



Eğitim Yönetiminde Liderlik Yaklaşımları Bağlamında Paternalist Liderliğin İncelenmesi

Serdar Ergin

MEB Eğitim Yöneticisi

serdarergin0920@gmail.com, ORCID:0009-0003-7642-0898

Özet

Paternalizm, bir kişinin veya bir kurumun, başka bir kişi veya grubun hayatına, özgürlüğüne, kararlarına müdahale ederek onların iyiliği için karar vermesidir. Bu müdahale genellikle güçlü bir figürün zayıf bir figüre yönelik olduğu veya bir kişinin kendi hayatına karar verme yeteneğinin kısıtlandığı durumlarda ortaya çıkar. Paternalizmin toplumsal kültürde önemli bir karakteristik özelliği bulunmaktadır. İş birliği ve güç anlamında kendini belli eden yapılarından kaynaklı daha çok doğuda yaygındır. Doğu ve batı arasındaki farklar sosyal hayatta olduğu kadar iş hayatında da birçok farklı tutum ve davranışı zorunlu kılmıştır. Bu durumda farklı liderlik tarzlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Paternalizm tarihsel olarak batıda, ataerkil sınıf yapılarının toplumsal sınıf düzeninden özerk ve eşit bireylerden oluşan özgür bir topluma geçiş döneminde meydana gelen inanç ve uygulamalar bütününe ele almaktadır. Türkiye'de paternalist liderlik, uzun yıllardır var olan bir liderlik tarzıdır. Özellikle Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında, kurucu lider Atatürk'ün yönetimi altında paternalist liderlik, ülkenin modernleşme ve kalkınma sürecinde önemli bir rol oynamıştır. Türkiye'de paternalist liderlik, liderin toplumun ihtiyaçlarına duyarlı olması ve toplumun refahını artırmak için çaba sarf etmesi anlayışı üzerine kuruludur. Bu liderler, kendilerini toplumun bir

parçası olarak görürler ve toplumun genel çıkarlarını göz önünde bulundurarak kararlar alırlar. Bu liderler, toplumun geleneksel değerlerine saygı duyarlar ve bu değerleri korumak için çaba sarf ederler.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Liderlik, Paternalist Liderlik

Examination of Paternalistic Leadership in the Context of Leadership Approaches in Educational Administration

Abstract

Paternalism is when a person or an institution makes decisions for their benefit by interfering with the life, freedom, decisions of another person or group. This intervention usually occurs when a strong figure is directed at a weak figure, or when a person's ability to decide on his own life is restricted. Paternalism has an important characteristic feature in social culture. It is more common in the East due to its self-evident structures in terms of cooperation and power. The differences between east and west have necessitated many different attitudes and behaviors in business life as Decently as in social life. In this case, it has led to the emergence of different leadership styles. Paternalism historically deals with the totality of beliefs and practices that occurred in the west during the transition period from the social class order of patriarchal class structures to a free society consisting of autonomous and equal individuals. Paternalistic leadership in Turkey is a leadership style that has existed for many years. Especially in the early years of the Republican period, under the rule of the founding leader Atatürk, paternalistic leadership played an important role in the modernization and development process of the country. Paternalistic leadership in Turkey is based on the understanding that the leader is sensitive to the needs of society and makes efforts to increase the well-being of society. These leaders consider themselves a part of society and make decisions taking into account the general interests of society. These leaders respect the traditional values of society and make efforts to protect these values.

Key Words: Educational Management, Leadership, Paternalistic Leadership

Giriş

Liderlik, insanları bir araya getirip belirli bir amaca doğru yönlendirmek için kullanılan bir beceri veya özelliktir. Liderlik, farklı tarzları ve yaklaşımları olan birçok farklı liderlik teorisi ve modeli tarafından incelenir ve tanımlanır (ALGA, 2017).

Bir liderin başarısı, liderin yeteneklerine, liderin karşılaştığı durumlara ve liderin liderlik tarzına bağlıdır. İyi bir lider, takım üyelerinin potansiyelini açığa çıkarır, onların becerilerini ve yeteneklerini geliştirir ve onları başarılı olmaları için cesaretlendirir (BATMUNKH, 2011).

