticileri okullarda özellikle ortak vizyonların oluşturulması, desteklenmesi ve geliştirilmesi, etkili çözümlerin sunulması ve motivasyonun sağlanabilmesi biçimindeki lider niteliklerini ortaya koyabilmelidirler.

2.2. Paternalist Liderlik

Türk kültürü içerisinde toplum için yararlı olan kişilerin onurlandırılması ve yüceltilmesi için babacan sözü kullanılmaktadır. Hoşgörülü olma, olgunluk, güvenilir ve iyi kalpli olma gibi pozitif niteliklerin birleşimlerine karşılık gelmektedir. Türk kültüründe son derece önem verilen babacan değerlerin başka bir adı da paternalist değerler olarak ifade edilmektedir. Babacılık ya da pederşahilik şeklinde de adlandırılmakta olan paternalizmin kökeni Max Weber tarafından yapılan ilk

araştırmalara dek gitmektedir (Aslan, 2015). Gürer (2019) paternalizm kelimesinin Türk diline Fransızca” paternalisme” kelimesinden geçmiş olduğunu, kelimenin Latince ’de baba sözcüğünden türetildiğini ifade etmektedir. Anwar (2013) ise paternalizm kavramını dostça ortamlar oluşturma ve bir baba gibi davranma, çalışan kişilerin işe yönelik problemlerine hususunda endişe duymama, bunların yanı sıra en yüksek performans düzeylerine çıkabilmeleri için çalışanların şahsi sorunlarıyla alakadar olma şeklinde tanımlamaktadır. Bu noktada baba figürü ile çalışanlara yaklaşmakta olan liderler, çalışanları çocukları gibi görmektedirler.

Ataerkillik anlayışından doğmuş ve bireylerin karşısındaki kişileri evlatları gibi muhafaza ettikleri ve bu yaklaşım karşılığında biat ve sadakat bekledikleri süreçler şeklinde tanımlanmakta olan paternalizm, devletlerin vatandaşlarını koruma ve vatandaşlarına yardımda bulunma rolüne büründüğü refah ideolojisinden oluşmaktadır (Aslan, 2015). Paternalizm gerek zararlardan kaçınma gerekse de faydalı olmama niyeti ile diğer bireylerin tercih ve taleplerine karşı çıkılmamasıdır (Beauchamp ve Childress; Akt. Kasapoğlu, İlhan ve Güler, 2017). Paternalizm kavramı bu bağlamda çatışma içeren bir kavram niteliğine sahiptir. Faydalı Olma neticesi arzu edilirken başka bir taraftan da zorlamayı bir araç şeklinde kullanmaktadır. Örnek olarak, zararlı bir eylem bulunuyorsa ve eylem kısıtlanırsa, bu eylemden zarar görmesi muhtemel bireyler de kısıtlanmış olmaktadır. Bu düşüncenin paternalist anlayışın temel bakış açısı olduğu dile getirilmektedir (Kasapoğlu, İlhan ve Güler, 2017). Paternalizmde fedakâr yaklaşımlar, astların gözetilmesi, sahip çıkılması, ilgi gösterilmesinin yanı sıra disiplin uygulanması, otorite gösterilmesi, itaatten alınan gücün kullanılması gibi birbirleriyle çatışmakta olan faktörlerin uzlaşıyor olmaları batılı bilim insanları tarafından anlaşılabilmesini zorlaştırmakla beraber bu kavrama yönelik bakış açısının da negatif hale gelmesine neden olmaktadır. Bir diğer deyişle bireyci, özerk, kendi istekleri çizgisinde tutum sergileyen, kendi kararlarını alarak uygulayabilen toplumsal yapılarda paternalizm anlaşılamayan, anlaşılammakla beraber onay görmeyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Aslan, 2015). Gerçekleştirilen çalışmalarda ülkemizde çalışan bireylerin Türk kültürüne ait rollerden dolayı paternalist liderleri tercih ettikleri göze çarpmaktadır (Gürcan, 2018).

2.3. Eğitim Örgütlerinde Paternalist Liderlik

Örgüt kavramının, sosyoloji, psikoloji, eğitim bilimi, siyaset bilimi, yönetim bilimi biçimindeki belli başlı sosyal bilim dallarının ilgi alanında yer alan bir kavram

olduğu görülmektedir. Bundan dolayı sözü edilen bilim dalları ile bağlantılı olarak değişik şekillerde örgütsel tanımlamalar ya da analizlerin yapılabildiği ifade edilmektedir (Şişman, 1995). Buna karşın, farklı bakış açısı ve düşüncelerin birleştirilmesinin “örgüt” kavramının bir bütün şeklinde objektif olarak tanımlanabilmesine yeterli gelip gelmeyeceği konusu da hala tartışılmakta olan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Başka bir ifade ile konuya yönelik olarak çalışmakta olan tüm bireylerin üstünde hemfikir oldukları, tüm özellikleri ile açık hale getirilmiş bir “örgüt” kavramından söz etmek pek de mümkün değildir (Leblebici, 2008). Ancak bilinmekte olan bir gerçek var ki, o da örgütlerin çok amaçlı ve çevre ile sürekli etkileşim içerisinde bulunmalarıdır. En önemli örgütlerden birisinin de eğitim örgütleri olduğu görülmektedir.

Çağımızda teknolojiye hızlı ilerlemelerden kaynaklı değişimler ve gelişimlerin yaşandığı dikkat çekmektedir. Hızlı değişim süreçlerine maruz kaldığımız günümüzde, eğitim faaliyetlerini yürüten örgütlerin bahsi geçen değişimlerden etkilenmemesi mümkün değildir. Toplumsal yapıların bu örgütlere yönelik beklenti ve talepleri gelişmekte olan dünyaya göre şekillenmektedir. Bu bağlamda toplumlar, eğitim faaliyetlerinden sorumlu olan örgütlerden gerçekleşmekte olan değişimlere uyum sağlayabilecek, değişim ve dönüşümleri hayata geçirebilecek ve yönetebilecek bireylerin yetiştirilmesini beklemektedirler (Dağlı ve Ağalday, 2018).

