

Makalenin Türü : Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi : 01.11.2024
Kabul Tarihi : 21.01.2025



<https://doi.org/10.29029/busbed.1577661>

ÇALIŞANLARIN PATERNALİST LİDERLİK ALGILARI İLE PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA*

Mehmet Sadık ÇOBAN¹, Abdulkadir GÜMÜŞ²

ÖZ

Bu araştırma banka çalışanlarının paternalist liderlik algılarının ve psikolojik sahiplenme hislerinin demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda TRB2 bölgesinde yer alan mevduat bankaları ile katılım bankalarında müdür unvanı dışında çalışan 436 kişi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmada veri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Söz konusu anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm çalışanlara yönelik demografik faktörlerden, ikinci bölüm çalışanların paternalist liderlik algılarını ortaya koymaya yönelik ifadelerden, son bölümde ise çalışanların psikolojik sahiplenme hislerine yönelik ifadelerden meydana gelmektedir. Elde edilen veri SPSS 24 ve AMOS 24 paket programları aracılığı ile analiz edilmiştir. Çalışmada faktör analizi, güvenilirlik analizi, normallik testi ile farklılık analizleri (T Testi, ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, çalışanların paternalist liderliğe ilişkin algıları cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşırken yaş, öğrenim durumu, toplam hizmet süresi ve görev unvanı değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ayrıca, bankaların faaliyet türü, çalışanların paternalist liderlik alt boyutları olan ahlaki liderlik ve otoriterlik algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Fakat çalışanların psikolojik sahiplenme hisleri cinsiyet, medeni durum, yaş, toplam hizmet süresi ile banka faaliyet türüne göre anlamlı olarak farklılaşmamıştır. Bunun aksine bölgecilik boyutu ile ait olma ve öz-kimlik boyutunun öğrenim durumu ile anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde ait olma ve öz-kimlik boyutu ile çalışanların görev unvanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sahiplenme, Paternalist Liderlik, Mevduat Bankacılığı, Katılım Bankacılığı.

*Bu çalışma, Doç. Dr. Abdulkadir GÜMÜŞ danışmanlığında M. Sadık ÇOBAN'ın hazırladığı "Paternalist Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sahipliğin Aracılık Rolü: TRB2 Bölgesi Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma" adlı doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Ünv., Gevaş Meslek Yüksekokulu, sadikcoban@yyu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6903-3893>

² Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Ünv., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, kadirgumus@yyu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6069-8776>

Article Type : Research Article
Date Received : 01.11.2024
Date Accepted : 21.01.2025



<https://doi.org/10.29029/busbed.1577661>

EVALUATION OF EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF PATERNALIST LEADERSHIP AND PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP IN TERMS OF DEMOGRAPHIC FACTORS: A RESEARCH IN THE BANKING SECTOR*

Mehmet Sadık ÇOBAN¹, Abdulkadir GÜMÜŞ²

ABSTRACT

This research aims to reveal whether bank employees' paternalistic leadership perceptions and feelings of psychological ownership differ according to demographic factors. In line with the purpose of the study, 436 people working outside the title of manager in deposit banks and participation banks in the TRB2 region constitute the sample of the study. The data in the study were obtained by questionnaire method. The questionnaire consists of three parts. The first part consists of demographic factors, the second part consists of statements about the participants' perceptions of paternalistic leadership, and the last part consists of statements about the participants' psychological ownership. The data obtained was analyzed through the SPSS 24 and AMOS 24 package programs. In the study, factor analysis, reliability analysis, normality test and difference analyzes (T Test, ANOVA) were conducted. According to the analysis results, while employees' perceptions of paternalistic leadership differed according to gender and marital status variables, no significant difference was found in terms of age, educational status, total service period and job title variables. In addition, the type of activity of banks has a significant effect on employees' perceptions of moral leadership and authoritarianism, which are paternalistic leadership sub-dimensions. Similarly, a significant difference was detected between employees' perceptions of moral leadership and authoritarian leadership and the type of bank activity. On the contrary, it has been determined that the regionalism dimension and the belonging and self-identity dimension create a significant difference with educational status. Similarly, a significant difference was detected between the belonging and self-identity dimensions and the job titles of the employees.

Keywords: Psychological Ownership, Paternalistic Leadership, Deposit Banking, Participation Banking.

* This study was produced from the doctoral thesis titled "The Mediating Role of Psychological Ownership in the Effect of Paternalistic Leadership on Job Satisfaction and Intention to Leave: A Research in the Banking Sector of TRB2 Region" prepared by M. Sadık ÇOBAN under the supervision of Assoc. Prof. Dr. Abdulkadir GÜMÜŞ.

¹ Asst., Prof., Van Yüzüncü Yıl University, Gevaş Vocational School, sadikcoban@yyu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6903-3893>

² Assoc., Prof., Van Yüzüncü Yıl University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, kadirgumus@yyu.edu.tr,

<https://orcid.org/0000-0002-6069-8776>

1. GİRİŞ

Bireysel ve örgütsel başarının elde edilebilmesi için çalışanların işletme amaç ve hedeflerine gönüllü olarak destek vererek psikolojik sahiplenme hissi geliştirmeleri önem kazanmaktadır. Nitekim amaç ve hedeflere ulaşarak psikolojik sahiplenme hissini geliştirilmesi için çalışanların başarılı bir biçimde yönetilip yönlendirilmelerini etkileyen unsurların bilinmesi önem kazanmaktadır. Liderlik tarzı bu unsurlardan biridir. Toplum ve kültür yapımıza uygun olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulan paternalist liderliğin (Aycan, 2006; Oral Ataç, 2019, s.308) psikolojik sahiplenmeyi anlamlı olarak pozitif yönde etkilediğine (Bekmezci, 2018; Çoban, 2022) yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Liderliğin evrensel bir olgu olduğunu savunan görüşlerin aksine (Bass ve Avolio, 1993), içinde bulunulan kültürel yapıya özgü dinamikler çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini ileri süren (Hofstede, 1993) görüşler de bulunmaktadır. Dolayısıyla liderlik olgusu evrensel bir olgu olarak gözüktüğü de toplumların hem kültür yapılarının hem de yaşayış biçimlerinin farklılıklar barındırması nedeniyle liderlik tarzlarının da farklılaşması olağan kabul edilmektedir (Cerit vd., 2011, s.88). Silin (1976), yaptığı çalışmalarla doğu kültürüne özgü bir liderlik tarzının varlığını ortaya koymuş ve sonraki araştırmalarla bu liderlik tarzı babacan liderlik olarak adlandırılmıştır (Westwood, 1997). Farh ve Cheng (2000: 101), paternalist liderliği otorite ve disiplini, baba şefkati ve yardımseverliğiyle birleştiren bir liderlik tarzı olarak tanımlamaktadır. Nitekim paternalizm ve paternalist değerler ile ilgili Türkiye'nin de içinde bulunduğu 10 farklı ülkede yapılan bir çalışmada ülkemizin en yüksek paternalizm puanına sahip ülkeler arasında yer aldığı görülmektedir (Aycan vd. 2000, s.41).

Çalışanın herhangi resmi ya da yasal bir sahipliği olmamasına rağmen çalıştığı işyeri veya örgütü sahiplenmesi (Vandewalle vd., 1995, s.211) anlamına gelen psikolojik sahiplenmenin son yıllarda fazla sayıda çalışmaya konu olduğu söylenebilir. Bilgi çağının yoğun rekabet ortamında, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde ederek uzun vadede ayakta kalabilmeleri ve ortalamanın üzerinde gelir elde edebilmeleri için, çalışanların resmi sahiplikleri olmasa bile çalıştıkları örgütü psikolojik olarak sahiplenmeleri büyük önem taşımakla birlikte, çalışanların olumlu tutum ve davranışlar sergilemeleri, her işletme yöneticisinin arzuladığı bir durumdur (Çoban, 2022, s.31). Bu tür olumlu yaklaşımlar, işletmenin başarısını ve sürdürülebilirliğini destekleyen kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Konuya bu açıdan bakıldığında psikolojik sahiplenmenin çalışanlarda pozitif tutum ve davranışları tetikleyen iş tatmini, örgütsel bağlılık, hedef için risklerin üstlenilmesi, ekstra rol davranışı, daha fazla fedakârlık davranışı gösterme gibi olumlu sonuçları ortaya çıkardığı söylenebilir. Aynı zamanda psikolojik sahiplenmenin iş gören devir hızını düşürdüğü, örgütsel vatandaşlık davranışına olumlu katkıda bulunduğu, performansa katkı sunduğu ifade edilebilir (Uçar, 2018, s.648).

Paternalist liderliğin daha çok toplulukçu (kollektivist) doğu toplumlarında olumlu bir liderlik tarzı olarak görülmesine rağmen (Türesin Tetik & Köse, 2015, s. 30) bireyci batı toplumlarının bu liderlik tarzına mesafeli yaklaştığı söylenebilir. Çünkü Batı toplumlarında, liderin evlilik, düğün, cenaze veya mezuniyet gibi çalışanın özel yaşamına katılım göstermesi ya da ilgi duyması, özel hayata müdahale olarak algılanmaktadır. Aynı zamanda batı toplumlarında bu liderliğin özgürlüğü kısıtlayan bir liderlik tarzı olarak görülmesi söz konusudur. Paternalist liderliğin özünde liderin çalışanlarına bir baba rolüyle yaklaşması esastır (Erben & Ötken, 2014, s. 106). Başka bir deyişle çalışan ile lider arasındaki ilişki evlat ile ebeveyn arasındaki ilişkiye benzetilebilir. Genellikle üstünden destek gören çalışanların daha fazla motive olmalarına bağlı olarak çalıştıkları iş veya örgütü daha fazla sahiplenmeleri söz konusudur. Dolayısıyla çalışanların pozitif duygu durumu olarak da bilinen olumlu tutum ve davranışlar sergilemeleri paternalist liderlik tarzı ile mümkün olabilmektedir.