Liderlik, bir kişinin doğuştan sahip olduğu bir yetenek olabileceği gibi, öğrenilebilir bir beceri de olabilir. Liderlik becerileri, zamanla ve deneyimle geliştirilebilir ve iyileştirilebilir. İyi bir lider olmak için, iletişim becerileri, empati, stratejik düşünme ve karar verme, etkili zaman yönetimi ve liderlik tarzı seçimi gibi birçok farklı faktör önemlidir (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

Liderlik yaklaşımları, liderliği incelerken kullanılan teorik çerçevelerdir ve liderliği açıklamak için farklı perspektifler sunarlar. Aşağıda, yaygın liderlik yaklaşımlarından bazılarına kısaca değinilmiştir (MILNE & ERDEM, 2018).

Özellikler yaklaşımı, liderliği bir dizi kişisel özellik ve niteliklere dayandıran bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, lider olmak için belirli özelliklere ve niteliklere sahip olmak gerektiği düşünülmektedir.

Özellikler yaklaşımı, liderliği doğuştan gelen bir özellik olarak ele alır ve liderlerin doğuştan sahip oldukları özelliklerinin, liderliğin etkinliğini belirleyen en önemli faktör olduğunu savunur. Bu yaklaşıma göre, liderlerin bazı doğuştan sahip oldukları özellikler, liderliği etkili kılmalarına yardımcı olur (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

Özellikler yaklaşımında, liderlerin sahip olması gereken özelliklerin listesi zamanla değişmiştir. Başlangıçta, liderlerin sahip olması gereken özellikler arasında zeka, enerji, cesaret ve karizmatik bir kişilik yer almaktaydı. Daha sonra, liderlerin empati, öz denetim, etik davranışlar ve iş bilgisi gibi özelliklere sahip olmaları gerektiği düşünülmüştür.

Özellikler yaklaşımı, liderlerin doğuştan sahip oldukları özelliklerin liderlik başarısını belirleyen tek faktör olduğunu savunmasına rağmen, bu yaklaşımın eleştirilere maruz kaldığı da bir gerçektir. Eleştirmenler, liderlik etkinliğinin sadece kişisel özelliklere dayandırılmasının yetersiz olduğunu ve liderlik etkinliğinin, liderin sahip olduğu özelliklerin yanı sıra, liderin davranışları, liderin durumu ve liderlik için gereken bağlam faktörleri gibi diğer faktörlere de bağlı olduğunu savunmaktadır (BULUT & MEYDAN, 2018).

Bu yaklaşım, liderliğin bir dizi davranış olduğunu ve bu davranışların liderin etkisi üzerinde belirleyici olduğunu iddia eder. Davranışsal liderlik, liderin, takım üyelerinin ihtiyaçlarını

anlamak, onları motive etmek ve yönlendirmek için farklı davranışlar sergilemesini gerektirir (ALGA, 2017).

Davranışsal liderlik yaklaşımı, liderliği belirli davranışların sergilenmesiyle açıklamaya çalışır. Bu yaklaşıma göre, liderliği başarılı kılan faktörler, liderin sergilediği davranışlar ve bu davranışların takım üyeleri üzerindeki etkisidir. Davranışsal liderlik yaklaşımı, iki temel liderlik tarzını vurgular: görev odaklı liderlik ve insan odaklı liderlik.

Görev odaklı liderlik, liderin görevlerin yerine getirilmesine odaklanması ve bu amaç doğrultusunda takım üyelerini yönlendirmesi anlamına gelir. Bu liderlik tarzında lider, takım üyelerinin görevleri tam olarak yerine getirmelerini sağlamak için baskı yapabilir, emirler verebilir ve takım üyelerinin iş performansını değerlendirebilir.

İnsan odaklı liderlik ise, liderin takım üyelerinin duygusal ihtiyaçlarına ve memnuniyetine odaklanmasıdır. Bu liderlik tarzı, takım üyelerine destek ve yardım sağlamak, onları dinlemek ve onların ihtiyaçlarını karşılamak için empati kurmak gibi davranışları içerir (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

Davranışsal liderlik yaklaşımı, liderin takım üyelerinin ihtiyaçlarını anlaması ve buna göre liderlik tarzını değiştirmesi gerektiğini savunur. Bu yaklaşım, liderin davranışlarının, takım performansını ve takım üyelerinin memnuniyetini nasıl etkilediğini ölçerek, liderin davranışlarının etkililiğini değerlendirmek için kullanılan liderlik araçları geliştirmiştir.

