

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doymu ile Paternalist Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Emir KOÇ¹, Aytekin ALPULLU²

Özet

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 13.04.2019
Kabul Tarihi: 26.04.2019
Online Yayın Tarihi:
26.04.2019

Anahtar Kelimeler

Paternalizm, Liderlik,
Paternalist Lider, İş
Doymu, Spor

Günümüzde işletmelerin yaşamlarını başarı ile sürdürebilmeleri açısından çalışanlarına önem vermeleri, çalışanlarının memnuniyetini sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle çalışanların iş doyumunu sağlayacak bir yönetim tarzının geliştirilmesi önemli hale gelmektedir. Özellikle içinde bulunduğumuz toplumda babacan ve yardımsever aynı zamanda otoriter bir liderlik tarzı, çalışanların motivasyonlarına olumlu ya da olumsuz etki yapabilmektedir. Bu nedenle paternalistik liderlik yaklaşımının çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesi önemli hale gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışanlarda iş doymu ile paternalist liderlik algısının incelenmesi ve paternalist liderlik algısının iş doymu üzerindeki etkisinin ortaya koyulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Balıkesir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iştiraki ile bir uygulama gerçekleştirilmiş ve çalışmaya 57 birey iştirak etmiştir. Araştırma verileri anket kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların paternalist liderlik algısının iş doymu üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş doymu düzeyleri arasında cinsiyet ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı fark olmadığı, yaş, unvan ve eğitim durumuna göre ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca cinsiyet, yaş, unvan ve çalışma süresi değişkenlerine göre çalışanların paternalist liderlik algısı arasında anlamlı fark olmadığı, eğitim durumuna göre ise anlamlı farklılıklar bulunduğu saptanmıştır.

Investigation Of The Relationship Between Job Satisfaction Of The Employees In Provincial Directorate Of Youth And Sports And Paternalist Leadership

Abstract

Article Info

Received: 13.04.2019
Accepted: 26.04.2019
Online Published:
26.04.2019

Keywords

Paternalism, Leadership,
Paternalist Leader, Job
Satisfaction, Sports

Today, businesses should give importance to their employees and ensure the satisfaction of their employees in order to sustain their lives with success in the competitive environment. Therefore, it is important to develop a management style that will ensure the job satisfaction of the employees. Especially in the society we live in, a fatherly and benevolent, authoritarian leadership style can have a positive or negative impact on employees' motivations. Therefore, it is important to examine the effect of paternalistic leadership approach on the job satisfaction of the employees. The aim of this study is to examine the perception of job satisfaction and paternalist leadership in employees and to demonstrate the effect of paternalist leadership perception on job satisfaction. For this purpose, an application was carried out with the participation of Balıkesir Youth and Sports Provincial Directorate employees and 57 people participated in the study. Research data were collected using a questionnaire. As a result of the study, it has been determined that employees' perception of paternalist leadership has a positive effect on job satisfaction. There was no significant difference between the job satisfaction levels of the employees according to the gender and work experience variables, and it was determined that there was a statistically significant difference according to age, title and educational status. In addition, it has been found that there is no significant difference gender, age, title and work experience according to the variables and paternalist leadership perception of employees. On the other hand, it has been found that the educational status and paternalist leadership perception of employees have have significant differences.

¹Marmara Ünivertesi, Spor Bilimleri Fakültesi, (emrkoc@hotmail.com) *Yüksek Lisans Tezinden Üretilmiştir.

²Marmara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, (aytekin.alpullu@marmara.edu.tr)

Giriş

Paternalizm kavramı devlet tarafından vatandaşların korunması ve onlara yardım sağlanması fikrine dayanmakta olup, etimolojik açıdan Latince'deki "pater" (baba) sözcüğünden türemiştir. Bu doğrultuda Feinberg (1971)'e göre paternalizm "kişilerin kendi kendilerine zarar vermesinin engellenmesi veya kişilerin kendi faydaları doğrultusunda onlara yardım edilmesi" şeklinde tanımlanırken, Hershey (1985.) bu kavramı devletin vatandaşlarına bir babanın çocuğuna davrandığı şekilde davranması olarak ele almaktadır. Westwood (1997)'a göre paternalist liderlik, bir babaya benzer şekilde astlarına ilgi gösteren, saygı

çerçevesinde davranan ve güçlü bir otoriteye sahip liderlik anlayışıdır. Paternalistik liderlik, yardımseverlik, otoriterlik ve ahlak olmak üzere üç temel boyuttan meydana gelmektedir (Farh ve Cheng, 2000).

