



Cilt / Volume: 11, Sayı / Issue: 22, Sayfalar / Pages: 568-593

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 11.08.2021

Accepted / Kabul: 08.10.2021

İŞE YABANCILAŞMANIN İŞTE VAR OLAMAMA VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE BABACAN LİDERLİĞİN ROLÜ

İnan KAYNAK¹

Berat ÇİÇEK²

Öz

Bu çalışmanın amacı, işe yabancılaştırmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmektir. Ayrıca bu etkileşimde babacan liderliğin rolü de araştırılmıştır. Bu kapsamda, nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Anket tekniğiyle toplanan veriler kısmi en küçük kareler yöntemine dayalı yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımı ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, işe yabancılaştırmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi, babacan liderlik üzerinde ise negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre işte var olamamanın işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca babacan liderliğin işte var olamama ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bootstrapping yöntemiyle elde edilen aracı etki analizi sonuçlarına göre Babacan liderlik modele dahil edildiğinde ise işe yabancılaştırmanın bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin azaldığı görülmüştür. Bu sebeple babacan liderliğin modelde aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşe Yabancılaştırma, İşte Var Olamama, İşten Ayrılma, Babacan Liderlik.

Jel Kodları: M10, M12, C12.

¹Öğr. Gör. Dr., Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu, e-posta: i.kaynak@alparslan.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9944-1540.

²Doç. Dr., Malatya Turgut Özal Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu, e-posta: berat.cicek@ozal.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4584-5862.

Atıf/Citation

Kaynak, İ., & Çiçek, B. (2021). İşe yabancılaştırmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyetine etkisinde babacan liderliğin rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 568-593.

THE MEDIATING ROLE OF PATERNALISTIC LEADERSHIP IN THE EFFECT OF JOB ALIENATION ON PRESENTEEISM AND TURNOVER INTENTION

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of work alienation on absenteeism and turnover intention. Additionally, the role of paternalistic leadership in this relationship was also investigated. In this context, a quantitative research was carried out. The data collected by the survey technique were tested with the structural equation modelling approach based on the partial least squares method. As a result of the analysis, it was determined that work alienation had a positive and significant effect on presenteeism and turnover intention, and a negative and significant effect on paternalistic leadership. According to the results of the analysis, presenteeism had a positive and significant effect on the turnover intention. In addition, it was concluded that paternalistic leadership had a negative and significant effect on presenteeism and turnover intention. According to the results of the mediaton effect analysis obtained by the bootstrapping method, it was observed that the effect of work alienation on the dependent variables decreased when paternalistic leadership was included in the structural model. For this reason, it was concluded that paternalistic leadership had mediating effect in the analysis.

Anahtar Kelimeler: Work Alienation, Presenteeism, Turnover Intention, Paternalistic Leadership.

Jel Codes: M10, M12, C12.

1. GİRİŞ

Günümüzde modernizm ve pozitivizm gibi ana akım birçok yaklaşım bireysel, örgütsel ve toplumsal bazı sorunlara yol açmıştır (Şirin, 2009). Salt başarıya odaklanan bu yaklaşımlar, özellikle iş yaşamının rutinleşmesine ve monotonlaşmasına neden olarak (Babadağ, 2018) iş görenlerin tutum ve davranışlarına yansımaktadır (Atay ve Gerçek, 2017). Bu durum, çalışanlarca işin anlamına atfettikleri değerlerde de değişime neden olmuştur (Uğur ve Erol, 2015). Bireylerin değer yargılarının bir sonucu olarak ortaya çıkan yabancılaşma (Karabal, Sağbaş ve Kaygın, 2016), örgüt ve bireyler üzerindeki sosyo-psikolojik etkilerinden dolayı (Aydemir ve Akdoğan, 2018) son yıllarda üzerinde çokça çalışma yapılan konulardandır (Akşit Aşık, 2018). Kavramla ilgili yapılan yerli ve yabancı araştırmalarda yabancılaşmanın birçok öncülleri ve ardılları olduğu ileri sürülmüştür (Taştan vd., 2014). Bu çalışmalar, genellikle kavramın öncüllerini tespiti çalışırken (Turgut ve Kalafatoğlu, 2016) ardıllarında ise üretkenlik ve iş gücü devir hızı gibi (Kanungo, 1992) performans kriterlerine odaklanıldığı, örgütler için ciddi sonuçları olabilen işte var olamama ve işten ayrılma gibi değişkenlerin birlikte değerlendirmedeği görülmektedir.