Davranışsal liderlik yaklaşımı, liderlikte tek doğru yaklaşımın olmadığını vurgular ve liderin takım üyelerine göre farklı bir liderlik tarzı kullanması gerektiğini savunur (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

Durumsallık yaklaşımı, liderliği belirli bir duruma uygun liderlik tarzının kullanılmasıyla açıklamaya çalışan bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, liderliğin etkililiği, liderin kullanması gereken liderlik tarzının, liderin karşı karşıya olduğu duruma ve bu durumun gerektirdiği liderlik stillerine bağlı olduğunu savunur.

Durumsallık yaklaşımı, liderlik durumlarının üç temel özelliğine odaklanır: takım üyelerinin yetkinlik seviyesi, takım üyelerinin motivasyon seviyesi ve liderlik durumunun yapısı. Bu özellikler, liderin hangi liderlik tarzını kullanması gerektiğini belirlemek için kullanılır (BATMUNKH, 2011).

Durumsallık yaklaşımında, farklı liderlik tarzları arasında bir karşılaştırma yapılır. Bu liderlik tarzları arasında; yönlendirici liderlik, desteğe dayalı liderlik, katılımcı liderlik ve delege liderlik yer almaktadır. Yönlendirici liderlik, düşük yetkinlik ve motivasyon seviyesine sahip takım üyeleri için uygundur. Desteğe dayalı liderlik, yüksek motivasyon seviyesine sahip ancak düşük yetkinlik seviyesine sahip takım üyeleri için uygundur. Katılımcı liderlik, yüksek yetkinlik seviyesine sahip ancak düşük motivasyon seviyesine sahip takım üyeleri için uygundur. Delege liderlik ise, yüksek yetkinlik ve motivasyon seviyesine sahip takım üyeleri için uygundur.

Durumsallık yaklaşımı, liderliğin etkinliğini arttırmak için liderin durumu değerlendirmesi, takım üyelerinin yetkinlik ve motivasyon seviyelerini anlaması ve buna uygun liderlik tarzını seçmesi gerektiğini savunur. Bu yaklaşım, liderliği tek bir standart tarzla açıklamak yerine, liderliğin durumsal olarak uygun tarzları kullanarak yönetilmesi gerektiğini savunur (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

PATERNALİST LİDERLİK

Paternalizmin Kavramsal Çerçevesi

Paternalizm, bir kişinin veya bir kurumun, başka bir kişi veya grubun hayatına, özgürlüğüne, kararlarına müdahale ederek onların iyiliği için karar vermesidir. Bu müdahale genellikle güçlü bir figürün zayıf bir figüre yönelik olduğu veya bir kişinin kendi hayatına karar verme yeteneğinin kısıtlandığı durumlarda ortaya çıkar (KÖKSAL, 2014).

Paternalizm, farklı alanlarda uygulanabilir. Örneğin, bir doktorun bir hastaya belirli bir tedaviyi önermesi veya bir işverenin çalışanlarının sağlığı ve güvenliği için belirli kurallar koyması paternalizm örnekleri arasında sayılabilir.

Paternalizm tartışmalı bir kavramdır çünkü insanların kendi kararlarını kendilerinin verme özgürlüğüne müdahale eder. Bazıları paternalizmin, kişilerin kendi hayatlarını kontrol etme özgürlüğüne zarar verdiği ve insanların kendi hayatlarıyla ilgili kararları kendilerinin verme hakkı olduğunu savunur.

Diğerleri ise paternalizmin insanları korumak ve kurtarmak için gerekli olduğunu ve bazen insanların hayatlarında kendi kararlarını veremeyecekleri durumlar olduğunu savunur. Sonuç olarak, paternalizm tartışmalı bir konudur ve uygulandığı durumlar ve seviyeler üzerine farklı görüşler bulunmaktadır (KÖKSAL, 2014).

