

***** English Version is at the end of the document *****

BABACAN LİDERLİK ÖLÇEĞİ (Turkish version)

Prof. Dr. Zeynep Aycan tarafından geliştirilmiştir. Aşağıdaki referansla birlikte araştırmacılar tarafından kullanılabilir.

Aycan, Z. (2006). Paternalism: Towards Conceptual refinement and operationalization. In Yang, K.S., Hwang, K.K., & Kim, U. (Eds.). *Scientific Advances in Indigenous Psychologies: Empirical, Philosophical, and Cultural Contributions* (pp. 445-466). London: Cambridge University Press.

İDEAL LİDERLİK ÖZELLİĞİ OLARAK BABACAN LİDERLİK

Aşağıda, iş hayatında yöneticilerin sergilediği davranışlarla ilgili ifadeler yer almaktadır. İdeal bir yöneticiyi düşündüğünüzde, her bir ifadeyle ilgili görüşlerinizi aşağıda yer alan ölçeği kullanarak belirtiniz. Ölçekteki sayıları, cümlelerin başındaki boşluğa yazabilirsiniz.

- 1= Kesinlikle Katılmıyorum
- 2= Katılmıyorum
- 3= Ortadayım (Biraz Katılıyorum / Biraz Katılmıyorum)
- 4= Katılıyorum
- 5= Kesinlikle Katılıyorum

Sizin için ideal bir yönetici / lider:

1. _____ Çalışanlarına karşı bir aile büyüğü (baba/anne veya ağabey/abla) gibi davranır.
2. _____ Çalışanlarına bir aile büyüğü gibi öğüt verir.
3. _____ İşyerinde aile ortamı yaratmaya önem verir.
4. _____ Bir ebeveynin çocuğundan sorumlu olması gibi, her çalışanından kendini sorumlu hisseder.
5. _____ Çalışanlarını dışarıdan gelen eleştirilere karşı korur.
6. _____ Gerektiğinde, çalışanları adına, onaylarını almaksızın bir şeyler yapmaktan çekinmez.
7. _____ Çalışanlarına karşı tatlı-serttir.
8. _____ Çalışanlarıyla bire bir ilişki kurmak onun için çok önemlidir.
9. _____ Çalışanlarını yakından (örn., kişisel sorunlar, aile yaşantısı vs.) tanımaya önem verir.

10. _____ Çalışanlarıyla ilişkilerinde duygusal tepkiler gösterir; sevinç, üzüntü, kızgınlık gibi duygularını dışa vurur.
11. _____ Çalışanlarının özel günlerine (örn., nikah, cenaze, mezuniyet vs.) katılır.
12. _____ İhtiyaçları olduğu zaman, çalışanlarına iş dışı konularda (örn., ev kurma, çocuk okutma sağlık vs.) yardım etmeye hazırdır.
13. _____ Çalışanlardan birinin özel hayatında yaşadığı problemlerde (örn; eşlerarası problemlerde) arabuluculuk yapmaya hazırdır.
14. _____ Çalışanlarına gösterdiği ilgi ve alakaya karşılık, onlardan bağlılık ve sadakat bekler.
15. _____ Çalışanlarıyla ilgili kararlar alırken (örn., terfi, işten çıkartma), performans en önemli kriter değildir.
16. _____ Çalışanlarının gelişimini yakından takip eder.
17. _____ Çalışanlarında sadakate, performansa verdiğiinden daha fazla önem verir.
18. _____ Çalışanları için neyin en iyi olduğunu bilir.
19. _____ İşle ilgili konularda çalışanlarının fikrini sorar, ama son kararı kendisi verir.
20. _____ İşle ilgili her konunun kontrolü altında ve bilgisi dahilinde olmasını ister.
21. _____ Çalışanlarıyla yakın ilişki kurmasına rağmen aradaki mesafeyi de korur.

VAROLAN LİDERLİK ÖZELLİĞİ OLARAK BABACAN LİDERLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda, iş hayatında yöneticilerin sergilediği davranışlarla ilgili ifadeler yer almaktadır. En azından 6 aydır birlikte çalıştığınız ve doğrudan bağlı olduğunuz yöneticinizi düşündüğünüzde, her bir ifadeyle ilgili görüşlerinizi aşağıda yer alan ölçeği kullanarak belirtiniz. Ölçekteki sayıları, cümlelerin başındaki boşluğa yazabilirsiniz.

1= Kesinlikle Katılmıyorum

2= Katılmıyorum

3= Ortadayım (Biraz Katılıyorum / Biraz Katılmıyorum)