Örgütsel yapılarda teknolojik durumların üst düzeyde takibini yapmak ve faaliyet sahalarındaki en son teknolojilere sahip olmak, kaynakları verim ve etkinlik bakımından en doğru şekilde kullanmanın yanı sıra, bilgilerin toplanması ve oluşturulması, işlenmesi ve aktarılması gibi becerilerin artmasına da neden olmuş, bunun sonucunda davranışlarında sürekli değişim ve gelişim sergileyebilen, bilgi unsurunu yönetebilen örgütlerin varlığı gerekli görülmeye başlamıştır (Atak ve Atik, 2007). Örgütsel yapılar içinde gelişimler ve değişimlerden en yoğun etkiyi alan kurumlar okullar olmaktadır. Okullar bazı gruplara göre birer örgüt, bazı gruplara göre birer aile, bazı gruplara göre ise birer insan topluluğu şeklinde tanımlanmaktadır (Arslan, 2016). Okulların en can alıcı niteliği insan üstünde çalışıyor olmalarıdır. Okulların hedeflerine ulaşabilmelerinde en kilit rollerden birisinin de okul yöneticilerine düştüğü görülmektedir. Toplumsal yapının eğitim kurumlarından beklentisi yaşanmakta olan değişim ve gelişimlere uyum sağlanabilmesi, değişimleri hayata geçirebilecek ve yönetebilecek bireylerin yetiştirilmesidir. Değişim süreçleri içerisinde gerekli olan tüm faaliyetlerin uygulanması noktasında lider bireylere gereksinim duyulmaktadır (Higgs, 2002). Liderliğin en basit tabirle başka bireylere istenen şeylerin yaptırılması şeklinde tanımlanması mümkündür (Çalışkan, 2010). Eğitim

kurumlarında görülebilecek liderlik tiplerinden birisinin de paternalist liderliktir olduğu ifade edilmektedir. Doğu toplumlarına yönelik olarak gerçekleştirilen liderlik araştırmalarında batıda pek fazla karşılaşılmayan paternalist liderlik yaklaşımının yer aldığı göze çarpmaktadır (Ceirt, Özdemir ve Akgün, 2011). Bu yaklaşımın ülkemizdeki eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerde de görüldüğü bilinmektedir.

Örgütsel yapılar hedeflerini işlerini sevgi ve tutkuyla yapan ve motivasyon seviyeleri yüksek çalışanların sayesinde gerçekleştirebilmektedirler. Birer örgüt şeklinde kabul edilen okullarda da yönetici bireyler kurumlarının temel kaynağı niteliğindeki personellerin hem fiziki hem de psikolojik gereksinimlerine yanıt vererek, personellerin örgütsel yapılardan ayrılmalarını azaltıcı etkilerde bulunabilmektedirler (Arslan, 2016). Paternalist özelliğe sahip liderler ya da yöneticiler çalışanlarına babacan tavırlarla yaklaşmaktadırlar. Paternalist liderler kurumlar ya da işletmeler içerisinde aile atmosferleri tesis etmekte ve çalışanlara hem iş yaşantılarında hem de iş hayatları dışında destekte bulunmaktadırlar. Çalışanlara tavsiyeler verip yakın ilgi gösterirler. Ayrıca paternalist liderler, çalışanlarına ve bu çalışanların yakınlarına özel günlerde katılım sağlar ve problemlerinin çözümü noktasında arabuluculuk görevini üstlenirler. Bu tipteki liderler kurmuş oldukları yakın ilişkilerden yüksek bağlılıklar ve aidiyet beklemektedirler. Gümüseli (2001) günümüzdeki eğitim kurumu yöneticilerinin artık her durumu önceden bilip çalışan kişilerin talimatlara uygun hareket edip etmediklerinin kontrolünü yapan kişilerden ziyade, eğitsel süreçlerin başlangıcını yapan, çalışanların beceri, yaratıcılık ve optimal gelişimlerini önemseyen ve eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşabilmesi için gereken bütün desteği veren bireyler olarak nitelendirmektedir (Arslan, 2016). Çalışkan (2010) Türkiye’de iş yaşamındaki paternalist uygulamaların ülkemizdeki çocuk yetiştirme eyleminde ortaya çıktığının altını çizmektedir. Bunun yanında Türk tipi yönetim uygulamasının altında (uslu, lafa girmeyen, dağınık olmayan, ebeveynlerinden korkan, öğütleri dinleyen, büyüklerini incitmeyen) çocuk tipinin yattığı, bu yaklaşımların da sonradan devam ettiği, çocukların yerlerini çalışanların, ebeveynlerin yerlerini işveren odakların ve yönetici bireylerin aldığına vurgu yapılmaktadır (Tetik ve Köse, 2015).

Paternalist liderler çalışanların motivasyon düzeylerini yukarıda tutmaya çalışırlar. Bu sayede çalışanlar ile aralarında bağlar meydana gelir. Başka bir deyişle liderlik edilen bireyler liderlerine bağımlı olmaktadır. Çalışanlar doğru davranışlar sergiler ve itaat ederlerse kendilerini babacan olan liderlerine sevdirebilirler ve daha yüksek motivasyonla çalışmalarını yürütürler. Ancak bu anlayışın çalışanların hür iradeleriyle karar verebilmelerini ve bağımsız olabilmelerini engellemek suretiyle

örgütsel amaçlara katılımın zayıflamasına neden olduğu ifade edilmektedir. Bunun sonucunda örgütsel yenilik (inovasyon) ve yaratıcılıkta azalma meydana gelmekte ya da liderlerin “tamamdır” demelerine dek ertelenmiş olmaktadır (Arslan, 2016). Paternalist okul yöneticileri, çalışanlara bir baba figürüyle yaklaştıkları için bu bireylere öğütlerde bulunurlar. Hususi problemlerinde çalışanların yanında olmaya hazırdırlar. Bu yakın ilgi ve alakanın karşılığındaysa öğretmen bireylerden biat, sadakat ve aidiyet beklentisinde bulunurlar. Buna karşın sözü edilen biat ve sadakatin ortaya çıkmaması halinde paternalist liderlerin otoriter yüzleri görülmeye başlanır (Saylık, 2017).

