ResearchGate

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: https://www.researchgate.net/publication/333893396

BABACAN LİDERLİK PSİKOLOJİK SAHİPLİĞİ NASIL ETKİLEMEKTEDİR? KOLEKTİF ŞÜKRANIN ARACI ROLÜ – HOW PATERNALISTIC LEADERSHIP AFFECTS PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP? MEDIATOR ROLE OF COLLECT….

Article · June 2019

CITATIONS
0

READS
222

2 authors:



Mustafa Bekmezci
Istanbul University
3 PUBLICATIONS **3** CITATIONS
SEE PROFILE



Bora Yıldız
Istanbul University
94 PUBLICATIONS **515** CITATIONS
SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:

MEASURING SME COMPETITIVENESS AND DEVELOPING COMPETITION STRATEGIES View project

All content following this page was uploaded by Bora Yıldız on 20 June 2019.

The user has requested enhancement of the downloaded file.

İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:18 Sayı:35 Bahar 2019/1 s.309-324

YÖNETİM

BABACAN LİDERLİK PSİKOLOJİK SAHİPLİĞİ NASIL ETKİLEMEKTEDİR? KOLEKTİF ŞÜKRANIN ARACI ROLÜ*

Geliş Tarihi:22.10.2018 Kabul Tarihi:01.03.2019

Mustafa BEKMEZCİ[1]
ORCHID ID: 0000-0002-4078-8440
Bora YILDIZ[2]
ORCHID ID: 0000-0002-0373-6457

ÖZ

Bu çalışmada lider-üye etkileşimi teorisi, duygusal olaylar teorisi ve iyi oluş teorisine dayandırılarak çalışanların babacan liderlik algılarının psikolojik sahiplik üzerindeki etkisinde kolektif şükranın aracı etkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın amacı babacan liderliğin psikolojik sahipliği doğrudan mı yoksa dolaylı mı etkilediğini ortaya koyarak kolektif şükranın bu ilişkideki rolünü saptamaktır. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 418 hizmet sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Anket yoluyla elde edilen veriler nicel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları, babacan liderliğin psikolojik sahiplik ve kolektif şükranın istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Ayrıca kolektif şükran psikolojik sahipliğin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısıdır. Son olarak kolektif şükranın babacan liderlik ile psikolojik sahiplik arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda yöneticiler ve uygulayıcılar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Babacan liderlik, psikolojik sahiplik, kolektif şükran.

MANAGEMENT

HOW PATERNALISTIC LEADERSHIP AFFECTS PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP? MEDIATOR ROLE OF COLLECTIVE GRATDITUVE

ABSTRACT

In this study, building on leader-member exchange theory, affective events theory, and well-being theory the effect of paternalistic leadership perception on psychological ownership and the mediator role of collective gratitude were investigated. The purpose of this study is to investigate whether paternalistic leadership affects psychological ownership directly or indirectly and determine the role of collective gratitude on this relationship. The sample of this study consists of 418 service sector employees by using convenient sampling method. Data, gathered by using survey technic, were investigated by using quantitative methods. Findings show that paternalistic leadership is a statistically significant and positive predictor of psychological ownership and collective gratitude. Additionally, collective gratitude is a statistically significant and positive predictor of psychological ownership. Finally, the partial mediating effect of collective gratitude on the relationship between paternalistic leadership and psychological ownership was found. In the conclusion, managerial and practical implications as well as further recommendations are provided.

Keywords: Paternalistic leadership, collective gratitude, psychological ownership

---

* *Bu çalışma İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Tezli Yüksek Lisans programındaki Mustafa BEKMEZCİ tarafından yürütülen "Çalışanların Babacan Liderlik Algılarının Pozitif ve Negatif Sonuçları Üzerindeki Etkisinde Durumsal Faktörlerin Rolü'' isimli Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.*

[1] *Araştırma Görevlisi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İİBF, Girişimcilik Bölümü m.bekmezci@iku.edu.tr*
[2] *Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon A.B.D, borayildiz@istanbul.edu.tr*