- i. Otoriterlik, yöneticinin takipçileri üzerinde mutlak bir güce sahip olduğu ve bütün kararları kendi başına vererek takipçilerinin eylemlerini kontrol etmesini ifade eder.
- ii. Yardımseverlik ise, liderin takipçilerinin özel sağlıkları ve hayatları ile yakından ilgilenmesini ifade eder.
- iii. Ahlak ise, liderin yüksek ahlaki değerler, dürüstlük ve vatandaşlık davranışları gibi özellikleri göstererek takipçileri açısından mükemmel bir rol model olmayı ifade eder (Peng vd., 2011).

İş doyumunu genel anlamda, çalışanların işlerinden ötürü hissettikleri hoşnutluk duygusudur (Koustelios, 2001). İş doyumunu etkileyen faktörler kişisel ve örgütsel kaynaklı olmak üzere iki ayrı alt başlıkta ele alınmıştır. Kişisel faktörlerden olan cinsiyet, yaş, eğitim benzeri etkenler de, bireyin içinde bulunduğu durumu değerlendirmesini direkt olarak etkilemektedir. Gerçekleştirilen araştırmalar, iş doyumunu ile yaşın U biçiminde bir ilişkisinin bulunduğunu ortaya koymaktadır (Okpara, 2006). İş doyumunu-yaş ilişkisi, bireyin biliş düzeyi ve gereksinimleri ile alakalıdır (Klein ve Gibson, 1970). Diğer bir faktör olan örgütsel faktörlerden en önemlisi ücret olmakla beraber aynı zamanda terfi ve çevresel faktörlerde iş doyumunu üzerinde etkilidir. Oswald ve Clark (1995) ücret ile iş doyumunu ilişkisini ele aldıkları araştırmaları kapsamında, işgörenlerin iş doyumunu seviyesinde, ücretin düşmesi ile beraber bir düşüş meydana geldiğini saptamışlardır (Van Den Brink ve Akt. Groot, 1999). Aynı zamanda uzun zaman boyunca aynı işyerinde görev yapan, fakat terfi etme imkânına sahip olmayan işgörenlerin iş doyum seviyelerinde bir değişiklik bulunmadığı, üstüne iş doyumsuzluğu probleminden etkilendikleri gözlenmektedir (Oshagbemi, 2000).

Günümüzde işletmelerin rekabetçi ortamda ayakta kalabilmeleri açısından çalışanlarına önem vermeleri gerekmektedir. Nitekim çalışanların memnuniyeti, yaptıkları işten duydukları doyum onların performansı üzerinde olumlu anlamda etkili olabilmektedir. Tam tersinde yaşanan doyumsuzluk ise olumsuz sonuçları doğurabilmektedir. Yüksek iş doyumunun, bireyleri örgüte sadakat ile bağladığı, iş görenin işine sıkı bir şekilde sarılmasına olanak tanıdığı, ruhsal ve fiziksel sağlığının muhafaza edilmesine neden olduğu, diğer taraftan iş yaşamı haricindeki yaşamın kalitesini de yükselttiği bilinen bir durumdur. Ayrıca iş doyumsuzluğunun da iş görenin işi bırakmasına, iş gören sorunlarına, işgücü devrine ve olumsuz bir örgütsel atmosfere sebep olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda bu çalışmada çalışanların iş doyumunu ile paternalist liderlik düzeyleri arasındaki ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışma, Türk toplumunda paternalistik liderlik olgusunun çalışma hayatındaki en önemli göstergelerden biri olan çalışanlar tarafından ne şekilde algılandığı ve iş doyumları üzerinde ne yönde etkili olduğunu ortaya koyması açısından önemlidir. Gerçekleştirilen araştırmalarda, işgörenlerin yüksek iş doyumunu elde etmelerinin, bireylerin verimliliğini, performansını, moralini ve özgüvenini yüksettiği;

devamsızlıkları ve işten ayrılma miktarlarını, şikayetleri, endişeleri, hastalıkları ve stresi azalttığı belirlenmiştir (Lee, 2006; Aksu vd., 2002; Kim, 2002; Davis, 1981).

