



Babacan Liderlik ile Örgütsel Sinizmin İşkolikliğe Etkisi

Özge TURHAN*

İstanbul Gelişim Üniversitesi

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, işe yönelik tutumu olumsuz etkileyen işkoliklik ve sinizm kavramlarının, olumlu tutumlara etkisi olduğu saptanmış liderlik tarzıyla etkileşim halinde olduğunda etkisinin saptanmasıdır. Bu araştırma babacan liderliğin evin babası gibidir söyleminden yola çıkılarak tasarlanmıştır. Acaba babacan liderin pozitif tutumları yani; paylaşımcılığı, yüreklendiriciliği, destekleyici yanı işgörenlerde işe yönelik olumsuz tutumları da tetikleyebilir mi? ya da sinizm gibi olumsuz tutumları barındıran bir etki mi işgörenleri işkolik olmaya itmektedir. Öz olarak olumlu tutumlar mı yoksa işe yönelik olumsuz tutumlar barındırmak mı işgörenleri işkolikliğe iten asıl sebeptir bunun araştırılmasını çalışma amaçlamaktadır. Bunun tespiti için yönelik babacan liderlik ile örgütsel sinizmin işkolikliğe etkisi araştırılmaktadır. Bu çalışmanın evreni imalat, toptan ve perakende ticaret, inşaat, finans ve sigorta faaliyetleri, konaklama ve yiyecek hizmeti ve bilgi iletişim sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerden oluşmaktadır. Evren ve örneklemin doğru tespitine yönelik TÜİK 2019-2021 İstanbul İşgücü Piyasası Analizi Raporu verileri incelenerek karar verilmiştir. 2021 raporuna göre; İstanbul ilinde nüfusun 11.964.000 olduğu sosyal güvenceli (4a) bir işte çalışan nüfusun ise 4.361.756 kişi olduğu tespit edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün uygunluğuna karar vermek için örneklem büyüklüğü tablosundan yararlanılır görüşü benimsenerek 10 milyon kişilik evren için 384 örneklem büyüklüğünün yeterli olacağı görüldüğünden yola çıkılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 132). Genellenebilir veriler elde etmek adına farklı sektörden İstanbul ilinde aktif çalışmakta olan 520 mavi ve beyaz yakalı gönüllü işgörenlerden veriler toplanmıştır. 53 adedi uç veri içerdiğinden örnekleme dâhil edilmemiştir. Analizler 467 geçerli anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucu; işkoliklik üzerinde babacan liderliğin ve örgütsel sinizmin etkisi olduğu tespit edilmiştir. Açıklama yüzdeleri alt boyutlar bazında incelendiğinde aşırı çalışmayı % 52.6 ve kompulsif çalışmayı % 80.5 etkilediği saptanmıştır. Babacan liderliğin ve örgütsel sinizmin işkolikliğe etkisinin açıklama yüzdeleri incelendiğinde etkili başka faktörlerin de var olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü açıklama yüzdeleri aradaki

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, oturhan@gelisim.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5072-2712.

etkileşimi yüzde yüz açıklamamaktadır. Ancak kompulsif çalışmayı en fazla babacan liderliğin etkilediği yorumu yapılması yanlış olmayacaktır. Korelasyon analizi sonuçları; babacan liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve duyuşsal boyut ile zayıf, bilişsel ve davranışsal boyutun şiddetinin iyi olduğu ve babacan liderlik ile işkoliklik arasında da ilişkinin yönünün negatif, şiddetinin mükemmel olduğu ve anlamlı ilişki sergiledikleri saptanmıştır. Örgütsel sinizm ve işkoliklik arasındaki ilişkinin de pozitif yönlü, şiddeti orta ve anlamlı korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir. Her iki değişkenin bütün alt boyutlarında bu ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen fark analizleri sonucu; babacan liderliğin en fazla erkek, bekâr, mavi yakalı ve yüksek lisans mezunu, 18-25 yaş diliminde temsil edilen işgörenler tarafından sergilendiği saptanmıştır. Örgütsel sinizmin; duyuşsal ve davranışsal boyutlarını yani; sinik tutum ve davranışları en fazla kadınların gösterdiği fark testleri sonucu saptanmıştır. Bilişsel ve davranışsal boyutlu sinizmin evli, beyaz yakalı, yüksek lisans mezunu işgörenlerin en fazla yaşadığı ayrıca; davranışsal alt boyutlu sinizmi ise lise mezunlarının yaşadığı saptanmıştır. Örgütsel sinizmin her bir alt boyutunun en fazla 36-45 yaş diliminde temsil edilen işgörenlerin yaşadığı da saptanmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni olan işkoliklik değişkenine yönelik gerçekleştirilen fark testleri sonuçları; işkolikliğin aşırı ve kompulsif çalışma alt boyutunun; en fazla kadın, beyaz yakalı, lise mezunu ve 55 yaş üstü işgörenler tarafından yaşandığı saptanmıştır. Kompulsif çalışmanın ise en fazla evli işgörenler tarafından sergilendiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Babacan Liderlik, Paternalistik Liderlik, Örgütsel Sinizm, İşkoliklik, Örgütsel Davranış

The Effect of Paternalistic Leadership and Organizational Cynicism on Workaholism

Abstract

The main purpose of this study is to determine the effects of the concepts of workaholism and cynicism, which negatively affect the attitude towards work, when interacting with the leadership style that has been found to have an effect on positive attitudes. This research was designed based on the discourse that paternalistic leadership is like the father of the house. The research wonder if the positive attitudes of the paternal leader; can sharing, encouraging, supportive side also trigger negative attitudes towards work in employees? or an effect that includes negative attitudes such as cynicism pushes employees to become workaholics. The aim of this study is to investigate whether positive attitudes or negative attitudes towards work are the main reason that pushes employees to workaholism. To determine this, the effect of paternalistic leadership and organizational cynicism on workaholism is investigated. The sample of this study consists of businesses operating in manufacturing, wholesale and retail trade, construction, finance and insurance activities, accommodation and food service and information communication sectors. For the correct determination of the population and sample, the data of the TUIK 2019-2021 Istanbul Labor Market Analysis Report was examined and a decision was made. According to the 2021 report; It has been determined that the population in Istanbul is 11,964,000, and the population working in a job with social security (4a) is 4,361,756. In order to decide on the appropriateness of the sample size, the view that the sample size table is used was adopted,

and the view was that a sample size of 384 would be sufficient for the population of 10 million people (Gürbüz and Şahin, 2016: 132). In order to obtain generalizable data, data were collected from 520 blue- and white-collar volunteer employees working actively in Istanbul from different sectors. As 53 of them z-scores, they were not included in the sample. Analyzes were carried out on 467 valid questionnaires. As a result of the analyzes carried out; it has been determined that paternalistic leadership and organizational cynicism have an explanatory effect on workaholism. When the percentages of disclosure were examined on the basis of sub-dimensions, it was found that working excessively affected 52.6% and working compulsively by 80.5%. When the explanation percentages of the effect of paternalistic leadership and organizational cynicism on workaholism are examined, it is understood that there are other effective factors. Because the percentages of explanation do not explain the interaction 100%. However, it would not be wrong to comment that paternalistic leadership affects compulsive work the most. Correlation analysis results; it was determined that the negative direction and affective dimension and weak, cognitive and behavioral dimension between paternalistic leadership and organizational cynicism were found to be strong, and between paternalistic leadership and workaholism, the direction of the relationship was negative, the severity was excellent and they exhibited a significant relationship. It was determined that the relationship between organizational cynicism and workaholism showed a positive, and significant correlation. The existence of this relationship was determined in all sub-dimensions of both variables. As a result of the difference analyzes carried out; it has been determined that paternalistic leadership is mostly exhibited by male, single, blue-collar and graduate graduates, represented in the 18-25 age group. Organizational cynicism; affective and behavioral dimensions; cynical attitudes and behaviors were determined mostly as a result of the difference tests shown by women. In addition, married, white-collar, post-graduate graduates experience the most cognitive and behavioral cynicism; behavioral sub-dimension cynicism was found to be experienced by high school graduates. It has also been determined that each sub-dimension of organizational cynicism is mostly experienced by the employees represented in the 36-45 age group. The results of the difference tests performed for the workaholism variable, which is the dependent variable of the study; the excessive and working compulsively sub-dimension of workaholism; it has been determined that it is mostly experienced by women, white-collar, high school graduates and employees over 55 years of age. It was determined that compulsive work was mostly exhibited by married workers.

Keywords

Leadership, Paternalistic Leadership, Organizational Cynicism, Workaholism, Organisational Behaviour

Extended Abstract

The study focus on the impact of Paternalistic Leadership and Organisational Cynicism to Workaholism. We begin by briefly reviewing the literature on the Paternalistic Leadership and Organisational Cynicism to Workaholism. Thereafter; we tested our model which is the last part of our study, includes the research chapter. In research chapter, all results were compared with related research results in the literature and the effects of measurement-related and environmental factors on the results were discussed.

Method

Three scales previously adapted to Turkish were used; Paternalistic Leadership, Organizational Cynicism and Workaholism. The Scale for Paternalistic Leadership was developed by Pellegrini and Scandura; 2006 and consisted of 13 items. Organizational Cynicism scale was developed by Brandes, Dharwadkar and Dean in 1999 and adapted from Kalağan. (Kalağan, 2019) The Scale consisted of 13 items. The last one scale was developed by Schaufeli, Taris and Bakker in 2006. Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) adapted from Doğan and Tel, in 2011 and it consisted of 14 items. Each item was rated on a 5-point Likert Scale ranging from 1 to 5. The reliability scores of the scales were satisfactory. The exploratory factor analysis results approved the factor structures of the scales. This study was conducted in various department from diverse companies located in İstanbul, as a blue- and white-collar workers. The sample of this study consists of businesses operating in manufacturing, wholesale and retail trade, construction, finance and insurance activities, accommodation and food service and information communication sectors. For the correct determination of the population and sample, the data of the TUIK 2019-2021 İstanbul Labor Market Analysis Report was examined and a decision was made. According to the 2021 report; it has been determined that the population in İstanbul is 11,964,000, and the population working in a job with social security (4a) is 4,361,756. In order to decide on the appropriateness of the sample size, the view that the sample size table is used was adopted, and the view was that a sample size of 384 would be sufficient for the population of 10 million people (Gürbüz and Şahin, 2016: 132). According to the aim of the research, data was collected via survey method from 520 employees, 476 of them was appropriate and used in the analysis, who were working at diverse companies located in İstanbul, as a blue- and white-collar workers. In this respect, for data analysis, exploratory factor analysis, correlation and regression analysis were used, and significant results were obtained. By exploratory factor analysis, this research used Cronbach's Alpha coefficient to test internal coherency reliability of the variable convergent validity was measured by using average extracted. The results showed that; the reliability of our measurements met the requirements.

Results

According to the results; there was a significant negative correlation between paternalistic leadership and organizational cynicism and workaholism. And also; there was a significant positive correlation between organizational cynicism and workaholism. As a result of the analyzes carried out; It has been determined that paternalistic leadership and organizational cynicism have an explanatory effect on workaholism. When the percentages of disclosure were examined on the basis of sub-dimensions, it was found that working excessively affected 52.6% and working compulsively by 80.5%. When the explanation percentages of the effect of paternalistic leadership and organizational

cynicism on workaholism are examined, it is understood that there are other effective factors. Because the percentages of explanation do not explain the interaction 100%. However, it would not be wrong to comment that paternalistic leadership affects compulsive work the most. Correlation analysis results; it was determined that the negative direction and affective dimension and weak, cognitive and behavioral dimension between paternalistic leadership and organizational cynicism were found to be strong, and between paternalistic leadership and workaholism, the direction of the relationship was negative, the severity was excellent and they exhibited a significant relationship. It was determined that the relationship between organizational cynicism and workaholism showed a positive, and significant correlation. The existence of this relationship was determined in all sub-dimensions of both variables. As a result of the difference analyzes carried out; It has been determined that paternalistic leadership is mostly exhibited by male, single, blue-collar and graduate graduates, represented in the 18-25 age group. Organizational cynicism; affective and behavioral dimensions; cynical attitudes and behaviors were determined mostly as a result of the difference tests shown by women. In addition, married, white-collar, post-graduate graduates experience the most cognitive and behavioral cynicism; behavioral sub-dimension cynicism was found to be experienced by high school graduates. It has also been determined that each sub-dimension of organizational cynicism is mostly experienced by the employees represented in the 36-45 age group. The results of the difference tests performed for the workaholism variable, which is the dependent variable of the study; the excessive and working compulsively sub-dimension of workaholism; it has been determined that it is mostly experienced by women, white-collar, high school graduates and employees over 55 years of age. It was determined that compulsive work was mostly exhibited by married workers.