1. GİRİŞ

Hangi liderlik türünün örgütler açısından daha iyi olduğu sorusunun doğru fakat tartışmalı bir soru olduğu söylenebilir. Bu soruya cevap vermek için liderlik üzerine araştırmalar yapılmış ve teoriler geliştirilmiştir. İlk başlarda liderliğin doğuştan gelen özelliklere bağlı olduğu düşünülmüş, daha sonra liderliğin doğuştan değil sonradan elde edildiğine ve davranışa bağlı olduğuna dair yaklaşımlar geliştirilmiş, sonrasındaysa liderliğin duruma ve koşula bağlı olduğu ifade edilmiştir. Ancak liderin etkinliğinin kültür ile olan ilişkisi, liderlik araştırmaları göz önüne alındığında bir süre ihmal edilmiş, ardından Silin'in 1976'da yaptığı çalışmalarla birlikte kültüre bağlı bir liderlik türü olan babacan liderlik doğmaya başlamıştır. Bu konu üzerinde yapılan çalışmalar, babacan liderliğin Asya, Ortadoğu, Latin Amerika ve Afrika gibi geniş bir coğrafyada etkin olan bir liderlik türü olduğunu göstermektedir. Liderlik yaklaşımına paralel olarak, insan unsurunun üretim faktörleri içerisinde oynadığı rolde de değişim yaşanmış ve insan sermayesine önem veren örgütler oluşmaya başlamıştır. İnsanı diğer üretim araçlarından ayıran temel noktanın, insanın yalnızca fiziki bir meta değil, duyguları, algıları, tutumları ve davranış biçimleri olan bir varlık olması olduğu söylenebilir. İnsanı bu bakımdan ele alarak insan sermayesini iyileştirmek, örgütüne bağlı, kurumunu sahiplenen, kurumuna karşı gönül borcu hisseden çalışanların oluşması ve bu yolla da örgütsel verimi ve etkinliği artırmak açısından liderlik yaklaşımı da büyük bir önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların babacan liderlik algısının psikolojik sahipliği etkileyip etkilemediğini ve etkiliyorsa bu etkinin kolektif şükran duygusu üzerinden mi yoksa doğrudan mı gerçekleşip gerçekleşmediğini araştırmaktır. İlgili alan yazın incelendiğinde babacan liderlik ile psikolojik sahiplik ve kolektif şükran arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yazındaki bir diğer boşluk ise pozitif psikoloji açısından önemli ve yeni bir değişken olan kolektif şükran ile ilgili çalışmaların sınırlı olması ve babacan liderliğin var olduğu iş ortamlarında bu değişkenin nasıl çalıştığına ilişkin bilginin sınırlı olmasıdır. Bu bağlamda çalışmanın bu yönüyle alan yazına özgün bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın teorik altyapısı, lider-üye etkileşimi teorisi, duygusal olaylar teorisi ve iyi oluş teorisine dayandırılarak açıklanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma kapsamındaki değişkenler arası ilişkiler lider üye etkileşimi, duygusal olaylar ve iyi oluş teorilerine dayanarak geliştirilmiştir. Bu bağlamda babacan liderlik ile psikolojik sahiplik arasındaki ilişki duygusal olaylar teorisine, babacan liderlik ile kolektif şükran arasındaki ilişki lider üye etkileşimi teorisine dayanarak geliştirilmiştir. Son olarak kolektif şükran ile psikolojik sahiplik değişkenleri arasındaki ilişki iyi oluş teorisine dayanarak test edilmiştir.

2.1. Babacan Liderlik

Dünyanın gittikçe küreselleştiği ve küçük bir köy haline geldiği (McLuhan, 2011) söylenegelen bir durum olsa da, kültür mefhumu önemi korumaktadır. Bu önem, hangi liderlik türünün örgütlerde etkin olduğunu belirlerken de karşımıza çıkmaktadır. Liderlik üzerine alanyazında fazlasıyla çalışma vardır ancak kültür ve liderlik bağıntısını inceleyen ve bunu odak noktası haline getiren çalışmalar nispeten daha azdır (Aycan, 2008; Pasa, Kabasakal, ve Bodur, 2001). Öte yandan, evrensel bir liderlik türü belirlemeye yönelik, birçok ülke üzerinde kapsamlı araştırmalar yürütülmüştür (Bass, 1997; Den Hartog vd., 1999; Haire, Ghiselli, ve Porter, 1966; House, Hanges, Javidan, Dorfman, ve Gupta, 2004). Kimi araştırmacılar liderliğin kültüre özgü olması gerektiğini söylerken (Hofstede, 1993), kimileri ise liderliğe evrensel bir yaklaşım getirilebileceğini söylemiştir (Bass ve Avolio, 1993). Silin (1976) yaptığı çalışmalarla birlikte doğuya özgü bir liderlik türü olduğunu söylemiş ve ardından gelen çalışmalarla birlikte bu liderlik türü, babacan liderlik olarak adlandırılmıştır (Westwood, 1997). Babacan liderlik, güçlü disiplin ve otoriteyi, babacan iyilik ve ahlaki doğruluk ile birleştiren bir liderlik yaklaşımı olarak tanımlanmıştır (Farh ve Cheng, 2000). Diğer bir tanımda ise babacan liderlik, liderin astına karşı hem iş yerinde hem de iş dışı hayatında özen gösterdiği, onu yönlendirdiği ve koruduğu bunun karşılığında da asttan itaat ve saygı beklediği hiyerarşik bir ast-üst ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Aycan, 2006). Her iki tanıma göre de, babacan liderliğin farklı boyutları bulunmaktadır. Farh ve Cheng (2000)'in tanımına göre babacan liderliğin üç boyutu vardır; otoriter, iyiliksever ve ahlaki liderlik. Diğer yandan Aycan (2006) babacan liderliği beş farklı boyutta ele almıştır. Bunlar; iş yerinde bir aile atmosferi yaratmak, astlarla yakın ve kişisel ilişkiler kurmak, iş alanı dışındaki yerlere de dahil olmak, itaat beklemek ve otoriteyi sürdürmek. Son olarak, babacan liderliğin hangi kültürlerde etkin olduğunu belirlemek de önem arz etmektedir. Çünkü babacan liderliğin etkinliği kültürel yapı değiştikçe değişiklik göstermektedir (Aycan, 2008) ve genellikle geniş güç mesafesine sahip ve kolektivist kültürlerde etkin bir liderlik türü olarak görülmektedir (Aycan, 2008). Türk kültürünün bu kültürel özellikleri sağlıyor olmasından dolayı (Hoftstede, 1980), babacan liderliğin Türk kültüründe de etkin bir liderlik türü olması beklenmektedir. Nitekim bu konuda yapılan araştırmalar, bu öngörüyü doğrulamaktadır (Aycan vd., 2000; Kabasakal ve Bodur, 2007; Pasa vd., 2001).