4= Katılıyorum

5= Kesinlikle Katılıyorum

1. _____ Çalışanlarına karşı bir aile büyüğü (baba/anne veya ağabey/abla) gibi davranır.
2. _____ Çalışanlarına bir aile büyüğü gibi öğüt verir.
3. _____ İşyerinde aile ortamı yaratmaya önem verir.
4. _____ Bir ebeveynin çocuğundan sorumlu olması gibi, her çalışanından kendini sorumlu hisseder.
5. _____ Çalışanlarını dışarıdan gelen eleştirilere karşı korur.
6. _____ Gerektiğinde, çalışanları adına, onaylarını almaksızın bir şeyler yapmaktan çekinmez.
7. _____ Çalışanlarına karşı tatlı-serttir.
8. _____ Çalışanlarıyla bire bir ilişki kurmak onun için çok önemlidir.
9. _____ Çalışanlarını yakından (örn., kişisel sorunlar, aile yaşantısı vs.) tanımaya önem verir.
10. _____ Çalışanlarıyla ilişkilerinde duygusal tepkiler gösterir; sevinç, üzüntü, kızgınlık gibi duygularını dışa vurur.
11. _____ Çalışanlarının özel günlerine (örn., nikah, cenaze, mezuniyet vs.) katılır.
12. _____ İhtiyaçları olduğu zaman, çalışanlarına iş dışı konularda (örn., ev kurma, çocuk okutma, sağlık vs.) yardım etmeye hazırdır.
13. _____ Çalışanlardan birinin özel hayatında yaşadığı problemlerde (örn; eşlerarası problemlerde) arabuluculuk yapmaya hazırdır.
14. _____ Çalışanlarına gösterdiği ilgi ve alakaya karşılık, onlardan bağlılık ve sadakat bekler.

15. _____ Çalışanlarıyla ilgili kararlar alırken (örn., terfi, işten çıkartma), performans en önemli kriter değildir.
16. _____ Çalışanlarının gelişimini yakından takip eder.
17. _____ Çalışanlarında sadakate, performansa verdiğiinden daha fazla önem verir.
18. _____ Çalışanları için neyin en iyi olduğunu bildiğine inanır.
19. _____ İşle ilgili konularda çalışanlarının fikrini sorar, ama son kararı kendisi verir.
20. _____ İşle ilgili her konunun kontrolü altında ve bilgisi dahilinde olmasını ister.
21. _____ Çalışanlarıyla yakın ilişki kurmasına rağmen aradaki mesafeyi de korur.

Puanlama

Tersine kodlanmış madde bulunmamaktadır.

Toplam puan:

21 maddenin toplamını hesapladıktan sonra 21'e bölmeniz önerilir. Böylece toplam puanın yorumlanması kolaylaşır. Örneğin, toplam puan 2.21 ise, 5'li skalada babacanlık ortanın altındadır; 4.11 ise babacanlık ortanın üstündedir. Alternatif olarak, 21 maddenin toplamını da kullanmak mümkündür; analizler ve bulgular değişmeyecektir. Bu durumda en düşük puan 21, en yüksek puan 105 olacaktır. Örneğin 66 gibi bir puanın yorumlanması biraz daha güç olabilir ama olanaksız değildir.

Boyut puanları:

“İşyerinde aile ortamı yaratmak” boyutu maddeleri: 1, 2, 3, 4, 5

“Çalışanlara bireysel ilgi göstermek” boyutu maddeleri: 8, 9, 10, 16

“Çalışanlara iş dışı konularda destek olmak” boyutu maddeleri: 6, 11, 12, 13

“Sadakat beklenmek” boyutu: 14, 15, 17

“Çalışanlara karşı mesafeyi ve otoriteyi korumak” boyutu: 7, 18, 19, 20, 21

Paternalistic Leadership Questionnaire (PLQ) – 21 items

Aycan, 2006

Aycan, Z. (2006). Paternalism: Towards Conceptual refinement and operationalization. In Yang, K.S., Hwang, K.K., & Kim, U. (Eds.). *Scientific Advances in Indigenous Psychologies: Empirical, Philosophical, and Cultural Contributions* (pp. 445-466). London: Cambridge University Press.

My manager / leader:

1. Behaves like a family member (father/mother or elder brother/sister) towards his/her employees.
2. Provides advice to employees like a senior family member.
3. Creates a family environment in the workplace.
4. Feels responsible for employees as if they are his or her own children.
5. Protects employees from outside criticisms.
6. Places importance to establishing one-to-one relationship with every employee.
7. Places importance to knowing every employee in person (e.g., personal problems, family life, etc.).
8. Shows emotional reactions, such as joy, sorrow, or anger, in his or her relationships with employees.
9. Closely monitors the development and progress of his or her employees.
10. Does not hesitate to take action in the name of his or her employees, whenever necessary.
11. Is ready to help employees with their nonwork problems (e.g., housing, education of the children, health, etc.) whenever they need it.
12. Attends special events of employees (e.g., weddings and funeral ceremonies, graduations, etc.)
13. Is prepared to act as a mediator whenever an employee has problem in his or her private life (e.g., marital problems).
14. Expects loyalty and deference in exchange for his or her care and nurturance.
15. Does not consider performance as the most important criterion while making a decision about employees (e.g., promotion, layoff).
16. Places more importance to loyalty than performance in evaluating employees.
17. Is disciplinarian and at the same time nurturant (tough and tender).
18. Believes that he or she knows what is best for his or her employees.
19. Asks opinions of employees about work-related issues, however, makes the last decision himself or herself.
20. Wants to control or to be informed about every work-related activity.
21. Despite establishing close relationships with employees, keeps his or her distance.

Factor 1: Creating family atmosphere at work: 1, 2, 3, 4, 5

Factor 2: Establishing individualized relationships with employees: 6, 7, 8, 9

Factor 3: Involving in employees' non-work lives: 10, 11, 12, 13

Factor 4: Expecting loyalty from employees: 14, 15, 16

Factor 5: Maintaining status hierarchy and authority: 17, 18, 19, 20, 21