2.4. İlgili Araştırmalar

Arslan (2016) tarafından konuya ilişkin olarak yapılmış olan çalışmada eğitim kurumu yöneticilerinin paternalist liderlik seviyelerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada öğretmen algıları doğrultusunda sonuçlar ‘orta düzeyde katılıyorum’ olarak gerçekleşmiştir.

Saylık (2017) eğitim kurumlarındaki yöneticilerin sahip oldukları paternalist liderliğe yönelik olarak yürütmüş olduğu doktora araştırmasında orta seviyeli sonuçlarla karşılaşmıştır. Demografik değişkenlerden yalnızca cinsiyet türünde değişiklik dikkat çekerken, diğer değişkenler bakımından değişiklik tespit edilmemiştir.

Dağlı ve Ağalday (2018) aracılığı ile Mardin’de yer alan 20 ortaokuldan 261 öğretmenin katılımı ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda öğretmen bireyler görev yaptıkları kurumlardaki okul müdürlerini paternalist lider olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Kılıç (2019)’ın konuya ilişkin araştırmasında Uşak sınırlarında bulunan öğretmenlerin görüşlerine başvurmuştur. Araştırmanın sonucunda katılımcıların çoğunluğu okul müdürlerine yönelik paternalist liderlik algılarını ‘biraz katılıyorum’ biçiminde ifade etmişlerdir.

Pakistan kapsamında Anwar (2013) aracılığı ile gerçekleştirilen ve paternalist liderliğine ilişkin boyutların örgütlere bağlılık, motivasyon ve iş doyumu gibi konular üzerindeki etkilerinin gözlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada paternalist liderliğe ait olan yardımseverlik boyutunun örgütsel yapılar üzerinde bir hayli etkili olduğunun tespiti yapılmıştır.

Saher (2013) paternalist liderlik olgusunun bağlılık düzeylerine olan etkilerine ilişkin incelemelerde bulunmuştur. Saher paternalist liderlikle yönetilmekte olan örgütsel

yapılarda yönetici bireylerin çalışanlara karşı sevgi bağlarının, bu çalışanlarla yakından ilgilenerek problemlerine çözüm bulmalarının çalışan bireyler üstünde olumlu etkiler bıraktığına, bunun yanı sıra bu tarz liderlerle çalışan personellerin örgütlerine karşı güçlü bağlılıklar kurdukları sonucuna ulaşmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi” başlık ve açıklamalarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli betimsel tarama modelinde ve nicel bir çalışma olarak yürütülmüştür. Tarama modelleri; “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan durumu kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleri” (Karasar, 2012) olarak tanımlanmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki resmi ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrende 2195 öğretmen bulunmaktadır. Sınıf öğretmenlerinden 329 öğretmenden seçkisiz örnekleme yöntemiyle veriler toplanmıştır. Öğretmenlerin kişisel bilgileri dağılımı Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	199	80,5
	Erkek	130	39,5
Yaş	27-35	34	10,9
	36-45	113	38,0
	46-50	87	39,2
	51 ve üzeri	95	11,9
Kıdem	1-10 yıl	36	10,9
	11-20 yıl	125	38,0
	21-30 yıl	129	39,2
	31 yıl ve üzeri	39	11,9
Çocuk sahibi olma durumu	Var	297	90,3
	Yok	32	9,7
Sendikaya üyelik durumu	Üye	278	84,5
	Üye değil	51	15,5
İlçe	Pamukkale	191	58,1
	Merkezefendi	138	41,9

Tablo 3.1'deki öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre frekans ve yüzde dağılımlarına bakıldığında öğretmenlerin % 60,5'inin kadın ve % 39,5'inin erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Öğretmenlerin % 34,3'ünün 36-45 yaşlarında, % 28,9'unun 51 ve üstünde % 25,4'ünün 46-50 yaş ve % 10,3'ünün 27-35 yaşlarında oldukları görülmektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin büyük kısmının orta yaşlarda olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin % 39,2'sinin 21-30 yıl, % 38'inin 11-20 yıl, % 11,9'unun 31 yıl ve üzeri ve % 10,9'unun 1-10 yıl kıdem sürelerinin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin % 90,3'ünün çocuk sahibi olduğu ve % 9,7'sinin çocuğunun olmadığı görülürken % 84,5'inin sendika üyesi olduğu ancak % 15,5'inin sendika üyeliğinin olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin % 58,1'inin Pamukkale ve % 41,9'unun da Merkezefendi ilçesinde çalıştığı görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan ölçek iki kısımdan oluşmaktadır. 1. kısımda öğretmenlerin kişisel bilgileri içeren "a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) sendika üyeliği, e) Çocuk sahibi olma durumu olmak üzere 5 soru bulunmaktadır.

Kısımda Dağlı ve Ağalday (2017) çalışmasında geliştirdikleri "Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Ölçeği" yer almaktadır. 22 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tipindedir. 5 seçenek puana dönüştüğünde "Tamamen katılıyorum" 5, "Çok katılıyorum" 4, "Orta düzeyde katılıyorum" 3, "Az katılıyorum" 2, "Hiç katılmıyorum" 1, olmak üzere değerler verilmiştir. 10-12-15 ve 16.maddeler ters kodlanmıştır. Ölçek "Yardımsever Liderlik, Ahlaki Liderlik, Otoriter Liderlik, Çıkarıcı Liderlik" olarak 4 boyuttan oluşmaktadır.