2.2. Kolektif Şükran

Şükran, sahiplik, gibi kelimeler çoğunlukla pozitif psikolojinin içinde var olan mefhumlardır. Bu kavramlardan bahsetmeden önce kısaca pozitif psikolojiye değinmek fayda taşımaktadır. Pozitif psikoloji alanı, iyi oluş, iktifa, memnuniyet, umut, iyimserlik ve mutluluk gibi konulara eğilim göstermektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bireysel düzeyde, sevgi, sanat, cesaret, çevreyle uyum yeteneği, estetik duyarlılık, bağışlama, sebat, gelecek odaklılık, maneviyat, âli yetenekler ve hikmet gibi bireysel özelliklerle ilgilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Grup düzeyinde ise, sorumluluk, fiziksel ve duygusal olarak

doyum, diğerkamlık, ılımlılık, tolerans, iş etiği ve medeniyet gibi kişiyi kurum açısından daha iyi bir birey haline getirecek sivil erdemlerle ilgidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Şükran, tarih boyunca tüm din ve toplumlarca istenen bir şey olmuştur (Emmons ve McCullough, 2004). Şükranın akademik camiadan ilgi görmesi ile pozitif psikolojinin yükselişe geçmesi arasında bir ilişki olduğu söylenebilir (Emmons ve McCullough, 2003). Şükranın yararlı olduğu düşünülmektedir ve bu yararların ne olduğuna yoğunlaşan çalışmalar bulunmaktadır. Minnettar insanların daha iyi çalıştığını, daha mutlu olduğu (Watkins vd., 2003), daha güvenilir olduğu (Dunn ve Schweitzer, 2005) ve dışarıdan aldıkları desteğin daha yüksek olduğu (Wood vd., 2008) söylenebilir. Fehr vd. (2017) şükranı, epizodik, kalıcı ve kolektif olmak üzere üç farklı boyutta ele almıştır. Bu durumda kolektif şükran, bireysel düzeyde kalıcı olan şükran duygusunun çalışanlar tarafından yüksek düzeyde paylaşılıyor olması şeklinde tanımlanmaktadır (Fehr vd., 2017). Çalışanlarda oluşan şükran duygusu, çalışanın etkinliğini, başarısını, üretkenliğini ve sadakatini etkilemektedir (Grant ve Wrzesniewski, 2010). Bu nedenle şükran duygusunu işyeri kültürünün bir parçası haline getirmek faydaları da hesaba katıldığında önemlidir. Örneğin, öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada, şükran duygusuna sahip öğretmenlerde işten ayrılmanın daha az olduğunu göstermiştir (Chan, 2011). Minnettar çalışanlar, daha mutedil ve yeni fikirlere daha fazla açıktır. Ayrıca şükran, sosyal destek ve takım çalışanları arasındaki birliği artıran toplum yanlısı davranışların artışına da fayda sağlamaktadır (Chan, 2011). Bir diğer çalışma ise kolektif şükranın iş tatmininin yordayıcısı olduğunu göstermiştir (Waters, 2012). İşyerinde şükran duygusunu arttırmanın birçok yararından bir başkası da, şükranın çalışanlar arasında oluşan birliktelik hissini arttırıyor olmasıdır. İşyerinde birlik hissi yaratmak, sosyal desteği artırır, birlikte çalışmayı kuvvetlendirir ve böylece aynı takımdaki insanların birbirine olan güveni artmış olur. Bunun sonucunda ise, çalışanlar ortak hedeflere karşı birlikte çalışmaya karşı istekli olurlar (Buote, 2014).

2.3. Psikolojik Sahiplik

Psikolojik sahiplik kavramının oluşum süreci incelendiğinde yirminci yüzyılın başlarına kadar gidilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Webb (1912), bir çalışana çalıştığı şirkette hisse vermenin onun işine karşı duyduğu isteği ve özeni arttıracağını iddia etmiştir. Ayrıca çalışanların işe karşı yaptığı devamsızlığı, işten ayrılmayı ve işe karşı duyulan yakınmayı azaltacağı ifade edilmiş, örgütsel etkinlik problemlerinin bu yolla düzeltilebileceği düşünülmüştür (Pierce vd., 1991). Hangi psikolojik faktörlerin çalışanların sadakat ve bağlılığını etkileyeceğini keşfetmek, örgütlerin yetenekli çalışanları bünyesinde tutması için gittikçe önemli bir durum haline geldiğinden psikolojik sahiplik önem arz etmektedir (Olckers ve Du Plessis, 2012). Psikolojik sahiplik kavramının ilk sistematik tanımı (Pierce vd., 2001) tarafından, bireylerin soyut veya somut bir hedefin tamamını yahut bir parçasını sanki kendilerininmiş gibi hissettikleri bir durum olarak ifade edilmiştir. Bir başka tanım ise, psikolojik sahipliği çalışanın bir hedefe yönelik oluşturduğu sahiplik hissini içeren psikolojik bir olgu olarak ifade etmektedir (Van Dyne ve Pierce, 2004). Psikolojik

sahiplik, yasal sahiplikten farklıdır. Yasal sahiplik toplum tarafından bilinir ve devlet tarafından korunur, diğer yandan psikolojik sahiplik ise bu hissi taşıyan bireye özgüdür. Psikolojik sahipliğin oluşması için yasal sahiplik olması gerekmez ve yasal sahipliğin olduğu her durumda da psikolojik sahiplik oluşmayabilir (Pierce vd., 2003).