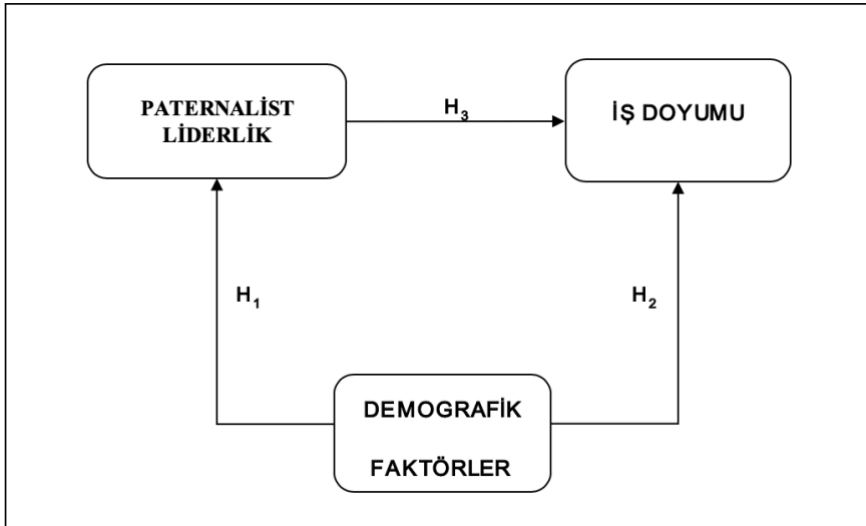
Bu çalışmanın amacı; çalışanlarda iş doyumunu ile paternalist liderlik algısının incelenmesi ve paternalist liderlik algısının iş doyumunu üzerindeki etkisinin ortaya koyulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen sorulara yanıt aranmıştır:

- i. Çalışanların iş doyumunu düzeyleri demografik özelliklerine (yaş, unvan, çalışma süresi ve eğitim durumu) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- ii. Çalışanların paternalist liderlik algısı demografik özelliklerine (yaş, unvan, çalışma süresi ve eğitim durumu) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- iii. Çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile paternalist liderlik algısı arasında ilişki var mıdır?
- iv. Çalışanların paternalist liderlik algısı iş doyumunu üzerinde hangi düzeyde etkilidir?

Araştırmaya iştirak eden çalışanların veri toplama araçlarına doğru ve samimi şekilde yanıtlar verdikleri varsayılmıştır. Araştırmada belirlenen örneklemin evreni yeterli düzeyde temsil ettiği varsayılmıştır. Araştırmanın sonuçları, Balıkesir İli Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının verdiği cevaplar ile sınırlıdır. Araştırma, kullanılan ölçekler ile elde edilen bulgular ile sınırlıdır.

Materyal ve Yöntem

Araştırmanın Modeli: Çalışanlarda iş doyumunu ile paternalist liderlik algısının incelendiği ve iş doyumunu üzerinde paternalist liderlik algısının etkisinin ortaya koyulduğu bu araştırma ilişkisel tarama modeli niteliğine sahiptir. Söz konusu tarama modeli yaklaşımı; geçmiş dönemlerde veya günümüzde mevcut olan bir durumun değiştirilmeden betimlenmesini amaçlamakta, iki veya daha fazla değişkenin aralarındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmektedir (Karasar, 2013).



Şekil 1. Araştırma Modeli

Evren ve Örneklem: Araştırma evrenini; Balıkesir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nün farklı ünvan ve iş sınıflarındaki çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 60 çalışanın katılımı planlanmış,

çeşitli sebeplere bağlı olarak çalışmaya iştirak edemeyen personel sonrasında araştırma örneklemini 57 çalışandan meydana gelmiştir.

Veri Toplama Araçları ve Yöntemleri: Araştırma kapsamında katılımcıların demografik özellikleri araştırmacının hazırladığı “Kişisel Bilgi Formu” ile belirlenmiştir. Bahse konu form; cinsiyet, yaş, unvan, çalışma süresi ve eğitim durumu olacak şekilde olmak 5 soru içermektedir. Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumunu düzeylerini tespit etmek amacıyla Weis vd. (1967)’in geliştirdiği “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Bahse konu ölçek Türkçe’ye Baycan (1985) tarafından uyarlanmıştır (Akt: Terzi, 2017). Ölçeğe ilişkin olarak Baycan (1985)’nin yaptığı güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.77 olarak tespit edilmiştir. Gündüz (2008) çalışmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısını 0.93, İrigüler (2015) ise 0.91 olarak belirlemiştir. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizinde belirlenen Cronbach Alpha katsayısı 0.96 olmuş, söz konusu değer uyarınca “İş Doyumu Ölçeği” güvenilir olarak değerlendirilmiştir. İş doyumunu ölçeği içsel ve dışsal doyum şeklinde iki boyut oluşmakta ve 20 madde içermektedir. Başarı veya takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi bireye bakan faktörlerden meydana gelen ve işin içsel niteliğine dair maddeleri kapsayan İçsel doyum boyutu 12 maddeden oluşmaktadır (Md. 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20). Kurum politikası ve yönetimi, çalışma şartları, ücret, denetim şekli, yöneticiler, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler benzeri iş çevresine ilişkin hususları kapsayan dışsal doyum boyutu 8 maddeden oluşmaktadır (Md. 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19). Söz konusu ölçek 5’li likert tipte olup, 1 ile 5 arasında puanlama yapılmaktadır (Hiç Memnun Değilim: 1, Memnun değilim: 2, Kararsızım: 3, Memnunum: 4, Çok Memnunum: 5). Ölçek ters puanlanan madde içermemektedir. Ölçeğin değerlendirmesi kapsamında 3 puan nötr doyumunu belirtmektedir. Puanlar 1’e yaklaşması iş doyumunu düzeyinin azaldığını, 5’e yaklaşması ise iş doyumunu düzeyinin arttığını göstermektedir. Araştırma kapsamında çalışanların paternalist liderlik hususundaki algılarını belirlemek amacıyla Aycan (2006)’ın geliştirdiği “Paternalist Liderlik Ölçeği” (PLÖ) kullanılmıştır. Söz konusu ölçek tek boyutta toplam 19 madde içermekte olup, ölçeğe ilişkin olarak yapılan güvenilirlik analizi neticesinde Cronbach Alpha katsayısı Aycan (2006) tarafından 0,890 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizinde ise 0.966 olarak belirlenmiştir. Söz konusu ölçek 5’li likert tipte olup, 1 ile 5 arasında puanlama yapılmaktadır. (Hiç Katılmıyorum:1, AzKatılıyorum:2, Orta Düzeyde Katılıyorum:3, Katılıyorum:4 ve Tamamen Katılıyorum:5). Elde edilen toplam puanın yüksek olması yüksek paternalist liderlik algısını gösterirken; düşük olması ise düşük paternalist liderlik algısını göstermektedir.