Paternalizmin Tarihsel Süreci

Paternalizmin toplumsal kültürde önemli bir karakteristik özelliği bulunmaktadır. İş birliği ve güç anlamında kendini belli eden yapılarından kaynaklı daha çok Doğuda yaygındır. Doğu ve batı arasındaki farklar sosyal hayatta olduğu kadar iş hayatında da birçok farklı tutum ve davranışı zorunlu kılmıştır. Bu durumda farklı liderlik tarzlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Paternalizm tarihsel olarak batıda, ataerkil sınıf yapılarının toplumsal sınıf düzeninden özerk ve eşit bireylerden oluşan özgür bir topluma geçiş döneminde meydana gelen inanç ve uygulamalar bütününe ele almaktadır (KÖKSAL, 2014).

Paternalizm kavramı 19. yy.'da bireysel serbestliğin değerine dayalı bir eleştiri olarak ortaya çıkmıştır. 1785'te Immanuel Kant ve 1859'da John Stuart tarafından sosyal görüş ince bir biçimde ana hatları belirlenmiştir.

Paternalizm, tarihsel olarak farklı toplumlarda ve farklı zamanlarda farklı şekillerde uygulanmış bir kavramdır. Antik Roma ve Yunanistan'da, zengin ailelerin, yoksul insanlara karşı bir koruyucu rolü vardı ve bu insanlara bakım sağlamak, yiyecek ve barınak sağlamak gibi temel ihtiyaçları karşılamak gibi bir görevleri vardı (BATMUNKH, 2011).

Orta Çağ'da, feodal sistemde derebeyleri, toprakları üzerinde yaşayan insanlara bakım sağlama görevi vardı. Derebeyleri, köylülere koruma ve barınak sağlamak, yiyecek ve giyim gibi ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüydüler.

Ancak, bu sistemde derebeyleri, köylülerin hayatlarını kontrol etmek ve onların özgürlüklerini kısıtlamak için kullanılabilirdi (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

Modern zamanlarda, paternalizm farklı şekillerde ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılda, endüstriyel devrimle birlikte, işverenlerin çalışanlarının refahı için sorumlulukları olduğuna dair bir

farkındalık oluştu. İşverenler, çalışanlarının barınma, sağlık hizmetleri ve eğitim gibi ihtiyaçlarını karşılamak için fabrika ortamlarında konutlar, sağlık merkezleri ve okullar kurdu (KÖKSAL, 2014).

Ancak, bu yaklaşım tartışmalıdır çünkü işverenlerin çalışanlarının hayatlarına müdahale etmesi ve onların özgürlüklerini sınırlaması gibi negatif yönleri de vardır. Ayrıca, paternalizm uygulayanların sıklıkla daha zayıf, daha az güçlü veya daha az özgür bireyler olduğu ve paternalizmin sıklıkla bu kişilerin haklarını korumak için bir bahane olarak kullanılabilirdiği de tartışmalı bir konudur.

Sonuç olarak, paternalizmin tarihsel süreci, farklı toplumlarda ve zamanlarda farklı şekillerde ortaya çıkmıştır ve hem olumlu hem de olumsuz yönleri vardır (DEMİR, YILMAZ, & ÇEVİRGEN, 2010).

Aycan'a Göre Paternalist Liderlik

Prof. Zeynep Aycan, paternalist liderliği iki boyutta ele almaktadır: otoriter paternalizm ve iyileştirici paternalizm. Otoriter paternalizm, liderin, astlarının hayatlarına müdahale ederek onları kontrol etmeye ve yönlendirmeye çalışmasıdır. Bu liderler, astlarına karşı yüksek bir otorite ve güç kullanarak, onların hareketlerini ve davranışlarını kontrol etmeye ve kendilerinin belirlediği hedeflere yönlendirmeye çalışırlar.

İyileştirici paternalizm ise, liderin astlarının refahını ön planda tutan, onların ihtiyaçlarını anlayan, onların gelişimine katkı sağlamaya çalışan bir yaklaşımı ifade eder. Bu liderler, astlarının hayatlarını iyileştirmek ve onların başarılarına katkıda bulunmak için çalışırlar (KURT, 2013).