Psikolojik sahipliğin engelleyici ve geliştirici olmak üzere iki temel biçimi vardır (Avey vd., 2009). Geliştirici biçimde, bireyler bir işi tamamlamaya yönelik arzuya ve büyük bir amaca karşı daha fazla ilgili ve risk alma konusunda daha fazla istekliyken, engelleyici bazlı bireyler, yalnızca görev ve sorumlulukları yerine getirmeye odaklanmakta ve anksiyete ve gerginlik gibi hisleri yaşamaya daha fazla yatkın olmaktadır (Avey vd., 2009). Özetle geliştirici kavramı görevi tamamlama arzusu ile ilgili bir kavram olarak ifade edilebilirken, engelleyici kavramı görevi tamamlamayı, zorunlulukları yerine getirmeyi ve cezadan kaçınmayı ifade eden bir kavramdır. Ayrıca bireyler psikolojik sahiplik hissini bir bütün olarak tüm örgüte karşı gösterebildikleri gibi yalnızca yapmış oldukları işe karşı da gösterebilirler. Esasen bu iki tür psikolojik sahiplik de bir bütün olarak örgüte destek sağlamaktadır, aralarındaki ana fark içeriklerinin aktarımıdır (Campbell Pickford vd., 2016).

2.4. Babacan Liderlik, Psikolojik Sahiplik ve Kolektif Şükran Arasındaki İlişki

Çalışanların örgüte dair besleyecekleri his, gösterecekleri tutum ve davranışlar üzerinde, liderlik tarzının önemli bir etkisi vardır (Mester vd., 2003). Bu sebeple gerek psikolojik sahipliğin gerekse kolektif şükranın oluşumunda, çalışan tarafından algılanan liderlik türünün etkisi olduğu söylenebilir. Bu bağlamda bakıldığında babacan lider, iş yerinde bir aile atmosferi yaratmaya (Aycan, 2006), iş yerini çalışanın adeta ikinci bir evi haline getirmeye çalışır ve bu durum, çalışanın iş yerini daha iyi tanımasına ve yakınlık kurmasına yardım eder. İş yerine karşı yakınlık hissinin oluşması ise psikolojik sahipliğe neden olur (Pierce vd., 2001). Bunun yanı sıra, ilgili alanyazın tarandığında psikolojik sahiplik ile dönüşümcü liderlik (Bernhard ve O'Driscoll, 2011) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca babacan liderliğin bazı açılardan dönüşümcü liderliğe benzemesinden dolayı, bu iki liderlik türünün pozitif çıktılarının birbirine benzer olacağı da söylenebilir (Göncü vd., 2014). Bu durum duygusal olaylar teorisi ile de açıklanabilir. Duygusal olaylar teorisine göre, yaşanan olumlu ya da olumsuz olaylar, birtakım duygusal sonuçlara neden olur (Weiss ve Cropanzano, 1996). Çalışanlarına karşı ebeveyn benzeri bir yaklaşım geliştiren, iş dışı hayatında da destekleyen bir babacan liderin, çalışanlarda oluşturacağı olumlu algı ve bunun neticesinde yaşanacak muhtemel olumlu olaylar göz önüne alındığında, babacan liderliğin psikolojik sahiplik üzerinde etkisi olduğu söylenebilir.

Ayrıca babacan liderler, çalışanların gelişimleri destekler ve onların iyiliğini düşünür (Aycan, 2006) ve lideri tarafından destekleyici yardımlar gören çalışanlarda şükran hissi oluşmaya başlar (Fehr vd., 2017). Bu durum lider üye etkileşimi teorisi ile de açıklanabilir. Lider üye etkileşimi teorisine göre, lider astları ile yüksek düzeyde, nitelikli ve birebir bir ilişki kurarak onlara yaklaşır ve onları bu yolla etkiler, bunun

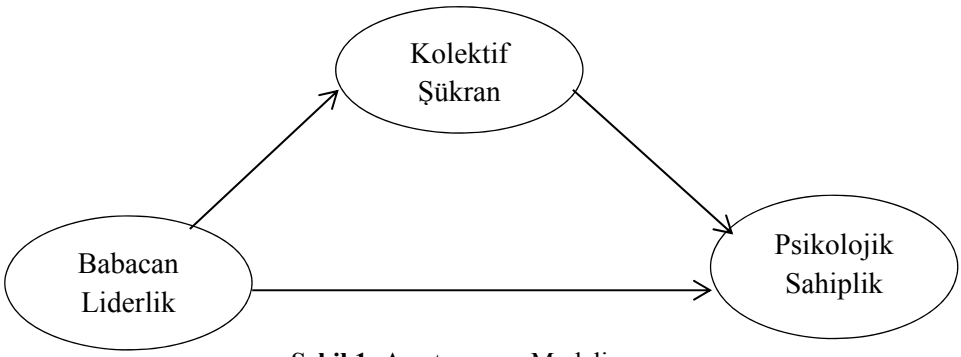
karşılığında ise astlarından saygı ve güven bekler (Liden ve Maslyn, 1998). Lideri ile nitelikli bir ilişki kuran çalışanlarda şükranın oluşması bekleneceğinden, babacan bir liderin örgütsel düzeyde şükran hissi oluşturması beklenmektedir. Son olarak, iyi oluş teorisine göre, olumlu duygular olumlu sonuçlara neden olur ve başka olumlu duyguların oluşması da yardım eder (Seligman, 2012). Bu teorisi perspektifinde bakıldığında, şükran hissi oluşan çalışanlarda, psikolojik sahipliğin oluşumunun daha kolay olacağı söylenebilir. Bu bilgiler ışığından, araştırmanın hipotezleri ve araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir:

H_1: Babacan liderlik psikolojik sahipliği pozitif yönde etkilemektedir.

H_2: Babacan liderlik kolektif şükranı pozitif yönde etkilemektedir.

H_3: Kolektif şükran psikolojik sahipliği pozitif yönde etkilemektedir.