Verilerin Analizi: Araştırma verileri SPSS programı kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Analizlerde $p=0,05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Araştırma kapsamında parametrik veya non-parametrik testlerin hangisinin uygulanacağını tespit etmek üzere Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi uygulanmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir ($p=0,192>0,05$). Bu kapsamda verilerin analizinde parametrik testlerden faydalanılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri ile iş doyumunu ve paternalist liderlik algısına ilişkin olarak Betimsel İstatistikler sunulmuştur. Ayrıca çalışanların iş doyum düzeyleri ile paternalist liderlik

algısı arasında ilişki durumu Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Son olarak çalışanların iş doyumunu üzerinde paternalist liderliğin hangi düzeyde etkili olduğu Regresyon Analizi ile incelenmiştir.

Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	N	%
Cinsiyet		
Kadın	11	19,3
Erkek	46	80,7
Yaş (Yıl)		
20-30 yaş	10	17,5
31-40 yaş	26	45,6
40 yaş üzeri	21	36,8
Ünvan		
Hizmet Personeli	15	26,3
İdari Personel	26	45,6
Antrenör/Sportif Eğitim Uzmanı	16	28,1
Çalışma Süresi		
0-5 yıl	23	40,4
6-10 yıl	18	31,6
11 yıl ve üzeri	16	28,1
Eğitim Durumu		
İlköğretim	6	10,5
Lise	11	19,3
Ön Lisans	6	10,5
Lisans ve üzeri	34	59,6

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmakta olup, erkek katılımcıların oranı % 80.7, kadın katılımcıların oranı ise % 19,3 düzeyindedir. Yaş durumları bakımından katılımcılara bakıldığında 20-30 yaş arası katılımcıların % 17.5 31-40 yaş arası katılımcıların %45.6 ve 40 yaş üzeri katılımcıların oranının da % 36.8 olduğu belirlenmiştir. Çalışanların ünvanları ele alındığında; işçi, bekçi ve bakıcıları içeren hizmet personeli oranının %26.3, memur ve müdürleri içeren idari personel oranının % 45.6 olduğu, antrenör ve sportif eğitim uzmanı oranının ise % 28.1 düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Çalışma süreleri incelendiğinde; katılımcıların % 40.4’ünü 0-5 yıl arasında çalışanlar oluştururken, 6-10 yıl arasında çalışanlar % 31.6 düzeyinde, 11 yıl ve üzeri çalışanlar ise % 28.1 düzeyindedir. Son olarak katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların % 59.6’sının lisans ve üzeri eğitim düzeyinde olduğu, ilköğretim mezunlarının % 10.5, lise mezunlarının % 19.3 ve ön lisans mezunlarının da % 10.5 düzeyinde olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Yaş	n	\bar{X}	ss	F	p	Anlamlı Fark
Genel İş Doyumu	20-30 yaş	10	2,96	1,00	2,460	0,041*	1-3 2-3
	31-40 yaş	26	2,98	0,86			
	41 yaş ve üzeri	21	3,39	0,87			
	Toplam	57	3,13	0,90			
İçsel Doyum	20-30 yaş	10	3,09	1,00	2,986	0,038*	1-3 2-3
	31-40 yaş	26	3,10	0,89			
	41 yaş ve üzeri	21	3,44	0,89			
	Toplam	57	3,22	0,91			
Dışsal Doyum	20-30 yaş	10	2,76	1,07	2,044	0,030*	1-3 2-3
	31-40 yaş	26	2,80	0,90			
	41 yaş ve üzeri	21	3,31	0,91			
	Toplam	57	2,98	0,95			
Paternalist Liderlik	20-30 yaş	10	2,88	1,08	2,760	0,072	-
	31-40 yaş	26	2,71	0,93			
	41 yaş ve üzeri	21	3,34	0,82			
	Toplam	57	2,97	0,95			