Çalışmada paternalist liderlik ve psikolojik sahiplenmenin birlikte ele alınmasının temel nedeni, daha önce yapılan araştırmalarda paternalist liderliğin psikolojik sahiplenmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediğinin ortaya konulmuş olmasıdır (Bekmezci, 2018; Çoban, 2022). Fakat her iki çalışmada da işgörenlerin paternalist liderlik algıları ile psikolojik sahiplenme hislerinin demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik herhangi bir tespit bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada müdür pozisyonu dışındaki banka çalışanlarının hem psikolojik sahiplenme hislerinin hem de paternalist liderlik algılarının yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, toplam hizmet süresi, görev unvanı, banka faaliyet türüne göre farklılık gösterip göstermediğini aynı araştırma kapsamında belirlemek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Psikolojik sahiplenme ile paternalist liderliğin farklı değişkenlerle farklı sektörlerde çalışmalara konu olduğu bilirse de literatürde bu iki kavramın bankacılık sektörüne uygulanmasına yönelik araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, bilğimiz dahilinde yapılan literatür taramasında, çalışanların paternalist liderlik algıları ile psikolojik sahiplenme hislerinin çalışanların unvanları (yönetmen, yönetmen yardımcısı, yetkili, güvenlik elemanı, ikram görevlileri) veya çalışılan banka türüne (mevduat bankası, katılım bankası) göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu eksikliğin önemli bir boşluk olduğu düşünülerek, gelecekte yapılacak çalışmalara katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Paternalist Liderlik (PL) Kavramı

Geçmişten günümüze kadar farklı liderlik yaklaşımlarının literatüre konu olması ile liderlik kavramının daha iyi anlaşılması hedeflenmiştir. Bu nedenle literatürde liderlik ile ilgili çok fazla sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Liderliğin temelinde insanları etkileme ve yönlendirme özelliği bulunmakta olup; bu kavramın kimi araştırmacılar tarafından evrensel bir nitelik taşıdığı öne sürülmektedir (Bass, 1996: s. 732). Bunun aksine Hofstede (1980), toplumların kültürel yapılarındaki farklılıkların liderlik anlayışını da etkilediğini ve bu nedenle liderlik olgusunun kültürel bağlamda ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır (Çıraklar vd., 2016). Nitekim Hofstede (1991, s. 13-14) farklı ülkelerdeki kültürleri analiz ederek kültürel farklılıkları ortaya koymak için ortaya koyduğu kültür boyutları bağlamında liderliği ele almıştır. Söz konusu kültür boyutları güç mesafesi, erillik dişilik, bireycilik ve toplulukçuluk (kollektivist), belirsizlikten kaçınmadır (Hofstede, 1991, s. 13-14). Güç mesafesi boyutu, bir toplumdaki bireylerin güç ve otoritenin eşit olmayan dağılımını nasıl algıladıklarını, bu durumu ne ölçüde kabul ettiklerini ve buna yönelik beklentilerini ifade eder (Küçükkömürlü ve Kırmırcıoğlu 2019: 46). Erillik dişilik boyutu cinsiyetler arasındaki rollerin nasıl dağıldığını belirleyerek, çözümlerin toplumdan topluma farklılaştığı temel bir kültürel alanı oluşturur (Hofstede, 2003). Bireycilik boyutu bireylerin bağımsızlık ve kişisel özgürlüklerini ön plana çıkarırken; kollektivist boyut ise, bireylerin kendi gruplarına karşı sorumluluk taşıdığı, geniş aileler ve topluluklar aracılığıyla dayanışmanın güçlendirildiği bir yapıyı ifade eder (Uçar, Gülmez, 2023: s.42). Belirsizlikten kaçınma boyutu, bireylerin belirsiz ve öngörülemez durumlar karşısında kendilerini ne kadar güvensiz veya tehdit altında hissettiklerini ve bu tür durumlara karşı ne ölçüde tolerans gösterebildiklerini ifade eder (Hofstede, 2001). Bu boyutlar, farklı kültürlerin liderlik tarzı üzerindeki etkilerini anlamak için güçlü bir çerçeve sunmaktadır. İçinde bulunulan kültürün liderin tutum ve davranışlarını şekillendirdiğini göz ardı etmek mümkün değildir. Bu nedenle, liderliğin kültürel bağlamda ele alınması, konuya daha rasyonel bakarak daha anlamlı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır. Nitekim liderlik ile ilgili yapılan çalışmalarda doğu ile batı kültürleri arasında farklılıkların var olması aslında liderlik ile ilgili yaklaşımların evrensel olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla batı kökenli liderlik yaklaşımlarının her kültüre uygulanması istenilen sonuçların ortaya çıkmasını engellemektedir. Batı kökenli liderlik modellerinin doğu toplumlarına rastgele uygulanması, doğu liderlik modellerinin yapısına zarar verileceği belirtilmektedir (Farh & Cheng, 2000, s. 85). Tayvan’da büyük ölçekli işletmeler üzerinde yapılan araştırmada paternalist liderliğin batı tarzı liderlik modellerinden farklı bir anlayış olduğu tespit edilmiştir. Çin örgütsel liderlik tarzları üzerine yapılan bazı araştırmalarda, Çinli örgütlerde paternalist liderliğin farklı bir liderlik tarzı olduğu ortaya konulmuştur (Yeh vd., 2008, s. 85). Paternalist liderlik, güçlü disiplin ve otoritenin yanında baba şefkati ile yardımseverliğini birleştiren bir liderlik tarzı olarak görülmektedir (Farh & Cheng, 2000, s. 101). Benzer şekilde Aycan (2002, s. 6), paternalist liderlik ilişkisinin hiyerarşik olduğunu, üst astını koruyan bir "baba" rolüne bürünürken, ast da buna karşılık gönüllü bir şekilde üstüne hizmet etmektedir. Böylelikle ast üste hem saygı hem de sadakat göstermektedir. Türkiye, Latin Amerika, Ortadoğu ve Doğu Asya gibi ülkeler paternalist liderliğe olumlu bakmaktayken; sadece otoriterlik boyutunu göz önünde bulunduran batı toplumları bu liderlik tarzına olumsuz bakmaktadır (Aycan, 2006). Ülkemizde olumlu işgören tutum ve davranışlarını ortaya çıkararak (Uçar 2017, s. 195) psikolojik sahiplenmeyi harekete geçirecek paternalist liderliğin önemli bir liderlik türü olduğu ifade edilebilir. Nitekim toplumumuzda çalışanın kendisine bir ebeveyn gibi davranan lideri "baba" figürüyle özdeşleştirdiği genellikle rastlanılan bir durumdur.

Farh ve Cheng paternalist liderliği üç boyutta ele almaktadır. Bunlar yardımsever liderlik, ahlaki liderlik ve otoriterlik boyutlarıdır (Farh & Cheng 2000, s. 94). Ast ile üst arasındaki ilişkilerin daha sıcak ve daha samimi olması nedeniyle yardımsever liderlik boyutunda aile ortamına benzeyen bir yapı görülmektedir. Yardımsever liderlik tipinde çalışanın kişisel gelişimi için lider her türlü fedakarlığa katlanabilmektedir. Aynı zamanda bu liderlik tipinde lider, izleyici grubunu desteklediği için çalışanların liderlerine daha fazla bağlı hale geldiğini söylemek mümkündür. Nitekim Cheng vd. (2000), yardımsever bir liderin çalışanların iş ile ilgili konularının yanı sıra onların hem kişisel hem de ailevi meselelerini ilgilendiren konulara eğilerek çalışanın rahatı ve huzuru için endişelendiğini ifade etmektedir. Böylece astın performansının kötü olması durumunda dahi liderin çalışanlarına desteğini esirgemeyerek bireysel anlamda onların yanında bulunmaktadır. Ahlaki liderlik boyutunda liderin bulunduğu makam ve mevkisini kişisel çıkarı için kullanmaması büyük önem arz etmektedir. Aynı zamanda liderliğin bu boyutunda ast liderinin samimiyetine ve iyi niyetine kanaat getirmektedir. Bu kanaatten dolayı ast lideri ile özdeşleşerek onun gibi olmayı arzu etmektedir. Ahlaki liderlik boyutunda liderin sahip olduğu kişisel dürüstlük ön planda tutularak liderin ahlakına vurgu yapılmaktadır. Cheng vd., (2004, s.91), ahlaki liderlik boyutunda liderin bencil davranmamasına, erdemine ve öz disiplinine vurgu yapmaktadır. Otoriterlikte tipik bir emir komuta ilişkisi bulunmaktadır (Wu vd., 2012). Böylelikle bu liderlik tipinde astlar üzerinde güçlü bir otoritenin sürdürülmesi istenmektedir (Shi vd., 2020, s.4). Otoriterlikte liderin otoritesinin sorgulanamamasına ilaveten liderin verdiği talimatlara astın eksiksiz bir şekilde uyması arzu edilir. Aycan (2001), mevcut paternalist liderlik boyutlarına ek olarak "çıkarcı" boyutundan da bahsetmektedir. Liderin davranışı işe dönük olduğu zaman

ve çalışanlar kişisel çıkar ve menfaatlerini gözeterekten lidere sadakat ve saygı gösteriyorlarsa bu boyut devreye girmektedir (Aycan 2001, s.6). Aynı zamanda çıkarıcı liderlik boyutunda lider statü ve sahip olduğu gücünü genellikle kişisel çıkarı için kullanmaktadır (Aycan 2001, s.7).

2.2. Psikolojik Sahiplenme (PS) Kavramı

Sahiplik kavramının yasal sahiplik ve psikolojik sahiplik olmak üzere iki farklı açıdan ele alınması söz konusudur (Pierce vd. 1991). Yasal ve psikolojik sahiplik düzeyleri birbirinden bağımsız olarak ele alınmakta iken (Etzioni, 1991, s. 465), yasal sahipliğin psikolojik sahipliği harekete geçirdiği vurgulanmaktadır (Avey vd., 2009). Psikolojik sahiplenme neden var? veya başka bir ifade ile bu durumun kişiye sunduğu motivasyon veya işlev nedir? sorusu psikolojik sahiplenmenin özünü oluşturmaktadır. Bu soruya bir kısım araştırmacılar psikolojik sahiplenme durumunun kişinin genetik yapısından kaynaklandığını belirtmelerine karşın; diğer kısım araştırmacılar psikolojik sahiplenmenin kişinin gelişimi ile ilgili bir konu olduğuna vurgu yapmışlardır (Pierce vd. 2001: 299-300). Konu ile ilgili Pierce vd. (2001) ve Dittmar'ın (1992) aynı fikirde oldukları söylenebilir.