H_4: Babacan liderlik ile psikolojik sahiplik arasındaki ilişkide kolektif şükranın aracı etkisi vardır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3. Yöntem

Bu çalışmada elde edilen veriler, Türkiye'nin çeşitli yerlerinde (çoğunlukla İstanbul, Antalya ve Malatya olmak üzere), çeşitli pozisyonlarda ve yine çeşitli sektörlerde çalışan 418 gönüllü çalışan üzerinde kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Katılımcıların çoğu erkek (%56,5), evli (%52,6), 30-40 yaş aralığında (%32,3), lisans mezunu (31,1), özel sektör çalışanı (%67,7) ve bir yıldan az süredir işletmede çalışan (%51,7) kişilerden oluşmaktadır.

Babacan liderlik değişkenini ölçmek için 13 soruluk olan ve Pellegrini ve Scandura (2006) tarafından geliştirilen Babacan Liderlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan

6. "Yöneticim çalışanların onayına sunmadan onlar adına kararlar alır." 8. "Yöneticim çalışanları ile olan ilişkisinde mutluluk, sinir ya da üzüntü gibi reaksiyonlarını gizlemez." ve 13. "Yöneticim çalışanları için en iyinin ne olduğunu sadece kendisinin bildiğine inanır." maddeleri yapılan faktör analizi sonucunda farklı faktörlere dağıldığından elimine edilmiştir. Bu haliyle ölçek 10 sorudan oluşmaktadır. Psikolojik sahiplik değişkenini ölçmek için Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen tek boyuttan ve 7 sorudan oluşan Psikolojik Sahiplik ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçekte yer alan soruların hiçbiri çıkarılmamış ve ölçek sorunsuz bir şekilde çalışmıştır. Kolektif şükran değişkenini ölçmek için Akgün vd., (2016) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 12 sorudan oluşan Kolektif Şükran ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçekte yer alan soruların hiçbiri çıkarılmamış ve ölçek sorunsuz bir şekilde çalışmıştır. Araştırma kapsamındaki tüm değişkenler Likert ölçeği (Likert, 1932) ile ölçülmüştür beşli (1=hiç katılmıyorum; 5=tamamen katılıyorum).

4. BULGULAR

İlk olarak tanımlayıcı istatistikler uygulanmış ve verilere ilişkin dağılım probleminin olup olmadığının kontrolü için Kline (2015)'ın ölçütleri kullanılmıştır. Kline (2015)'a göre çarpıklık ve basıklık sırasıyla |3| ve |10| değerinden büyük olmamalıdır. Tüm ifadelerin en yüksek çarpıklık değeri |-.959| ve basıklık değeri |-1.307| şeklindedir. Dolayısıyla verinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Daha sonra yapı geçerliliğini test etmek için açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Bu analiz neticesinde KMO=.952, faktör yükleri .54 ile .80 arasında bulunmuştur. Son olarak açıklanan toplam varyans %64,2742'tür. Bunun %20,343'ünü babacan liderlik, %16,284'ünü psikolojik sahiplik ve %27,647'sini kolektif şükran oluşturmaktadır.

Tablo 1. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Değişkenler	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyon	Güvenirlik (Cronbach's Alpha)	Açıklanan Varyans
Babacan Liderlik			.915	%20,343
BL10	.562	.611		
BL7	.618	.600		
BL11	.627	.664		
BL9	.629	.598		
BL12	.642	.696		
BL3	.658	.630		
BL1	.716	.690		
BL5	.745	.761		
BL2	.764	.808		
BL4	.786	.796		
Kolektif Şükran			.961	%27,647

KS1	.679	.777		
KS3	.721	.816		
KS2	.727	.816		
KS5	.730	.786		
KS6	.752	.823		
KS8	.762	.736		
KS12	.769	.805		
KS11	.771	.828		
KS9	.775	.822		
KS7	.781	.804		
KS10	.787	.825		
KS4	.790	.817		
Psikolojik Sahiplik			.895	%16,284
PS1	.542	.457		
PS4	.673	.701		
PS2	.749	.716		
PS3	.780	.741		
PS6	.793	.731		
PS7	.796	.754		
PS5	.796	.776		

Tablo 1. Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları (Devamı)

Açıklanan Toplam Varyans	%64,2742
KMO örneklem uygunluk ölçüsü=.952 Barlett'in küresellik testi (anlamlılık düzeyi)= .000 Approx. $\chi 2$ (2701): 12920.305 Rotasyon metodu: Varimax Rotasyona 3 iterasyonda ulaşılmıştır	

Not: BL: Babacan liderlik, PS: Psikolojik sahiplik, KS: Kolektif şükran

Cronbach'ın (1951) referans değeri olan 0.70 güvenilirlik düzeyi düşünüldüğünde ölçeklere ilişkin herhangi bir güvenilirlik probleminin olmadığı saptanmıştır. Değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkilerini test etmek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz neticesinde elde edilen sonuç tablo halinde aşağıda sunulmuştur (Tablo 2.).

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyon

	Ortalama	Std.sapma	BL	PS	KŞ
BL	3.2584	.9531	1		
PS	2.9159	1.1417	.500**	1	
KŞ	3.2841	1.0798	.707**	.558**	1

Not: **: Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı. *: Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı. BL: Babacan liderlik, PS: Psikolojik sahiplik KŞ: Kolektif şükran,

Tablo 2'den de görüleceği üzere babacan liderlikle psikolojik sahiplik arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır (r=.500, p<0.01). Babacan liderlik ile kolektif şükran arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır (r=.707, p<0.01). Son olarak kolektif şükran ile psikolojik sahiplik arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır (r=.558, p<0.01).