İş yaşamının önemli sorunlarından biri olan (Bektaş ve Karagöz, 2020), iş görenlerin işte var olamamalarını veya olmamalarını açıklamada kullanılan ve iş gören yokluğu anlamında kullanılan işte var olamama (Demirgil ve Mücevher, 2017), örgüteler de ortaya çıkmış yeni bir sorun değildir. Fakat konu ile ilgili çalışmalara bakıldığında kavramın tüm yönleriyle

ortaya konulamadığı anlaşılmaktadır (Çiftçi, 2010). Çalışanların fiziki olarak işyerinde olmalarına rağmen psikolojik olarak bulunmamaları olarak da açıklanabilen işte var olamama (Baysal vd., 2014), birçok faktörden etkilenmekte (Halbesleben vd., 2014) ve örgütsel etkilerinden dolayı üzerinde durulması gereken konuların başında gelmektedir (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019). İşte var olamama gibi negatif birçok etkisi bulunan kavramlardan biri de hiç şüphesiz iş görenlerdeki işten ayrılma niyetidir. İş görenlerin çalıştığı örgütteki istihdam şartlarına bağlı olarak yaşadığı tatminsizlik sonucunda gösterdiği negatif bir davranış olan işten ayrılma niyeti (Akyüz ve Yılmaz, 2015), araştırmacıların üzerine yoğunlaştığı konular arasındadır (Lambert vd., 2001). Bunun temel nedeni kavramın çalışanlar, örgütler ve toplumsal açıdan bazı sorunlara sebep olmasıdır (Kaygın vd., 2018). İlgili literatür incelendiğinde, işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların az olduğu dikkat çekmektedir (İnce Ayaydın, 2021). Ayrıca iş görenlerin işlerine yönelik tutum ve davranışlarının örgüt liderlerinin davranışlarından etkilendiği bilindiğinden (Yıldız ve Bekmezci, 2019) babacan liderlik gibi etkili bir liderliğin (Gerçek, 2018) çalışan davranışlarını etkilemesi kaçınılmazdır. Bu sebeple yönetsel anlamda babacan liderliğin örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri araştırmacılarca incelenmeye değer görülmekte (Cesur vd., 2019) iş yaşamında karşılaşılan sorunlarla başa çıkmada etkili bir liderlik tarzı olarak görülmektedir (Sarp vd., 2019).

Bu çalışmanın amacı, işe yabancılaşmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyetine olan etkisini araştırmaktır. Ayrıca doğu toplumları için değerli görülen babacan (paternalist) liderlik davranışının bu etkileşimdeki rolünü tespit edebilmektir. İşe yabancılaşmanın etkilediği kavramlar olarak işte var olamama ve işten ayrılma niyetinin babacan liderlik davranışıyla birlikte değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanılamamış olması, çalışmanın alan yazınına katkısı olarak düşünülmektedir.

2. ARAŞTIRMA KONUSU KAVRAMLAR VE HİPOTEZLER

2.1. İşe Yabancılaşma

Bireyin sosyal ortamlardan dışlanması veya bilinçli olarak kendini dışlaması (Hajda, 1961) olarak kısaca tanımlan yabancılaşma, felsefi-dini bir kökten gelmektedir (Tolan, 1980). Zamanla kavram Hegel'in çalışmalarıyla rasyonel bir kimlik kazanmıştır (Uğur ve Erol, 2015). Kavram daha sonra Karl Marx tarafından kapitalist düşüncedeki emek sürecinin çalışanlar üzerindeki etkisini açıklamak üzere sosyo-ekonomik bir yaklaşımla ele alınmıştır (Turgut ve Kalafatoğlu, 2016). Marx yabancılaşmayı işçinin üretimine katıldığı ürünlerden

veya bu süreçte etkileşimde bulunduğu diğer insanlardan ayrılması olarak tanımlamıştır (Nair ve Vohra, 2009).