Psikolojik sahiplenme çalışmalarının örgütsel bağlamdaki geçmişi insan gelişimi, psikoloji ve sosyoloji yazınlarına dayanmaktadır. Bu nedenle psikolojik sahiplenme ile ilgili çalışmaların çoğu (Pierce vd. 2004; Van Dyne vd. 2004; Pierce & Rodgers, 2004; Mayhew vd. 2007) psikolojik sahiplenme güdüleyicilerinin neler olduğunu ortaya koymaya yöneliktir. Psikolojik sahiplenme, hedefin bir kısmının veya tamamının bize ait olarak görülmesi durumudur. Druscat ve Pescosolido'ya (2002) göre, psikolojik sahiplenme, birey ile sahiplenilen nesne arasında hem bilişsel hem de duygusal bir bağ kurulması anlamına gelmektedir. Aynı zamanda bu durum hem algılarımızı hem de davranışlarımızı etkilemektedir. Öte yandan psikolojik sahiplenme, herhangi bir resmi veya yasal mülkiyet iddiasının var olmadığı durumlarda oluşan sahiplenme duygusu (Mayhew vd. 2007, s. 477), olarak tanımlanırken; Vandewalle vd. (1995, s.211), ise çalışanların iş ve örgütlerine karşı herhangi bir yasal ve finansal sahiplikleri olmamasına rağmen sahiplik duygusu hissetmeleri tarzında tanımlamaktadır. Dolayısıyla kişinin çalıştığı örgütte yasal anlamda herhangi bir sahipliği bulunmazsa bile hedef nesnenin çekiciliğine istinaden sahiplenme hissi geliştireceğinin mümkün olabileceği vurgulanmaktadır. Aynı zamanda hedef nesnenin sahiplenilerek kendisini örgütün sahibi olarak gören çalışanın olumlu tutum ve davranışlar sergilemesi neticesinde hem kendisinin hem de örgütün rekabet gücünü arttırdığı söylenebilir. Psikolojik sahiplenmenin oluşmasında ‘‘hedef’’ kavramı oldukça önemli bir yere sahiptir (Uçar, Z., 2017, s. 174). Hedef nesnenin cazibesine göre kişinin sahiplenme hissi geliştirebileceği söylenebilir. Hedef nesne veya varlık kişi için cazip ise kişinin bahse konu hedef nesne veya varlığa karşı herhangi yasal bir sahipliği olmadığı durumda da psikolojik sahiplenme geliştireceği ifade edilebilir.

Örgütsel bağlamda sahiplik üzerine yapılan çalışmalar, üç farklı dönemde incelenmektedir (Uçar, 2017, s. 171). Bu dönemler, birincisi 1970 öncesi, ikincisi 1970-1990 arası ve üçüncüsü ise 1990 sonrasıdır. Bu dönemlerden birincisi çalışanların finansal sahiplikleri ekseninde şekillenmiştir. Dolayısıyla çalışanların örgüte ortak yapılarak işgören devir hızının azaltılması, devamsızlıkların ve şikâyetlerin azaltılması hedeflenmiştir. Ayrıca, işgörenin çalıştığı kuruma yabancılaşmasının engellenmesi ve örgütsel bağlamda etkinliğinin artırılması üzerine odaklanıldığı görülmektedir (Derrick ve Phipps'den akt. Uçar, 2017). Bahsedilen problemlerin (devamsızlıklar, iş gören devir hızı, yabancılaşma) iş gören tarafından aşılabileceğini Pierce vd. (1991, s. 121), vurgulayarak çalışanlar üzerinde psikolojik farklılaşmanın oluşmasının finansal sahiplik sayesinde (Vandewalle vd. 1995, s. 210) olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle sahiplik çalışmalarının birinci dönemi olan 1970 öncesi dönemde iş görenlerin çalışılan işyerinin hisselerine resmi veya finansal bir şekilde ortak yapılmasının önemi vurgulanarak çalışanların bu şekilde olumsuz davranışlardan kurtulmasına yoğunlaştığı söylenebilir. Sahiplik çalışmalarının ikinci dönemi olan 1970-1990 arası dönemde çalışanların olumlu tutum ve davranışlar sergilemesine yoğunlaşmıştır (Pierce & Furo, 1991). Dolayısıyla çalışanın örgütün hisselerine ortak yapılarak çalışandan olumlu tutum ve davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Bu nedenle sahiplik çalışmalarının 1970-1990'lı yıllardaki ikinci dönemi çalışan ortaklığı faaliyetlerinin psikolojik sonuçlar ortaya koymasının önemine vurgu yapılmaktadır. Bahse konu ikinci dönemde kişi her ne kadar örgütün hisselerine ortak olsa da kişiye yasal sahipliğin sunduğu haklar verilmediği takdirde finansal sahiplik planlarının psikolojik çıktılara dönüşemeyeceği ifade edilmektedir. Bu nedenle, bu dönemde çalışanın işyerinin hisselerine olan duygusal bağlılığın gelişebilmesi, çalışana resmi sahiplik haklarının sunulmasıyla mümkün olmaktadır. Sahiplik olgusu ile ilgili çalışmaların son dönemi, Pierce ve arkadaşları (1991) tarafından kavramsallaştırılan psikolojik sahiplenmedir. Olumlu işgören tutum ve davranışlarının finansal sahiplik tarafından ortaya çıkarılacağı anlayışının bir anlamda yıkılması anlamına gelen sahipliğin 1970-1990'lı yıllarında çalışanların örgütte herhangi bir resmi veya finansal sahiplikleri olmazsa dahi çalışana sadece yasal sahipliğin sunmuş olduğu hakların verilmesi ile kişinin örgütüne karşı sahiplik hissedeceği vurgulanmaktadır (Uçar, 2017, s. 173). Yasal sahiplik, üç ana hak üzerinden tanımlanmaktadır. Bu haklar şunlardır: 1) Hisselerin bir kısmına sahip olma hakkı, yani nesnenin sahiplenilmesi hakkı; bu hak, varlığın finansal değeri üzerinde geçerlidir 2) Nesne veya varlık üzerinde kontrol (kullanma) hakkı 3) Nesne veya varlıkla ilgili bilgi edinme hakkıdır (Pierce vd. 1991, s. 37). Bu hakların çalışana verilmesiyle sahipliğin duygusal boyutunun

devreye girmesi sözkonusudur. Bu amaçla, işgörenin çalıştığı örgütte daha etkili hale gelmesi sağlanarak moral ve motivasyonu arttırılmakta, aynı zamanda örgüte karşı daha pozitif tutum ve davranışlar sergilemesi mümkün kılınmaktadır (Çoban, 2022,s. 5).

Avey vd. (2009), psikolojik sahiplenmenin boyutlarını geliştirici (destekleyici) psikolojik sahiplenme ve önleyici psikolojik sahiplenme olmak üzere iki şekilde ele almışlardır. Pierce ve arkadaşları (2001) tarafından belirlenen etkililik, öz-kimlik ve bir alana sahip olma boyutlarına ek olarak, bu araştırmacılar hesap verebilirliği de psikolojik sahiplenmenin bir boyutu olarak ele almışlardır. Bahse konu boyutlar geliştirici psikolojik sahiplenmenin boyutlarıdır. Önleyici psikolojik sahiplenmenin tek boyutu ise bölgecilik boyutudur. Böylelikle psikolojik sahiplenme olgusunun daha da güçlü duruma gelmesi sağlanmıştır (James vd. 2009). Her ne kadar Pierce vd. (2001), tarafından psikolojik sahiplenme boyutlarının teorik temelleri ortaya atılmışsa dahi, Olckers vd. (2012), özerklik ve sorumluluk boyutlarını da psikolojik sahiplenmenin geliştirici (destekleyici) yönüne eklenmeyi uygun bulmuşlardır. Bu boyutlar özet olarak tanımlanacak olursa; Ait olma ve Öz-Kimlik: Kişinin çalıştığı kurumun veya örgütün kendisiyle bütünleşmesi olup; kişinin bu sahiplenme sayesinde kendisini başkalara ifade etmesidir. Bölgecilik: Başkalarının görebileceği şekilde hedef nesnenin veya sahiplenilen şeyin sınırlarının belirlenmesi olup; aynı zamanda gelecek tehditlere karşı hedef nesnenin (kurum, örgüt...) korunması olarak ifade edilmektedir (Avey vd, 2009, s.177). Hesap Verebilirlik: Avey vd. (2009, s.177), kişinin kendisi ile başkalarını kuruma ve örgüte karşı sorumlu tutabilme hakkıdır. Hesap verebilirlik, bünyesinde içsel sorumluluğu taşımaktadır (Olckers & Du Plessis 2012, ss. 2589-2590). Dolayısıyla hesap verebilirlikte sorumluluğun gönüllü bir şekilde yüklenilmesi söz konusudur. Etki ve Etkililik: kişinin faaliyetlerini başarılı (etkili) bir şekilde yapabilmesi ile ilgilidir. Aynı zamanda kişinin görevlerinde başarılı olabileceğine yönelik tutum ve inançlarını ifade etmektedir (Avey vd, 2009, s. 177).

3.ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Literatür taraması ışığında hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur.

- H₁:** Çalışanların paternalist liderliğe ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₂:** Çalışanların paternalist liderliğe ilişkin algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₃:** Çalışanların paternalist liderliğe ilişkin algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₄:** Çalışanların paternalist liderliğe ilişkin algıları öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₅:** Çalışanların paternalist liderliğe ilişkin algıları toplam hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₆:** Çalışanların paternalist liderliğe ilişkin algıları banka faaliyet türüne göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₇:** Çalışanların paternalist liderliğe ilişkin algıları görev unvanına göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₈:** Çalışanların psikolojik sahiplenme algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₉:** Çalışanların psikolojik sahiplenme algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₁₀:** Çalışanların psikolojik sahiplenme algıları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₁₁:** Çalışanların psikolojik sahiplenme algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₁₂:** Çalışanların psikolojik sahiplenme algıları toplam hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₁₃:** Çalışanların psikolojik sahiplenme algıları görev unvanına göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₁₄:** Çalışanların psikolojik sahiplenme algıları banka faaliyet türüne göre anlamlı bir farklılık gösterir.

4. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın ana kütlesi ve örnekleme, araştırmanın veri toplama yöntemi ile çalışmada kullanılan ölçekler yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı müdür pozisyonu dışında istihdam edilen banka çalışanlarının paternalist liderlik algıları ile psikolojik sahiplenme hislerinin demografik faktörler bakımından farklılık gösterip göstermediğinin ortaya çıkarılmasıdır. Banka çalışanlarının paternalist liderlik algıları ve psikolojik sahiplenme hislerinin demografik değişkenlere göre ele alınmasının temel nedeni, bireylerin algı ve tutumlarının yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, pozisyon, banka faaliyet türü vb. demografik faktörlere bağlı olarak değişebilmesidir. Dolayısıyla bahsedilen farklılıkları tespit ederek, bankacılık sektöründe hem psikolojik sahiplenme hem de paternalist liderlik algısının aynı çalışmada tespit edilerek demografik gruplara özgü sonuç ve öneri geliştirilmesine katkıda bulunmak istenmesi nedeniyle bu iki değişkeninin beraber ele alınması sözkonusudur. Bankacılık sektöründe çalışanların

paternalist liderlik algıları ve psikolojik sahiplenme hislerinin demografik faktörler ile olan ilişkisinin araştırıldığı çalışmanın örgütsel davranış literatürüne ve bu sektöre katkı sunacağı düşünülmektedir. Söz konusu çalışma hem banka yöneticilerine hem de çalışanlara pratikte yol gösterici olması nedeniyle önem kazanmaktadır. Aynı zamanda çalışmanın daha sonra benzer ya da farklı sektörlerde yapılacak çalışmalara ışık tutacağı öngörülmektedir. Her ne kadar psikolojik sahiplenme ile paternalist liderliğin farklı değişkenler ile çalışmalara konu olduğu bilinse de yerli ve yabancı literatürün incelenmesi sonucunda bu değişkenlerin bankacılık sektörüne uygulanması ile ilgili oldukça az sayıda çalışma söz konusudur. Dolayısıyla bu durumun önemli olduğu düşünüülerek, alan yazına katkı sunması beklenmektedir.