Aycan'a göre, paternalist liderler, astlarının hayatlarını kontrol etme ve onların hareketlerini yönlendirme eğiliminde olmalarına rağmen, astlarının refahını ve gelişimini de ön planda tutarlar. Bu liderler, astlarına yönelik olarak hem otoriter hem de iyileştirici bir yaklaşım sergileyebilirler.

Aycan, paternalist liderliğin de bazı dezavantajlarının olduğuna dikkat çekmektedir. Bu liderler, astlarına fazla müdahale ederek, onların özgürlüklerini ve karar alma yeteneklerini kısıtlayabilirler.

Ayrıca, liderlerin astlarına çok fazla müdahale etmesi, astların bağımlılık duygusu geliştirmelerine neden olabilir ve onların kendi kararlarını verme yeteneklerini zayıflatabilir.

Sonuç olarak, Aycan'a göre, paternalist liderlik hem olumlu hem de olumsuz yönleri olan bir liderlik yaklaşımıdır. Liderler, astlarının refahını ve gelişimini ön planda tutarken, aynı zamanda onların özgürlüklerini ve karar alma yeteneklerini de korumalıdır (KÖKSAL, 2014).

Farh ve Chanq'e Göre Paternalist Liderlik

Prof. Jinliang (Gina) Farh ve Christer Chanq, paternalist liderliği üç boyutta ele almaktadırlar: otokratik, halkçı ve dengeli paternalizm.

Otokratik paternalizm, liderin astlarının hayatlarına tamamen müdahale etmesi ve onları yönetmesidir. Bu liderler, astlarının ihtiyaçlarını belirler ve onların hayatlarına müdahale ederek, onları yönlendirirler. Astlarının karar alma süreçlerine katılmazlar ve kararları kendileri alırlar.

Halkçı paternalizm, liderin astlarının ihtiyaçlarını dikkate alması ve onların katılımını teşvik etmesidir. Bu liderler, astların görüşlerine saygı duyarlar ve onların katılımıyla kararlar alırlar. Astların karar alma sürecine katılmalarını teşvik ederler (GERÇEK, 2018).

Dengeli paternalizm, liderin hem otokratik hem de halkçı paternalizmden yararlanarak, astlarının refahını ve gelişimini korumaya çalışmasıdır. Bu liderler, astların ihtiyaçlarını dikkate alırlar ve onların katılımını teşvik ederler. Aynı zamanda, astların karar alma süreçlerine katılmalarına izin verirler ve onları yönlendirirler.

Farh ve Chanq'a göre, paternalist liderler, astların refahını ve gelişimini ön planda tutarlar. Ancak, liderlerin bu yaklaşımlarının etkin olması için astların liderlerine güvenmeleri ve liderlerinin astların ihtiyaçlarını anlamaları gerekmektedir. Ayrıca, liderlerin astların özgürlüklerine saygı göstermeleri ve onların karar alma süreçlerine katılmalarına izin vermeleri de önemlidir.

Sonuç olarak, Farh ve Chanq'a göre, paternalist liderlik, otokratik, halkçı veya dengeli olabilir. Ancak, liderlerin astların refahını ve gelişimini ön planda tutarken, astların özgürlüklerine saygı göstermeleri ve onların katılımını teşvik etmeleri gerekmektedir (GERÇEK, 2018).

Paternalist Liderliğe Uluslararası Bakış

Paternalist liderlik, uluslararası arenada farklı şekillerde karşılanabilir ve yorumlanabilir. Bazı ülkelerde, paternalist liderlik, toplumda güçlü bir lider figürünün varlığını vurgulayan bir kültürel normdur. Bu tür liderlik, liderlerin, halkın ihtiyaçlarını ve refahını düşünmelerini gerektirir ve liderlerin, toplumun genel çıkarlarına uygun kararlar alması beklenir.

Diğer ülkelerde ise paternalist liderlik, liderin güçlü bir şekilde öne çıkması yerine, astlarına karşı bir sorumluluk hissetmesi ve onların refahını düşünmesi olarak görülür. Bu tür liderlik, liderlerin, astların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, onların hayatlarını iyileştirmek için harekete geçmelerini gerektirir (TEKİN, 2019).