Yabancılaşma kavramını her disiplin kendi açısından ele alarak tanımlamaya çalışmıştır (Çalışkan ve Pekkan, 2017). Örgütsel açıdan yabancılaşma, çalışanların örgütleri, işverenleri ve diğer çalışanlarla olan duygularını içermektedir (Demirgöl, 2020). İş görenlerin ihtiyaç ve beklentileri ile iş koşulları arasında uyumsuzluk olarak tanımlanan işe yabancılaşma (Mottaz, 1981), bünyesinde işe karşı yorgunluk, bıkkınlık ve hayal kırıklıklarını da barındıran sosyo-psikolojik bir olaydır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016). Çalışanın yetki, mesleki gelişimi ve üstlerince tanınma ve kabul görme gibi beklentilerinin sonucunda da ortaya çıkabilen işe yabancılaşma (Eryılmaz ve Burgaz, 2011), alan yazınında anlamsızlık, güçsüzlük, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma adları altında incelenmeye tabi tutulmuştur (Aydın ve Özeren, 2019; Blauner, 1965).

Anlamsızlık: Uzmanlığa bağlı olarak işlerin rutinleşmesi ve standart hale gelmesi (Worthy, 1950), bireylerde iş sürecine yeterli katkıyı sunamadığı duygusuna sebep olabilmektedir. Bu duygu, çalışanlarda örgütsel üyeliğinin bir mana ifade etmemesine kendini örgüt içinde gereksiz görmesine ve netice olarak işe karşı yabancılaşmasına neden olmaktadır (Babadağ ve İşcan, 2017). Aynı zamanda kişisel amaçlar ile örgütsel amaçların farklılaşması, iş görenin örgütle bütünleşmesini engelleyerek işin anlamsızlaşmasına sebep olabilmektedir (Shepard, 1971).

Güçsüzlük: İş görenin yaptığı iş üzerine konan bazı sınırlandırılmalarından ötürü, özerk olmaması (Jesús Suárez-Mendoza vd., 2008), üretim sürecinin denetimi ile ilgili bir hak sahibi olamaması ve üstlerince yeterli düzeyde dikkate alınmayacağı duygusu olarak ifade edilmektedir ve bu durum iş görende yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Aydın ve Özeren, 2019).

Normsuzluk: Kurallara bağlılığın azalması ile ortaya çıkan yabancılaşma (Dean, 1961), iş görenlerin hedeflere ulaşmak için genel kabul görmüş kuralları görmezden gelmesi (Babadağ ve İşcan, 2017), benmerkezci ve çıkarıcı davranışlar sergilemesiyle ortaya çıkmaktadır (Akşit Aşık, 2018).

Yalıtılmışlık: İş görenin çalışma ortamındaki bireylerden uzaklaşması (Affinnih, 1997) veya dışlanması, yalıtılmışlık duygusunun gelişmesine sebep olur (Yıldız ve Alpan, 2015). Örgütsel açıdan bakıldığında ise örgütün amaçlarının birey için bir anlam ifade etmemesi ve iş görenin ihtiyarıyla kendini toplumdaki diğer bireylerden uzaklaştırması anlaşılmaktadır (Seeman, 1959).

Kendine Yabancılaşma: Bireyin benliğine ve özüne karşı yabancılaşmasıdır (Tutar, 2010). Seeman (1959) yabancılaşmayı bireyin sergilediği davranışın gelecek beklentileri ile uyuşmaması olarak tanımlamaktadır. İşe yabancılaşmanın en dramatik boyutu olarak nitelendirilen kendine yabancılaşma neticesinde (Mühürçüoğlu, 2018), kendi hedeflerinden ziyade başkalarının amaçları için çalışan bireylerde kaybolmuşluk hissi oluşabilmektedir (Kocadaş, 2020).

İşe yabancılaşma iş görenler, örgüt ve toplum için etkileri olan ve etkileri tüm yönleriyle incelenmesi gereken önemli bir kavramdır. İşe yabancılaşmanın etkilemesi muhtemel kavramlardan birisi de işte var olamama (presenteizm) kavramıdır.

2.2. İşte Var Olamama (Presenteizm)