4.2. Çalışmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, TRB2 bölgesindeki (Hakkâri, Van, Bitlis, Muş,) merkez ve ilçe banka şubelerinde, müdür pozisyonu haricindeki bankacılık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma mevduat ve katılım bankacılığı alanında faaliyet gösteren toplam 100 banka şubesindeki 1155 işgöreni kapsamaktadır. Söz konusu bilgilere, Türkiye Bankalar Birliği (TBB) ve Türkiye Katılım Bankaları Birliği (TKBB) ile yapılan görüşmeler sonucunda ulaşılmıştır. Çalışmanın örneklemi yönetmen/müdür yardımcısı, yönetmen yardımcısı/şef, yetkili/memur, güvenlik görevlisi ve diğer (ikram görevlisi, temizlik görevlisi) unvanlarında istihdam edilen 436 çalışan oluşturmaktadır. Müdür pozisyonunda istihdam edilen yöneticiler çalışmaya dâhil edilmemiştir.

Örneklem büyüklüğü belirlenirken, örneklem evreni temsil edebilmesi büyük önem taşımaktadır. Çalışma yöntemine göre, sosyal bilim araştırmalarında genellikle 30 ile 500 arasında bir örneklem büyüklüğü yeterli olduğu kabul edilmektedir (Altunışık vd., 2012: 137). Fakat farklı evrenler için kabul edilebilir minimum örneklem büyüklüğü bulunmaktadır. Evrenin 1250 olduğu durumda, %90 güven düzeyinde 141 kişilik bir örneklem büyüklüğü yeterli olurken, %95 güven düzeyine ulaşmak için 294 kişilik bir örneklem yeterli kabul edilmektedir (Gülbüz & Şahin 2018, s. 130). Dolayısıyla çalışma kapsamında seçilen örneklem büyüklüğünün evreni temsil etme kabiliyetine sahip olduğu söylenebilir.

Mevduat bankacılığı, katılım bankacılığı ve kalkınma-yatırım bankacılığı olmak üzere Türkiye’de üç tür bankacılık lisansı bulunmaktadır. 5411 sayılı Bankacılık Kanunu’na göre bu lisans türleri şu şekilde tanımlanmıştır: **Mevduat bankası:** Temel olarak, kendi nam ve hesabına mevduat toplayan ve kredi kullandıran bankalardır. Ayrıca, yurtdışında kurulu bu türdeki bankaların Türkiye’deki şubeleri de bu kapsamda yer alır. **Katılım bankası:** Faaliyetlerini, özel cari hesaplar ve katılma hesapları aracılığıyla fon toplayıp, bu fonları kredi olarak kullandıran bankalardır. Yine, yurtdışındaki benzer nitelikteki bankaların Türkiye şubeleri de bu tanıma dahildir. **Kalkınma ve yatırım bankası:** Mevduat veya katılım fonu toplayamazlar. Ana faaliyetleri, kredi vermek ve/veya özel kanunlarla belirlenmiş görevleri yerine getirmektir. Yurtdışında kurulu bu türdeki bankaların Türkiye’deki şubeleri de aynı kategoride değerlendirilir (5411 Sayılı Bankacılık Kanunu, 2005).

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Çalışmanın anketine yönelik talep, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurul Başkanlığı’nın 23.11.2023 tarih 2023/28 oturum sayılı toplantısında almış olduğu karar ile etik kurul izni alınmıştır. Nicel yöntemin tercih edildiği çalışmada bahse konu anket formu üç bölümden meydana gelmektedir. Katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, çalışma süresi, banka faaliyet türü, aylık gelir ile görev pozisyonuna yönelik demografik faktörler anketin birinci bölümünde yer almaktadır. İkinci bölümde katılımcıların paternalist liderlik algılarını ölçmeye yönelik 13 ifade, üçüncü bölümde ise katılımcıların psikolojik sahiplenme durumlarına ilişkin 16 ifade yer almaktadır. Söz konusu ölçekler, daha önce birçok çalışmada kullanılmış olmasına rağmen, çalışmamızda da geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

4.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu çalışmada kullanılan Psikolojik Sahiplenme (PS) ölçeği, çalışanların psikolojik sahiplenme hissini ölçmek amacıyla Avey, Avolio, Crossley ve Luthans (2009) tarafından geliştirilmiş ve Ekinci (2018) tarafından uyarlanarak kullanılmıştır. Dört boyut ve 16 ifadeden oluşan bu ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak ölçülmüştür. Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek ise Pellegrini ve Scandura (2006) tarafından geliştirilen 13 ifadeli paternalist liderlik ölçeğidir (Pellegrini, Scandura, & Jayaraman, 2010). Ölçeğin temelde 3 boyut altında ele alındığı görülmektedir. Bunlar yardımseverlik, etik (ahlakilik) ve otoriterlik boyutlarıdır. Ülkemizde yapılan paternalist liderlik çalışmaları arasında kullanılan söz konusu ölçeğin, Pellegrini ve Scandura (2006) tarafından geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiş olup, ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0,86 olarak hesaplanmıştır. Cerit (2012) tarafından ülkemizde yapılan bir araştırmada ise bu anketin güvenilirlik katsayısının 0,855 olduğu belirlenmiştir.

5.BULGULAR

5.1. Araştırmaya İlişkin Demografik Bulgular

Toplanan veri analizi için SPSS 24 ve AMOS 24 programlarından yararlanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilerin analizine yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, doğrulayıcı faktör analizi ile normallik testi yapılmıştır. Aynı zamanda değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere farklılık analizlerinden (T Testi ve ANOVA) yararlanılmıştır.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu (%75,7) erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %66,1'i evli iken, %27,1'i ise bekârdır. Yaş bakımından en fazla katılımcının %56,7'lik oran ile 29-39 yaş aralığında bulunan çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Fakülte mezunu katılımcıların oranı %49,8'dir. 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip katılımcıların oranı %43,1'dir. Çalışanların %58,5'i kamu mevduat; %27,1'i özel mevduat; %14,4'ü ise katılım bankalarında çalışmaktadır. Banka şubelerindeki pozisyon dağılımına bakıldığında ise çalışanların %14,9'u müdür yardımcısı/yönetmen; %14,7'si şef/yönetmen yardımcısı; %40,8'i memur/yetkili; %17,7'si özel güvenlik görevlisi; %11,9'u ise servis görevlisi ve temizlik görevlisinden oluşmaktadır.

5.2. Araştırmaya İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Araştırmada kullanılan ölçeklerin, mevcut veri setine uygun olup olmadığını değerlendirmek amacıyla DFA, uygulanmıştır. DFA, daha önce geliştirilmiş bir ölçeğin mevcut araştırmada orijinal faktör yapısına uyumunu göstererek bu uyumun ne derece güçlü olduğunu değerlendiren bir analiz yöntemidir (Suhr, D. D., 2006). DFA çoğunlukla ölçek oluşturma ve geçerlilik analizlerinde ya da belirli bir yapının doğruluğunu test etmek amacıyla uygulanır (Yaşlıoğlu, 2017). Analiz sonucunda paternalist liderlik ve psikolojik sahiplenme ölçeklerine ilişkin elde edilen uyum indeksleri tabloları aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 1.

Paternalist Liderlik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları

İfadeler	Faktör yükü	p değeri	(AVE)	(CR)
Ahlaki Liderlik				
PL1	,742	*		
PL2	,798	*		
PL 3	,752	*	,59	,89
PL 4	,818	*		
PL 5	,815	*		
PL 7	,676	*		
Yardımseverlik				
PL 8	,555	*		
PL 9	,748	*		
PL 10	,797	*	,51	,83
PL 11	,673	*		
PL 12	,764	*		
Otoriterlik				
PL 13	,855	*	,50	,65
PL 6	,511	*		

DFA'dan elde edilen sonuçlar değerlendirilirken Schermelleh-Engel ve diğerleri (2003) çalışmasının uyum kriterleri dikkate alınarak modelin uygunluğu test edilmiştir. Paternalist liderlik ölçeğini oluşturan değişkenlerin yukarıdaki tabloda yer alan değerlere göre kabul edilebilirlikleri iyi düzeydedir. Paternalist liderlik ölçeğinin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgular doğrultusunda ölçüm modelinin istatistiksel olarak anlamlı ve uygun olduğu söylenebilir. Paternalist liderlik ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,878 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca çalışmada yakınsama geçerliliği de test edilmiştir. Yakınsama geçerliliğinin sağlanabilmesi için, Cronbach's Alpha'ya bir alternatif veya kontrol aracı olarak kullanılan ölçeğe ait tüm CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük, AVE değerlerinin ise 0,5'ten büyük olması gerekmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 82). Nitekim Tablo 1'e bakıldığında AVE ve CR değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları gözlemlenmiştir.

Tablo 2.

Paternalist Liderlik Ölçeğine İlişkin Uyum Kriteri Değerleri

Endeks	Mükemmel uyum değerleri	Kabul edilebilir değerler	Model Değeri	Sonuç
χ^2 / df	≤ 3	$3 \leq \chi^2 / df \leq 5$	3,54	Kabul edilebilir
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,07	Kabul edilebilir
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,05	Mükemmel
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,94	Kabul edilebilir
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,85$	0,93	Kabul edilebilir

CMIN(χ^2) = 219,993 (p=0,000), df=62, χ^2 = Ki-kare; df (sd)= serbestlik derecesi; RMSEA= Tahmin hatalarının ortalamasının karekökü; SRMR= Standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü; CFI= Karşılaştırmalı uyum indeksi; GFI= İyilik uyum indeksi.

Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına ve 3 faktörlü paternalist liderlik ölçeğine ait modifikasyon sonuçlarına göre uyum değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Modele ilişkin tahmin edilen kovaryans matrisi ile örneklem kovaryans matrisi arasındaki farkı dikkate alan tanımlayıcı uyum ölçümleri olan RMSEA (0,07) ve SRMR (0,05) değerlendirilmesinde, modelin iyi düzeyde uyum gösterdiğini göstermiştir.

Tablo 3.

Psikolojik Sahiplenme Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları

İfadeler	Faktör yükü	p değeri	(AVE)	(CR)
Bölgecilik				
PS1	,648	*		
PS2	,657	*	,50	,79
PS 3	,756	*		
PS 4	,781	*		
Öz Yeterlilik				
PS 5	,668	*		
PS 6	,811	*	,56	,80
PS 7	,773	*		
Hesap Verebilirlik				
PS 8	,698	*		
PS 9	,786	*	,51	,75
PS 10	,648	*		
Ait Olma ve Öz Kimlik				
PS11	,801	*		
PS12	,741	*		
PS13	,809	*		
PS14	,801	*	,59	,89
PS15	,731	*		
PS16	,724	*		

PS ölçeğini oluşturan değişkenlerin tablo 3'te yer alan değerlere göre kabul edilebilirlikleri iyi düzeydedir. Araştırma ölçeğinin geçerliliği doğrulamalı faktör analizi sonucunda ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgular doğrultusunda ölçüm modelinin istatistiksel olarak anlamlı ve uygun olduğu söylenebilir. Psikolojik sahiplenme ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,824 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca yakınsama geçerliliği de test edilmiş olup AVE ve CR değerlerinin de kabul edilebilir düzeyde oldukları gözlemlenmiştir.

Tablo 4.

Psikolojik Sahiplenme Ölçeğine İlişkin Uyum Kriteri Değerleri

Endeks	Uyum değerleri	Kabul edilebilir değerler	Model Değeri	Sonuç
χ^2 / df	≤ 3	$3 \leq \chi^2 / df \leq 5$	3,27	Kabul edilebilir
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,07	Kabul edilebilir
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,06	Kabul edilebilir
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,92	Kabul edilebilir
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,85$	0,91	Kabul edilebilir

CMIN(χ^2) = 320,753 (p=0,000), df=98, χ^2 = Ki-kare; df (sd)= serbestlik derecesi; RMSEA= Tahmin hatalarının ortalamasının karekökü; SRMR= standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü; CFI= Karşılaştırmalı uyum indeksi; GFI= İyilik uyum indeksi.

Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına ve 4 faktörlü psikolojik sahiplenme ölçeğine ait modifikasyon sonuçlarına göre uyum değerinin istatistiksel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Modele ilişkin

tahmin edilen kovaryans matrisi ile örnekleme kovaryans matrisi arasındaki farkı dikkate alan tanımlayıcı uyum ölçümleri olan RMSEA (0,07) ve SRMR (0,06) değerlendirilmesi, modelin iyi düzeyde uyum gösterdiğini göstermiştir.

5.3. Normallik Testi

Elde edilen verinin analizinde parametrik veya nonparametrik yöntemlerden hangisinin kullanılacağını ortaya çıkarmak için normallik testi yapılması gerekmektedir. Ölçek puanlarının normal dağılıma uygun olup olmadığını anlamak için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin -1,5 ile +1,5 aralığında çıkması, verinin normal dağılıma yakın olduğunu gösterir. (Tabachnick & Fidell, 2013). Nitekim Tablo 6'ya bakıldığı zaman ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Elde edilen sonuçlar dikkate alınarak parametrik yöntemlerden T Testi ile tek yönlü varyans analizi testlerinin yapılması uygun görülmüştür.

Tablo 5.

Ortalama Değerler Normallik Testi Sonuçları

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov Statistic	Sig.	Shapiro-Wilk Statistic	Sig.	Çarpıklık	Basıklık
PL						
Ahlaki Liderlik	,110	,000	,956	,000	-,668	,178
Yardımsever Liderlik	,113	,000	,945	,000	-,818	,800
Otoriterlik	,112	,000	,956	,000	,118	-,723
PS						
Bölgecilik	,092	,000	,979	,000	,010	-,587
Öz Yeterlilik	,146	,000	,897	,000	-,936	1,338
Hesap Verebilirlik	,134	,000	,933	,000	-,803	1,160
Ait Olma ve Öz-Kimlik	,143	,000	,919	,000	-1,001	1,127

5.4. Farklılık Analizleri

Paternalist liderlik ve psikolojik sahiplenmeye ilişkin elde edilen ortalama değerlerin, çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, banka faaliyet türü, çalışma süresi ile bankadaki idari pozisyon değişkenlerine göre farklılık farklılaşmadığının tespit edilmesine yönelik T Testi ve ANOVA testi bu başlık altında incelenmektedir.

Tablo 6.

PL'nin Cinsiyet Değişkenine İlişkin T Testi Analizi

PL Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Ahlaki Liderlik	Kadın	106	3,61	,88		
	Erkek	330	3,56	,95	,456	,649
Yardımsever Liderlik	Kadın	106	3,69	,76		
	Erkek	330	3,55	,90	1,412	,159
Otoriterlik	Kadın	106	2,69	1,06		
	Erkek	330	3,04	1,11	-2,072	,039

PL'nin cinsiyet değişkenine göre analiz edilmesi amacıyla gerçekleştirilen T Testi sonuçlarına bakıldığında çalışanların PL algılarının ahlaki liderlik ($t(436) = ,456$; $p > ,05$); ve yardımsever liderlik ($t(436) = 1,412$; $p > ,05$) boyutları ile cinsiyetleri arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna rağmen çalışanların otoriterliğe ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t(436) = -2,072$; $p < ,05$). Erkek çalışanların otoriterliğe ilişkin algılarının ortalaması (Ort.=3.04; SS=1.11) kadın çalışanların otoriterliğe ilişkin algılarının ortalamasından (Ort.=2.69; SS=1.06) daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlara bakıldığında erkek çalışanların kadın çalışanlardan anlamlı düzeyde üstünü (liderini) daha fazla otoriter gördükleri ifade edilebilir. Bundan dolayı H1 hipotezi kısmi kabul edilmiştir.

Tablo 7.

PL Boyutlarının Medeni Duruma İlişkin ANOVA Testi

PL Boyutları	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	Kareler Ort.	F	p
Ahlaki Liderlik	Evli	288	3,50	,94			
	Bekâr	118	3,68	,91			
	Diğer	30	3,86	,79	2,415	3,237	0,24
	Toplam	436	3,57	,93			
Yardımsever Liderlik	Evli	288	3,53	,89			
	Bekâr	118	3,69	,83			
	Diğer	30	3,65	,78	1,073	1,415	,244
	Toplam	436	3,58	,87			

Tablo 7. devamı

PL Boyutlarının Medeni Duruma İlişkin ANOVA Testi Analizi

PL Boyutları	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS.	Kareler Ort.	F	p
Otoriterlik	Evli	288	2,87	1,10			
	Bekâr	118	2,86	1,11	,738	,601	,549
	Diğer	30	3,10	1,12			
	Toplam	436	2,88	1,10			

Çalışanların PL alt boyutlarının medeni duruma göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına bakarak ahlaki liderlik boyutu ($F=3,237$; $p<,05$) ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın tespit edilmesine rağmen; yardımsever liderlik ($F=1,415$; $p>,05$); ve otoriterlik ($F=,601$; $p>,05$) boyutları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ulaşılan farklılıkların hangi gruplar arasında ortaya çıktığını tespit etmek amacıyla Post hoc Tukey testinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ahlaki liderlik boyutunda evli çalışanlar ile diğer (boşanmış, ayrı yaşayan) çalışanlar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H2 hipotezi kısmi kabul edilmiştir.

Tablo 8.

PL Boyutlarının Banka Faaliyet Türüne İlişkin ANOVA Testi Analizi

PL Boyutları	Banka Faaliyet T.	N	$\bar{x}$	SS	Kareler Ort.	F	p
Ahlaki Liderlik	Kamu mevduat	255	3,44	,93			
	Özel mevduat	118	3,68	,95			
	Katılım	63	3,88	,84	5,771	6,805	,001
	Toplam	436	3,57	,93			
Yardımsever Liderlik	Kamu mevduat	255	3,50	,87			
	Özel mevduat	118	3,65	,94			
	Katılım	63	3,80	,68	2,694	3,588	,028
	Toplam	436	3,58	,86			
Otoriterlik	Kamu mevduat	255	2,80	1,11			
	Özel mevduat	118	3,05	1,10			
	Katılım	63	2,89	1,10	2,509	2,057	,129
	Toplam	436	2,88	1,10			

PL alt boyutlarının banka faaliyet türüne göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına bakarak ahlaki liderlik ($F=6,805$; $p<,05$) ve yardımsever liderlik ($F=3,588$; $p<,05$) boyutları ile banka faaliyet türü arasında anlamlı bir farklılığın tespit edilmesine rağmen; otoriterlik ($F=2,057$; $p>,05$) boyutu ile herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ulaşılan farklılıkların hangi gruplar arasında ortaya çıktığını tespit etmek amacıyla Post hoc Tukey testinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda hem ahlaki liderlik boyutunda hem de yardımsever liderlik boyutunda kamu mevduat bankalarında istihdam edilen çalışanlar ile katılım bankalarında istihdam edilen çalışanlar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. H6 hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 9.

