

## Paternalist Liderlik Davranışının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Çalışanların İşe Tutkunluk Düzeylerinin Aracılık Rolü<sup>12</sup>

The Mediating Role of Employee's Work Engagement in the Effect on Organizational Identification of Paternalistic Leadership Behaviour

**Fatma KORKMAZ**

Ahi Evran Üniversitesi  
İşletme Bölümü  
Kırşehir, Türkiye

[orcid.org/0000-0003-0164-1136](https://orcid.org/0000-0003-0164-1136)  
[ftmttkk1@gmail.com](mailto:ftmttkk1@gmail.com)

**İsmail GÖKDENİZ**

Kırıkkale Üniversitesi  
İşletme Bölümü  
Kırıkkale, Türkiye

[orcid.org/0000-0003-4342-0200](https://orcid.org/0000-0003-4342-0200)  
[isgokdeniz@gmail.com](mailto:isgokdeniz@gmail.com)

**Kürşad ZORLU**

Ahi Evran Üniversitesi  
SBKY Bölümü  
Kırşehir, Türkiye

[orcid.org/0000-0001-7542-9838](https://orcid.org/0000-0001-7542-9838)  
[kzorlu77@gmail.com](mailto:kzorlu77@gmail.com)

### Özet

Bu çalışmada, algılanan paternalist liderlik davranışının yardımsever, ahlâki ve otoriter liderlik alt boyutları ile çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki etki ve bu etkide çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü incelenmektedir. Bu kapsamda; öncelikle paternalist liderlik, örgütsel özdeşleşme ve işe tutkunluk konusunda oluşturulan kavramsal çerçeve sunulmaktadır. Ardından, araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket uygulamasına ilişkin bulgu ve sonuçlara yer verilmektedir. Araştırmanın örneklemi, yüz yüze anket yöntemi ile ulaşılan, Kırşehir ilinde faaliyet gösteren kamu kurumları ve özel sektör kuruluşları bünyesinde çalışan toplam 1032 çalışandan oluşmaktadır. Anket formunda likert tipi ölçek kullanılmış, araştırma modeli olarak ise yapısal eşitlik modeli (YEM) tercih edilmiştir. Verilerin analizi için SPSS 22.0 paket programı ve AMOS 24 YEM programı birlikte kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgu sonuçlarına göre, paternalist liderliğin otoriter liderlik alt boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ve dolayısıyla işe tutkunluğun aracılık rolünün incelenemeyeceği, bunun yanı sıra paternalist liderliğin yardımsever liderlik alt boyutunun örgütsel özdeşleşme

<sup>1</sup>Bu çalışma; Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü “Babacan(Paternalist) Liderlik Davranışının, Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Çalışanların İşe Tutkunluk Düzeylerinin Aracılık Rolü: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırmalı Bir Analiz” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup>Bu çalışma, Kırıkkale Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimince, 2017/039 Proje Numarası ile Desteklenmiştir.

üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu, işe tutkunluğun bu etkide tam aracılık rolünün olduğu, aynı zamanda paternalist liderliğin ahlaki liderlik alt boyutunun da örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu, fakat işe tutkunluğun bu etkide kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Paternalist Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Tutkunluk, Yapısal Eşitlik Modeli.

### ***Abstract***

*This study examines the influence of perceived paternalist leadership behavior on the level of organizational identification of employees with benevolent, ethical and authoritarian leadership subdivisions, and in this effect the mediator role of employees' levels of work engagement. In this scope; the conceptual framework established primarily for paternalist leadership, organizational identification and work engagement is presented. Then, findings and conclusions related to the survey implemented within the scope of the research are included. The sample of the study consists of a total of 1032 employees working in the public sector and private sector organizations operating in the province of Kırşehir, which is reached through the face-to-face survey method. Likert type scale was used in the questionnaire form and structural equality model (SEM) was chosen as the research model. For the analysis of the data, the SPSS 22.0 package program and AMOS 24 SEM program were used together. The findings of the research show that the paternalist leadership's authoritarian leadership subdimension does not have a meaningful effect on the organizational identification and therefore the role of mediation of work engagement can not be examined as well as that the paternalist leadership's the benevolent leadership subdimension has a positive and meaningful effect on the organizational identification and the work engagement has a fully mediator role in this effect. It is also found that the moral leadership subdimension of the paternalist leadership has a positive and meaningful effect on organizational identification, but that work engagement has partly mediator role in this effect.*

**Keywords:** *Paternalist Leadership, Organizational Identification, Work Engagement, Structural Equation Model.*