Yardımsever Liderlik: 1-9 maddelerle

Ahlaki Liderlik: 10-16 maddelerle

Otoriter Liderlik: 17-19 maddelerle

Çıkarıcı Liderlik: 20-22 maddelerle ölçülmüştür.

1.4. Verilerin Toplanması

Bilimsel araştırma izni için aysemeb.gov.tr web adresinden izin başvuru yapılmış ve başvuru çıktısı üniversite sekreterliğine verilmiştir. İzin geldikten sonra ölçekler fotokopi ile yeterli miktarda çoğaltılarak Pamukkale ve Merkezefendi'deki resmi ilkokullara gidilerek okul müdürlerine izin gösterilmiş ve araştırma içeriği açıklanmıştır.

Öğretmenler odasına gidilerek çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Destek olmak ve ölçeği doldurmak isteyenlere ölçek dağıtılmış ve dolduranlardan geri toplanmıştır. Ölçeği eksik dolduranlar, ad, soyad, okul adı vb. yazılan ölçekler değerlendirmeye alınmamış ve imha edilmiştir.

1.5. Verilerin Analizi

Örneklemden elde edilen veriler kodlanarak SPSS 24 v. istatistik programına aktarılarak analiz süreci başlamıştır. Verilerin güvenilirlik testi Cronbach's Alpha analizi ile yapılmış ve sonuçları Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Verilerin Cronbach Alpha Analizi*

Alt Ölçekler	Cronbach's Alpha Değerleri
Yardımsverlik boyutu	,771
Ahlakilik boyutu	,835
Otoriterlik boyutu	,737
Çıkarıcılık boyutu	,757
Genel ortalama	,786

Tablo 3.2'de ölçek ve boyutların güvenilirlik sonuçlarına bakıldığında değerlerin ,70'ten fazla olduğu ve ölçek genel ortalamasının ve boyutların güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

Analizlere karar verebilmek için ölçek verilerinin normal dağılım analizi basıklık ve çarpıklık testi ile yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. *Verilerin Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Ölçek ve Alt Boyutları	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
Yardımsverlik boyutu	,915	,594
Ahlakilik boyutu	-,019	-,038
Otoriterlik boyutu	-,227	-,319
Çıkarıcılık boyutu	-,098	,198
Genel ortalama	,514	,067

Tablo 3.3'te normallik analizi sonuçlarına bakıldığında ölçek genel ortalaması ve alt boyutlarının "Basıklık ve Çarpıklık" sonuçlarının -1,00 ile +1,00 arasında olduğu görülmektedir. -1 ile +1 arasındaki değerlerin normal dağılım gösterdiği kabul edildiğinden (Kalaycı (2016) analizlerde parametrik testler yapılmıştır. Karşılaştırmalarda cinsiyet, çocuk sahibi olma ve sendika üyeliğine göre t testi yaş ve kıdeme göre karşılaştırmalarda Anova testi kullanılmıştır. Anlamlılık analizinde $\alpha=.05$ olarak kabul

edilmiştir. Katılımcıların dağılımında frekans ve %; algı ve eğilimleri ölçmede ortalamalara bakılmıştır. Ortalamaların yorumlanmasında puan aralıkları şöyledir.

1,00 – 1,80 Çok az

1,81 – 2,60 Az

2,61 – 3,40 Orta seviyede

3,41 – 4,20 Çok

4,21 – 5,00 Çok fazla

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“İlkokullarda görevli öğretmenlerin, kendi okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir?” Ve “İlkokullarda görevli öğretmenlerin; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Sendika üyeliği, e) Çocuk sahibi olma durumu ve çalışılan ilçe değişkenlerine göre kendi okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” olmak üzere 2 alt problem ile bunlara ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ilk alt problemi “İlkokullarda görevli öğretmenlerin, kendi okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Alt problemin çözümüne ilişkin bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
1. Öğretmenlere bir “ebeveyn” gibi yaklaşarak onlara kol kanat gerer.	329	3,31	,64	Orta
2. Öğretmenlerin özel hayatlarındaki sorunlarıyla ilgilenir.	329	3,19	,49	Orta
3. Okulda bir aile iklimi oluşturmak için çabalar.	329	2,84	,59	Orta
4. Öğretmenlerle uyum içinde çalışır.	329	3,18	,58	Orta
5. Dostluğu önemser.	329	3,27	,79	Orta
6. Öğretmenlere karşı hoşgörülüdür.	329	3,48	,49	Çok
7. Öğretmenlerin sevinçlerini paylaşıyor.	329	3,23	,43	Orta
8. Öğretmenlerle bire bir ilgilenir.	329	3,03	,76	Orta
9. Öğretmenlerin inisiyatif almalarını destekler.	329	3,27	,91	Orta
10. Öğretmenlerin sağlığına özen göstermez.	329	3,16	,48	Orta

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.1. *Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları (Devamı)*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
11. Ödül verirken adil davranmaz.	329	2,49	,69	Az
12. Öğretmenlerin mesleki gelişimine önem vermez.	329	3,51	,92	Çok
13. Okul dışından gelen haksız eleştirilere karşı öğretmenlerini korumaz.	329	2,79	,43	Orta
14. Farklı görüşteki öğretmen gruplarıyla uyumlu ilişkiler sürdürmez.	329	2,86	,68	Orta
15. Otoritesini kendisine menfaat sağlamak için kullanır.	329	3,48	,86	Çok
16. Öğretmenlerin başarılarını kendine mal eder.	329	3,45	,64	Çok
17. Okul ile ilgili her konunun kendi kontrolü altında olmasını ister.	329	3,12	,75	Orta
18. Öğretmenlerle iletişimde mesafeli davranır.	329	3,05	,98	Orta
19. Kararlarına, öğretmenlerin kayıtsız şartsız itaat etmelerini ister.	329	2,71	,60	Orta
20. Öğretmenler ile kurduğu yakın bir iletişimin sonucu olarak onlardan bağlılık bekler.	329	2,63	,92	Orta
21. Güvendiği öğretmenlerden kendisini desteklemelerini bekler.	329	2,85	,59	Orta
22. Muhalefeti etkisiz hale getirmek için özel stratejiler kullanır.	329	2,60	,74	Az