Aracı değişkenlerin test edilmesi için Baron ve Kenny (1986)'nin yol analizi (üç adım yaklaşımı) esas alınmıştır. Buna göre bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde istatistikî olarak anlamlı bir etkisi olmalı (a), daha sonrasında (b) yolu uygulanmalı ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde istatistikî olarak anlamlı bir etkisi olmalı ve nihai olarak (c) yolu uygulanmalı ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi, aracı değişken modele dâhil edildiği zaman ya hâlâ istatistikî olarak anlamlı olmakla beraber önemli bir oranda azalmalı (kısmi aracı etki) ya da tamamen istatistikî olarak anlamlılığını yitirmelidir (tam aracı etki).

Tablo 3. Babacan Liderliğin Kolektif Şükran Üzerindeki Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
(Sabit)	.675	.133	5.063	.000***
Babacan Liderlik	.707	.039	20.371	.000***
R^2= .498; F= 414.973; P<.001				

a. *p<0.05; **p<0.01*** p<.001
b. Bağımlı Değişken: Kolektif Şükran
c. Bağımsız Değişken: Babacan Liderlik

Buna göre birinci adım olan (a) yolu test edildiğinde, bağımsız değişken olan babacan liderliğin, aracı değişken olan kolektif şükran üzerindeki etkisi istatistiksel olarak pozitif ve anlamlıdır (β=.707; t= 20.371; p<.001). Buna göre birinci koşul sağlanmıştır (H_2: Desteklendi).

Tablo 4. Kolektif Şükranın Psikolojik Sahiplik Üzerindeki Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
(Sabit)	.977	.249	6.573	.000***
Kolektif Şükran	.558	.043	13.728	.000***
R^2= .310; F= 188.449; P<.001				

a. *p<0.05; **p<0.01*** p<.001
b. Bağımlı Değişken: Psikolojik Sahiplik
c. Bağımsız Değişken: Kolektif Şükran

İkinci olarak (b) yolu test edildiğinde, aracı değişken olan kolektif şükranın, bağımlı değişken olan psikolojik sahiplik üzerindeki etkisi istatistiksel olarak pozitif ve anlamlıdır (β=.558; t= 13.728; p<.001). Buna göre ikinci koşul sağlanmıştır (H_3: Desteklendi).

Tablo 5. Babacan Liderliğin Psikolojik Sahipliğin Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Aracı Etkisi

Değişkenler	Model 1	Model 2	Model 3
Cinsiyet	.208***	.121**	.086*
Medeni Durum	.122*	.136**	.118**
Kıdem	-.092	-.027	.016
Babacan Liderlik		.478***	.217***
Kolektif Şükran			.387***
R^2	.061	.276	.347
F	10.008	40.827	45.373
ΔR^2		.216	.072

*p<0.05; **p<0.01*** p<.001

Son yol olan (c) yolu test edildiğinde, babacan liderliğin psikolojik sahiplik üzerindeki anlamlı etkisi, aracı değişken olan kolektif şükran modele dâhil edildiğinde önemli bir oranda azalmaktadır (β=.217; t= 4.949; p<.001) (H_1: Desteklendi) ancak hâlâ istatistiki olarak anlamlılığını korumaktadır. Bununla beraber kolektif şükranın da psikolojik sahiplik üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (β=.387; t= 6.770; p<.001). Bu bulgular göstermektedir ki, babacan liderliğin psikolojik sahiplik üzerindeki etkisinde kolektif şükran kısmi aracı etkiye sahiptir (H_4: Desteklendi). İndirekt olan bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını sınamak için SOBEL (Sobel, 1982) testi yapılmıştır. Analiz sonuçları göstermektedir ki SOBEL testi açısından da bu dolaylı etki istatistikî olarak anlamlıdır (z=6,8031; p<0,001).

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma bulguları, babacan liderliğin, psikolojik sahiplik ve kolektif şükran ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Babacan lider, çalışanları ile güçlü bağlara sahiptir (Aycan, 2006) ve çalışanın lideri olan ilişkisini psikolojik sahiplik oluşumunu etkiler (Pierce vd., 2001) bu sebeple, babacan liderlik ile psikolojik sahiplik arasındaki pozitif ilişki anlamlıdır. Bu sonuç, yaşanan olumlu ve olumsuz durumların, birtakım duygusal sonuçlara neden olacağını söyleyen duygusal olaylar teorisi ile de örtüşmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Babacan lider, astıyla kurduğu samimi ilişki karşılığında ondan sadakat ve şükran bekler (Cheng vd., 2014) ve lider tarafından desteklenen çalışanlarda şükran duygusu oluşmaya başlar (Fehr vd., 2017). Bu sebeple babacan liderlik ile kolektif şükran arasındaki pozitif ilişki anlamlıdır. Ayrıca bu bulgu, lider ile astı arasındaki ilişkinin niteliğinin liderin astına karşı göstermiş olduğu yaklaşım tarafından belirlendiğini savunan lider-üye etkileşimi teorisi ile de örtüşmektedir (Liden ve Maslyn, 1998).

Ayrıca psikolojik sahiplik örgütsel etkileşimin yüksek olduğu durumlarda oluşur (Pierce vd., 2001) ve kolektif şükran, örgüt içi etkileşimi arttırır. Bu sebeple, kolektif şükran ile psikolojik sahiplik arasındaki pozitif ilişki anlamlıdır. Ayrıca olumlu duyguların, başka olumlu duyguların oluşmasını kolaylaştırır diyen iyi-oluş teorisi (Seligman, 2012) ile kolektif şükran-psikolojik sahiplik ilişkisi uyuşmaktadır.