Discussion

There are countless definitions of leadership that exist. A specific and widely accepted definition of leadership does not exist and might never be found. Yet, a proper understanding of why leadership is so significant and why the chosen leadership style is so important, we have to know well enough. Research shows that not all leadership styles will lead to a better organizational future state. Thus, making the selection of leadership style is a pivotal decision and, in the midst of the current leadership crisis, it is time to turn the attention to a style widely dismissed- paternalistic leadership. Due to the limited number of studies in the literature the current research has been carried out. According to the results; there was a significant negative correlation between paternalistic leadership and organizational cynicism and workaholism. And also; there was a significant positive correlation between organizational cynicism and workaholism. The previous studies have shown that, all leadership attitudes negative correlation between organizational cynicism (Özgenel and

Hıdırođlu, 2019; Dođan and Uđurlu, 2014; Akatay, Yücekaya and Kısacık, 2016; Şenses,2018; Morkevičiūtė and Endriulaitienė,2017; Helvacı and Başaran, 2020).According to the regression analysis results, there was a significant interaction with working compulsively between paternalistic leadership and behavioral sub-dimension. And also; the sub-dimension of working excessively has interaction with paternalistic leadership and affective dimension. Since there were no previous studies examining the effects of paternalistic leadership and organizational cynicism on workaholism could not be compared.

Giriş

İşletmelerin önemle üstünde durduğu unsurlar fark yaratmak, kalite, sürdürülebilirlik ve rekabettir. Hizmet ya da mal üreten bir firma olmanın hiç fark etmediği, muhakkak altını çizdiğimiz başlıklarla ilgilendikleri bilinmektedir. Çünkü “işletmeler çevrelerindeki belirsizliği önlemek isterler” (Koçel, 2015:372) Bu belirsizlikleri önleme yöntemleri arasında standartlar geliştirme, prosedürler uygulama ve bunları işletmenin bütününe yaymak gelir bu da toplam kalite yönetimi demektir. İşletmelerin hayatta kalabilmeleri ve başarılı olabilmeleri, günümüz rekabet koşullarında, kaliteyi arttırmak, maliyetleri düşürmek ve bunun yanında müşteri tatmininden geçmektedir (Paksoy, 2007:567). Toplam kalite yönetimi de bu unsurları bir araya toplayan aynı zamanda çalışanların memnuniyetini de göz ardı etmeyen bir süreç yönetimidir (Paksoy, 2007:570-571). Bu süreç yönetiminin etkili ve verimli olabilmesi hususunda özellikle üzerinde durulan konular arasında; yönetim ve yönetici gelmektedir. Özellikle de yönetici ve lider arasındaki farka değinilerek yöneticinin mevcut yol, yöntemi izleyen, sanattan çok yöneticiliğin teknik ve uzmanlık kısımlarıyla ilgilenen ve vasıflarını bu iki faktörle kısıtlayan kişi olduğu tanımlanırken, liderin işgörenleri ortak bir vizyon çerçevesinde toplayabilmesi, motive edebilme yetkinliğine sahip olması örgütleri devinim ve değişim halindeki çevrede güçlü üstünlükler sağlamakta olan kişi olarak tanımlandığı belirtilmektedir. Yani; bu iki kavram arasında temel işlev açısından anlamsal bir fark da bulunmaktadır. Lider misyon ve vizyonu ortaya koyan, yönetici ise bunları yönetsel faaliyetlerle gerçekleştirmeye çalışan kişidir (Baysal, 2010:143). Birbirlerinin yerine kullanıldığı bilinen ancak farklılıklar barındıran kavramlardır. Tarihi çok eskiye dayanan fakat güncelliğini hiç yitirmemiş olan bir konudur liderlik. Lider örgüt kültürünü oluşturan, yöneten ve bazen de değiştirebilendir (Schein, 2004: 223); yöneticiden ayrılan bu yönleri aracılığıyla fark yaratandır.

Lider ile yönetici arasındaki fark anlaşıldıktan sonra etkin liderliğin tanımlanmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç farklı liderlik tarzlarını beraberinde getirmiştir. Öncelikle; etkin liderliğin bireylerin kişilik ve karakter özelliklerinden kaynaklandığını vurgulayan özellikler teorisi ortaya atılmıştır. Bu teoriden sonra; liderliğin davranış kökenli olduğunu savunan teorisyenler; davranışsal liderlik teorilerini tanımlamışlardır. Bu görüşü de benimsemeyen teorisyenler; etkin liderliğin aslında içinde bulunulan durumun en önemli faktör olduğunu vurgulayarak durumsallık teorilerini tanımlama gereği

duymuşlardır. Liderlik teorilerini incelediğimizde bireyin tutum ve davranışlarını etkileyen en önemli unsur olan kültürün bu teorilerde çok fazla tartışılıp, gereken önemin vurgulanmadığı belirtilebilir. Kültürün kalıtsal olmadığını dil ve ritüellerle nesilden nesile aktarıldığını da bilmekteyiz. Düşüncelerimizde dil ve kültürün etkisi vardır. Benimsediğimiz değerlerin tutum ve davranışlara dönüşeceği ayrıca; sorunları çözmeye izleyeceğimiz yol yöntemlere, hatta karar mercii olduğumuzda da etkisinde kalacağımız hiç şüphesizdir. Kültürün etkileri düşünüldüğünde liderlik teorilerinin kültüre gereken vurguyu yapmadığını düşünen Silin 1976 yılında doğu kültürüyle özdeşleşmiş liderlik vasıflarını vurgulamayı tercih etmiştir. Liderliğin bilimsel çalışması, tarihin istisnai bireyler tarafından şekillendirildiğini gören “büyük adam” bakış açısıyla 20. yüzyılın başında başlamıştır (Bass, 1990). “Büyük adam” düşünce okulu, belirli mizaç özelliklerinin (yani, istikrarlı özellikler veya özellikler) liderleri lider olmayanlardan ayırdığını öne sürmektedir. Böylece liderlik, araştırmacıları liderlikle ilişkili bireysel farklılıkları (yani özellikleri) belirlemeye odaklanmıştır. İki etkili incelemede (Mann, 1959; Stogdill, 1948), liderlikle ilişkili belirli özellikler (örneğin, zeka, hakimiyet) belirlenmiştir. Ayrıca yaygın bir inanış olarak kişilik özelliklerinin tutarlı bir şekilde liderlikle ilişkili olmadığı savını eleştirerek, ortadan kaldırılması gerektiğini de belirtmişlerdir. Bununla birlikte, çoğu amaç ve amaç için özellik araştırması, bu bulguların birçok liderlik bilimcisi tarafından oldukça karamsar yorumlarının ardından sonlandırılmıştır. Bu çalışmanın etkisinde kalan başka araştırmacılar da babacan liderlik tipini tanımlama gereği duymuştur. Saygı, hayırseverlik ve ahlaklılık gibi temel öğelere vurgu yapması bakımından, paternalizmin köklerinin ilk olarak Konfüçyanizme dayandığı belirtilmektedir (Cheng, 1995; Farh ve Cheng, 2000; Redding, 1990; Silin, 1976; Westwood, 1997).

Güncel araştırmalara sıklıkla konu olan liderlik tiplerinden olan babacan liderlik, batı kültürü baz alınarak geliştirilmiş liderlik kuramlarının her kültüre uyum sağlayamamasından ötürü ortaya çıkmıştır (Kurt, 2013). Literatür incelendiğinde Babacan liderlik araştırmalarının çoğunlukla uzak doğu ülkelerinde yani; Kore, Tayvan gibi ülkelerde araştırılmaya başlandığını görmekteyiz ve son zamanlarda Türkiye’de de bilimsel çalışmalara konu olduğu görülmektedir (Cerit, 2013). Babacan liderlik tarzının özellikle kolektivist kültürlerin hakim olduğu doğu toplumlarında sıklıkla benimsendiği saptanmıştır (Bin-Feng Cai, Jin-Qing Xie, 2003). Babacan liderlikte asıl önemli olan hususun, yardımseverlik, benimsenen değerler ve iyiliktir (Min, Fanghui, Meimei ve Jiajun, 2011) Babacan liderliğin Çin geleneksel Konfüçyüsçü Kültür, Taoizm ve monarşi tarihinden türetildiği belirtilmektedir. Babacan liderlerin ortak özellikleri arasında, çalışma ortamında aile havası yaratmaya çaba göstermeleri vurgulanmaktadır. Baba gibi ilişkiler kurmayı tercih ettikleri, iş görenlerinden sadakat bekledikleri ayrıca, otorite ve statü konularına önem verdikleri belirtilmektedir (Hou-ming ve Bo 2011, 754-755). Özellikle babacan liderlerin vurgulanan özellikleri arasında baba figürü olmaları, çalışanlarıyla

mesai dışında ve günlük yaşamlarını ilgilendiren mevzularda da, yani; sadece iş ile ilgili olmayan, akıl danışılabilir her türlü mevzuda doğruyu gösterici, yönlendirici tavırları yer almaktadır.

Literatür incelendiğinde; babacan liderliğin özellikle doğu kültüründen etkilenecek tanımlandığı vurgulanmaktadır. Nedenselliği incelendiğinde ise; doğu kültürünün kolektivist yapısı ve güç mesafesinin geniş olmasına bağlandığı belirtilmektedir (Köksal, 2011). Hofstede dört temel kültür boyutu tanımlamıştır. Bu boyutlar Bireycilik/Toplulukçuluk, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve erilik/ dişilik olarak tanımlanmıştır. Hofstede, özellikle Çin'de gerçekleştirdiği araştırmalar sonucu beşinci boyut olan zaman oryantasyonu boyutunu da eklemiştir. Türk toplumunun kolektivist ve güç mesafesi yüksek bir toplum olduğu Hofstede'nin araştırmaları sonucu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen bir araştırmaya göre; çalışmaya dahil edilen on ülke arasında, Türkiye'nin babacan ve topluluğa bağlılık boyutlarında ikinci sırayı aldığı saptanmıştır (Aycan ve Kanungo, 2000: 50). Türkiye'de yapılan araştırmalarda da, babacan liderliğin, çalışan tutum ve davranışlarında da önemli etkileri olduğu saptanmıştır (Paşa vd.,2001; Pellegrini ve Scandura, 2006; Erben ve Güneşer, 2008; Çerit, 2013; Erben, 2008; Kurt, 2013). Etkilerini incelemek adına bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Özellikle babacan tavırla yönetilen bir örgütte sinik davranışlar sergileyen iş görenlere rastlanılabilir mi? sorusunun yanıtını bulmak ve örgüte olumlu katkılarından çok olumsuz etkileri olduğu belirtilen işkolikliği tetikleyebilir mi sorusundan yola çıkılmıştır. Yine akıllara gelen sorular arasında acaba babacan liderlik sergileyen yöneticiler astları tarafından gerekli saygıyı ve sadakati görebilmiş midir? yer almaktadır. Yoksa onlarla ailelerinin bir üyesi gibi yakından ilgilenen yönetici gerekli otoriteyi sağlayamamış mıdır? Aşırı ilgi ve alaka iş görenleri fazla motive edip, onları işlerine fazla bağlı, fazla sadık hatta kendinden ödün veren işkoliklere mi dönüştürmüştür, sorularından yola çıkılarak bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu başlığında araştırmanın kavramları, alt boyutları ve birbirleriyle ilişkileri açıklanmaktadır.

Babacan Liderlik

Liderlik kavramı literatürde pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir. İnceleyen her araştırmacı da sıklıkla incelenen bir kavram olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca altı çizilen bir unsur da kavramın henüz ortak bir tanımının yapılamamış olduğudur.

Literatürde liderlik; örgüt kültürünü oluturan, yöneten ve bazen de değiştirebilen kişi olarak belirtilebilirken, kimi zaman da (Schein, 2004: 223), başka insanları belirli bir amaç için etkileyen, motive eden, kendisini gönüllü olarak izleyen kişi şeklinde tanımlandığını görmekte mümkündür (Koçel, 2014: 668). Ayrıca Goleman'ın söylediği gibi kimileri sakin ve analitik, kimileri

de dağların zirvesinden manifestolarını haykırarak liderlik sergiler ve yine önemli bir diğer hususta farklı durumların farklı liderlik tiplerini doğurmasıdır (Goleman, 2011:7). Goleman'ın özellikle vurguladığı bir diğer husus da etkin liderlerde olmazsa olmaz şeyin duygusal zeka olduğudur. Etkin liderlerde saptadığı ortak noktalar arasında duygusal zeka denen şeye bir ölçüde sahip olmalarıdır der (Goleman, 2019:7). Kotter liderliğin yöneticilikten farkı olduğunu fakat düşündüğümüz gibi karizma ya da ilginç kişilik özelliklerinden kaynaklanmadığını vurgulamaktadır. Seçilmiş birkaç bireyin egemenliğine bırakılmamasını belirtmektedir. Liderlik ve yöneticiliğin iki ayrı ve tamamlayıcı eylem sistemi olarak görülmesinin asıl önemli nokta olduğu ve her ikisine de günümüz koşullarında ihtiyaç olduğunu belirtmektedir (Kotter, 2019:53). Kotter yöneticinin yönetim fonksiyonlarını kullanan kişi olduğunu; liderliğin ise karizma ve vizyondan daha öte bir mesele olduğunu vurgulamaktadır.