Uluslararası arenada, paternalist liderler, liderliği uluslararası krizler ve sorunlarla ilgili küresel bir sorumluluk olarak algılayabilirler. Bu liderler, ülkelerinin ve toplumun genel çıkarları için hareket ederken, aynı zamanda diğer ülkeler ve toplumlar için de bir örnek teşkil edebilirler. Ancak,

Paternalist liderlerin kararları, diğer ülkelerin hükümetleri veya toplumları tarafından kabul edilmeyebilir ve uluslararası anlaşmazlıklara yol açabilir.

Sonuç olarak, paternalist liderlik uluslararası düzeyde farklı şekillerde yorumlanabilir ve kabul edilebilirlik düzeyi değişebilir. Ancak, liderlerin, astların refahını ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, toplumun genel çıkarlarına uygun kararlar alması gerektiği fikri, birçok ülkede kabul görmektedir (GERÇEK, 2018).

Ülkemizde Paternalist Liderlik

Ülkemizde paternalist liderlik, uzun yıllardır var olan bir liderlik tarzıdır. Özellikle Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında, kurucu lider Atatürk'ün yönetimi altında paternalist liderlik, ülkenin modernleşme ve kalkınma sürecinde önemli bir rol oynamıştır.

Ülkemizde paternalist liderlik, liderin toplumun ihtiyaçlarına duyarlı olması ve toplumun refahını artırmak için çaba sarf etmesi anlayışı üzerine kuruludur. Bu liderler, kendilerini toplumun bir parçası olarak görürler ve toplumun genel çıkarlarını göz önünde bulundurarak kararlar alırlar. Bu

liderler, toplumun geleneksel değerlerine saygı duyarlar ve bu değerleri korumak için çaba sarf ederler (GERÇEK, 2018).

Ancak, ülkemizde paternalist liderlik, bazı eleştirilere de maruz kalmıştır. Bazıları, bu liderlerin kararlarının tek taraflı olduğunu ve demokratik süreçlerin ihmal edildiğini iddia ederler. Diğerleri, paternalist liderliğin, liderleri aşırı güçlendirdiği ve toplumun farklı kesimlerine eşit davranmadığı konusunda endişelerini dile getirirler.

Sonuç olarak, ülkemizde paternalist liderlik, ülkenin modernleşme ve kalkınma sürecinde önemli bir rol oynamıştır. Ancak, bu liderliğin eleştirilere maruz kaldığı ve demokratik süreçlerin göz ardı edildiği konusunda endişeler bulunmaktadır (KÖKSAL, 2014).

Paternalist Liderliğin Sonuçları

Paternalist liderliğin sonuçları, uygulandığı toplumda çeşitlilik gösterebilir. Aşağıda, paternalist liderliğin olası sonuçlarından bazıları verilmiştir:

Astların refahı

Paternalist liderlik, liderlerin astlarının refahını göz önünde bulundurduğu bir liderlik tarzıdır. Bu nedenle, bu liderlik tarzının bir sonucu olarak, astların ihtiyaçlarının ve taleplerinin daha fazla karşılanması beklenir (TEKİN, 2019).

Güçlü lider figürü

Paternalist liderlik, toplumda güçlü bir lider figürünün varlığını vurgulayan bir kültürel normdur. Bu nedenle, bu liderlik tarzının bir sonucu olarak, liderlerin güçlü bir şekilde öne çıkması ve toplumun diğer kesimlerine göre daha fazla saygı duyulması beklenir (GERÇEK, 2018).

Demokrasi ihlalleri

Paternalist liderlik, liderin astlarına karşı sorumluluk hissetmesi anlayışı üzerine kuruludur. Ancak, bu liderlik tarzı, liderlerin kararlarının tek taraflı olması ve demokratik süreçlerin ihmal edilmesine yol açabilir (KÖKSAL, 2014).

Toplumsal değişim

Paternalist liderlik, liderlerin toplumun genel çıkarlarına uygun kararlar alması anlayışı üzerine kuruludur. Bu nedenle, bu liderlik tarzının bir sonucu olarak, toplumsal değişim sürecinin hızlandırılması beklenir (GERÇEK, 2018).