Örgüt içinde bireylerin verimlilik ve performansını belirleyici birçok faktör bulunmaktadır. İşte var olamama bu faktörlerden birisi olarak kabul edilmektedir (Halbesleben vd., 2014). Literatürde işte var olamamaya ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır: Devamsızlık yerine işe gitmeyi tercih etme (Smithy, 1970), işe devam konusunda mükemmel katılım sergileme (Canfield ve Soash, 1955), tam zamanlı yerine yarı zamanlı çalışmaya isteksiz olma (Sheridan, 2004), sağlıksız hissetmesine veya normalde devamsızlığı zorunlu kılacak başka olaylar yaşamasına rağmen işe gitme (Johansson ve Lundberg, 2004), sağlık sorunları veya kişiyi tam üretkenlikten uzaklaştıran diğer olaylar (örneğin, ofis politikaları) nedeniyle işyerinde üretkenliğin azalması (Whitehouse, 2005) şeklinde tanımlanmıştır. İşte var olamama farklı bakış açılarını ve görüşleri yansıtmaktadır. Görüldüğü üzere tanımların bazıları kavramı hastalığa rağmen işe gelme durumu olarak açıklarken diğerleri bireylerin işyerinde olmasına rağmen farklı sebeplerle yeterli oranda üretken ve verimli olamaması durumu olarak açıklamaktadır (Abasilim vd., 2015). Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere işe devamsızlığın tek kaynağı fizyolojik rahatsızlıklar olmayıp, psikolojik nedenler veya örgütsel kaynaklı bazı nedenlerde olabilmektedir (Baysal vd., 2014).

İşte var olamamayı etkileyen faktörler örgütsel ve bireysel faktörler ile tutumlar olarak üçe ayrılmıştır (Kasap, 2020). İşle ilgili faktörler zaman baskısı, işe yönelik kontrol, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve istihdam şartları olarak sıralanabilir. Bireysel faktörler ise yaş, cinsiyet, ücretli izin bulunmamasından kaynaklı finansal ve ailevi sorunlar olarak sıralanmaktadır. İşe yönelik tutumlar ise görev bilinci ve sorumluluğu ve izne ihtiyacı olan iş arkadaşlarını düşünme olarak sıralamak mümkündür (Gosselin vd., 2013; Rhodes ve Collins, 2015; Sarp vd., 2019). İş görenlerde zaman hırsızlığı davranışı olarak nitelendirilen işte var olamama ile ilgili yapılan çalışmalar (Özer ve Atay, 2021), bireyin işe gidip etkin olarak

çalışmadığı durumlarda işe gitmemesinde daha fazla örgüte maliyet yüklediğini ortaya koymuştur (Hemp, 2004).

Örgütsel davranış disiplini altında incelenen işe yabancılaşma, iş görenlerin işleriyle ilgili algıları ve davranışları arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde belirleyici olabilmektedir (Nair ve Vohra, 2009). Yabancılaşmaya sebep olan iş ortamları, kişinin kendisi olarak kalmasını engelleyen, iş süreçlerinin başkaları tarafından belirlendiği sosyal olmayan ortamlara neden olmaktadır (Tutar, 2010). Böyle ortamlarda çalışmak zorunda kalan iş görenlerde işte var olamama duygusunun gelişmesi muhtemeldir. Bu bilgilerden hareketle oluşturduğumuz hipotezimiz şu şekildedir:

H₁: İşe yabancılaşmanın işte var olamama üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütlerde çalışanları motive edici birçok etken bulunmakla birlikte motivasyonsuzluğun sebep olabileceği bazı sorunlarda ortaya çıkabilmektedir (Ünsar, 2011). Çalıştığı ortamdan rahatsız olan iş gören, psikolojik ve sosyal olarak rahat edebileceği kendine güven veren örgüt arayışına girecektir (Doğan ve Oğuzhan, 2015). Alan yazınında işten ayrılma niyeti olarak ifade edilen bu kavram farklı şekillerde tanımlanmıştır. Rusbult vd. (1988)'ne göre, işten ayrılma niyeti, çalışanların işe dönük tatminsizliklerinin sonucu olarak aktif ve yıkıcı bir eylem, Nicol vd. (2011) ise iş görenlerin gönüllü olarak örgütü terk etme eğilimi olarak tanımlamaktadır.

İşten ayrılma niyeti, planlı, bilinçli bir düşüncedir (Koçak ve Yücel, 2018) ve işten ayrılmadan farklıdır. İşten ayrılma iş görenin çalıştığı örgütte olan iş ilişkilerini sonlandırma (Price ve Mueller, 1981) iken, işten ayrılma niyeti bu ayrılma yönündeki isteğini, tutumunu yansıtır (Jafarova ve Sağlam, 2018). Çalışanlardaki bu tutum işten ayrılmaya sebep olabileceği gibi yalnızca bir tutum ve düşünce olarak kalarak davranışa dönüşmeyip mevcut örgütte devam edilmesi ile de sonuçlanabilir (Bağdoğan ve Gürer, 2019). İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılmaya dönüşmesi bir süreç sonucunda gerçekleşir. Bu süreç, ayrılmayı düşünme, iş arama, alternatif işleri değerlendirme, örgütte kalmaya veya ayrılmaya karar verme aşamalarından oluşmaktadır (Addae vd., 2006). İşten ayrılma niyetine bağlı olarak işten ayrılma, yetenekli ve tecrübeli insan kaynağının kaybedilmesi ve rakip işletmelere olası bilgi sızıntısı (Khanin, 2013), iş aksaması ve beraberinde rekabet avantajının kaybedilmesi, ayrılan kişilerin yerine alınan çalışanların işe alım, eğitim ve adaptasyon giderleri, (Şendoğdu vd., 2021) gibi nedenlerle örgütler için maliyet artırıcı bir durum olabilmektedir (Durmaz,