Burns (1978), takipçileri motive etmek, katılımını sağlamak ayrıca tatmin yaratmak adına insanları harekete geçirebilmenin; kurumsal, politik, psikolojik ve diğer kaynakların kullanılmasıyla liderliğin gerçekleştirilebilen bir yetenek olduğunu vurgulamaktadır. Jacobs ve Jaques, (1990) "kollektif çabaya amaç (anlamli yön) verme ve amaca ulaşmak için harcanmaya istekli çabanın yaratılması süreci olarak tanımlayıp"; bu süreci istekli çaba üzerinden açıklamayı tercih ettikleri fark edilmektedir. Schein, liderliğin kültürün dışına çıkabilme yeteneği ile eşleştirmeyi tercih etmiştir; ayrıca, uyarlanabilir evrimsel değişim süreçlerine başlamak olduğunu vurgulamaktadır. Yani; liderliğin kültürle bağlantısına vurgu yapmayı tercih etmektedir. Evrimsel değişime de atıf yaptığı görülmektedir (Schein ve Schein, 2017:39) Yönetici ve lider arasındaki ayrımı ortaya çıkarmayı amaçlayan her çalışmanın özellikle vurguladığı husus olarak karşımıza çıkan dönüştürücü süreç ve değişimin asıl farkı yaratan faktör olduğu vurgulanmaktadır. Schein'in özellikle vurguladığı kültürün; bireyin ki -o birey ister yönetici ister lider olsun- tutum ve davranışlarını şekillendiren en temel unsur olarak karşımıza çıktığı unutulmamalıdır. Kültürün liderlik tarzlarına etkisi olduğunu saptamış araştırmalar literatürde mevcuttur. Kültürün etkili olduğu boyutlar arasında karakter, kişilik gibi yönetime sanat boyutu katan faktörler vurgulanabilmektedir.

Liderliğin kültürlerle ilişkisinin incelenmesi ve bu tip araştırmaların artması kültürle yakından ilişkili liderlik tiplerinin tespit edilmesini sağlamıştır. Özellikle bu çalışmaya konu olan "babacan liderliğin" kültürle yakından ilişkisi olduğunu savunan çalışmalar mevcuttur. Gerçekleştirilen araştırmaların ulaştığı ortak sonuç, "her toplumun kendi liderlik tipini ortaya çıkardığıdır" (Tutar, 2016:84-85). Batı tarzı liderlik yaklaşımlarının yanında daha fazla doğu kültürüne has babacan tavır olarak nitelendirilen liderlik biçimi babacan (paternalistik) liderlik yaklaşımı olarak literatürde yerini almıştır. Babacan liderlik adından da anlaşıldığı üzere baba gibi otoriter ve disiplinli, bir o kadar merhametli, yardımsever ve ahlaki bütünlük gibi unsurlar üzerine kurulu bir liderlik yaklaşımıdır. Bu liderlik tarzını benimseyen liderlerin çalışma

yaşamlarında aile atmosferi havası yaratmaya meyilli oldukları, işgörenleriyle baba-evlat gibi iletişim kurmaları, hiçbir zaman güvenlerini boşa çıkar-mamaları ön plana çıkan tavırları arasındadır. Aynı zamanda Aycan (2006) babacan liderliği, liderin işgörenlerine karşı hem çalışma ortamında hem de özel yaşamında önem gösterdiği, işgöreni koruduğu ve yönlendirdiği bunun sonucunda da işgörenlerinden mutlak itaat, bağlılık ve saygı beklediği bir ilişki olarak belirtilmektedir.

Babacan liderlik tarzı için özetle; baba figürü ile sembolleştirildiği, ailesinin çıkarları için kendi istek ve menfaatlerini göz ardı eden, fedakarlığı kendi arzusu ile sergileyen bir profil düşünülmektedir. Paternalizmin kökeni aile ve devlet içerisindeki geleneksel patriarkal (ataerkil) yapıya dayanmaktadır. Bu iki temel kurumdaki yapı zamanla işyerlerine, örgütlere de taşınmıştır (Aycan ve Kanungo, 2000). Bundan hareketle bireylerin toplumsal kültürünü yansıtan informal yapı ve değerlerini mensubu oldukları formal örgütlere taşıdıkları belirtilebilmektedir.

Hangi tip liderlik tarzının daha verimli ve etkin olacağını tespitinin araştırılma isteği, farklı liderlik teorilerinin ortaya atılmasına neden olmuştur. Liderlik konusu üzerine yapılan araştırmalar, yönetici ile lider arasındaki farkların farkına varılmasını sağlamıştır. Bu bağlamda literatür incelendiğinde farklı amaç ve yönetim tarzına hizmet eden yaklaşımlar karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada ülkemize has tutum ve davranışlara hizmet ettiği düşüncesiyle Babacan liderlik tarzı incelenmektedir. Türkiye'deki toplum yapısının ataerkil olması, aile kurumuna duyulan saygı ve yüklenen anlamın da büyük olduğu bilinmektedir.

Örgütsel Sinizm

“Sinizm, olumsuz hislerin eşlik ettiği hayalkırıklığı ile şüphe düşüncesinden oluşan bir tutumdur” (Ersoy Kart, 2015:73). Sinizm kavramının Antik Yunana kadar uzandığı bilinmektedir. Sinizm değiştirilmesi oldukça zor bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır. Siniklerin örgütlerine güvenmedikleri, sürekli şüphe duydukları, kendilerinden bir şeyler saklandığından, örgüt politikalarına güvenmemeleri gerektiğini, örgütün kendilerine zarar verebileceğini düşünmektedirler (Zencirkıran ve Keser, 2018:294).

Örgütsel sinizm dört yaklaşım etrafında toplanmaktadır. Bu yaklaşımlardan ilki kişilik-kişisel özellik odaklı, bundan başka; meslek, örgütsel odaklı da olabilmektedir. Ayrıca örgütsel değişim odaklı dördüncü yaklaşım karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel sinizmin odaklandığı husus olarak karşımıza bireylerin örgütte olup biten her şeye karşı genel bir olumsuz tavır sergilemesi çıkmaktadır (Tutar, 2016:327). Günümüzün modern işletmelerinde hatta modern ötesi işletmelerde dahi sinik işgörenlerin alay etmek, gülünç taklitler yapmak, şüpheliğin etkisi altında her şeyi sorgulama gibi davranışlar sergilemesi yaygınlaşmaktadır (Ersoy Kart, 2015:73). Örgütsel sinizm, örgüte yönelik kuvvetli olumsuz duyguları ve örgüte getirilen eleştirileri ifade etmektedir.

Örgütsel sinizmin üç boyutlu bir kavramdır. Kavramın ilk boyutu bilişsel, bu boyutu duyuşsal boyut takip etmektedir. Son boyut olarak davranışsal boyut tanımlanmaktadır. Olumsuz tutum olarak tanımlanan sinizmin boyutları bir bireyin düşüncelerinin davranışa dönüşme evreleriyle aynı olduğunu vurgulayabilir ve boyutların benzer evreleri içerdiğini dile getirebiliriz.

“Bilişsel boyut”; örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair hissedilen inanç olarak tanımlandığı görülmektedir. İlk boyut olan bilişsel evre işgörenlerin örgütlerine karşı hissettikleri inançlar arasında dürüstlük olarak tanımladıkları; namusluluk, samimiyet ve ahlaki ilkenin sağlamlılığı kastedilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998:345). Özellikle bu boyutta işgörenlerin güdü ve eylemlerde samimiyete ve içtenliğe inanmama durumu tanımlanmaktadır.

“Duyuşsal boyut”; örgüte karşı gösterilen duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes and Dharwadkar, 1998: 346). Sinizm’in bu boyutu düşünce ve inançların duygusal tepkilere dönüşmesini tanımlamaktadır. Örnek olarak, diğer işgörenleri hor görme ve onlara karşı hissedilen öfkeyi verebilmektedir.

“Davranışsal boyut”; örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz ve genellikle aşağılayıcı davranışlara yönelik eğilimleri tanımlamaktadır. Örgütsel sinizmin bu boyutunu davranışlarına yansıtan işgörenlerin örgütlerinin geleceği hakkında karamsar tahminlerde bulunduğu bilinmektedir. Son olarak, sinik işgörenlerin sözsüz davranış eğilimleriyle sinik tutum ve tavırlarını da iletebilmek için kullandıkları da bilinmektedir. Bu tutum ve davranışlar arasında yapmacık gülümseme ve alaycı bakış ve tavırlar da sayılmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 346).

İşkoliklik

Kavram ilk defa Amerika Birleşik Devletlerinde Oates’ın alkolizm kavramından yola çıkarak türetmesiyle literatürdeki yerini almıştır. Oates 1971 yılında kaleme aldığı “Bir İşkolinin İtirafları” başlıklı kitabında kavramı ilk kez kullanmıştır (Doğan, 2015:2).

Oates (1971) işkolikliği alkol ve madde bağımlılığı gibi görüp, “kontrol edilemeyen, sürekli şekilde çalışma ihtiyacı duyma” olarak kavramsallaştırmıştır. Robinson (2000) ve Fassel (1990) de Oates gibi bağımlılıktan yola çıkarak işkolikliği hastalık hali olarak tanımlamayı tercih etmişlerdir. Hatta Fassel ağır bir hastalık hali olarak tanımlamıştır.

İşkoliklik kavramının mutabık olunan bir tanımı henüz yapılamamıştır. Kavram üzerine geliştirilen tanımlar; işkolikliği olumlu değerlendirenler ve olumsuz etkileri olan bir bağımlılık türü olarak tanımlayanlar, ayrıca işkolikliği boyutları aracılığıyla tanımlayanlar olmak üzere üç ayrı grupta ele alınabilmektedir (Harpaz ve Snir, 2003: 294).

Literatürde işkolikliği; çalışmaya bağlılık (work involvement), güçlü bir çalışmaya dürtüsü ve çalışmaktan zevk alma (work enjoyment) olduğunu belirterek üç boyuttan oluşan bir kavram olarak tanımlamayı tercih eden araştırmacılar mevcuttur. (Doğan, 2015:3)

İşkolikliğe iten nedenler arasında ekonomik sorunlar, mutsuz aile yaşamı ve evlilikler, örgüt kültürü, yönetici baskısı veya kariyer gelişimi hakkında aşırı beklentiler, vb. işgörenlerin uzun süreler çalışmalarını teşvik etmektedir. Bunun sonucunda da işgörenlerde işkoliklik oluşabilmektedir (Schaufeli, Taris and Van Rhenen, 2008:175-176). Burke (2001) inanç ve korularında işkoliklik nedenleri arasında olabileceğini dile getirmiştir. Kişilik özelliklerine yönelik gerçekleştirilen araştırmada duygusal denge, dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, açıklık boyutlarının işkoliklik ile anlamlı ilişki sergilediği saptanmıştır. Bu ilişkinin pozitif yönlü olduğu da belirtilmiştir (Burke et. al, 2006:1229).

İşkolik bireyler üzerine gerçekleştirilen araştırmalar bu bireylerin ortak özelliklerinin başında her zaman aceleci olmaları ve aşırı meşgul olmaları vurgulanmaktadır. Aynı zamanda kontrolün ellerinde olma arzularının yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Kolay kolay memnun olmayan yapıları yüzünden sıklıkla ilişkilerinde sıkıntı yaşamakta olup, işleriyle sürekli meşgul halde dirler. Aşırı meşgul halleri rahatlayamamalarına ve hayattan zevk alıp, eğlenememelerine hatta işleri hakkında trans halinde olmalarına ve bilinç bulanıklıkları yaşamalarına da sebep olmaktadır. Kendilerine vakit ayırmadıkları, huzursuz ve sabırsız oldukları bilinmektedir. Bu ortak özelliklerin tamamı bir kişide bulunmayabilir veya farklı şekillerde gözlemlenebilir. Bu belirtilerden farklı; baş ağrıları, alerjiler, hazımsızlık, ülser, mide ağrısı, göğüs ağrısı, nefesi kontrol edememe gibi fiziksel rahatsızlıklar ve sinirlilik hali, uykusuzluk, rahatlamada güçlük, hiperaktivite, unutkanlık, odaklanma sorunu, ruh hallerinde hızlı değişim gibi psikolojik belirtiler de baş gösterebilmektedir (Robinson, 2007: 68).

İşkoliklik "*aşırı ve kompulsif çalışmalar*" olarak iki alt boyutlu olarak tanımlanmıştır. Bu çalışmada da işkoliklik iki boyutlu olarak ele alınmaktadır. Aşırı çalışma olarak kavramlaştırılan boyut; çok abartılı şekilde çalışmayı tasvir etmektedir. Hatta işgören aşırı çalışma sonucu mutluluğu azalır, sağlığının ve kişilerarası ilişkilerinin bozulmasına sebebi olarak da bu gösterilmektedir (Schaufeli, Taris ve Bakker 2006). İşkolikliği tanımlamada bir diğer kriter olarak karşımıza çalışma saati çıkmaktadır. Çalışma saati kriterine göre; en az haftada 50 saat çalışan bireyler işkolik olarak tanımlanır (Burke, 1999; Harpaz ve Sinir, 2003). Ancak çalışma süresi kıstas alınarak işgörenlerin işkolik olarak adlandırılmasında; finansal ihtiyaçlar ve çalışmaya mecbur bırakan dışsal etkenler olup olmadığı değerlendirilmelidir. Aksi halde yanlış bir değerlendirme yapılmış hatta işgörenler yanlış etiketlenmiş olacaktır.