Toplumsal bağlılık

Paternalist liderlik, liderlerin toplumun bir parçası olarak görülmesi anlayışı üzerine kuruludur. Bu nedenle, bu liderlik tarzının bir sonucu olarak, toplumsal bağlılığın artması beklenir (GERÇEK, 2018).

Sonuç olarak, paternalist liderliğin sonuçları, liderlerin toplumun genel çıkarlarına uygun kararlar alması, astların refahını gözetmesi, güçlü lider figürünün varlığı, toplumsal değişim sürecinin hızlanması ve toplumsal bağlılığın artması şeklinde çeşitlilik gösterebilir. Ancak, demokratik süreçlerin göz ardı edilmesi ve liderlerin kararlarının tek taraflı olması gibi eleştirilere de yol açabilir (GERÇEK, 2018).

Paternalist Liderliğin İlişkili Olduğu Diğer Kavramlar

Paternalist liderliğin ilişkili olduğu diğer kavramlar şunlardır:

Otoriter liderlik

Eğitim Yönetiminde Liderlik Yaklaşımları Bağlamında Paternalist Liderliğin İncelenmesi

Paternalist liderlik, liderin astlarını koruma ve yönlendirme görevini üstlendiği bir liderlik tarzıdır. Bu nedenle, otoriter liderlikle benzerlik gösterir. Ancak, paternalist liderlik, liderin astlarının refahını ve ihtiyaçlarını gözetme anlayışı ile ayrılır.

Karizmatik liderlik

Karizmatik liderlik, liderin önderlik ettiği topluluğu etkileme ve harekete geçirme gücüne sahip olduğu bir liderlik tarzıdır. Paternalist liderlikte de liderlerin güçlü bir lider figürü olarak öne çıkması beklenir. Ancak, karizmatik liderlik, liderin karizmatik kişiliği üzerine kurulu iken, paternalist liderlik astların ihtiyaçlarına duyarlılığı vurgular.

Toplumsal sözleşme

Paternalist liderlik, liderin astlarına karşı sorumluluk hissetmesi anlayışı üzerine kuruludur. Bu nedenle, toplumsal sözleşme kavramı ile ilişkilendirilebilir. Liderler, astların refahını ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir tür toplumsal sözleşme yaparlar.

İş ahlakı

Paternalist liderlerin, astlarının refahını gözetmesi, adil ve doğru davranmalarını gerektirir. Bu nedenle, iş ahlakı kavramı ile ilişkilendirilebilir.

Sosyal sorumluluk

Paternalist liderlik, liderlerin toplumun genel çıkarlarını göz önünde bulundurarak kararlar almaları anlayışı üzerine kuruludur. Bu nedenle, sosyal sorumluluk kavramı ile ilişkilendirilebilir. Paternalist liderler, toplumun genel çıkarlarını gözetken kararlar alarak, sosyal sorumluluklarını yerine getirirler.

Sonuç

Paternalizmin toplumsal kültürde önemli bir karakteristik özelliği bulunmaktadır. İş birliği ve güç anlamında kendini belli eden yapılarından kaynaklı daha çok doğuda ve bu toplumda yaygındır.

Doğu ve batı arasındaki farklar sosyal hayatta olduğu kadar iş hayatında da birçok farklı tutum ve davranışı zorunlu kılmıştır. Bu durumda farklı liderlik tarzlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Paternalizm tarihsel olarak batıda, ataerkil sınıf yapılarının toplumsal sınıf düzeninden özerk ve eşit bireylerden oluşan özgür bir topluma geçiş döneminde meydana gelen inanç ve uygulamalar bütününe ele almaktadır.

Babacan liderlik genellikle babacan kelimesinin anlamından yola çıkarak, liderin toplumda babalık rolü üstlenmesi, insanlara destek ve rehberlik sağlaması anlamına gelir.

Bu liderlik tarzı, liderin insanlara yakın, samimi ve empatik bir yaklaşım sergilemesini gerektirir.