Tablo 4.1.'de verilen okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarına bakıldığında en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=3,51$) ortalamayla “Çok” düzeyinde “Öğretmenlerin mesleki gelişimine önem verir.” Maddesindedir. En düşük ortalamanın ($\bar{X}=2,49$) ortalamayla “Az” düzeyinde “Ödül verirken adil davranmaz.” maddesi olmuştur. Bulgulara göre okul müdürlerinin paternalist liderlik özelliklerinden öğretmenlerin mesleki gelişimleri destekleme konusunda en yüksek düzeyde katılım sağlanırken ödül verirken adil davranmadığı konusunda ise katılım az seviyesindedir. Diğer maddelere ise öğretmenlerin görüşleri şöyle yansımıştır.

“Öğretmenlere bir “ebeveyn” gibi yaklaşarak onlara kol kanat gerer.” ($\bar{X}=3,31$ =Orta), “Öğretmenlerin özel hayatlarındaki sorunlarıyla ilgilenir.” ($\bar{X}=3,19$ =Orta), “Okulda bir aile iklimi oluşturmak için çabalar.” ($\bar{X}=2,84$ =Orta), “Öğretmenlerle uyum içinde çalışır.” ($\bar{X}=3,18$ =Orta), “Dostluğu önemser.” ($\bar{X}=3,27$ =Orta), “Öğretmenlere karşı hoşgörülüdür.” ($\bar{X}=3,48$ =Çok), “Öğretmenlerin sevinçlerini paylaşır.” ($\bar{X}=3,23$ =Orta), “Öğretmenlerle bire bir ilgilenir.” ($\bar{X}=3,03$ =Orta), “Öğretmenlerin inisiyatif almalarını destekler.” ($\bar{X}=3,27$ =Orta), “Öğretmenlerin sağlığına özen göstermez.” ($\bar{X}=3,16$ =Orta), “Okul dışından gelen haksız eleştirilere karşı öğretmenlerini korumaz.” ($\bar{X}=2,79$ =Orta), “Farklı görüşteki öğretmen gruplarıyla

uyumlu ilişkiler sürdürmez.” ($\bar{X}=2,86=Orta$), “Otoritesini kendisine menfaat sağlamak için kullanır.” ($\bar{X}=3,48=Çok$), “Öğretmenlerin başarılarını kendine mal eder.” ($\bar{X}=3,45=Çok$), “Okul ile ilgili her konunun kendi kontrolü altında olmasını ister.” ($\bar{X}=3,12=Orta$), “Öğretmenlerle iletişimde mesafeli davranır.” ($\bar{X}=3,05=Orta$), “Kararlarına, öğretmenlerin kayıtsız şartsız itaat etmelerini ister.” ($\bar{X}=2,71=Orta$), “Öğretmenler ile kurduğu yakın bir iletişimin sonucu olarak onlardan bağlılık bekler.” ($\bar{X}=2,63=Orta$), “Güvendiği öğretmenlerden kendisini desteklemelerini bekler.” ($\bar{X}=2,85=Orta$), “Muhalefeti etkisiz hale getirmek için özel stratejiler kullanır.” ($\bar{X}=2,60=Az$) olarak görüş bildirmişlerdir.

Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları Tablo 4.’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlar Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algıları*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Yardıms severlik boyutu	329	2,86	,59	Orta
Ahlakilik boyutu	329	3,10	,35	Orta
Otoriterlik boyutu	329	2,96	,88	Orta
Çıkarıcılık boyutu	329	2,69	,83	Orta
Genel ortalama	329	3,07	,31	Orta

Tablo 4.2.’de verilen okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarına bakıldığında en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=3,10$) ortalamaıyla “Orta” düzeyinde “Ahlakilik” boyutundadır. Bunu sırasıyla ($\bar{X}=2,96$) ortalamaıyla “Orta” düzeyinde “Otokratiklik” boyutu, ($\bar{X}=2,86$) ortalamaıyla “Orta” düzeyinde “Yardıms severlik” boyutu ve ($\bar{X}=2,96$) ortalamaıyla “Orta” düzeyinde “Çıkarıcılık” boyutu izlemiştir. Genel ortalamanın ise ($\bar{X}=3,07$) ortalamaıyla “Orta” düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna göre okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin bütün boyutlar ve genel olarak orta düzeyde gördükleri söylenebilir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “İlkokullarda görevli öğretmenlerin; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Sendika üyeliği, e) Çocuk sahibi olma durumu, değişkenlerine göre kendi okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı

bir fark var mıdır?" olarak ifade edilmiştir.

Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyete göre karşılaştırması t testi ile yapılarak bulgular Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırması*

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	t	p
Yardımsverlik boyutu	Kadın	199	2,83	,59	-1,38	,16
	Erkek	130	2,92	,59		
Ahlakilik boyutu	Kadın	199	3,13	,35	1,85	,06
	Erkek	130	3,06	,35		
Otoriterlik boyutu	Kadın	199	3,00	,89	1,00	,31
	Erkek	130	2,90	,87		
Çıkarıcılık boyutu	Kadın	199	2,71	,83	,53	,59
	Erkek	130	2,66	,83		
Genel ortalama	Kadın	199	3,07	,31	,04	,96
	Erkek	130	3,07	,30		

*p<0,05

Tablo 4.3'de okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyete göre yardımsverlik boyutunda ($t=-1,38$; $p>0,05$), ahlakilik boyutunda ($t=1,85$; $p>0,05$), otoriterlik boyutunda ($t=1,00$; $p>0,05$), çıkarıcılık boyutunda ($t=,53$; $p>0,05$) ve genel ortalamada ($t=,04$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına yönelik görüşlerinin kadın veya erkek olmaya göre değişmediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının yaşa göre karşılaştırması Anova testi ile yapılarak bulgular Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırması*

	Yaş	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Yardımsverlik boyutu	27-35	34	3,00	,87	3,35	,01*	2-4
	36-45	113	2,96	,67			
	46-50	87	2,82	,42			
	51 ve üzeri	95	2,73	,46			
Ahlakilik boyutu	27-35	34	3,13	,23	,20	,89	Yok
	36-45	113	3,09	,30			
	46-50	87	3,09	,40			
	51 ve üzeri	95	3,12	,40			

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.4. Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırması

	Yaş	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Otoriterlik boyutu	27-35	34	2,56	,64	2,63	,05	Yok
	36-45	113	3,00	,96			
	46-50	87	3,04	,69			
	51 ve üzeri	95	2,99	,84			
Çıkarıcılık boyutu	27-35	34	2,67	,79	4,02	,00*	2-4
	36-45	113	2,90	,89			
	46-50	87	2,62	,71			
	51 ve üzeri	95	2,52	,66			
Genel ortalama	27-35	34	3,08	,38	4,89	,00*	2-3 ve 2-4
	36-45	113	3,15	,29			
	46-50	87	3,03	,30			
	51 ve üzeri	95	3,00	,27			
*p<0,05	1. 27-35	2. 36-45	3. 46-50	4. 51 ve üzeri			

Tablo 4.4'te okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının yaşa göre ahlakilik boyutunda ($F=2,20$; $p>0,05$) ve otoriterlik boyutunda ($F=2,63$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmüştür. Diğer boyutlar yardımseverlik boyutunda ($F=3,35$; $p<0,05$), çıkarıcılık boyutunda ($F=4,02$; $p<0,05$) ve genel ortalama ($F=4,89$; $p<0,05$) yaşa göre farklılık görülmektedir. Farklılık olan grupların tespiti amacıyla post hoc tukey analizi sonucunda yardımseverlik boyutunda farklılık yaşları 36-45 olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{36-45}=2,96$) yaşları 51 ve üzeri olan öğretmenler ($\bar{X}_{51 \text{ ve üzeri}}=2,73$) arasında farklılık vardır ve 36-45 yaşlardaki öğretmenlerin ortalaması daha yüksektir. Çıkarıcılık boyutunda yaşları 36-45 olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{36-45}=2,90$) yaşları 51 ve üzeri olan öğretmenler ($\bar{X}_{51 \text{ ve üzeri}}=2,52$) arasında farklılık vardır ve 36-45 yaşlardaki öğretmenlerin ortalaması daha yüksektir. Genel ortalama yaşları 36-45 olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{36-45}=3,15$) yaşları 51 ve üzeri olan öğretmenler ($\bar{X}_{51 \text{ ve üzeri}}=3,00$) arasında farklılık vardır ve 36-45 yaşlardaki öğretmenlerin ortalaması daha yüksektir.

Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının kıdeme göre karşılaştırması Anova testi ile yapılarak bulgular Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Kıdeme Göre Karşılaştırması

	Kıdem	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Yardımselik boyutu	1-10 yıl	36	2,89	,80	2,32	,07	Yoktur
	11-20 yıl	125	2,96	,62			
	21-30 yıl	129	2,81	,49			
	31 yıl ve üzeri	39	2,70	,53			
Ahlakilik boyutu	1-10 yıl	36	3,13	,24	1,15	,32	Yoktur
	11-20 yıl	125	3,08	,33			
	21-30 yıl	129	3,14	,41			
	31 yıl ve üzeri	39	3,05	,28			
Otoriterlik boyutu	1-10 yıl	36	2,66	,70	2,36	,07	Yoktur
	11-20 yıl	125	2,92	,89			
	21-30 yıl	129	3,09	,76			
	31 yıl ve üzeri	39	2,97	,95			
Çıkarcılık boyutu	1-10 yıl	36	2,70	,98	,89	,44	Yoktur
	11-20 yıl	125	2,76	,83			
	21-30 yıl	129	2,68	,75			
	31 yıl ve üzeri	39	2,51	,69			
Genel ortalama	1-10 yıl	36	3,05	,33	2,14	,09	Yoktur
	11-20 yıl	125	3,10	,30			
	21-30 yıl	129	3,07	,31			
	31 yıl ve üzeri	39	2,96	,25			
*p<0,05	1. 27-35	2. 36-45	3. 46-50	4.51 ve üzeri			

Tablo 4.5'te okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının kıdeme göre yardımselik boyutumda ($F=2,32$; $p>0,05$), ahlakilik boyutumda ($F=1,15$; $p>0,05$), otoriterlik boyutumda ($F=3,36$; $p>0,05$), çıkarcılık boyutumda ($F=,89$; $p>0,05$) ve genel ortalamada ($F=2,14$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerinin kıdem süresi ne olursa olsun benzer olduğu ve farklılık göstermediği söylenebilir.

Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının çocuk sahibi olmaya göre karşılaştırması t testi ile yapılarak bulgular Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Çocuk Sahibi Olmaya Göre Karşılaştırması*

	Çocuk Durumu	n	\bar{X}	s	t	p
Yardımsverlik boyutu	Var	297	2,84	,55	-2,49	,01*
	Yok	32	3,11	,88		
Ahlakilik boyutu	Var	297	3,10	,36	-32	,74
	Yok	32	3,12	,22		
Otoriterlik boyutu	Var	297	3,03	,84	4,52	,00*
	Yok	32	2,31	,54		
Çıkarıcılık boyutu	Var	297	2,73	,79	2,53	,01*
	Yok	32	2,34	,72		
Genel ortalama	Var	297	3,07	,29	,46	,64
	Yok	32	3,04	,41		

*p<0,05

Tablo 4.6’da okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının çocuk sahibi olmaya göre yardımsverlik boyutunda ($t=-2,49$; $p<0,05$) çocuğu olmayanların daha yüksek çıkmıştır. Otoriterlik boyutunda ($t= 4,52$; $p<0,05$) ve çıkarıcılık boyutunda ($t= 2,53$; $p<0,05$) ise çocuğu olanların daha yüksek çıkmıştır. Ahlakilik boyutunda ($t=-,32$; $p>0,05$) ve genel ortalamada ($t=,46$; $p>0,05$) anlamlı fark görülememiştir. Bulgulara göre yardımsverlik boyutunda çocuğu olmayanlar, otoriterlik ve çıkarıcılık boyutlarında çocuğu olanlar lehine yüksek ve farklılık gösterirken ahlakilik ve genel olarak ise farklılık görülmemiştir.

Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının çocuk sendika üyelik durumuna göre karşılaştırması t testi ile yapılarak bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Sendika Üyelik Durumuna Göre Karşılaştırması*

	Sendika Üyeliği	n	\bar{X}	s	t	p
Yardımsverlik boyutu	Üye	278	2,86	,60	,19	,84
	Üye değil	51	2,85	,55		
Ahlakilik boyutu	Üye	278	3,11	,35	,37	,70
	Üye değil	51	3,09	,37		
Otoriterlik boyutu	Üye	278	2,98	,86	,96	,33
	Üye değil	51	2,85	,99		
Çıkarıcılık boyutu	Üye	278	2,67	,82	-1,11	,26
	Üye değil	51	2,81	,88		
Genel ortalama	Üye	278	3,07	,30	-,03	,97
	Üye değil	51	3,07	,32		

*p<0,05

Tablo 4.7’de okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının sendika üyelik durumuna göre yardımseverlik boyutunda ($t=,19$; $p>0,05$), ahlakilik boyutunda ($t=,37$; $p>0,05$), otoriterlik boyutunda ($t=,96$; $p>0,05$), çıkarıcılık boyutunda ($t=-1,11$; $p>0,05$) ve genel ortalamada ($t= -,03$; $p>0,05$) anlamlı farklılık görülememiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin sendika üyesi olmaları ya da olmamaları okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin algılarında anlamlı farklılık yaratmamaktadır.

Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının çalıştıkları ilçeye göre karşılaştırması t testi ile yapılarak bulgular Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Çalıştıkları İlçeye Göre Karşılaştırması*

	Çalıştıkları İlçe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Yardımseverlik boyutu	Pamukkale	191	2,85	,64	-,58	,55
	Merkezefendi	138	2,88	,52		
Ahlakilik boyutu	Pamukkale	191	3,14	,34	2,20	,02*
	Merkezefendi	138	3,05	,36		
Otoriterlik boyutu	Pamukkale	191	3,00	,90	,99	,31
	Merkezefendi	138	2,90	,86		
Çıkarıcılık boyutu	Pamukkale	191	2,65	,86	-1,08	,27
	Merkezefendi	138	2,75	,79		
Genel ortalama	Pamukkale	191	3,07	,31	,26	,79
	Merkezefendi	138	3,06	,30		

* $p<0,05$

Tablo 4.8’de okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının çalışılan ilçeye göre yardımseverlik boyutunda ($t= -,58$; $p>0,05$), otoriterlik boyutunda ($t=,99$; $p>0,05$), çıkarıcılık boyutunda ($t=-1,08$; $p>0,05$) ve genel ortalamada ($t=,26$; $p>0,05$) anlamlı farklılık görülememiştir. Ancak ahlakilik boyutunda ($t= 2,20$; $p<0,05$) Pamukkale ilçesinde çalışanların daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre Pamukkale ilçesinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ahlakilik boyutunda daha olumlu düşündükleri söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Okul müdürlerinin paternalist liderlik özelliklerinden öğretmenlerin mesleki gelişimleri destekleme konusunda en yüksek düzeyde katılım sağlanırken ödül verirken adil davranmadığı konusunda ise katılım az seviyesindedir. Okul yöneticilerinin paternalist liderlik bağlamında öğretmenlerin gelişimlerini desteklemeleri son derece önemli ve gereklidir. Bulgunun bu şekilde ölçülmesi konuya ilginin olduğunu göstermektedir. Bulgular Dağlı ve Ağalday, (2018) çalışmasında vurguladığı paternalist okul yöneticilerinin öğretmenlere ailenin büyüğü gibi davranma ve gelişimleri destekleme ve teşvik etme bulgularıyla örtüşmekte ve desteklemektedir.

Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında en yüksek ortalama “Ahlakilik” boyutundadır. Bunu sırasıyla “Otokratiklik”, “Yardıms severlik” ve “Çıkarıcılık” boyutu izlemiştir. Genel ortalama ise “Orta” düzeydedir. Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının bütün boyutlar ve genel olarak orta düzeyde tespit edilmiştir. Genel düzeyin orta düzeyde olması olağan olarak kabul edilebilir ve bu bulgu Saylık (2017) ve Arslan (2016) araştırmalarında tespit ettiği orta seviyede paternalist liderlik algılarının olduğu bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Kılıç (2019) çalışmasında ise az düzeyinde paternalist liderlik özelliklerini az düzeyde tespit etmiştir.

Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, kıdem ve sendika üyelik durumuna göre farklılık göstermediği ancak yaş, çocuk sahibi olma ve ilçeye göre farklılık göstermiştir. Yaşa göre yardıms severlik, çıkarıcılık ve genel ortalama da 36-45 yaşlardaki öğretmenlerin ortalaması daha yüksek ölçülmüştür. Çocuk sahibi olmaya göre yardıms severlik boyutunda çocuğu olmayanlar, otoriterlik ve çıkarıcılık boyutlarında çocuğu olanlar lehine yüksek ve farklılık göstermiştir. Çalışılan ilçeye göre ahlakilik boyutunda Pamukkale ilçesinde çalışanların daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyete göre farklılık tespit eden Saylık (2017) bulgusundan farklı olan araştırma bulgularının kişisel değerlendirmelerden kaynaklı farklılıklar olduğu düşünülebilir.

5.2. Öneriler

- Okul müdürlerinin ödüllendirmede adaletli olmaları konusunda hassasiyetlerini arttırmaya yönelik girişimlerde bulunulabilir.
- Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin orta düzeyde gördükleri yeterlikleri yüksek ve çok yüksek seviyelere arttırılabilir.
- Pamukkale ilçesinde çalışan öğretmenlerin ahlakilik boyutunda yüksek çıkmasının nedenleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Anwar, H., (2013). Impact of paternalistic leadership on employees' outcome – A study on the banking sector of Pakistan; IOSR Journal of Business and Management, 7(6), ss. 109-115.
- Arslan, Ö. (2016). Okul yöneticilerinin paternalistik liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki, yüksek lisans tezi, uşak üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, uşak.
- Aslan, E. (2015). Paternalist liderliğin çalışan performansına etkisinde iş ahlakının rolü, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atak, M. Atik, İ. (2007). Örgütlerde sürekli eğitimin önemi ve öğrenen örgüt oluşturma sürecine etkisi, *Havacılık Ve Uzak Teknolojileri Dergisi*, 3 (1), 63-70.
- Cerit, Y. Özdemir, T., Akgün, N., (2011). Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Sergilemelerini İstemeye Yönelik Görüşlerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), ss. 87-99.
- Çalışkan, S.C. (2010). The interaction between paternalistic leadership style, organizational justice, and organizational citizenship behavior: A study from Turkey, *China-USA Business Review*, 9(1), 67-80.
- Çelik, V. (2013). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Dağlı, A. Ağalday, B. (2018). Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarının İncelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (66), ss. 518-534.
- Erdoğan, İ. (2008). *Eğitim ve okul yönetimi*. 8. Basım. Ankara: Alfa Basım Yayım Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Gümüşeli, A.İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları”; Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 28, ss.531-548
- Gürcan, N. (2018). Türk kültüründe paternalist liderlik davranışlarının izleyenlerin duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisi: y kuşağına yönelik bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Higgs, M. (2002). How can we make sense of leadership in the 21st century; The Leadership and Organization Development Journal, 24(5), ss.273-284.
- Kalaycı, Ş. (2016). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Nobel Yayınları, Ankara

- Kasapoğlu, A., İlhan, A. Ç., Güler, Z. (2017). *Bilime Adanmış Bir Yaşam (1967-2007)*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Kılıç, E. (2019). Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak
- Leblebici, D.N. (2008). Örgüt Kuramında Paradigmalar ve Metaforlar. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8 (15) , 345-360.
- Öztaş, N. (2010). *Okul Müdürlüğünden Eğitim Liderliğine Geçiş ve Karaman İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanođlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Saher, N., Naz, S., Tasleem, I., Naz, R., Kausar, S. (2013). Does paternalistic Leadership lead to commitment? Trust in leader as moderator in Pakistan context. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(1), 443-455.
- Saylık, A. (2017). Okul Müdürlerinin Paternalistik (Babacan) Liderlik Davranışları ile Hofstede'nin Kültür Boyutları Arasındaki İlişki, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Şişman, M. (2014). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem Akademi
- Tahaoğlu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerini Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 58 (58), 274-298.
- Tetik, H. T., Köse, S. (2015). Örgüt Çalışanlarının Paternalist Liderlik Algıları ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), ss.29-56.

EKLER

Ek 1: Denizli il Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 01.03.2022-176782



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-44577333
Konu : Anket Uygulama İzni

28/02/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 16.02.2022 tarihli ve 170754 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Özlem İŞİK "Paternalist Liderlik Davranışlarının Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi" konulu proje çalışmasına yönelik hazırladığı anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale İlçesinde bulunan ilkokullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin İlgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
28/02/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ah20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@ho1.kep.tr


Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-dhy5>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evrak.meb.gov.tr> adresinden 2ba8-a2cc-31a9-b41b-1a63 kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Ek 2: Ölçek Kullanım İzni

← Fwd: Ölçek kullanım izni

 Özlem Işık <ozlem.isik51015@gmail.com>
Kime: Siz 5.06.2022 Paz 22:44

Çok teşekkürler

27 Oca 2022 Per 16:38 tarihinde Abidin DAĞLI <dagli@dicle.edu.tr> şunu yazdı:
Sn. Özlem IŞIK,
Ölçeği memnuniyetle kullanabilirsiniz. Başarı dilekleriyle.
Doç. Dr. Abidin DAĞLI

[Android için Outlook](#)'u edinin

From: Özlem Işık <ozlem.isik51015@gmail.com>
Sent: Thursday, January 27, 2022 4:35:49 PM
To: dagli@dicle.edu.tr <dagli@dicle.edu.tr>
Subject: Ölçek kullanım izni

Sayın Abidin Dağlı Hocam,
Ben Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlanması ve Ekonomisi bölümünde tezsiz yüksek lisans öğrencisiyim. Yüksek Lisans projem için "Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Ölçeği" ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Saygılarımla...

ÖZLEM IŞIK
Pamukkale Üniversitesi

ÖZGEÇMİŞ