Babacan Liderlik ve Örgütsel Sinizmin İşkoliklik İle Etkileşimi

Babacan liderlik üzerine gerçekleştirilen araştırmaların ortak vurguladığı husus baba figürü ile sembolleştirildiği, ailesinin çıkarları için kendi istek ve menfaatlerini göz ardı eden, fedakârlığı kendi arzusu ile sergileyen bir tipoloji sergilendiği vurgulanmaktadır. Bu tip liderlik tarzında, sevgi, merhamet, korumacılık, anlayış gösterme, affetme ayrıca özveri gibi tutum ve davranışların özel bir yeri olduğu da belirtilmektedir. Motivasyon açısından değerlendirdiğimizde bu tip liderlerin işgörenleri üzerinde olumlu katkıları olacağı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde de bu ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğunu destekleyen pek çok çalışma mevcuttur. Örgütlere pek çok olumlu katkı sağlayan - ki bu konular işgörenlerin performansı, tatmini ve bağlılıkları gibi önemli hususlar olunca- babacan liderlik tıpkı bir babanın evlatlarına davrandığı gibi aşırı korumacı, fazla merhamet gösterme ve aşırı sevgi duygusu beslemesi; hayatta olduğu gibi evlatların şımarması durumuyla yani; işgörenlerin işlerini savsaklaması, sinik davranışlar sergilemesi ya da aşırı uyarılma ile olumsuzluk da barındıran işkoliklik hallerine dönüşebilir mi? Hatta sürekli ödün veren bir lider olmaktan dolayı kendisi işkolik ya da sinik olabilir mi sorusunu akıllara getirmektedir. Özünde örgütlere olumlu katkı sağlamak adına sergilenen bir davranış olumsuz bir çıktıya dönüşebilir mi sorusundan yola çıkarak bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Literatürde babacan liderlik üzerine gerçekleştirilen araştırmalar yöneticilerin sergilediği babacan liderliğe ilişkin işgörenlerin algılarının olumlu yönde arttığı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artıp bununla birlikte örgütsel sinizm tutumlarının azalacağı saptanmıştır (Mete ve Serin, 2015: 147). Babacan liderlik tarzının incelendiği başka bir araştırmada da örgütsel güven ve motivasyon üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bulgular; babacan liderlik davranışları sergiledikçe öğretmenlerin hem örgütsel güven düzeylerini hem de motivasyonlarını arttırdığını göstermektedir (Okçu, Ergül ve Ekmen, 2020: 755). Babacan liderliğin motivasyonun üzerindeki etkisini ayrıntılı biçimde inceleyen çalışmalar; Babacan (paternalist) liderliğin, dışsal motivasyon alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi olduğunu saptamıştır (Nal ve Sevim, 2019:397). Liderlik stillerinin örgütsel sinizm ile ilişkisini inceleyen araştırmalar ise; liderlerin sergiledikleri tutum ve davranışlar işgörenlerin, örgütsel bağlılıklarını, iş tatminlerini, motivasyon ve verimliliklerini olumsuz etkilemekte olduğunu hatta sinik tutum ve davranışlar sergilemeleri işgörenleri negatif etkilediği vurgulanmaktadır (Bilgiç, 2018: 90). Okul yöneticilerinin örneklem grubunu oluşturduğu bir çalışmada; okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Özgenel ve Hıdıroğlu, 2019:1003). İşkoliklik ile ilgili çalışmalar da işkoliklik düzeyindeki artışın zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişliği artırdığını göstermiştir (Naktiyok ve Karabey, 2005:179). "İşkoliklik ve işe güdülenme ile iş-aile ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü, işten zevk alma ile ise negatif yönlü etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca; işe katılım

ile belirtilen değişkenler arasında anlamlı ilişki saptanamamıştır. İşkoliklik ile tükenmişlik arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır” (Macit ve Ardiç, 2018: 825). Pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkinin olduğunu tespit etmiş çalışmalar mevcuttur. Bulgular; pozitif örgütsel davranışın alt boyutları esas alınarak incelendiğinde; öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının örgütsel sinizmle anlamlı ve negatif yönlü ilişkisi olduğunu göstermektedir. (Karacaoğlu ve İnce, 2013: 181).

Örgütsel davranış alanında liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalar etkili liderlerin örgütsel sinizm ile negatif ilişki içinde olduğunu vurgulamaktadır. İşkoliklik ile ilgili araştırmalar da; olumsuz sonuçlar doğurabilen bir husus olduğu da vurgulanmıştır. Ulusal ve uluslararası ulaşılabilen çalışmalar arasında babacan liderlik ile örgütsel sinizmin işkolikliğe etkisini inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Hem olumlu hem de olumsuz etkilerin işkolikliği tetikleyebileceğinden yola çıkılarak bu çalışma tasarlanmıştır. Alan yazına yeni bulgular kazandırmayı amaçlaması çalışmayı farklı ve özgün kılmaktadır.

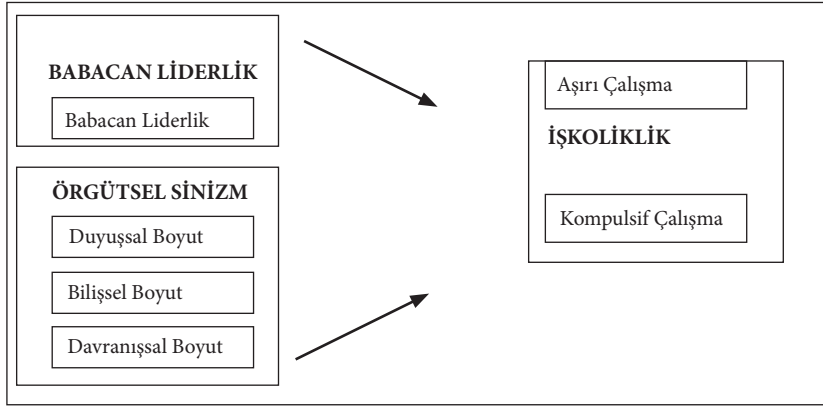
Yöntem

Çalışmanın yöntem kısmında araştırmanın modeline, hipotezlerine ve örnekleme ilişkin veriler ayrıntılı biçimde açıklanmaktadır.

Çalışmayı gerçekleştirmedeki temel amaç; babacan liderliğin ve örgütsel sinizmin işkoliklik üzerindeki etkisini saptamaktır. Araştırma kapsam olarak ele alınan iki bağımsız değişkenin bir bağımlı değişkeni etkilemesini incelemektedir. İşkolikliği etkilemesi olası farklı faktörler göz ardı edilmiştir. Çalışmanın kısıtı, gönüllülerin kişisel beyanı esas alarak gerçekleştirilmesidir.

Bu çalışmanın evreni; değişik sektörlerde faaliyet gösteren İstanbul’da bulunan kurumlarda görev alan mavi ve beyaz yakalı işgörenlerden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 520 beyaz ve mavi yakalı işgörene ulaşılmıştır. Yanıtlanan anketlerden 53 tanesi uç veri barındırdığından örnekleme dışı bırakılmıştır. Değerlendirme 467 geçerli anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



H₁: Babacan liderliğin işkolikliğe etkisi vardır.

H₂: Örgütsel Sinizmin İşkolikliğe etkisi vardır.

H₃: Babacan liderlik demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{3a}: Cinsiyete göre babacan liderlik farklılaşmaktadır.

H_{3b}: Yaşa göre babacan liderlik farklılaşmaktadır.

H_{3c}: Medeni duruma babacan liderlik farklılaşmaktadır.

H_{3d}: Eğitim durumuna göre babacan liderlik farklılaşmaktadır.

H_{3e}: Pozisyona göre babacan liderlik farklılaşmaktadır.

H₄: Örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal boyut demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{4a}: Cinsiyete göre duyuşsal alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{4b}: Yaşa göre duyuşsal alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{4c}: Medeni durum göre duyuşsal alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{4d}: Eğitim durumuna göre duyuşsal alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{4e}: Pozisyona göre duyuşsal alt boyut farklılaşmaktadır.

H₅: Örgütsel sinizmin alt boyutlarından Bilişsel boyut demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{5a}: Cinsiyete göre bilişsel alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{5b}: Yaşa göre bilişsel alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{5c}: Medeni durum göre bilişsel alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{5d}: Eğitim durumuna göre bilişsel alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{5e}: Pozisyona göre bilişsel alt boyut farklılaşmaktadır.

H₆: Örgütsel sinizmin alt boyutlarından Davranışsal boyut demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{6a}: Cinsiyete göre davranışsal alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{6b}: Yaşa göre davranışsal alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{6c}: Medeni durum göre davranışsal alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{6d}: Eğitim durumuna göre davranışsal alt boyut farklılaşmaktadır.

H_{6e}: Pozisyona göre davranışsal alt boyut farklılaşmaktadır.

H₇: İşkolikliğin alt boyutlarından aşırı çalışma demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{7a}: Cinsiyete göre aşırı çalışma farklılaşmaktadır.

H_{7b}: Yaşa göre aşırı çalışma farklılaşmaktadır.

H_{7c}: Medeni duruma göre aşırı çalışma farklılaşmaktadır.

H_{7d}: Eğitim durumuna göre aşırı çalışma farklılaşmaktadır.

H_{7e}: Pozisyona göre aşırı çalışma farklılaşmaktadır.

H₈: İşkolikliğin alt boyutlarından kompulsif çalışma demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{8a}: Cinsiyete göre kompulsif çalışma farklılaşmaktadır.

H_{8b}: Yaşa göre kompulsif çalışma farklılaşmaktadır.

H_{8c}: Medeni duruma göre kompulsif çalışma farklılaşmaktadır.

H_{8d}: Eğitim durumuna göre kompulsif çalışma farklılaşmaktadır.

H_{8e}: Pozisyona göre kompulsif çalışma farklılaşmaktadır.

Hipotez geliştirme safhasında ulusal ve uluslararası literatür ayrıntılı şekilde incelenmiştir. Ulaşılabilen çalışmaların önerileri göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmanın bağımlı değişkeni olan işkoliklik üzerine gerçekleştirilmiş, ulaşılabilen en güncel çalışmada İşkoliklik düzeyi erkeklere göre kadınlarda daha yüksek seviyede olduğu, Evli olan bireylerin çalışma yaşamlarının dışında aile yaşamları da mevcut olduğu için sorumlulukları daha fazla olabilmektedir. Kadınların erkeklere göre işkoliklik düzeyinin yüksek olmasını çalışma yaşamındaki tutum ve davranışları, kişilik özellikleri, kaygı düzeyleri vb. gibi birçok faktör etkilemiş olabileceğinin de yorumlandığı bilgisine ulaşılmıştır. Boşanmış olanların kompulsif çalışma düzeyleri evli olanlara göre çalışmada daha yüksek tespit edilmiştir. Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin yaşlarına, gelir durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermediğinin tespit edildiği de belirtilmektedir. İşkoliklik düzeyinin unvan derecesine göre artış ve azalış gösterdiği sonucuna ulaşıldığı da vurgulanmaktadır. (Kirel ve Karaduman, 2022:131-132).

Spence ve Robbins'in (1992) araştırmasında da işkoliklerin iş stresi skorlarının yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Aynı şekilde, Porter (1996, 2001) yaptığı araştırmada, aşırı çalışmanın ve buna bağlı yüksek iş stresinin, yorgunluk, uykusuzluk, sinirlilik, kalp şikayetleri gibi sonuçları olan "tükenme"ye yol açtığını saptamış iken, Maslach vd., (2001) de, aşırı çalışmayı tükenmenin nedenleri arasında saymışlardır. Scott vd.'nin (1997), araştırma bulgularına göre de işkoliklik, endişe, stres ve fiziksel ve psikolojik sorunlarla pozitif; iş performansı ve iş/yaşam tatmini ile negatif ilişkili olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi, sağlık problemleri işkolikliğin bir belirtisi olmasına rağmen, toplumdaki olumlu algı nedeniyle sağlık sorunları (O'Driscall ve McMillan, 2004), genellikle işkoliklik ile ilişkilendirilmemektedir. Ancak, işini bir numaralı öncelik haline getirip kendini sosyal hayattan soyutlayan işkolik yöneticilerin uzun vadede bakış açıları yok olmaktadır. Vizyonlarını da kalıplar içine sıkıştıran yöneticiler, kendilerini yenileyemedikleri için kaybetmeye mahkûm