Babacan liderler, insanlara karşı anlayışlı, sabırlı ve saygılı davranırlar. İnsanların duygularına ve ihtiyaçlarına önem verirler ve onları dinlemekten keyif alırlar. Ayrıca, iş birliği ve takım çalışması gibi değerleri teşvik ederler ve insanları desteklerler.

Babacan liderlik, özellikle çalışanların motivasyonunu artırmak ve birlikte çalışmayı teşvik etmek için etkili bir liderlik tarzı olabilir.

Ancak, her liderlik tarzı gibi, her durumda en uygun yöntem olmayabilir ve liderlerin farklı durumlara ve insanlara uygun liderlik tarzlarını uygulamaları gerekebilir.

Kaynakça

Afacan, M., & Erkuş, A. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul üniversitesi işletme fakültesi dergisi*, 302,318.

Alga, e. (2017). Örgütlerde algılanan liderlik tarzlarının çalışanların tükenmişliğine etkisi. *Pamukkale university journal of social sciences institute*, 28,97.

Eğitim Yönetiminde Liderlik Yaklaşımları Bağlamında Paternalist Liderliğin İncelenmesi

Avcı, U., & Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer memnuniyetine etkisi:lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası alanya işletme fakültesi dergisi*, 2,45.

Batmunkh, m. (2011). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma. İstanbul.

Bulut, H., & Meydan, C. H. (2018). Liderlik tarzlarının çalışanların ses verme davranışına etkisi: kamuda bir araştırma. *Ankara üniversitesi sbf dergisi*, 1,223.

Demir, c., Yılmaz, M. K., & Çevirgen, A. (2010). Liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzlarına ilişkin bir araştımaya. *Uluslararası alanya işletme fakültesi dergisi*, 1,129.

Gaye, A., Yıldırım, G., & Baysal, H. (2020). İşte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisi:ısparta ili çağrı merkezi çalışanları örneği. *International review of economics and management*, 2,33.

Gerçek, M. (2018). Yöneticilerin babacan (paternalist) liderlik davranışlarının psikolojik sözleşme bağlamındaki beklentileri üzerindeki etkilerine yönelik bir çalışma. *Eskişehir osmangazi üniversitesi iibf dergisi*, 13(2), 101-118.

İnce, M. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *The journal of selcuk university social sciences institute*, 11,423.

İnce, Ö. (2003). İş tatminine etki eden başlıca faktörler ve uygulamadan bir örnek. *Yüksek lisans tezi*. İstanbul: marmara üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü.

Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 7(2), 355-372.

Kitapçı, S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International rewiev of economics and management*, 49-73.

Kök, B. (2010). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma . *Journal of economics and administrative sciences*, 1,291.

Köksal, O. (2014). Bir kültürel liderlik paradoksu: paternalizm. *Mustafa kemal university journal of social science institute*, 8(15), 101-122.

Kurt, İ. (2013). Paternalist liderlik ile çalışanların işlerine yaratıcı katılım algıları arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik bir çalışma. *Sosyal ve beşeri bilimler dergisi*, 5(1), 321-330.

Milne, C. (2018). Lider-üye etkileşimi düzeyinin işten ayrılma niyeti ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisi üzerinde işgörenin çalışma grubu kapsayıcılığı algısının rolü. *International management and social sciences symposium* (s. 253,560). İçinde istanbul: uysad.

Ökten, S. (2015). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine. *International review of economics and management*, 1.49.

Örücü, E. (2022). Örgütlerde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olarak;psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini. *Yönetim ve ekonomi araştırmaları dergisi*, 20(1), 47-66.

Özkan, B. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi : örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 13,116.

Seyfullahoğulları, A. (2018). *İşten ayrılma niyeti*. İstanbul: türkmen kitapevi.

Şimşir, F. (2020). İş tatminin önemi ve etkileri. *Meyad akademi*, 1(1), 25-42.

Tekin, E. (2019). Paternalist liderliğin iş tatmini ve çalışan performansına etkisi üzerine bir araştırma. *Üçüncü sektör sosyal ekonomi dergisi*, 54(1), 178-204.

Yenihan, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki : otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma ilişkileri dergisi*, 1,38.