*p<0.05

Katılımcıların yaş durumuna ilişkin olarak gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizinin sonuçları Tablo 2’de belirtilmiştir. Yapılan analiz neticesinde yaş değişkenine göre iş doyumu düzeyleri puan ortalamalarının arasında fark olduğu ($p \leq 0.05$), paternalist liderlik algısı puan ortalamasının arasında ise fark bulunmadığı belirlenmiştir ($p > 0.05$). Söz konusu bulgu uyarınca; çalışanların yaşlarına göre iş doyumu düzeyleri arasında fark bulunduğu ve yaşla birlikte iş doyumunun arttığı, paternalist liderlik algısı arasında ise fark olmadığı söylenebilir.

Tablo 3. Ünvan Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Ünvan	n	\bar{X}	ss	F	p	Anlamlı Fark
Genel İş Doyumu	Hizmet Personeli	15	3,32	,78	1,904	0,049*	1-3 2-3
	İdari Personel	26	3,24	,85			
	Antrenör/Sp.Eğt.Uzm	16	2,77	1,01			
	Toplam	57	3,13	,90			
İçsel Doyum	Hizmet Personeli	15	3,39	,83	1,705	0,041*	1-3 2-3
	İdari Personel	26	3,34	,84			
	Antrenör/Sp.Eğt.Uzm	16	2,88	1,03			
	Toplam	57	3,22	,91			
Dışsal Doyum	Hizmet Personeli	15	3,20	,79	1,904	0,040*	1-3 2-3
	İdari Personel	26	3,09	,95			
	Antrenör/Sp.Eğt.Uzm	16	2,60	1,03			
	Toplam	57	2,98	,95			
Paternalist Liderlik	Hizmet Personeli	15	3,01	,79	0,895	0,895	-
	İdari Personel	26	3,11	,90			
	Antrenör/Sp.Eğt.Uzm.	16	2,71	1,15			
	Toplam	57	2,97	,95			

p<0.05

Katılımcıların unvanlarına yönelik olarak gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizinin sonuçları Tablo 3’de belirtilmiştir. Yapılan analiz neticesinde unvan değişkenine göre çalışanların iş doyumu düzeyleri puan ortalamalarının arasında farklılık olduğu ($p \leq 0.05$), paternalist liderlik algıları puan ortalamalarının arasında ise farklılık bulunmadığı belirlenmiştir ($p > 0.05$). Söz konusu bulgu uyarınca; unvanlarına göre çalışanların iş doyumu düzeyleri arasında fark olduğu ve antrenör/sportif eğitim uzmanı

personelin iş doyumunu düzeylerinin diğer çalışanlardan daha düşük olduğu, paternalist liderlik algıları bakımından ise çalışanlar arasında fark olmadığını ifade etmek mümkündür.

Tablo 4. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Çalışma Süresi	n	\bar{X}	ss	F	p	Anlamlı Fark
Genel İş Doyumu	1-5 yıl	23	2,93	0,80	1,057	0,355	-
	6-10 yıl	18	3,18	0,94			
	11 yıl ve üzeri	16	3,35	0,97			
	Toplam	57	3,13	0,90			
İçsel Doyum	1-5 yıl	23	3,03	0,81	0,957	0,390	-
	6-10 yıl	18	3,30	0,94			
	11 yıl ve üzeri	16	3,42	1,01			
	Toplam	57	3,22	0,91			
Dışsal Doyum	1-5 yıl	23	2,79	0,88	1,082	0,346	-
	6-10 yıl	18	3,00	1,00			
	11 yıl ve üzeri	16	3,24	1,00			
	Toplam	57	2,98	0,95			
Paternalist Liderlik	1-5 yıl	23	2,65	0,87	2,382	0,102	-
	6-10 yıl	18	3,18	0,98			
	11 yıl ve üzeri	16	3,20	0,94			
	Toplam	57	2,97	0,95			

Katılımcıların çalışma süresine yönelik olarak gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizinin sonuçları Tablo 4’de belirtilmiştir. Yapılan analiz neticesinde çalışma süresi değişkenine göre iş doyumunu düzeyleri ve paternalist liderlik algıları puan ortalamalarının arasında farklılık bulunmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Söz konusu bulgu uyarınca çalışanların çalışma sürelerine göre iş doyumunu düzeyleri ve paternalist liderlik algıları arasında fark olmadığını ifade etmek mümkündür. İstatiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte çalışma süresindeki artışa bağlı olarak çalışanların iş doyumunu düzeylerinin ve paternalist liderlik algısının arttığı söylenebilir.