hale gelmektedirler. Fazla çalışmanın getirdiği agresiflik, sosyal ilişkilerde güçlük çekmek, iş tatminsizliği, stres, mutsuzluk ve özgüvenin ve özsaygının giderek azalması da yöneticilerin çevrelerine negatif enerji saçmalarına ve verimlerinin düşmesine neden olmaktadır. Bu görüşlerden yola çıkılarak da örgütsel sinizme etkisi olabilir mi varsayımına yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Duman, Sak ve Şahin Sak (2020) tarafından ülkemizde gerçekleştirilen çalışmada; öğretmenlerin Örgütsel sinizm tutumlarının, öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirtilirken, branşlarına, cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdemlerine, çalışma durumlarına (kadrolu-ücretli), çalıştıkları kademeye, sektöre (özel-devlet) ve bir eğitime/etkinliğe katılma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirtilmiştir. Babacan liderlikle ilgili literatür ve araştırmalardan yola çıkarak da Aycan (2006) babacan liderliği, liderin işgörenlerine karşı hem çalışma ortamında hem de özel yaşamında önem gösterdiği, işgöreni koruduğu ve yönlendirdiği bunun sonucunda da işgörenlerinden mutlak itaat, bağlılık ve saygı beklediği bir ilişki olarak belirtilmektedir. Bu savdan yola çıkarak da yıpratıcı bir tarafının da olabilme olasılığıyla hipotezler ve değişkenler arasındaki etkileşime yönelik varsayımlar geliştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölüm olarak tasarlanmıştır. İlk bölümde, demografik özelliklerden oluşan 5 ifadeye yer verilmiştir. Bu beş ifade gönüllülerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim derecesinin ve pozisyon tespitine yönelik ifadeleri içermektedir. Anket formunun ilk sayfasında çalışmanın amacını açıklayan bilgilendirilmiş onam formu yer almaktadır. Bu çalışmanın anketine veri sağlayan herkes gönüllük esaslı katılım sağlamıştır. Anket 2019 Temmuz- Kasım ayları arasında online olarak gerçekleştirilmiştir. Katılım sağlayan işgörenlerin iş saati dışında anketleri kolayca cevaplandırması adına e-posta adreslerine yönlendirilip, kesinlikle üçüncü kişilerle verilerin paylaşılmayacağı ve bilimsel maksat dışında kullanılmayacağı bilgisi paylaşılmıştır. Anketin ikinci kısmında da; çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin boyut ve alt boyutlarını içeren ölçekler yer almaktadır. Çalışmanın bağımsız değişkenlerinden olan “*Babacan Liderliği*” ölçmeye yönelik Pellegrini ve Scandura (2006) tarafından geliştirilen Babacan Liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 13 sorudan oluşmakta ve alt boyut içermemektedir. Pellegrini ve Scandura'nın bu ölçeklerinin örneklemini Türkiye'den seçtikleri için güvenilir ve geçerli bir ölçek olarak ülkemizde sınanmasından ötürü çok fazla tercih edildiği ve başka kültürlerde kullanılması halinde geçerliliği için çalışma yapılması tavsiye edilmektedir. (Pellegrini ve Scandura, 2016:575) Bu avantajı göz önünde bulundurularak çalışmada da bu ölçek tercih edilmiştir. Ölçek 5'li likert tipte hazırlanmış olup, “1-Hiç Katılmıyorum ve 5- Tamamen Katılıyorum” olarak sıralanmaktadır. Çalışmanın ikinci ölçeği ise bir diğer bağımsız değişken olan “*Örgütsel Sinizm*” ölçeğidir. Bu ölçek Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından 1999 yılında geliştirilmiştir. Ölçek 13 maddeden

oluşmaktadır. Bu ölçek daha önce Brandes'in geliştirdiği 14 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş halidir. Gözden geçirilen hali olan bu ölçek, davranışsal boyutta yer verilen bir maddenin çıkarılmasıyla son halini almıştır. Çalışmada kullanılan bu ölçek üç alt boyut içermektedir. Bu alt boyutlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar olarak adlandırılmıştır. Ölçek; Bilişsel boyuta yönelik beş, duyuşsal boyutta yönelik dört ve son alt boyut olan; davranışsal boyuta yönelik de dört madde içermektedir. Ölçek 5'li likert olarak tasarlanmış, "Hiç Katılmıyorum ile Tamamen Katılıyorum" arasında sıralanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanma çalışması Kalağan tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek yapılan analizler sonucu güvenilir ve geçerli kabul edilmiştir (Kalağan, 2009:121-128). Çalışmanın son ölçeği de bağımlı değişkene yönelik veri sağlamayı amaçlayan "*İşkoliklik Ölçeği*"dir. Orijinal ölçek Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) olarak geliştirilmiştir. Dilimize uyarlama çalışması Doğan ve Tel tarafından gerçekleştirilmiştir (Doğan ve Tel, 2011: 61-69). DUWAS-TR olarak adlandırılan ölçek öz-bildirim tarzında tasarlanmış bir ölçektir. Bu ölçek 14 madde içermektedir. Ölçek Likert tipte tasarlanmış olup; "Hiç uygun değil ile Tamamen uygun" arasında sıralanmaktadır. İki alt boyut içermektedir. Bunlar; "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olarak adlandırılmaktadır. Ölçekten toplam puan ve alt boyutlara yönelik puanlar olmak üzere puan alınmaktadır. Yüksek puanlar işkolikliğin yüksek olduğu bulgularına erişildiğini kanıtlamaktadır.

Bu çalışmada veri sağlamaya yönelik kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin tespitine yönelik; Cronbach Alpha analizi gerçekleştirilmiştir. Yapı geçerliliği adına doğrulayıcı faktör analizleri temel bileşenler yöntemi ve varimax döndürme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veri setinin faktör analizine uygunluğu; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Barlett Küresellik Testi uygulanarak tespit edilmiştir.

Babacan liderlik ölçeğinin; [KMO=.914; $X^2(36) = 10924.235, p < 0.001$]. Veri grubu için yapılan Bartlett Küresellik testi sonucu $p < 0,001$ bulunduğundan, ölçeğin ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. KMO uygunluk testi ardından, faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Babacan liderlik ölçeğinin kümülatif varyansının 82.178 ve tek alt boyuttan oluştuğu saptanmıştır. Cronbach's Alpha değerinin 0.70 ve üstü olduğu tespit edildiği hallerde ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Araştırmada kullanılan babacan liderlik ölçeğinin değeri .970 olarak saptanmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Ölçeği alana kazandıran çalışmada; Ana çalışmada 24 maddelik ölçek için iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .81$ olarak saptanmıştır. Madde-toplam korelasyonu değişiklik gösterdiği tespit edilip, 30 ila .64. olduğu vurgulanmıştır. Üç madde için madde-toplam korelasyonlarının düşük olduğu tespit edilip, bu maddeler kaldırıldıktan sonra Cronbach alfası $\alpha = .85$ 'e yükseldiği saptanmıştır. 21 maddelik ölçeğin ortalama puanı 3.79 (SD = .55), en düşük puan 1.65 ve en yüksek puan 5.00 olduğu vurgulanmaktadır (Aycan; 2006:460).

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin [KMO=.868; $X^2(45) = 12328.886$, $p < 0.001$]. Veri grubu için yapılan Bartlett Küresellik testi sonucu $p < 0,001$ saptandığından, ölçeğin ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. KMO uygunluk testinin ardından faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel Sinizm ölçeğinin kümülatif varyansı 98.096 ve 3 alt boyut ile temsil edildiği saptanmıştır. Çalışmada ölçeğin güvenilirliğinin tespitine yönelik yapılan analiz sonucuna göre Cronbach's Alpha değeri .973 saptanmış olup, ölçek güvenilir kabul edilmiştir. Kalağan tarafından gerçekleştirilen Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında KMO 0.915 ve Toplam Varyansı Açıklama Oranı; 78.674, Genel Cronbach Alpha; .931 saptanmıştır (Kalağan; 2009:125). Bu çalışmada açıklama gücü ve güvenilirlik katsayısının daha yüksek bulgular olduğu görülmektedir. Uygulanan örneklem grubu için de geçerli ve güvenilir sonuçlar elde edildiği yorumlanmaktadır.

Çalışmanın son ölçeği olan bağımlı değişkene yönelik veri sağlayan İşkoliklik ölçeğinin [KMO=.875; $X^2(28) = 5332.587$, $p < 0.001$]. Bartlett Küresellik testi $p < 0,001$ bulunduğundan, ölçeğin ifadeleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Uygunluk testi sonrası, gerçekleştirilen faktör analizine göre İşkoliklik ölçeğinin kümülatif varyansının 89.586 ve 2 alt boyuttan meydana geldiği saptanmıştır. Çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .951 olduğundan ölçeğin güvenilir olduğu da tespit edilmiştir. DUWAS-TR'de Cronbach's Alpha katsayısı .85 olarak bulunmuştur (Doğan ve Tel, 2011:66) Bu çalışmada değer daha yüksek tespit edilmiştir. Bu ölçek için elde edilen sonuçların yüksek güvenilirlik sergilediği saptanmıştır.

Bulgular, ankette veri sağlamak amaçlı, kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu kanıtlamaktadır.

Bulgular

Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin arasındaki ilişki ve etkileşimin tespitine yönelik korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin alt boyutlarına normallik testi uygulanarak, "çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2" (George ve Mallery, 2010) referans değerlerin arasında değerlerle temsil edildiği tespit edilmiştir. Babacan liderlik [.275, -1.202], bilişsel boyut [-.225, -.665], duyuşsal boyut [.019, -.585], davranışsal boyut [.1080, -.138], aşırı çalışma [.775, .578], kompulsif çalışma [- 546, -819] değerleri tespit edilmiştir. Normal dağılım eğilimi gösterdiği saptanarak, parametrik testler vasıtasıyla analizler gerçekleştirilmiştir. "Olası çoklu doğrusallık (multicollinearity) sorununun çözümüne yönelik standart z-puanlar kullanılmıştır" (Baron ve Kenny, 1986: 1173-1182).

Çalışmaya gönüllülük sağlayan işgörenlerin demografik özelliklerini betimleyecek olur isek, gönüllülerin cinsiyetlerinin 225'inin Kadın (%48.2) 242'inin cinsiyetinin Erkek (% 51.8) olduğu, en fazla 26-35 yaş (%42.6) aralığında olan işgörenlerin araştırmaya katıldığı, ardından 18-25 yaş (%27.6) aralığının

geldiği ve en az temsili 55+ (%3.9) olduğu bulgulanmıştır. Medeni duruma göre, evli işgörenlerin 251 kişi (%53.7) ile en fazla temsil edildiği saptanmıştır. Bekâr işgörenlerin 216 kişi (%46.3) ile araştırmada yer aldığı tespit edilmiştir. Eğitim durumlarına bakıldığında, gönüllülerin 238 kişi ile (% 51) en fazla Lisans eğitim derecesine sahip oldukları ve en az temsil edildiği eğitim derecesi ise 4 kişi (%0.9) ile Doktora olduğu saptanmıştır. Önlisans mezunlarının bu oranları takip ettiği 129 kişi (% 27.6) saptanmıştır. Çalışmaya gönüllülük yapan işgörenlerin 275 kişi (58.9) ile en çok temsil edilenlerin beyaz yakalı olduğu saptanmıştır. Bu oranı 192 kişi ile (%41.1) Mavi yakalıların takip ettiği görülmektedir.

Tablo 1. Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Analizi Bulguları

DEĞİŞKENLER	ORT.	SS	1	2	3	4	5	6
1. Babacan Liderlik	2.95	1.24	1					
2. Örgütsel Sinizm (Bilişsel Boyut)	3.04	1.14	-.600**	1				
3. Örgütsel Sinizm (Duyuşsal Boyut)	2.14	.763	-.476**	.864**	1			
4. Örgütsel Sinizm (Davranışsal Boyut)	3.27	1.10	-.689**	.807**	.627**	1		
5.İşkoliklik (Aşırı Çalışma alt boyutu)	2.16	.762	-.710**	.497**	.456**	.547**	1	
6. İşkoliklik (Kompulsif Çalışma alt boyutu)	2.66	.903	-.877**	.636**	.511**	.739**	.711**	1

*** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Çalışmaya katılan gönüllü işgörenler; örgütlerindeki yöneticilerinin sergilediği babacan liderlik tutumlarını “düşüğe yakın orta aralığında” olduğunu belirtmektedir. İşgörenlerin örgütsel sinizmin en fazla davranışsal boyutunu yaşadıkları bu boyutu bilişsel boyutun takip ettiği tespit edilmiştir. Yani işgörenlerin zihninde sinik düşünceler vardır; bunları çoğunlukla davranışa dönüştürmektedirler. Bulgular; katılımcıların ölçeklerde yer alan ifadelerde ortancaya tutunma eğilimi gösterdiklerini veya ölçeklerin kendini değerlendirme ölçeği olmasından ötürü tamamen objektif davranamadıkları yorumunu getirebiliriz. Standart sapma değeri küçüldüğü ölçüde katılımcıların faktörler açısından mutabık olduğu sonucu vurgulanabilir. Değerler incelendiğinde mutabakat sağlanmadığı yorumu yapılabilir. Ortalamaların düşük standart sapmaların da yüksek olmasının sebebi olarak; çalışmaya katılan gönüllülerin farklı örgüt ve iş kolunda faaliyet gösteren işletmelerin işgörenleri olması hatta mavi ve beyaz yakalı çalışanların herbirinin görüş farklılığından kaynaklanmış olabileceği yorumu yapılabilir. Ayrıca bireylerin kendileri

hakkında olumsuz bilgi paylaşmaktan çekindiği ve kendilerini sakladıkları yorumu da yapılabilir.