Aracı değişkenlerin test edilmesi sonucunda, babacan liderliğin psikolojik sahiplik üzerindeki etkisinde kolektif şükranın kısmi aracı değişken etkisi olduğu bulgulanmıştır. Şükran, çalışanlar arasındaki bağı kuvvetlendirir (Buote, 2014) Babacan lider her ne kadar çalışanlar üzerinde etkili olsa da, çalışanların birbiri ile olan ilişkisine herhangi bir etkide bulunamamaktadır. Ayrıca şükran duygusuna sahip çalışanların daha mutlu olduğu görülmektedir (Watkins vd., 2003) ancak babacan liderliğin, hem çalışanların birbiri ile olan bağlarını kuvvetlendirdiğine hem de çalışanların mutluluğu üzerinde herhangi bir etkisi olduğuna dair bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu sebeple, babacan liderliğin psikolojik sahiplik üzerindeki etkisi, kolektif şükran var olduğunda artmaktadır. Başka bir deyişle, psikolojik sahipliğin oluşumu için gerekli şartların oluşmasında, babacan liderlik yalnızca lider-ast ilişkisi düzeyinde etki göstermektedir. Ancak kolektif şükran, çalışanlar arasındaki bağı kuvvetlendirmekte, onların yüksek bir moda ve neşeli bir çehreye sahip olmalarına yardım etmektedir ve bu sayede örgüt bağları güçlenmektedir. Bu durum, çalışanın örgütüne karşı bağlılık ve sahiplik duymasına yardımcı olarak, psikolojik sahipliğin oluşumuna katkı sağlamaktadır.

Bu bulgulardan, babacan liderliğin psikolojik sahiplik üzerinde etkin bir liderlik türü olduğu söylenebilir. Çalışanlarda oluşacak babacan liderlik algısının çalışanların örgütlerine minnet duymalarına sebep olacağı, dolayısıyla da işyerlerine karşı psikolojik sahiplik hissi geliştirecekleri görülmektedir. Başka bir ifade ile çalışanların sadece işle ilgili konularıyla ilgilenmeyip onların özel yaşamlarına da sirayet eden

babacan liderlerin çalışanlardaki olumlu duygu ve tutumları tetikleyen bir güdüleyici oldukları söylenebilir. Daha da önemlisi bu liderlik türü neticesinde ortaya çıkan psikolojik sahiplenmenin kolektif şükran olsun ya da olmasın belirli bir düzeyde varlığını devam ettirdiği babacan liderliğin örgütteki olumlu ve istikrarlı etkisinin bir diğer göstergesidir. Buradan çıkarılacak sonuçlar neticesinde, terfilerde babacan liderlik vasfı taşıyan kişilerin ön plana çıkmasının, örgütler açısından olumlu sonuçlar doğuracağı söylenebilir. Ayrıca örgütlerin birtakım şükran arttırıcı faaliyetler yürütmesinin, örgüt bağlarını kuvvetlendireceği, çalışanların iyi oluşlarına ve işlerini sahiplenmelerine olumlu katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırma da mevcut literatüre katkı sağlayan güçlü ve özgün yönleri ile birlikte çeşitli kısıtlara sahiptir. Öncelikle bu araştırmanın kesitsel (cros sectional) bir araştırma olduğundan yola çıkarak değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin incelendiği boylamsa araştırmalar gelecek araştırmacılara önerilmektedir. Diğer yandan örneklemin hizmet sektörü olarak belirlenmesi bu araştırmanın bir diğer kısıtı'dır. Bu bağlamda hizmet sektörünün geniş bir yelpazeye sahip olduğu ve araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için sektör spesifik örneklemlerle (öreğin; bankacılık, sağlık, eğitim vb.) çalışılması gelecek araştırmacılara önerilmektedir. Son olarak araştırma modeli değerlendirildiğinde babacan liderliğin psikolojik sahipliğe etkisinde kolektif şükranın aracı etkisi incelenmiştir. Gelecek araştırmacıların kolektif şükranın moderator etkisini ya da psikolojik sahipliğe sebep olan diğer aracı mekanizmaların bulunması yönünde katkı sağlamaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F., (2009) ''Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes.'' Journal of organizational behavior, 30(2), 173-191.

Aycan, Z. (2006). ''Paternalism Indigenous and cultural psychology'' (pp. 445-466): Springer.

Aycan, Z. (2008). ''Cross-cultural approaches to leadership. Handbook of cross-cultural management research'' 219-238.

Aycan, Z., Kanungo, R., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G., & Kurshid, A. (2000). ''Impact of culture on human resource management practices: A 10-country comparison.'' Applied Psychology, 49(1), 192-221.

Baron, R. M., & Kenny, D. A., (1986) ''The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of personality and social psychology'', 51(6), 1173.

Bass, B. M. (1997). ''Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?'' American psychologist, 52(2), 130.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). ‘’Transformational leadership: A response to critiques.’’

Bernhard, F., & O'Driscoll, M. P., (2011) ‘’Psychological Ownership in Small Family-Owned Businesses: Leadership Style and Nonfamily-Employees' Work Attitudes and Behaviors.’’ Group & Organization Management, 36(3), 345-384.

Blau, P. (1964). Power and exchange in social life. New York: J Wiley & Sons, 352.

Buote, V. (2014). ‘’Gratitude At Work: Its Impact On Job Satisfaction & Sense Of Community.’’ Plasticity Labs.

Campbell Pickford, H., Joy, G., & Roll, K., (2016) Psychological Ownership: Effects and Applications.

Chan, D. W. (2011). ‘’Burnout and life satisfaction: Does gratitude intervention make a difference among Chinese school teachers in Hong Kong?’’ Educational Psychology, 31(7), 809-823.