Tablo 5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	ss	F	p	Anlamlı Fark
Genel İş Doyumu	İlköğretim	6	3,87	0,59	2,210	0,098	1-2
	Lise	11	2,99	0,75			1-4
	Ön Lisans	6	3,48	1,32			3-2
	Lisans ve üzeri	34	2,98	0,85			3-4
	Toplam	57	3,13	0,90			
İçsel Doyum	İlköğretim	6	3,90	0,61	1,638	0,042	1-2
	Lise	11	3,07	0,85			1-4
	Ön Lisans	6	3,49	1,36			3-2
	Lisans ve üzeri	34	3,11	0,85			3-4
	Toplam	57	3,22	0,91			
Dışsal Doyum	İlköğretim	6	3,81	0,66	2,863	0,045*	1-2
	Lise	11	2,86	0,74			1-4
	Ön Lisans	6	3,48	1,25			3-2
	Lisans ve üzeri	34	2,79	0,92			3-4
	Toplam	57	2,98	0,95			
Paternalist Liderlik	İlköğretim	6	3,58	0,75	3,471	0,033*	1-2
	Lise	11	2,87	0,73			1-4
	Ön Lisans	6	3,35	1,36			3-2
	Lisans ve üzeri	34	2,83	0,94			3-4
	Toplam	57	2,97	0,95			

Katılımcıların eğitim durumuna yönelik olarak gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizinin sonuçları Tablo 5’de belirtilmiştir. Yapılan analiz neticesinde eğitim durumu değişkenine göre çalışanların

iş doyumunu düzeyleri ile paternalist liderlik algısı puan ortalamalarının arasında fark olduğu belirlenmiştir ($p \leq 0.05$). Yapılan tamamlayıcı post-hoc testi (Scheffe) sonucunda; ilköğretim ile ön lisans mezunu çalışanların iş doyumunu düzeylerinin ve paternalist liderlik algılarının diğer çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6. İş Doyumu ve Paternalist Liderlik İlişkisine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	\bar{X}	s.s	1	2	3	4
Genel Doyum (1)	3,12	0,89	1			
İçsel Doyum (2)	3,22	0,90	0,979**	1		
Dışsal Doyum (3)	2,98	0,95	0,956**	0,876**	1	
Paternalist Liderlik (4)	2,97	0,94	0,813**	0,764**	0,823**	1

** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı

Tablo 6’da belirtildiği üzere çalışanların paternalist liderlik algıları ile; Genel İş Doyumu düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ($r=0.813$; $p < 0.01$), İçsel doyum düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ($r=0.764$; $p < 0.01$), Dışsal Doyum düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ($r=0.823$; $p < 0.01$) ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Paternalist Liderliğin İş Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standart Beta	t	p
İş Doyumu	Paternalist Liderlik	0,770	10,356	0,000
	F		107,240	
	Düzeltilmiş R ²		0,655	
	R ²		0,661	
	Anlamlılık Düzeyi		0,000*	

Tabloda yer alan bağımlı değişkenin (iş doyumunu) yüzde kaçının modele dahil edilen bağımsız değişken (paternalist liderlik) tarafından açıklanabildiğini gösteren düzeltilmiş R2 değeri 0,655 olarak belirlenmiştir. Söz konusu değerler uyarınca çalışanların iş doyumunun % 65,5’lik kısmının paternalist liderlik ile açıklanabildiği görülmüştür.

Tartışma ve Sonuç

Çalışanların iş doyumunu ve paternalist liderlik algısı düzeylerinin incelendiği ve paternalist liderliğin iş doyumunu üzerindeki etkisinin ortaya koyulduğu bu çalışmada Balıkesir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan 57 bireyin iştiraki ile uygulama gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın verileri anket yoluyla toplanmış ve SPSS istatistik programı aracılığı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmada elde edilen bulgulara yönelik değerlendirmeler müteakip maddelerde sunulmuştur.