PS Boyutlarının Öğrenim Durumuna İlişkin ANOVA Testi Analizi

PS Boyutları	Öğrenim Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	Kareler Ort.	F	p
Bölgecilik	Ortaöğretim	97	3,32	,81			
	Yüksekokul	77	3,47	1,04			
	Fakülte	217	3,10	,93	2,933	3,407	,018
	Lisansüstü	45	3,22	,90			
Öz Yeterlilik	Toplam	436	3,22	,93			
	Ortaöğretim	97	3,92	,72			
	Yüksekokul	77	3,94	,86			
	Fakülte	217	3,93	,75	,770	1,548	,201
Hesap Verebilirlik	Lisansüstü	45	3,94	,64			
	Toplam	436	3,93	,75			
	Ortaöğretim	97	3,92	,72			
	Yüksekokul	77	3,94	,86			
Ait olma ve Öz-Kimlik	Fakülte	217	3,93	,75	,009	,015	,997
	Lisansüstü	45	3,94	,64			
	Toplam	436	3,93	,75			
	Ortaöğretim	97	4,08	,73			
Ait olma ve Öz-Kimlik	Yüksekokul	77	4,16	,71			

Fakülte 217 3,85 ,90 2,368 3,507 ,015

Tablo 9. devamı

PS Boyutlarının Öğrenim Durumuna İlişkin ANOVA Testi Analizi

PS Boyutları	Öğrenim Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	Kareler Ort.	F	p
	Lisansüstü	45	4,03	,71			
	Toplam	436	3,98	,82			

Çalışanların PS durumlarının öğrenim durumu faktörüne göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre PS'nin öz yeterlilik ($F=1,548$; $p>,05$); ve hesap verebilirlik ($F=,015$; $p>,05$); boyutları ile çalışanların öğrenim durumları arasında herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Fakat bölgecilik ($F=3,407$; $p<,05$); boyutu ile ait olma ve öz-kimlik ($F=3,507$; $p<,05$); boyutunun öğrenim durumu ile anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Elde edilen farklılığın hangi öğrenim durumları arasında ortaya çıktığını ortaya koymak amacıyla Post hoc Tukey testinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda bölgecilik boyutunda yüksekokul mezunu çalışanlar ile fakülte mezunu çalışanlar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde ait olma öz-kimlik boyutunda da yüksekokul mezunu çalışanlar ile fakülte mezunu çalışanlar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. H10 hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 10

PS Boyutlarının Görev Unvanına İlişkin ANOVA Testi Analizi

PS Boyutları	Görev Unvanı	N	$\bar{x}$	Ss	Kareler Ort.	F	p
Bölgecilik	Müdür Yrd./Yönetmen	65	3,13	,97			
	Şef/ Yön. Yrd.	64	3,35	1,01			
	Memur/Yetkili	178	3,18	,93	,946	1,082	,365
	Özel Güv. Gör.	77	3,36	,86			
	Diğer (İkram Gör.)	52	3,14	,86			
	Toplam	436	3,22	,93			
Öz Yeterlilik	Müdür Yrd./Yönetmen	65	4,26	,60			
	Şef/ Yön. Yrd.	64	4,16	,78			
	Memur/Yetkili	178	4,17	,74	,615	1,235	,295
	Özel Güv. Gör.	77	4,09	,62			
	Diğer (İkram Gör.)	52	4,34	,67			
	Toplam	436	4,19	,70			
Hesap Verebilirlik	Müdür Yrd./Yönetmen	65	4,04	,66			
	Şef/ Yön. Yrd.	64	3,97	,76			
	Memur/Yetkili	178	3,91	,75	,347	,598	,664
	Özel Güv. Gör.	77	3,86	,86			
	Diğer (İkram Gör.)	52	3,89	,74			
	Toplam	436	3,93	,75			
Ait olma ve Öz-Kimlik	Müdür Yrd./Yönetmen	65	4,05	,74			
	Şef/ Yön. Yrd.	64	3,91	,83			
	Memur/Yetkili	178	3,86	,90	2,127	3,159	,014
	Özel Güv. Gör.	77	4,01	,80			
	Diğer (İkram Gör.)	52	4,30	,60			
	Toplam	436	3,98	,82			

PS alt boyutlarının çalışanların görev unvanına ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre PS'nin bölgecilik ($F=1,082$; $p>,05$); öz yeterlilik ($F=1,235$; $p>,05$); hesap verebilirlik ($F=,598$; $p>,05$); boyutları ile çalışanların görev unvanları arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Aksine ait olma ve öz-kimlik ($F=3,159$; $p<,05$); boyutu ile çalışanların görev unvanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ait olma ve öz-kimlik boyutunda memur/yetkili unvanlı çalışanlar ile diğer (ikram görevlileri) çalışanlar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. H13 hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

Buna karşın PL'nin alt boyutlarının yaş, öğrenim durumu, hizmet süreleri ve görev unvanları değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçlarına göre sırasıyla ahlaki liderlik ($F=,685$; $p>,05$); ($F=,089$; $p>,05$); ($F=,984$; $p>,05$), ($F=1,078$; $p>,05$), yardımsever liderlik ($F=,381$; $p>,05$); ($F=,104$; $p>,05$); ($F=,427$; $p>,05$); ($F=,575$; $p>,05$) ve otoriterlik ($F=,982$; $p>,05$); ($F=,451$; $p>,05$); ($F=,999$; $p>,05$); ($F=1,125$; $p>,05$) boyutları ile katılımcıların yaşları, öğrenim durumları, hizmet süreleri ve görev unvanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna göre H3, H4, H5 ve H7 hipotezleri ret edilmiştir.

Aynı şekilde PS'nin cinsiyet değişkenine göre analiz edilmesi amacıyla gerçekleştirilen T Testi sonuçlarına bakıldığında çalışanların PS durumlarının Bölgecilik ($t(436)=-1,749$; $p>,05$); Öz yeterlilik ($t(436)=-,619$; $p>,05$);

Hesap verebilirlik ($t(436) = -.801$; $p > .05$); Ait olma ve Öz-Kimlik ($t(436) = .463$; $p > .05$); boyutları ile cinsiyetleri arasında herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. H8 hipotezi ret edilmiştir. Aynı şekilde çalışanların PS durumlarının medeni duruma ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre PS'nin bölgecilik ($F=2,809$; $p > .05$); öz yeterlilik ($F=,169$; $p > .05$); hesap verebilirlik ($F=,168$; $p > .05$); ait olma ve öz-kimlik ($F=,322$; $p > .05$); boyutları ile çalışanların medeni durumları arasında herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. H9 hipotezi ret edilmiştir. Benzer şekilde çalışanların PS durumlarının yaş faktörüne göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre PS'nin bölgecilik ($F=1,355$; $p > .05$); öz yeterlilik ($F=1,960$; $p > .05$); hesap verebilirlik ($F=,065$; $p > .05$); ait olma ve öz-kimlik ($F=,205$; $p > .05$); boyutları ile çalışanların yaşları arasında herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. H11 hipotezi ret edilmiştir. PS alt boyutlarının çalışanların toplam çalışma süresine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre PS'nin bölgecilik ($F=1,586$; $p > .05$); öz yeterlilik ($F=,657$; $p > .05$); hesap verebilirlik ($F=1,317$; $p > .05$); ait olma ve öz-kimlik ($F=1,955$; $p > .05$); boyutları ile çalışanların toplam çalışma süresi arasında da herhangi anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. H12 hipotezi ret edilmiştir. PS alt boyutlarının çalışanların banka faaliyet türüne ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre PS'nin bölgecilik ($F=,809$; $p > .05$); öz yeterlilik ($F=1.608$; $p > .05$); hesap verebilirlik ($F=1.017$; $p > .05$); ait olma ve öz-kimlik ($F=1,366$; $p > .05$); boyutları ile çalışanların hangi banka türünde çalıştıkları arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. H14 hipotezi ret edilmiştir.

6.TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapı olarak zor ve stresli bir sektör olan bankacılık sektöründe çalışanların pozitif tutum ve davranışlar sergilemeleri yöneticilerin istedikleri ve arzu ettikleri bir durumdur. Bankacılık sektöründeki yoğun çalışma koşulları, hiyerarşi ve bürokrasi, banka personelinin çalışma hayatında kendisini açıkça hissettirse de, çalışmada Psikolojik Sahiplenme (PS) ortalamasının 3.82 gibi bir değere ulaşması olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bankalarca belirli periyotlarda (üç aylık, altı aylık, yıllık vb...) ortaya konulan hedeflere ulaşılarak çalışanın maddi ve ruhsal açıdan tatmini mümkün olmaktadır. Bu da PS ortalamasının yüksek olmasına neden olabilmektedir. Aynı zamanda bankanın piyasa değerini arttıran en önemli faktörün çalışanın kendisinin olduğunun örgüt kültürü haline gelmesi de PS ortalamasını olumlu etkilemektedir. Nitekim çalışan fikirlerinin önemsenerek, çalışana özgüvenin aşılandığı kurum veya kuruluşlarda PS ortalamasının yüksek olması beklenmektedir. Dolayısıyla PS ölçeğinde yer alan -işyerimde olumlu bir farklılık meydana getireceğim konusunda kendime güvenirim- cümlesinin en yüksek değere sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu nedenle yöneticinin, çalışanına öz güveni aşılması için gerekli alt yapıyı hazırlamasının PS'nin oluşmasına zemin teşkil ettiği söylenebilir. Nitekim PS durumu çalışanın pozitif tutum ve davranışlar sergilediği zaman ortaya çıktığı bilinmektedir.

Banka yöneticilerinin paternalist bir yaklaşım sergilemesi, iş gücü üzerinde olumlu etkiler meydana getirmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Samimi, candan ve ebeveyn tarzı bir yaklaşımı benimseyen liderlere sevgi ve saygı gösteren kolektivist bir kültüre sahip olmamız, bu tür bir liderlik tarzının toplumumuzda daha etkili bir şekilde kabul edilmesine olanak sağlamaktadır. Toplulukçu ve samimi değerlere sahip olan Türk toplumunun yapısına uygun olan paternalist liderlik (PL) tarzı, liderin çalışanlarıyla iş dışında da ilgilenerek işgören tatmini sağlanmakta ve bu da çalışanların psikolojik sahiplik düzeylerinde artışa yol açmaktadır (Çoban, 2022, s.172). Bu nedenle, hem bankacılık sektöründe hem de diğer sektörlerdeki yöneticilere, çalışanlarına paternal davranışlar sergilemeleri tavsiye edilmektedir. Bu sayede, çalışanlar resmi bir sahiplikleri olmasa da, çalıştıkları banka şubesini adeta kendi örgütleriymiş gibi görmeleri sağlanmış olur. Bu durum, her örgüt ve yöneticinin arzu ettiği bir sonuçtur. Bu şekilde, kazan-kazan stratejisi doğrultusunda, çalışanların tatmini ve PS düzeylerindeki artış sayesinde banka veya örgüt sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilir; dolayısıyla hem paternalist liderlik (PL) hem de psikolojik sahiplenme (PS), olumlu işgören tutum ve davranışlarını ortaya çıkarır (Çoban 2022,172-173).