Cheng, B.S., Boer, D., Chou, L.-F., Huang, M.-P., Yoneyama, S., Shim, D., Tsai, C.Y. (2014). ‘’Paternalistic leadership in four East Asian societies: Generalizability and cultural differences of the triad model.’’ Journal of Cross-Cultural Psychology, 45(1), 82-90.

Cronbach, L. J., (1951) ‘’Coefficient alpha and the internal structure of tests.’’ Psychometrika, 16(3), 297-334.

Demirer, P. (2012). Is Paternalistic leadership empowering: A contingency framework. Koç University.

Den Hartog, D. N., House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Abdalla, I. A., Akande, A. (1999). ‘’Culture specific and cross-culturally generalizable implicit leadership theories: Are attributes of charismatic/transformational leadership universally endorsed?’’ 1. The Leadership Quarterly, 10(2), 219-256.

Dunn, J. R., & Schweitzer, M. E. (2005). ‘’Feeling and believing: the influence of emotion on trust.’’ Journal of personality and social psychology, 88(5), 736.

Emmons, R., & McCullough, M. (2003). ‘’Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life.’’ Journal of personality and social psychology, 84(2), 377.

Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2004). The Psychology of Gratitude: Oxford University Press.

Farh, J.-L., & Cheng, B.-S. (2000). ‘’A cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations Management and organizations in the Chinese context’’ (pp. 84-127): Springer.

Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., & Miller, J. A. (2017). ‘’The grateful workplace: A multilevel model of gratitude in organizations.’’ Academy of management Review, 42(2), 361-381.

Göncü, A., Aycan, Z., & Johnson, R. E., (2014) ‘’Effects of paternalistic and transformational leadership on follower outcomes.’’ International Journal of Management and Business, 5(1), 36-58.

Grant, A. M., & Wrzesniewski, A. (2010). ‘’I won’t let you down… or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance.’’ Journal of applied psychology, 95(1), 108.

Haire, M., Ghiselli, E. E., & Porter, L. W. (1966). Managerial thinking: An international study.

Hofstede, G. (1993). ‘’Cultural constraints in management theories.’’ The Academy of Management Executive, 7(1), 81-94.

Hoftstede, G. (1980). Culture’s consequences: International differences in work-related values: London: Sage.

House, R., Hanges, P., Javidan, M., Dorfman, P., & Gupta, V. (2004). Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies: Sage publications.

Kabasakal, H., & Bodur, M. (2007). Leadership and culture in Turkey: A multifaceted phenomenon. Culture and leadership across the world: The GLOBE book of in-depth studies of, 25, 835-874.

Kahn, W. A. (1990). ‘’Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.’’ Academy of management journal, 33(4), 692-724.

Kline, R. B. (2015). Principles and practice of structural equation modeling: Guilford publications.

Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). ‘’Multidimensionafity of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development.’’ Journal of management, 24(1), 43-72.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). ‘’Job burnout.’’ Annual review of psychology, 52(1), 397-422.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). ‘’The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work.’’ Journal of occupational and organizational psychology, 77(1), 11-37.

McLuhan, M. (2011). The Gutenberg galaxy: The making of typographic man: University of Toronto Press.

Mester, C., Visser, D., Roodt, G., & Kellerman, R., (2003) ‘’Leadership style and its relation to employee attitudes and behaviour.’’ SA Journal of Industrial Psychology, 29(2), 72-82.

Olckers, C., & Du Plessis, Y., (2012) ‘’The role of psychological ownership in retaining talent: A systematic literature review.’’ SA Journal of Human Resource Management, 10(2),

Öge, E., Çetin, M., & Top, S. (2018). ‘’The effects of paternalistic leadership on workplace loneliness, work family conflict and work engagement among air traffic controllers in Turkey.’’ Journal of Air Transport Management, 66, 25-35.

Özkalp, E., & Meydan, B. (2014). ‘’Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi.’’ 2. Örgütsel davranış kongresi bildiri kitabı, 869-882.

Pasa, S. F., Kabasakal, H., & Bodur, M. (2001). ‘’Society, organisations, and leadership in Turkey.’’ Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale, 50(4), 559-589.

Pellegrini, E., & 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.

Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., & Morgan, S., (1991) ‘’Employee ownership: A conceptual model of process and effects.’’ Academy of management Review, 16(1), 121-144.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). ‘’Toward a theory of psychological ownership in organizations.’’ Academy of management Review, 26(2), 298-310.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). ‘’The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research.’’ Review of general psychology, 7(1), 84.

Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement. Employee engagement in theory and practice, 15, 321.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht, 26.

Seligman, M. E. (2012). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being: Simon and Schuster.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction (Vol. 55): American Psychological Association.

Silin, R. H. (1976). Leadership and values: Harvard University Press.

Sobel, M. E., 1982 Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. Sociological methodology, 13, 290-312.

Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). ‘’Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior.’’ Journal of organizational behavior, 25(4), 439-459.

Waters, L. (2012). Predicting job satisfaction: Contributions of individual gratitude and institutionalized gratitude. Psychology, 3(12), 1174.

Watkins, P. C., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). ‘’Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being.’’ Social Behavior and Personality: an international journal, 31(5), 431-451.

Webb, C., (1912) Industrial co-operation: The story of a peaceful revolution

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.

Westwood, R. (1997). Harmony and patriarchy: The cultural basis for'paternalistic headship'among the overseas Chinese. Organization studies, 18(3), 445-480.

Wood, A. M., Maltby, J., Gillett, R., Linley, P. A., & Joseph, S. (2008). ‘’The role of gratitude in the development of social support, stress, and depression: Two longitudinal studies.’’ Journal of Research in Personality, 42(4), 854-1.