Müteakiben araştırma amacı doğrultusunda belirlenen sorulara yanıt aranmıştır. Bu çerçevede araştırmanın “Çalışanların iş doyumunu düzeyleri demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, unvan, çalışma süresi ve eğitim durumu) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindeki birinci sorusuna yanıt aranmıştır. Bu çerçevede ilk olarak cinsiyete göre iş doyum düzeyleri incelenmiş ve çalışanların iş doyum düzeyleri arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ekici vd. (2009) tarafından Gençlik ve Spor Bakanlığının taşra teşkilatında görevli personelin iş doyumunun ele alındığı ve Yağız (2003) tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü bünyesinde spor uzmanı olarak çalışan personelde iş doyumunun incelendiği araştırmalarda, cinsiyete göre çalışanların iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı bildirilmiştir.

Benzer şekilde Türesin (2012) de çalışmasında yaşla birlikte çalışanların iş doyumu düzeylerinin arttığını bildirmiştir.

Geyik (2016) Bursa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iştiraki ile gerçekleştirdiği araştırmasında teknik personelin içsel doyum düzeylerinin diğer çalışanlardan daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Başbuğa (2016) da İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları ile yaptığı araştırmasında ünvana göre çalışanların iş doyum düzeylerinin farklı sonuçlar gösterdiğini bildirmiştir.

Şahin (2013) çalışmasında bu çalışmada ulaşılan sonuca benzer şekilde çalışanların hizmet süresine göre iş doyumu düzeyleri arasında farklılık olduğunu bildirmiştir.

Geyik (2016) da Bursa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarında farklı demografik değişkenlere göre iş doyumunu incelediği çalışmasında, çalışanların eğitim durumuna göre iş doyumu düzeyleri arasında farklılık olduğunu belirtmiştir. Ulaşılan bu sonucu; çalışanların aldıkları eğitim düzeylerine uygun olgularla karşılaşmalarına bağlı olarak düşük iş doyumu yaşamış olabilecekleri şeklinde açıklamak mümkündür.

Araştırma kapsamında çalışanların paternalist liderlik algısının cinsiyet, yaş, unvan ve çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Literatürde bu sonucu destekleyen çalışmalar olduğu görülmektedir (Yardımcı, 2010; Bilici, 2017; Uğurluoğlu vd., 2017; Nal ve Tarım, 2017).

Yardımcı (2010) çalışmasında bu çalışmaya benzer şekilde çalışanların eğitim durumuna göre paternalist liderlik algıları arasında fark bulunduğunu bildirmiştir. Buna karşın Nal ve Tarım (2017) ile Bilici (2017) ise çalışmalarında eğitim durumuna göre çalışanların paternalist liderlik algılarında fark olmadığını bildirmiştir.

Sonuç olarak iş doyumu ile paternalist liderlik konularında yapılan literatür çalışması sonrasında gerçekleştirilen bu araştırma ile çalışanlarının paternalist liderlik algısının iş doyumu üzerinde olumlu etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılar ve araştırmacılar için aşağıda belirtilen önerilerde bulunulabilir.

Türk toplumunda yaygın olduğu düşünülen ve bu çalışma sonucunda iş doyumu üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu belirlenen paternalist liderlik anlayışının çalışanlar üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu bilinmektedir. Söz konusu etki temel olarak paternalist anlayışın bileşenleri olarak kabul edilen iyilikseverlik ile ahlaki liderlik kavramları bakımından geçerlidir. Bu liderlik anlayışının diğer bileşeni olan otoriter yapının çalışanlarda sınırlı düzeyde olumlu etkiye sahiptir. Bu noktadan hareketle paternalist liderlik anlayışına sahip lider/yöneticilerce otoriterlik anlayışının çok fazla önde tutulmasının ve otorite ile disiplin unsurlarının kullanımında aşırıya kaçılmasının yapılar içerisinde lidere yönelik memnuniyet, iş doyumu, iş performansı ve örgütsel bağlılık gibi unsurları olumsuz olarak etkileyebileceği göz önünde bulundurulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Paternalist liderliğin literatürde çok fazla ele alınmamış olması ve farklı kültürlerde değişik şekilde algılanabilmesi bu kavramı ilgi çekici kılmaktadır. Türk toplumu ile uyum sağlayabileceği belirtilen bu liderlik anlayışının, iş yaşamındaki en önemli olgulardan biri olan “iş doyumu” üzerindeki etkilerinin gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı açılardan yaklaşılarak araştırılmasının literatüre katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın konusunu oluşturan paternalist liderliğin iş doyumu üzerindeki etkisi hususunda, anket çalışması ile verilerin toplandığı bölgenin etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Çalışma verilerinin Balıkesir ilinde toplanmış olmasının, çalışanların paternalist liderlik ve iş doyumuna bakış açıları bağlamında ülkemizin farklı kültürel ve toplumsal yapıdaki bölgelerine göre daha farklı sonuçlar ortaya koyabileceği düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle daha kapsayıcı ve sağlıklı sonuçları elde edebilmek amacıyla ilerleyen dönemlerde bu konuya ilişkin yapılacak çalışmaların daha geniş coğrafyaları kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Gelecek de yapılacak çalışmalarda, paternalist liderlik ve iş doyumuna yönelik olarak hem çalışanların hem de yöneticilerin görüşleri incelenerek karşılaştırmalar yapılabilir. Ayrıca işletmelerde liderler tarafından paternalist liderlik sergilenme düzeylerinin zaman içerisinde değişimini ele almak üzere boylamsal çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Kaynaklar