PL'nin cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, toplam hizmet süresi, görev unvanı ile banka faaliyet türü değişkenlerine göre analiz edilmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına bakıldığında çalışanların PL algıları ile yaş, öğrenim durumu, toplam hizmet süresi ve görev unvanı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın ahlaki liderlik alt boyutuna ilişkin çalışan algıları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre boşanmış veya ayrı yaşayan çalışanların ($\bar{x}=3.86$), evli çalışanlara ($\bar{x}=3.50$) göre ahlaki liderlik ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla boşanmış veya eşinden ayrı yaşayan çalışanlar yöneticilerini daha ahlaki bulmaktadır. Bu tespiti boşanmış veya eşinden ayrı halde yaşayan çalışanların evlilik dönemindeki kişisel tecrübelerinden faydalanarak daha empatik bir yaklaşım sergilemelerine bağlayarak, bu kategorideki çalışanların liderinin davranışlarını daha ahlaki bir şekilde değerlendirmelerine yol açtığı tarzında ifade edilebilir. Aynı zamanda boşanmış veya eşinden ayrı halde yaşayan çalışanların sosyal hayattaki belirsizlik ve zorluklara karşı mücadelesinde, böyle bir liderlik yaklaşımının kişinin belirsizlik, maddi ve manevi problemlerin çözümüne yardımcı olabilmesi ihtimalinden dolayı bu kişilerin liderini daha ahlaki bir şekilde değerlendirmelerine etki ettiği düşünülmektedir. Bu sonuç Yardımcı (2010); Türresin (2012); Uğurluoğlu vd., (2017); Nal (2018); elde ettikleri sonuçlar ile çalışmaktadır. Otoriterlik alt boyutuna ilişkin

çalışanların algılarında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Dolayısıyla erkek çalışanların ($\bar{x}=3.04$), kadın çalışanlara ($\bar{x}=2.69$) göre otoriterlik ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu Kaygısız (2015); ve Cesur'un (2015) buldukları sonuçlar ile uyumludur. Buna rağmen Tuncer (2005); Pelegrini ve Scandura (2006); Çalışkan (2008); Yaman (2011); Cerit vd. (2011); Saylık (2017); Nal'ın (2018); Apur ve Yenel (2023: 95) çalışanların cinsiyetleri ile PL algıları arasında herhangi bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Nitekim araştırma sonuçlarına dayanarak erkek çalışanların kadın çalışanlardan üstünü (liderini) daha fazla otoriter gördükleri söylenebilir. Bunu erkeklerin liderlik ve otorite kavramlarıyla daha fazla ilişkilendirilen roller üstlenmesi, onların otoriter bir lideri daha doğal ve olağan bir şekilde kabul etmelerine neden olurken; kadınların ise genellikle işbirlikçi, empatik, ve destekleyici bir liderlik yaklaşımını benimsemeleri, onların liderini daha az otoriter olarak algılamalarına neden olabilmektedir şeklinde ifade edebiliriz. Benzer şekilde yaş değişkeni ile çalışanların PL algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuç Pellegrini ve Scandura (2006); Yardımcı (2010); Nal (2018)'in çalışmaları ile örtüşürken; Keklik (2012); Uğurluoğlu vd., (2017)'nin çalışmaları ile çelişmektedir. Öğrenim durumu değişkeni bağlamında çalışanların PL algılamalarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Elde edilen sonuçlar ile Cheng vd. (2004); Pellegrini vd. (2006); Uğurluoğlu vd., (2017); Nal (2018)'in elde ettikleri sonuçlarla örtüşmesine rağmen; Aksoy (2008); Yaman (2011); Apur ve Yenel'in (2023) elde ettikleri sonuçlar ile çelişmektedir. Benzer şekilde ahlaki liderlik ve yardımsever liderlik alt boyutlarına ilişkin çalışan algıları arasında banka faaliyet türüne göre de anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre katılım bankalarında çalışanların, kamu mevduat bankalarında çalışanlara göre hem ahlaki liderlik ortalamalarının hem de yardımsever liderlik ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Nitekim bu sonuç faizsiz finans prensipleri çerçevesinde bankacılık faaliyetlerini yürüten katılım bankalarının etik ilkelere, toplumsal dayanışmaya ve sosyal sorumluluk değerlerine vurgu yaparak müşterilerin dini hasasiyetlerine uygun bir şekilde faaliyetlerini yerine getirmesi anlayışının var olması çalışanların katılım bankalarındaki liderleri daha ahlaki ve daha yardımsever olarak algılamalarına katkı yapabileceği şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda katılım bankalarındaki çalışanların mevduat bankalarındaki çalışanlara göre daha etik değerlere dayalı bankacılık hizmetini yerine getirdikleri anlayışı yerleşmiş olabilir. Bu da çalışanların liderini psikolojik olarak daha ahlaki ve daha yardımsever olarak algılamalarını sağlayacaktır. Böylelikle katılım bankalarında çalışanlar yöneticilerini daha ahlaki ve daha yardımsever bulmaktadır. Buna karşın otoriterlik alt boyutuna ilişkin çalışan algıları arasında banka faaliyet türüne göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Ayrıca PS'nin cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, toplam hizmet süresi, görev unvanı ile banka faaliyet türü değişkenlerine göre analiz edilmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına bakıldığında çalışanların PS durumlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, toplam hizmet süresi ile banka faaliyet türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeni bağlamında Şenol ve Üzümlü (2020), Memmedova ve Ekber (2017), Demirkaya ve Şimşek-Kandemir (2014: 20), Çevik Taşdemir vd. (2022: 1185) sonuçları ile elde ettiğimiz bulgular örtüşmektedir. Aynı şekilde yaş değişkeninin PS üzerinde herhangi bir farklılığı meydana getirmediği sonucu Karadal ve Akyazı (2015); Şenol ve Üzümlü (2020)'ün çalışmaları ile uyumludur. Benzer şekilde medeni durum değerlendirilmesi açısından da çalışmamız Memmedova ve Ekber (2017)'in çalışmalarını destekler niteliktedir. Fakat çalışmamızda elde ettiğimiz çalışanların görev süresi ile PS arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucu Van Dyne ve Pierce (2004: 450) ile Demirkaya ve Şimşek (2014: 20)'nin bulguları ile çelişmektedir. Fakat bölgecilik alt boyutuna ilişkin çalışanların PS durumlarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir ($F=3,407$; $p<,05$). Çalışma Demirkaya ve Şimşek (2014: 20); Man ve Farquharson (2015: 601); Çevik Taşdemir vd. (2022: 1185)'in sonuçlarını destekler niteliktedir. Buna göre yüksekokul mezunu ($\bar{x}=3.47$) çalışanların fakülte mezunu ($\bar{x}=3.10$) çalışanlara göre bölgecilik ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla yüksekokul mezunlarının fakülte mezunlarına göre başkalarının görebileceği şekilde çalıştıkları banka şubesini daha fazla sahiplendikleri söylenebilir. Aynı şekilde ait olma ve öz-kimlik alt boyutuna ilişkin PS durumu arasında öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir ($F=3,507$; $p<,05$). Nitekim yüksekokulu mezunu çalışanların ($\bar{x}=4.16$); fakülte mezunu ($\bar{x}=3.85$) çalışanlarına göre ait olma ve öz-kimlik ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yüksekokul mezunu çalışanların fakülte mezunu çalışanlara göre çalıştıkları banka şubesi ile daha fazla bütünleştikleri söylenebilir. Aynı zamanda yüksekokul mezunu çalışanların çalıştıkları kurumu daha fazla benliklerinin bir parçası olarak görmekte ve bu kişilerin ilgili bankayı benlikleri ile bütünleştirip kendilerini başka kişilere bu sahiplenme sayesinde ifade ettikleri söylenebilir. Nitekim bu durum yüksekokul mezunu çalışanların fakülte mezunu çalışanlara nispeten iş imkânlarının daha az olması nedeni ile çalıştıkları banka şubesini daha fazla sahiplendikleri şeklinde ifade edilebilir. Çünkü bu kategorideki çalışanların sahiplenme hissi geliştirmedikleri varsayıldığında işten ayrılmaları kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla bu çalışanların yeniden istihdam edilmeleri için fakülte mezunlarına göre daha fazla zorluklarla karşılaşacakları tahmin edilmektedir.

Aynı şekilde ait olma ve öz-kimlik alt boyutuna ilişkin çalışanların PS durumlarında görev unvanına göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=3,159$; $p<,05$). Çalışma Demirkaya ve Şimşek (2014: 20)'ün sonuçları ile uyumludur. Buna göre ikram görevlileri ve temizlik personelinin ($\bar{x}=4.30$), memur/yetkili unvanlı ($\bar{x}=3.86$) çalışanlara göre ait olma ve öz-kimlik ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ikram görevlileri ve

temizlik personelinin çalıştıkları banka şubesini daha fazla benliklerinin bir parçası olarak gördükleri tespit edilmiştir. Bu durum ikram görevlileri ve temizlik personelinin, memur/yetkili statüsünde istihdam edilen çalışanlara göre iş olanaklarının daha kısıtlı olması ile ifade edilebilir. Dolayısıyla ikram görevlileri ve temizlik personelinin mevcut işlerini daha fazla benimseyip sahiplenme hissi geliştirdikleri söylenebilir.