Araştırma kapsamındaki bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. "Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında $r < 0.40$ oranının zayıf, $r = 0.40$ ila 0.59 oranlarının orta, $r = 0.60$ ila 0.74 oranları iyi ve $r > 0.75$ 'den yüksek mükemmel olduğu referans aralığı olarak kabul edilerek; bulgular yorumlanmıştır" (Şencan, 2005: 279).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, babacan liderliğin örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel alt boyut ile arasında negatif yönlü, iyi düzeyde ilişki ($r = -.600$, $p < 0.01$) olduğunu göstermektedir. Duyuşsal alt boyut ile de negatif yönlü, orta düzeyde ilişki ($r = -.476$, $p < 0.01$) olduğu saptanmıştır. Davranışsal boyut ile de arasında negatif yönlü, iyi düzeyde ilişki ($r = -.689$, $p < 0.01$) olduğu saptanmıştır. Yani; babacan liderlik ile örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişki negatif yönlü saptanmıştır. Babacan liderliğin işkolikliğinin alt boyutlarıyla ilişkisi incelendiğinde ise; aşırı çalışma ile arasındaki ilişkinin yönünün negatif, iyi düzeyde ($r = -.710$, $p < 0.01$) saptandığı bulgulanmıştır. Kompulsif çalışma ile de arasında, yüksek düzeyde, negatif yönlü ilişki ($r = -.877$, $p < 0.01$) saptanmıştır.

Örgütsel Sinizm ile işkolikliğinin alt boyutlarına yönelik bulgular; Bilişsel boyut ile aşırı çalışma arasında, pozitif ve orta düzeyde ilişki ($r = .497$, $p < 0.01$) saptanmıştır. Kompulsif çalışma alt boyutuyla ise; iyi düzeyde ilişki ($r = .636$, $p < 0.01$) saptanmıştır. Duyuşsal alt boyut ile aşırı çalışma alt boyutlarıyla arasında; orta düzey, pozitif yönlü ilişki ($r = .456$, $p < 0.01$) tespit edilmiştir. Kompulsif çalışma ile de pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki ($r = .511$, $p < 0.01$) saptanmıştır. Davranışsal boyut ile gerçekleştirilen analiz sonucu; aşırı çalışma ile pozitif, orta anlamlı ilişki ($r = .547$, $p < 0.01$) saptanmıştır. Kompulsif çalışma ile arasındaki ilişki sınıandığında da iyi düzeyde pozitif anlamlı ilişki ($r = .739$, $p < 0.01$) saptanmıştır.

İşkolikliğinin alt boyutlarının birbirleriyle ilişkisi incelendiğinde; aşırı çalışma ile kompulsif çalışma arasında pozitif, iyi düzeyde anlamlı ilişki ($r = .711$, $p < 0.01$) saptanmıştır.

Örgütsel Sinizmin alt boyutlarının birbirleriyle ilişki incelendiğinde de Bilişsel boyut ile duyuşsal boyut arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişki ($r = .864$, $p < 0.01$) saptanmıştır. Davranışsal boyut ile de pozitif yönlü, yüksek düzeyde anlamlı ilişki ($r = .807$, $p < 0.01$) saptanmıştır. Davranışsal boyut ile duyuşsal alt boyut arasında da iyi düzeyde ilişki ($r = .627$, $p < 0.01$) saptanmıştır. Özetle; babacan liderlik ile örgütsel sinizm değişkeniyle negatif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır. Ayrıca; işkoliklik ile örgütsel sinizm arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır.

olduğu ve çoklu bağıntı olmadığı kontrol edilmiştir. Verilerde otokorelasyon olup olmadığına karar vermek adına DurbinWatson değerleri incelenip, değerlerin 1,5 ile 2,5 arasında dağıldığı, otokorelasyon olmadığı doğrulanmıştır. Eşvaryanslılık durumu da incelenerek regresyon hata terimlerinin varyansının sabit olduğu ve hata terimlerinin normale yakın dağıldığı saptanmıştır. Orhunbilge (2017) analizlere geçilmeden bu verilerin kontrol edilmesinin uygun bir yöntem olacağı bilgisini paylaşmaktadır.

Tablo 2: Regresyon Analizi (Babacan Liderlik ile Örgütsel Sinizmin Aşırı Çalışmaya Etkisi)

Aşırı Çalışma			
Bağımsız Değişken Alt boyutları	β	t	p
Babacan Liderlik	-.628	-14.137	.000
Bilişsel Boyut	-.156	-1.805	.072
Duyuşsal Boyut	.232	3.547	.000
Davranışsal Boyut	.094	1.528	.127
R= .725 R2 =.526 Adjusted R2 = .522 F= 128.042 p= .000			

Hipoteze yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi (Tablo 2) sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır. “R2 değeri ise bağımlı değişkendeki (İşkoliklik) değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler (Babacan Liderlik ve Örgütsel Sinizm) tarafından açıklandığını kanıtlamaktadır” (Gürbüz ve Şahin, 2016: 275).

Bulgulara göre işkoliklikteki % 52.6’lık değişimin bağımsız değişkene bağlı olduğu saptanmıştır. “Düzeltilmiş R2 değeri bağımlı değişkendeki (işkoliklik) varyansın ne kadarının bağımsız değişkenler (babacan liderlik ve örgütsel sinizm) aracılığıyla açıklandığını göstermektedir. “Modelin anlamlılık değeri (Sig.) 0.05 değerinden ne kadar küçük ise, regresyon modelinin bağımlı değişkendeki varyansın o kadar iyi açıklandığı” (Gürbüz ve Şahin, 2016: 275) görüşü temel alınarak, regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p=.000).

Regresyon analiz sonucu; bağımlı değişken (aşırı çalışma) ile bağımsız değişkenlerden babacan liderlik ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan duyuşsal alt boyut ile arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bilişsel (p= .072, p<0.05) ve davranışsal (p= .127, p<0.05) alt boyut ile anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 2’ deki β değerleri incelendiğinde etki gücü olan bağımsız değişkenlerin babacan liderlik ve sinizmin duyuşsal alt boyutu olduğu görülmektedir.

Bağımlı ile bağımsız değişken arasındaki etkileşimde bilişsel ve davranışsal alt boyutlarının etkisinin olmadığı saptanmıştır. Babacan liderliğin etki gücünün % 62.8 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Duyuşsal alt boyutun etki gücünün de % 23 olduğu saptanmıştır.

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu bağımlı ve bağımsız değişkenlerin bazı alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuca göre H_1 hipotezinin kısmen desteklendiği saptanmış olup, hipotez kısmen kabul edilmiştir. (**H1 Kabul**)

Babacan liderlik ile örgütsel sinizmin işkolikliğinin alt boyutlarından kompulsif çalışmaya etkisinin tespitine yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi *Tablo 3*'de paylaşılmaktadır. *Tablo 3*'e göre;

Tablo 3. Regresyon Analizi (Babacan Liderlik ile Örgütsel Sinizmin Kompulsif Çalışmaya Etkisi)

Kompulsif Çalışma			
Bağımsız Değişken Alt Boyutları	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Babacan Liderlik	-699	-24.513	.000
Bilişsel Boyut	.002	.028	.978
Duyuşsal Boyut	.026	.620	.536
Davranışsal Boyut	.239	6.046	.000
R=.897 R2 =.805 Adjusted R2 =.803 F=475.486 p= .000			

Buna göre işkoliklikteki % 80.5'lik değişimin bağımsız değişkene bağlı olduğu saptanmıştır. "Düzeltilmiş R^2 değeri bağımlı değişkendeki (işkoliklik) varyansın ne kadarının bağımsız değişkenler (babacan liderlik ve örgütsel sinizm) tarafından açıklandığını göstermektedir. Tablodaki veriler; regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı ($p=.000$) olduğunu kanıtlamaktadır.

Regresyon analizi vasıtasıyla elde edilen bulgular; bağımlı değişken olan kompulsif çalışma ile bağımsız değişkenlerden babacan liderlik ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan duyuşsal alt boyut ile arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca; Bilişsel ($p= .978$, $p<0.05$) ve davranışsal ($p= .536$, $p<0.05$) alt boyut ile anlamlı ilişki saptanamamıştır.

Tablo 3' deki β değerleri incelendiğinde etki gücü olan bağımsız değişkenlerin babacan liderlik ve sinizmin duyuşsal alt boyutu olduğu görülmektedir. Bağımlı ile bağımsız değişken arasındaki etkileşimde bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarının etkisinin olmadığı saptanmıştır. Babacan liderliğin etki gücünün

% 69.9 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca davranışsal alt boyutun etki gücünün de % 23.9 olduğu saptanmıştır.

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu bağımlı ve bağımsız değişkenlerin bazı alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre H_2 hipotezinin kısmen desteklendiği saptanmış olup, hipotez kısmen kabul edilmiştir. (H_2 Kabul)

Araştırmanın üçüncü hipotezinin sınanmasına yönelik demografik değişkenlere fark testleri (t -test ve Anova) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizi (Anova) ve çoklu karşılaştırma testleri (post-hoc) (Tukey, Scheffe ve Tamhane) aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Anova analizlerinde homojenlik sağlanmadığı takdirde “Welch ve Brown-Forsythe testleri” aracılığıyla farklılık Tek yönlü varyans analizi (Anova) ve çoklu karşılaştırma testleri (post-hoc) (Tukey, Scheffe ve Tamhane) Anova analizlerinde analizleri vasıtasıyla sınanarak bulgular yorumlanmıştır. Analizler aracılığıyla elde edilen bulgulara göre;

Demografik değişkenlerden “cinsiyete” göre analiz bulguları; sergilenen babacan liderliğin farklılaştığını göstermektedir. [t (465) = -2.245, $p=.025$] Babacan liderliğin en çok erkekler tarafından sergilediği, ortalamalar incelendiğinde tespit edilmiştir (\bar{X} :3.08 SS: 1.372). (H_{3a} Kabul) Gerçekleştirilen fark analizleri; örgütsel sinizm değişkeninin alt boyutlarının da cinsiyete göre farklılık gösterdiğini kanıtlamaktadır. Cinsiyete göre Duyuşsal alt boyut farklılık göstermektedir. (H_{4a} Kabul) [t (465) = 3.805, $p=.000$] Örgütsel Sinizmin bilişsel boyutunu yaşayan işgörenlerin ortalamalar incelendiğinde en fazla kadınlar olduğu saptanmıştır (\bar{X} :2.28 SS: .642). (H_{5a} Kabul) Davranışsal boyutun da cinsiyete göre farklılaştığı saptanmıştır [t (465) = 3.319, $p=.001$]. (H_{6a} Kabul) Ortalamalar incelendiğinde en fazla kadınların yaşadığı bir tip örgütsel sinizm olduğu tespit edilmiştir (\bar{X} :3.45 SS: .886). Cinsiyet ile işkolikliğin alt boyutlarına yönelik gerçekleştirilen fark analizleri sonuçlarına göre her iki alt boyutun farklılaştığı saptanmıştır (H_{7a} ve H_{8a} Kabul) Gerçekleştirilen t -testi sonucu aşırı çalışma alt boyutunun cinsiyete göre farklılaştığı saptanmıştır [t (465) = 2.854, $p=.005$]. Ortalamalar incelendiğinde en fazla kadınların yaşadığı tip işkoliklidir (\bar{X} :2.27 SS: .656). Tıpkı bu alt boyutta olduğu gibi kompulsif çalışma alt boyutunda da farklılık tespit edilmiştir [t (465) = 2.113, $p=.035$]. Ortalamalar incelendiğinde en fazla kadınların yaşadığı tip işkoliklik olduğu saptanmıştır (\bar{X} :2.75 SS: .761).