- Aycan, Z. (2006). Paternalism: Towards Conceptual Refinement and Operationalization. *Indigenous and Cultural Psychology: Understanding People in Context* içinde New York: Springer. 445-466.
- Aksu, G., Acuner, A., Tabak, R. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği), *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55.4, 271-282.
- Başbuğa, B. (2016). İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Baycan, A. (1985). An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. Doktora Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilici, H. (2017). Tükenmişlik, İşe Bağlılık, İşten Ayrılma, Babacan Liderlik Ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work, Organization Behavior*, 6 th Ed., New York: Mc Graw Hill.
- Ekici, S., Belli, E. ve Çalışkan, S. (2009). Gençlik Spor Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3.1, 85-95.
- Farh, J., L. ve Cheng, B., S. (2000). A Cultural Analysis of Paternalist Leadership in Chinese Organizations, (Ed.: J.T. Li, A., S. Tsui ve E. Weldon), *Management and Organizations in the Chinese Context* içinde, London: Macmillan: 84-127.
- Feinberg, J. (1971). Legal paternalism. *Canadian Journal of Philosophy*, 1.1,105-124.
- Geyik, Y. (2016). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Gibson, J.L, ve Klein S.M. (1970) Employee Attitudes As A Function Of Age And Length Service: A Re-Conceptualisation, *Academy Of Management Journal*, 13, 411-425
- Groot, W., ve Van Den Brink, H.M. (1999) Job Satisfaction Of Older Workers, *International Journal Of Manpower*, 20.6, 343-360.
- Hershey, P. T. (1985). A definition for paternalism. *The Journal of medicine and philosophy*, 10.2, 171-182.
- İrigüler, F. (2015). A Research On Tour Guides' Use Of Emotional Labor And The Relationship Between Their Job Satisfaction And Burnout Levels: The Sample Of Izmir. Master Thesis. İzmir: İzmir Katip Çelebi University Graduate School Of Social Sciences.
- Karasar, N. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kim, S. (2002). Organizational Support of Career Development and Job Satisfaction, *Review of Public Personnel Administration*, 22.4: 279-294
- Koustelios, A. D. (2001). Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers, *The International Journal Of Educational Management*, 15.7, 354-358.
- Lee, J. (2006). Impact of Family Relationships on Attitudes of The Second Generation in Family Business, *Family Bus, Review*, 19.3, 175-191.
- Nal, M., ve Tarım, M. (2017). Sağlık Yöneticilerinin Paternalist Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Doyumunu Üzerine Etkisi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3.2, 117-141.
- Okpara, J.O. (2006). The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers In The Oil Industry, *The Journal Of American Academy Of Business*, 10.1, 49-58.
- Oshagbemi, T. (2000). Is Length Of Service Related To The Level Of Job Satisfaction? *International Journal Of Social Economics*, 27.3, 213-226.
- Peng, Mike W., Yuan Lu, Oded Shenkar, ve Denis YL Wang (2001), "Treasures in the China house: A review of management and organizational research on Greater China." *Journal of Business Research* 52.2, 95-110.
- Şahin, S. (2013). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sport Sciences*, 8.1, 12-25.
- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin İş Doyumları İle Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 21. Yüzyılda Eğitim Ve Toplum Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6.17, 475-487.
- Türesin, H. (2012). Örgüt Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri, İş Tatmin Düzeyleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Work Adjustment Poject Industrial Relationns Center University of Minnesota.
- Westwood, R. (1997). Harmony and patriarchy: The cultural basis for paternalistic headship among the overseas Chinese. *Organization studies*, 18.3, 445-480.
- Yağız, K. (2003) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş doyumununun Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Makale Alıntısı

Koç, E., & Alpulu, A. (2019). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyumunu ile Paternalist Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi [Investigation Of The Relationship Between Job Satisfaction Of The Employees In Provincial Directorate Of Youth And Sports And Paternalist Leadership], *Spor Eğitim Dergisi*, 3 (2), 33-43.



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.