Çoğu çalışmada sınırlılıklar olduğu gibi bu çalışmada da bazı sınırlılıkların olduğu kabul edilmektedir. Nitekim çalışmada kullanılan paternalist liderlik ve psikolojik sahiplenme değişkenlerinin sadece bankacılık sektöründe uygulanması çalışmanın kısıtlarından birini oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırmacıların gelecekte yapılacak çalışmalarda ilgili değişkenleri farklı sektörlerde (sağlık, eğitim, ulaşım, güvenlik vb.) de uygulayarak farklı sonuçlara ulaşabilmeleri mümkündür. Böylece literatüre daha fazla katkı sunulmuş olacaktır. Ayrıca, verinin yalnızca TRB2 bölgesindeki banka çalışanlarından elde edilmesi, sonuçların genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Bu nedenle, sektörün tamamına veya geniş bir kısmına yönelik olarak farklı bölge ve illerde yapılacak çalışmalar, çalışanların yöneticileri hakkındaki paternalist liderlik algıları ile psikolojik sahiplenme durumlarını daha iyi anlamamıza olanak sağlayacaktır. Yöneticilerin çalışma sonuçlarını göz önünde bulundurarak izleyicilerin (banka çalışanlarının) istedikleri liderlik tarzı ile hareket etmeleri sürdürülebilir rekabet avantajı açısından oldukça önem arz etmektedir. Bundan dolayı sektörler içerisinde veri elde etmenin oldukça zor olduğu banka çalışanlarının görüş ve isteklerin gözönünde bulundurularak psikolojik sahiplenme düzeylerinin artırılmasına yönelik faaliyetlere yoğunluk verilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, B. (2008). The relationship between paternalistic leadership, empowerment and turnover intention: An empirical study. *Yüksek lisans tezi*, Marmara Üniversitesi Sos. Bil. Enst., İstanbul.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Apur, U., & Yenel F., (2023). Spor federasyonları çalışanlarının genel sekreterlere yönelik paternalist liderlik algılarının bazı değişkenler bakımından incelenmesi. *Journal of Global Sport and Education Research*.VI (1): 89-98.
- Avey, J., B., Avolio B., J., Crossley, C., D., & Luthans F. (2009). Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcome. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (2), 173-191.
- Aycan, Z. (2001). Paternalizm: Yönetim ve liderlik anlayışına ilişkin üç görgül çalışma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 11-3.
- Aycan, Z. (2002). Leadership and teamwork in developing countries: challenges and opportunities. *Online Readings in Psychology and Culture*, 7(2).
- Aycan, Z. (2006). Paternalism towards conceptual refinement and operationalization. Kim, U., Yang, K., Hwang K., (Eds.), *İndigenous and Cultural Psychology* içinde (445-466). Springer.
- Aycan, Z., & Kanungo, R. N. (2000). Toplumsal kültürün kurumsal kültür ve insan kaynakları uygulamaları üzerine etkileri. Aycan, Z., (ed.), *Akademisyenler ve profesyoneller bakış açısıyla Türkiye’de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları* içinde (ss. 25-57). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Bass, B. M. (1996). Is there universality in the full range model of leadership? *International Journal of Public Administration*, 19(6), 731-761.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 49-80). Academic Press.
- Bekmezci, M., Yıldız, B. (2018). Babacan liderlik psikolojik sahipliği nasıl etkilemektedir? Kolektif şükranın aracı rolü. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (35), 309-324.
- Cerit, Y. (2012). Paternalistik liderlik ile yöneticiden ve işin doğasından doyum arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (2), 35-56.
- Cerit, Y., Özdemir T., & Akgün N.(2011). Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları sergilemelerini istemeye yönelik görüşlerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Aibü Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 87-99.
- Cesur, D. K. (2015). Paternalist liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi: sakarya üniversitesi örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya*
- Cheng, B., S., Chou, L., F., & Farh, J., L. (2000). A triad model of paternalistic leadership: the constructs and measurement. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 14, 3-64.
- Cheng, B., S., Chou, L., F., Wu, T., Y., Huang, M., P., & Farh, J., L. (2004). paternalistic leadership and subordinate responses: establishing a leadership model in chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7 (1), 89-117.
- Çalışkan, S. C. (2008). Yöneticilerin bireysel yetkinliklerinin liderlik tarzları ve lider üye etkileşimine verdikleri önem üzerindeki etkileri ve bu etkileşimde kültürel varsayımların rolü. Doktora tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Çevik Taşdemir, D., Ceyhan, S., & Çıkmaz, G. (2022). Organizasyona karşı hissedilen psikolojik sahiplenme - iş performansı ilişkisi: gıda sektörü örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 1175-1188.
- Çıraklar, N. H., Ucar, Z., & Sezgin, O. B. (2016). Effects of paternalistic leadership on organizational identification: mediating role of trust in leader. *Research Journal of Business and Management-(RJBM)*, ISSN 2148-6689.
- Çoban M. S. (2022). *Paternalist liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sahipliğin aracılık rolü: TRB2 bölgesi bankacılık sektöründe bir araştırma*. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- Demirkaya, H., Şimşek Kandemir, A. (2014). 21. Yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3).
- Dittmar, H. (1992). *The social psychology of material possessions: to have is to be*. Harvester Wheatsheaf and St. Martin's Press, Hemel Hempstead.
- Druskat, V. U., & Pescosolido, A.T. (2002). The content of effective teamwork mental models in self-managing teams: ownership, learning, and heedful interralating. *Human Relations*, 55, 283-314.
- Ekinci, S. (2018). Profesyonel öğrenme topluluğu, psikolojik sahiplenme ve bağlamsal performans arasındaki ilişki, Doktora Tezi, 2018.
- Erben, G. S., & Ötken, A. B., (2014). Paternalist liderlik ve işe ilişkin iyilik ilişkisinde iş -yaşam dengesinin rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, 103-121.

- Etzioni, A. (1991). The socio-economics of property. in f. w. rudmin (Ed.), to have possessions: a hand book on ownership and property. *Special Issue, Journal of Social Behavior and Personality*, 6(6), 465-468.
- Farh, J., L., & Cheng, B., S. (2000). A cultural analysis of paternalist leadership in chinese organizations. J. T. Li, A. S. Tsui, E. Weldon (Eds.), *Management and Organizations In The Chinese Context*, (pp.84-127). London, Macmillan.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe- Yöntem- Analiz*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Hofstede G. (1991). Cultures and organizations — Software of the mind. *New York: McGraw Hill*;
- Hofstede, G. (1980) Culture and organizations. *International studies of management & organization*, 10(4), 15-41.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *The Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.
- Hofstede, G. (2001), Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations, *Sage, Thousand Oaks, CA*.
- Hofstede, G. (2003). Cultural dimensions. www.geert-hofstede.com.
- James, C. D., Peabody, J., Solon, O., Quimbo, S., Hanson, K. (2009). An unhealthy public-private tension: pharmacy ownership, prescribing, and spending in the philippines. *Health Affairs*, 28(4), 1022-1033.
- Karadal, H., Akyazı, T. E. (2015). Psikolojik sahiplenme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişkinin analizi üzerinde Aksaray ilinde bir araştırma. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 5-8 Kasım, Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Tokat.
- Kaygısız, E. (2015). The relationship between paternalistic leadership leader-member exchange (lmx) and job stress. *Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Keklik, B. (2012). Sağlık hizmetlerinde benimsenen liderlik tiplerinin belirlenmesi: Özel bir hastane örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1): 73-93.
- Küçükkömürler, S. Kırmır Aydın, F. (2019). Kadınların iş yaşamındaki konumunun hofstede'nin kültür boyutları açısından incelenmesi. *İş ve İnsan Dergisi*. 6(1),43-53.
- Man, T. W. Y., Farquharson, M. (2015). psychological ownership in team-based entrepreneurship education activities. *International Journal of Entrepreneurial Behavior&Research*.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of Social Psychology*, 147(5), 477-500.
- Memmedova, M., Ekber, Ş. (2017). Azerbaycan'da bankacılık sektörü çalışanlarının sahiplik duygusu analizine yönelik bir çalışma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (2), 97-114.
- Nal, M. (2018). Sağlık yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların iş doyum ve örgütsel adalet algısı ilişkilerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi*, İstanbul.
- Olckers, C., & Du Plessis, Y. (2012). Psychological ownership: a managerial construct for talent retention and organisational effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6 (7), 2585-2596.
- Oral Ataç L., (2019). Paternalist liderlik. Gürer, A., (Ed.), *21. Yüzyılda Liderlik Yaklaşımları* içinde (307-329). İksad.
- Pellegrini E. K. & 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), 264-279.
- Pellegrini, E., K., Scandura, T., A., & Jayaraman, V. (2010). Cross-cultural generalizability of paternalistic leadership: an expansion of leader-member exchange theory. *Group & Organization Management*, 35 (4) 391- 420.
- Pierce, J. L., & Rodgers, L. (2004). The psychology of ownership and worker-owner productivity. *Group & Organization Management*, 29(5), 588-613.
- Pierce, J., L., & Furo, C., A. (1991). Employee ownership: implications for management. *Organizational Dynamics*, 18 (3), 32-43.
- Pierce, J., L., Kostova, T., & Dirks, K., T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy Of Management Review*, 26, 298-310.
- Saylık, A. (2017). Okul müdürlerinin paternalist (babacan) liderlik davranışları ile hofstede'nin kültür boyutları arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi*, Ankara.
- Schermelleh-Engel, K., H. Moosbrugger, & H. Müller (2003), Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures, *Methods of Psychological Research Online*, s.52.
- Shi, X., Yu, Z., & Zheng, X. (2020). Exploring the relationship between paternalistic leadership, teacher commitment, and job satisfaction in chinese schools. *Paternalistic Leadership and Teacher Development, Frontiers in Psychology*, 11, 1-12.
- Silin, R. H. (1976). Leadership and values: *Harvard University Press*.
- Suhr, D. D. (2006). Exploratory or confirmatory factor analysis? (pp. 1-17). In.Cary: SAS Institute.

- Şenol, L., & Üzümlü, B. (2020). Demografik özellikler ve psikolojik sahiplenme: havacılık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(3), 760-770.
- Tabachnick, B., G., & Fidell, L., S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tuncer, G. (2005). The self in family context and traditional family values on attitudes toward paternalistic leadership style. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türesin Tetik H & Köse S. (2015). Örgüt çalışanlarının paternalistik liderlik algıları ve öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 29-56.
- Türesin, H. (2012). Örgüt çalışanlarının paternalistik liderlik algıları, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri, iş tatmin düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Manisa.
- Uçar, Z. (2017). Psikolojik sahiplenme: örgütsel alana ilişkin bir model önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 32 (1), 167-200.
- Uçar, Z. (2018). Psikolojik sahiplik olgusunu örgütsel düzlemde ölçmek için ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 640-654.
- Uçar, Z., Gülmez, B. (2023). Hofstede'nin kültür boyutları ve paternalist liderlik ilişkisinin kuramsal düzlemde incelenmesi. *International Journal of Applied Economic and Finance Studie*,; 8-1.
- Uğurluoğlu, Ö., Aldoğan, EU., Ürek, D., Demir, GB., Özatkan, Y. (2017). Sağlık çalışanlarının paternalistik liderlik algılarını etkileyen etmenler. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32): 1-7.
- Van Dyne, L., & Pierce, J., L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 25, 439-459.
- Vandewalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: an empirical examination of its consequences. *Group & Organization Management*, 20(2), 210-226.
- Wu, M., Huang, X., & Chan, S., C., H. (2012). The influencing mechanisms of paternalistic leadership in mainland china. *Asia Pacific Business Review*, 18, 631-648.
- Yaman, T. (2011). Yöneticilerin paternalist (babacan) lider davranışlarının çalışanların örgütsel özdeşleşmelerine, iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi: Özel sektörde uygulama. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Kara Harp Okulu, Ankara.
- Yardımcı, C. (2010). Paternalistik liderlik davranışlarının iş tatmini üzerindeki etkisi: Bankacılık sektörü üzerinde bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yeh, H., Chi, H., & Chiou, C. (2008). The influences of paternalistic leadership, job stress, and organizational commitment on organizational performance: an empirical study of policemen in Taiwan. *The Journal of International Management Studies*, 3 (2), 85-91.

ÇALIŞMANIN ETİK İZNİ

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurul Başkanlığı

Etik değerlendirme kararının tarihi: 23.11.2023

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2023/28

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

1.yazarın araştırmaya katkı oranı %50, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı %50'dir.

Yazar 1: Araştırmada gerçekleştirdiği görev ve sorumluluklar.

Yazar 2: Araştırmada gerçekleştirdiği görev ve sorumluluklar.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı bulunmamaktadır. Araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.