“Yaş” durumuna yönelik gerçekleştirilen analizlere göre, değişkenlerin farklılaştığı saptanmıştır. Anova testi sonucuna göre babacan liderlik [$F_{4,462}=20.419$, $p=.000$] ile farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalara göre; (\bar{X} : 3.69 SS: 1.36) en fazla 18-25 yaş arası işgörenlerin en az ise (\bar{X} : 1.96 SS: .693) 55 yaş ve üstü gruba dahil işgörenlerin sergilediği saptanmıştır. (H_{3b} Kabul) Çalışmanın bağımsız değişkenlerinden olan örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla da farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bilişsel boyut ile yaş arasında fark saptanmıştır. (H_{5b} Kabul) Ortalamalar incelendiğinde farklılaşma olduğunu

göstermektedir. [$F_{4,462} = 18.755, p = .000$]. Ortalamalar karşılaştırıldığında da (\bar{X} : 3.62 SS: .923) ile en fazla 36-45 yaş arası dilime dahil olan işgö-
renlerin en az ise (\bar{X} : 3.12 SS: .949) 26-35 yaş arası dilime dahil olan işgö-
renlerin sergilediği saptanmıştır. Duyuşsal boyut ile yaş arasında da farklılık tes-
pit edilmiştir. [$F_{4,462} = 12.461, p = .000$]. Ortalamalar karşılaştırıldığında da (\bar{X} :
2.42 SS: .756) ile en fazla 36-45 yaş arası dilime dahil olan işgö-
renlerin en az ise (\bar{X} : 1.78 SS: .949) 18-25 yaş arası dilime dahil olan işgö-
renlerin sergilediği saptanmıştır. (H_{4b} Kabul) Son alt boyut olan davranışsal boyut ile de farklılık
tespit edilmiştir. (H_{6b} Kabul) Anova testi sonucu elde edilen bulgular; [$F_{4,462} =$
28.082, $p = .000$] yaş ile bu alt boyut arasında da farklılaşma olduğunu göster-
mektedir. Ortalamalar karşılaştırıldığında da (\bar{X} : 3.83 SS: .427) ile en fazla 36-
45 yaş arası dilime dahil olan işgö-
renlerin en az ise (\bar{X} : 2.55 SS: 1.438) 18-25
yaş arası dilime dahil olan işgö-
renlerin sergilediği saptanmıştır. Çalışmanın
bağımlı değişkenine yönelik gerçekleştirilen fark testi sonucuna göre her iki
alt boyutu yaş ile farklılık göstermiştir. (H_{7b} ve H_{8b} Kabul) Anova testi sonucu
elde edilen bulgular; [$F_{4,462} = 25.947, p = .000$] yaş ile aşırı çalışma alt boyutu
arasında farklılaşma olduğunu göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde
de (\bar{X} : 2.77 SS: .620) ile 55 yaş ve üstü dilime dahil olan işgö-
renlerin en az ise (\bar{X} : 1.67 SS: .709) 18-25 yaş arası dilime dahil olan işgö-
renlerin sergilediği saptanmıştır. (H_{7b} Kabul) Kompulsif çalışma alt boyutu ile yaş arasında da farklı-
lık tespit edilmiştir. Anova testi sonucu elde edilen bulgular; [$F_{4,462} = 29.860,$
 $p = .000$] yaş ile kompulsif çalışma alt boyutu arasında farklılaşma olduğunu
göstermektedir. (H_{8b} Kabul) Ortalamalar karşılaştırıldığında da (\bar{X} : 3.50 SS:
.474) ile 55 yaş ve üstü dilime dahil olan işgö-
renlerin en az ise (\bar{X} : 2.05 SS:
1.038) 18-25 yaş arası dilime dahil olan işgö-
renlerin sergilediği saptanmıştır.

Gönüllülerin “*medeni durumlarına*” göre yapılan t-testi analizi sonuçları; Ba-
bacan liderlik ile medeni durum arasında farklılık tespit edilmiştir [t (465)
= -10.683, $p = .000$]. (H_{3c} Kabul) Bu analize yönelik ortalamalar incelendiğin-
de en fazla bekar işgö-
renlerin sergilediği bir liderlik olduğu saptanmıştır (\bar{X}
:3.56 SS: 1.318). Fark analizleri örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel
boyut ile medeni durum arasında da farklılık olduğunu göstermektedir. [t
(465) = 10.670, $p = .000$]. (H_{5c} Kabul) Ortalamalar incelendiğinde en fazla evli
işgö-
renlerin bilişsel boyutlu sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir (\bar{X} :3.52 SS:
.824). Davranışsal boyut ile de medeni durum arasında farklılık saptanmıştır.
[t (465) = 12.441, $p = .000$]. (H_{6c} Kabul) Ortalamalar incelendiğinde en fazla
evli işgö-
renlerin davranışsal boyutlu sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir (\bar{X}
:2.36 SS: .689). Duyuşsal alt boyut ile farklılık tespit edilmemiştir. (H_{4c} Red)
Gönüllülerin medeni durumları ile işkoliklik arasındaki farklılaşmaya yönelik
gerçekleştirilen analiz sonucu kompulsif çalışma boyutunda farklılık olduğu
saptanmıştır. (H_{8c} Kabul) [t (465) = 12.150, $p = .000$]. Ortalamalar incelendi-
ğinde en fazla evli işgö-
renlerin kompulsif çalışma boyutlu işkoliklik sergi-
lediği tespit edilmiştir (\bar{X} :3.08 SS: .603). Medeni duruma göre aşırı çalışma

alt boyutu farklılık göstermediğinden, bu varsayıma yönelik hipotez olan H_{7c} reddedilmiştir.

“Eğitim durumu”na yönelik gerçekleştirilen fark testi, farklılık olduğunu kanıtlamaktadır. Anova testi aracılığıyla elde edilen veriler, babacan liderlik [$F_{4,462} = 13.553, p = .000$] ile farklılık olduğunu göstermektedir. Ortalamalar karşılaştırıldığında (\bar{X} : 2.88 SS: 1.17) yüksek lisans mezunu işgörenlerin en fazla, (\bar{X} : 2.32 SS: 1.05) lise mezunlarının da en az sergilediği saptanmıştır. (H_{3d} Kabul) Eğitim durumu ve örgütsel sinizmin her bir alt boyutu arasında farklılık tespit edilmiştir. (H_{4d}, H_{5d}, H_{6d} Kabul) Anova testi sonuçları [$F_{4,462} = 13.721, p = .000$] Bilişsel boyut ile Eğitim arasında farklılaşma olduğunu göstermektedir. (H_{5d} Kabul) Ortalamalara göre (\bar{X} : 3.39 SS: 1.20) en fazla yüksek lisans mezunu işgörenlerin en az ise (\bar{X} : 2.44 SS: 1.43) önlisans mezunlarının sergilediği saptanmıştır. İkinci alt boyut olan duyuşsal boyuta gerçekleştirilen Anova testi sonucu; [$F_{4,462} = 10.551, p = .000$] Duyuşsal boyut ile Eğitim arasında da farklılaşma olduğu saptanmıştır (H_{4d} Kabul). Ortalamalara göre; (\bar{X} : 2.31 SS: .719) en fazla yüksek lisans mezunu işgörenlerin en az ise (\bar{X} : 2.26 SS: .709) lise eğitim derecesine sahiplerin sergilediği saptanmıştır. Eğitim ile örgütsel sinizmin son alt boyutu olan davranışsal boyut ile de arasında fark olduğu tespit edilmiştir (H_{6d} Kabul). Anova testi sonucu elde edilen bulgular; [$F_{4,462} = 19.836, p = .000$] Davranışsal boyut ile eğitim arasında da farklılaşma olduğunu göstermektedir. Ortalamalar karşılaştırıldığında (\bar{X} : 3.79 SS: .445) Lise mezunu işgörenlerin en fazla ; en az ise (\bar{X} : 2.60 SS: 1.473) önlisans mezunlarının sergilediği tespit edilmiştir. Eğitim durumu ile çalışmanın bağımlı değişkenine yönelik gerçekleştirilen fark testi sonuçları; işkoliklik ile Eğitim durumunun arasında fark olduğu tespit edilmiştir. Anova testi sonucu elde edilen bulgular; [$F_{4,462} = 17.678, p = .000$] Aşırı Çalışma ile Eğitim arasında farklılaşma olduğunu göstermektedir (H_{7d} Kabul). Ortalamalara göre; (\bar{X} : 2.63 SS: .817) en fazla lise mezunu işgörenlerin en az ise (\bar{X} : 1.74 SS: .806) önlisans mezunlarının sergilediği tespit edilmiştir. Bağımlı değişkenin diğer alt boyutu olan Kompulsif çalışma ile de farklılaşma olduğu tespit edilmiştir (H_{8d} Kabul). Anova testi sonucu elde edilen bulgular; [$F_{4,462} = 17.039, p = .000$] Kompulsif Çalışma ile Eğitim arasında farklılaşma olduğunu göstermektedir. Ortalamalar karşılaştırıldığında (\bar{X} : 3.11 SS: .769) en fazla lise mezunu işgörenlerin en az ise (\bar{X} : 2.17 SS: 1.118) önlisans eğitim derecesine sahip işgörenlerin bu tip işkoliklik sergilediği saptanmıştır.

Gönüllülerin “pozisyonlarına” göre yapılan t-testi analizi sonuçları her bir alt boyut ile farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan t-testi analizi sonuçları; işgörenlerin pozisyonlarına göre sergiledikleri Babacan liderliğin farklılaştığını göstermiştir. [$t(465) = 3.543, p = .000$] Bu tip liderliğin en fazla mavi yakalı işgörenler tarafından sergilediği ortalamalar incelendiğinde saptanmıştır (\bar{X} : 3.21 SS: 1.406) (H_{3e} Kabul). Fark analizleri örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel boyut ile pozisyonlar arasında da farklılık

(H_{5e} Kabul) olduğunu göstermektedir. [t (465) = -4.560, p=.000]. Ortalamalar incelendiğinde en fazla beyaz yakalı işgörenlerin bilişsel boyutlu sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir (\bar{X} :3.25 SS: .951). Duyuşsal alt boyut ile pozisyonlar arasında farklılık saptanmıştır (H_{4e} Kabul). [t (465) = -5.239, p=.000]. Ortalamalar incelendiğinde en fazla beyaz yakalı işgörenlerin duyuşsal boyutlu sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir (\bar{X} :2.30 SS: .649). Davranışsal boyut ile de pozisyonlar arasında farklılık saptanmıştır (H_{6e} Kabul) [t (465) = -4.533, p=.000]. Ortalamalar incelendiğinde en fazla beyaz yakalı işgörenlerin davranışsal boyutlu sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir (\bar{X} :3.48 SS: .835). Gönüllülerin medeni durumları ile işkoliklik arasındaki farklılaşmaya yönelik gerçekleştirilen analiz sonucu aşırı çalışma boyutunda farklılık olduğu saptanmıştır (H_{7e} Kabul). [t (465) = -4.075, p=.000]. Ortalamalar incelendiğinde en fazla beyaz yakalı işgörenlerin aşırı çalışma boyutlu işkoliklik sergilediği tespit edilmiştir (\bar{X} :2.29 SS: .662). Araştırmanın işkoliklik değişkeninin ikinci alt boyutu olan kompulsif çalışmanın da pozisyona göre farklılaştığı saptanmıştır (H_{8e} Kabul); [t (465) = -3.821, p=.000]. Ortalamalar incelendiğinde en fazla beyaz yakalı işgörenlerin kompulsif çalışma boyutlu işkoliklik sergilediği tespit edilmiştir (\bar{X} :2.80 SS: .722).

Çalışmanın H3 hipotezine yönelik gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre; değişkenlerin bazı alt boyutlar bazında demografik özelliklere bağlı farklılık gösterdiği tespit edilip, cinsiyete yönelik alt boyutlar bazında geliştirilen H_{3a}, H_{4a}, H_{5a}, H_{6a}, H_{7a}, H_{8a}, alt hipotezleri kabul edilmiştir. Yaşa yönelik alt boyutlar bazında geliştirilen H_{3b}, H_{4b}, H_{5b}, H_{6b}, H_{7b}, H_{8b} alt hipotezleri kabul edilmiştir. Medeni duruma yönelik alt boyutlar bazında geliştirilen H_{3c}, H_{5c}, H_{6c}, H_{8c} alt hipotezleri kabul edilmiş olup, H_{4c} ve H_{7c} alt hipotezleri reddedilmiştir. Eğitim durumuna yönelik alt boyutlar bazında H_{3d}, H_{4d}, H_{5d}, H_{6d}, H_{7d}, H_{8d} alt hipotezleri kabul edilmiştir. Son demografik özellik olan pozisyona yönelik alt boyutlar bazında geliştirilen alt hipotezlerden H_{3e}, H_{4e}, H_{5e}, H_{6e}, H_{7e}, H_{8e} kabul edilmiştir.

Tartışma

Gerçekleştirilen analizler sonucu; babacan liderlik ile örgütsel sinizm arasından anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Liderlik tiplerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar aralarında anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Özgenel ve Hıdıroğlu (2019) çalışmalarında dönüşümcü liderlik stilleri yüksek olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu saptamıştır. Doğan ve Uğurlu (2014) yine liderlik ile sinizm üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğretmenlerin etik liderlik ile örgütsel sinizm algıları arasında, orta düzeyde, negatif yönlü anlamlı ilişki saptadıklarını belirtmektedirler. Akatay, Yücekaya ve Kısacık (2016) çalışmalarında yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel adaleti pozitif olarak etkilediğini, ayrıca örgütsel sinizmi negatif etkilediği sonucunu tespit etmişlerdir. Şenses (2018) çalışmasında öğretmenlerin örgütlerine karşı güvensizlik ya da

negatif tutumlar göstermelerindeki temel sebebin, liderin astlarına sergilediği davranışları olduğu vurgulanmıştır. Liderlik ile ilgili yürütülen araştırmaların her biri etik, etkileşime açık ve dönüştürücü liderlerin sinik işgörenlerin kurumlarda var olmasını engellediği sonucuna vurgulamaktadır. Bu çalışmada da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Ayrıca işkoliklik üzerine gerçekleştirilmiş çalışmalar etik liderlik ile işkolik, tükenmiş arasında anlamlı ilişki olduğunu vurgulamaktadır. İşgörenlerin liderlerin etik algılamasının işkolikliği azalttığı da belirtilmektedir (Morkeviçiüté ve Endriulaitiené, 2017:61) Endriulaitiené ve Morkeviçiüté (2020) işkolikliğe motivasyonun aracılık etkisini sınıadıkları çalışmalarında dönüşümcü liderlik ile içsel motivasyonun işkoliklikle etkileşim içinde olduğunu saptamışlardır. Bu çalışmada da babacan liderlik ile işkoliklik arasında etkileşim saptanmıştır. Bulgular; babacan liderlik sergilendikçe işkolikliğin azaldığını göstermektedir. Literatürdeki çalışmalarla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Helvacı ve Başaran (2020) da işkoliklik ile örgütsel sinizme ilişkin gerçekleştirdikleri çalışmalarında; öğretmenlerin işkolikliği ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Özetle; öğretmenlerin işkolik düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin düşük düzeyde arttığı bulgular arasında vurgulanmıştır. Bu çalışmadaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Ekinci (2019) Türkiye’de yapılmış çalışmaların yıllar içinde artış gösterdiğini vurgulamıştır. Araştırmaların çoğunlukla sinizm ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik gerçekleştirildiğini belirtmiştir. Sinizm ile ilişkisi incelenen değişkenlerin genellikle; örgütsel vatandaşlık, liderlik tarzları, örgütsel adalet, tükenmişlik ve performans olduğunu belirtmiştir. Sağlık sektörünün örneklem grubunu oluşturduğu sinizmle ilgili çalışmaların en çok İstanbul ardından Ankara’da gerçekleştirildiğini de tespit etmiştir. Daha önce babacan liderlik ve örgütsel sinizmin işkolikliğe etkisini inceleyen araştırmaya rastlanmadığından karşılaştırması gerçekleştirilememiştir. Literatür incelendiğinde bu çalışmanın değişkenleri üzerine kısıtlı çalışmaya ulaşmanın mümkün olduğu tespit edilmiştir Alan yazına yeni bulgular sağlamak ve daha genellenebilir doğrular elde etmek amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucu; İşkoliklik üzerinde babacan liderliğin ve örgütsel sinizmin açıklayıcı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aşırı çalışma boyutlu işkolikliğin %52.6’lık kısmının bağımsız değişkenlere bağlı değiştiği saptanmıştır. Kompulsif çalışma boyutlu işkolikliğin %80.5’lik kısmının ise bağımsız değişkenlere bağlı değiştiği tespit edilmiştir. Babacan liderliğin aşırı çalışma boyutlu işkolikliği açıklayıcı etkisinin %62.8 olduğunu görmekteyiz. Aşırı çalışmaya etkisi olan bir diğer bağımsız değişken olan örgütsel sinizmin sadece duyuşsal boyutunda etki gücü saptanmıştır. Açıklayıcılık etkisinin %23.2 olduğu saptanmıştır. Babacan liderliğin kompulsif çalışma boyutlu işkolikliğe etki gücü ise %69.9 olarak saptanmıştır. Örgütsel sinizmin etkisinin sadece davranışsal alt boyutunda açıklayıcılık gücü saptanmıştır.

Etki gücünün %23.9 olduğu tespit edilmiştir. Özetle; babacan liderlik sergilenmesi arttıkça aşırı ve kompulsif çalışma gösterilmemektedir. Babacan liderliğin ve örgütsel sinizmin işkolikliğe etkisinin açıklama yüzdeleri incelendiğinde etkili başka faktörlerinde var olduğu kanıtlanmaktadır. Ancak işkolikliği açıklama yüzdesi bakımından en fazla babacan liderliğin etkili olduğu yorumunu yapabiliriz.

Korelasyon analizi sonuçları; babacan liderlik, örgütsel sinizm ile işkoliklik arasında anlamlı, negatif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizm ve işkoliklik arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki her iki değişkenin bütün alt boyutlarında tespit edilmiştir. Özetle; babacan liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif, örgütsel sinizm ve işkoliklik arasında pozitif ve babacan liderlik ile çalışmanın bağımlı değişkeni (işkoliklik) ile negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Demografik değişkenlere yönelik geliştirilen hipotezlerden yalnızca medeni duruma göre örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun ve işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutunun farklılık göstermediği, işgörenlerin cinsiyetlerine göre, aldıkları eğitimlere, medeni durumlarına, çalıştıkları pozisyona ve yaşlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Betimleyici istatistiklerin ortalamalarının düşük, standart sapmalarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bulgular; gönüllülerin ölçeklerdeki ifadelerde ortancaya tutunma eğilimi gösterdiklerini veya kendilerini değerlendirdikleri ölçekler olduğundan tamamen objektif davranmadıkları şeklinde yorumlanmaktadır. Katılımcıların cevaplarının birbirine yakın olmadığını standart sapma değerlerini incelediğimizde saptamış bulunmaktayız. Standart sapma değerinin küçüldüğü gözlemlendiğinde gönüllülerin faktörler açısından mutabakat sağladığı yorumu yapılabilmektedir. Değerler incelendiğinde gönüllülerin mutabık olmadığı saptanmıştır. Böyle bir sonuca ulaşmanın sebebi olarak, araştırmanın farklı sektörlerde farklı unvanlarla çalışan işgörenlerin örneklem grubunu oluşturması gösterilebilir.

Sonuç olarak, işkoliklik günümüzde sorun olarak değerlendirilmektedir. Hatta alkol ve madde bağımlılığı gibi kolay tedavi edilebilen bir bağımlılık olmadığı da vurgulanmaktadır. Literatürde tedavisine yönelik çalışmaların artırılmasının gerekliliği de özellikle belirtilmektedir. Bağımlılık tipi tavır sergileyen işgörenlerin değişmesinde belki de en önemli rol yöneticilere düşmektedir. Aslında unutulmaması gereken husus işkolikliğin üretkenlik anlamı taşımasıdır. Çünkü işkolikler çoğunlukla rutin işleri seven, işlerinde yaratıcılıktan yoksun tavırlar sergileyebilen, inisiyatif kullanmaktan kaçınan kişiler olarak gözlemlenmektedir. Ayrıca işkolikler dünyayı omuzlarında taşıdığını düşünen, nevrotik kişilik özellikleri sergileyen, depresif, izole ve sıklıkla her şeyden yakınan bireylerdir. Örgütlerine verdikleri emeklerin karşılığını almadıklarından da genellikle yakındıkları belirtilmektedir (Scott, Moore, Micell, 1997:287-314). İşkoliklerin sıraladığımız tutum ve davranışlarına dikkat

ettiğimizde sinik tavırlar tutunduklarını belirtebiliriz. Literatür örgütsel sinizm arttıkça işkolikliğin de arttığını vurgulamaktadır. Bu çalışmanın sonuçları da bu görüşü desteklemektedir. Yöneticilere düşen görevler arasında; masa başında kendisine verilen görevi ifa ediyormuş gibi yapanları ayırt etmek gelebilir. Fazla süreyle çalışmanın etkin ve verimli çalışmayla denk olmadığı bilincini örgüte yayma ve örgütün iklimi haline getirebilmek yalnızca iyi liderlik tavırları sergileyen yöneticilerle mümkündür. İnsan kaynakları fonksiyonuna ve örgütlerdeki bölüm yöneticilerine bu hususta büyük görev düşmektedir. Babacan tavırlarla işgörenlerin eksik yönlerinin farkına vardırılması, gerekli hallerde iş tasarımı yöntemleriyle iş-aile yaşamlarının dengelenmesi için destekleyici tavır sergilemeleri önem arz etmektedir.

Kaynakça

- Akatay, A, Yücekaya, P. & Kısacık, N. (2016). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet ve Sinizm Üzerine Etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28) ,483-509
- Aycan, Z. (2006). Paternalism: Towards Conceptual Refinement and Operationalization. In U. Kim, K. S. Yang & K. K. Hwan (Eds.), *Indigenous and Cultural Psychology: Understanding People in Context*, (445-466). New York, NY: Springer.
- Aycan, Z., Kanungo, R.N., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J.; Stahl, G. & Khursid, A. (2000). Impact of culture on human resource management practices: A ten country comparison. *Applied Psychology. An International Review*, 49(1), 192-220.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. USA, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173- 1182.
- Cerit, Y. (2012). The Relationship Between Babacan Leadership And Satisfaction From Administrator And Work. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 35-56.
- Cheng, B. S. (1995). Paternalistic authority and leadership: A case study of a Taiwanese CEO. *Bulletin of the Institute of Ethnology Academia Sinica*, 79(3), 119-173.
- Dean W.J., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism, *The Academy of Management Review*. 23,341-352.
- Doğan, M. (2015). İşkoliklik. D. Küçükaltan, Ş. Tükel Türk, G.Ç. Gürkan (Ed), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (1-14). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Doğan, S & Uğurlu, C. (2015). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516
- Doğan, T. & Tel, F. D. (2011). Duvas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69

- Ekinci, N. (2019). Sinizm: Türkiye'de Sağlık Alanında 2011-2018 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2),161-175
- Endriulaitiené, A., & Morkeviçiüté, M. (2020). The Unintended Effect of Perceived Transformational Leadership Style on Workaholism: The Mediating Role of Work Motivation. *The Journal of Psychology*, 154(6), 446-465
- Erben, G.S. & Güneşer, A.B. (2008). The Relationship Between Babacanic Leadership and Organizational Commitment: Investigating the Role of Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics*, 82, 955-968.
- Ersoy Kart, M. (2015). *Örgütsel Sinizm*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Farh, J. L., & Cheng, B. S. (2000). A cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations. In J. T. Li, A. S. Tsui, and E. Weldon (Eds.), *Management and organizations in the chinese context* (84-127). London: Palgrave Macmillan.
- Goleman, D. (2019) *Liderlik*. USA: Harvard Business Review.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Harpaz, I. & Snir, R. (2003). Workaholism: its definition and nature, *Human Relations*, 56, 291-319.
- Helvacı, M. A., & Başaran, O. (2020). The Relationship Between Workaholism Levels of Teachers and Organizational Cynicism. *European Journal of Education Studies*, 7(5), 1-22.
- Hou-ming, Y. & Bo, W. (2011) Effects of Paternalistic Leadership Behavior on Team Cohesiveness: The Mediating Role of Conflict Resolution Approaches. *International Conference on Management Science & Engineering* (18th) Rome, Italy.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya).
- Karacaoğlu İnce, A. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202
- Kırel, Ç. & Karaduman, E. (2022). İşkolikliğin Yalnızlık ve Üretkenlik Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Akademisyenlerde Uygulama. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 11 (1), 118-138.
- Koçel, T. (2015) *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Kotter, J. P. (2019) *Liderlik*. USA: Harvard Business Review.
- Köksal, O. (2011). Bir Kültürel Liderlik Paradoksu: Paternalizm. *Mustafa Kemal University Journal of Social Sciences Institute*, 8(15), 101 - 122.
- Kurt, İ. (2013). Babacan liderlik ile çalışanların işlerine yaratıcı Katılım algıları arasındaki ilişkiyi araştırmaya Yönelik bir çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 321-330.

- Macit, M. & Ardiç, K. (2018). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3) 825-844.
- Mete, Y. A. & Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 147-159.
- Mirze, S. K. (2010). İşletme. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Morkeviçiüté, M., & Endriulaitiené, A. (2017). The Role of a Perceived Ethical Leadership Style in the Relationship Between Workaholism and Occupational Burnout, *International Journal of Psychology: Biopsychosocial Approach*, (20), 61-82.
- Naktiyok, A. & Karabey, C. (2010). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2) 179-198.
- Nal, M. & Sevim, E. (2019). Paternalist Liderliğin İş Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(4) 397-410.
- Okçu, V., Ergül, H. F. & Ekmen, F. (2020) Okul Yöneticilerinin Babacan Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Path Analiz Çalışması), *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(73), 755-770.
- Orhunbilge, N. (2017). *Uygulamalı Regresyon ve Korelasyon Analizi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özgenel, M. & Hıdıroğlu, A. (2019). Liderlik stillerine göre ortaya çıkan bir tutum: Örgütsel sinizm. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 1003-1043.
- Paksoy, M. (2007) Toplam Kalite Yönetimi, Ed: Salih Güney, *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Pellegrini, E. ve Scandura, T. (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.
- Redding, S. G. (1990). *The spirit of Chinese capitalism*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Robinson, B. (2000), Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research, *Journal of Employment Counselling*, 37, 31-47
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Van Rhenen, W. (2008) Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203
- Schein, E., H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. USA: The Jossey-Bass business & management series. 3rd ed.
- Schein, E., H. & Peter Schein (2022). *Organizasyon Kültürü ve Liderlik*. Çev: Hülya Bulut ve Ufuk Batum. İstanbul: The Kitap.

- Scott, K. S., Moore, K. S. & Micell, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Silin, R. H. (1976). *Leadership and values*. USA: Harvard University Press.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement and preliminary results, *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178
- Şenses, B. (2018). Örgütsel Sinizm: Liderin Davranış Tarzına Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(1), 13-28
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Westwood, R. I. (1997). Harmony and patriarchy: The cultural basis for paternalistic headship among the overseas Chinese. *Organization Studies*, 18(3), 445-480. DOI: 10.1177/017084069701800305
- Min, X., Jiang, Z., Meimei, Y., Fanghui, J., & Jiajun, W. (2011). An comparative study on the effects of Transformational Leadership and Paternalistic Leadership on private firm's organizational performance. In 2011 *International Conference on E-Business and E-Government* (ICEE) (1-7). IEEE. DOI: 10.1109/ICEBEG.2011.5881922.
- Zencirkıran, M. & Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Dora Yayınları.