2019). Hatta kriz benzeri durumlarda örgütler için kilit konumdaki bireylerin elde tutulamaması (Çiçek vd., 2021) katlanılacak maliyetlerin daha da artmasına sebep olabilecektir.

İşe yabancılaşıma, iş görenin diğer çalışanlarla olan etkileşiminin kopmasına, gelecek beklentisi ile davranışları arasında bir uyumsuzluğa neden olabilmektedir (Seeman, 1959). İşine yabancılaştıran iş gören, çalışma ortamından kendini soyutlayabildiği gibi (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016) sosyal ve psikolojik açıdan kendini rahat hissedeceği sıkıcı olmayan, sevdiği ve coşku duyacakları başka örgüt arayışına da girişebilmektedir (İnce Ayaydin, 2021). Hodson ve Sullivan (2012) 'a göre, bu düşünceleri olan iş görenlerde, işten ayrılma niyeti tutumlarında artış görülmektedir. Üzüm ve Şenol (2019) 'a göre, yabancılaşıma üretim karşıtı iş davranışlarına sebep olmaktadır. Ayrıca Tokmak (2020), işe yabancılaştırmanın işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Atilla vd. (2020) 'ne göre, işte var olamama iş ortamından, işin gereğinden kaynaklanabildiği gibi iş gören kaynaklı da olabilmektedir. Kısacası çalışanlardaki işte var olamama duygusu işten ayrılma niyetini etkileyebildiği gibi, işten ayrılma niyeti de çalışanın işte var olamamasına sebep olabilir. Bu bilgiler ışığında oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₂: İşte var olamama işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H₃: İşe yabancılaştırmanın işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

2.4. Babacan Liderlik

Son yıllarda ilgi çeken bir araştırma alanı olan babacan liderlikle ilgili çalışmalar Max Weber (1968) 'in çalışmalarında yasal otoritenin bir şekli olarak kavramlaştırılmıştır (Pellegrini ve Scandura, 2008). Batıda geliştirilen liderlik teorilerinin bütün kültürlerle uygulanamaması (Cheng vd., 2004) ve kavramın tüm yönleriyle anlaşılmaya çalışılması isteği, araştırmacıları farklı liderlik teorileri arayışına itmiştir. Silin (1960) 'in Tayvan'da yaptığı çalışma, otorite ve ahlaki standartlar açısından batı toplumlarındaki liderlik türlerinden farklılaşan bir liderlik türü olarak babacan liderliğin kavramlaştırılmasını sağlamıştır (Hsu, 2007; Yeh vd., 2008). Doğu toplumlarında yaygın olarak görülen babacan liderliğin (Çiçek, 2021), gittikçe önem kazanmış olmasının sebeplerinden biri de Güneydoğu Asya ülkelerinin dünya ekonomisinde artan bir öneme sahip olması gösterilebilir (Kılınç, 2018). Babacan liderliğin artan bu önemine rağmen batılı araştırmacılar bu kavrama mesafeli durmayı tercih etmiş ve ayrımcılığın gizli ve sinsi biçimi veya iyiliksever diktatörlük gibi kavramlarla tanımlamaya çalışmışlardır (Aycan, 2006). Babacan liderlikle ilgili çalışmaları olan Farh ve Cheng (2000)

kavramı baskın otorite ve güçlü disiplini sürdürmeyle beraber babacan bir doğruluk ve iyiliğe sahip liderlik biçimi olarak tanımlamışlardır. Aycan (2006) ise liderin iş hayatı ile birlikte iş dışı hayatında da astlarına özen göstererek, onları koruyup yönlendirdiği ve bu davranışa bağlı olarak da astlarının kendisine saygı duymasını, itaat etmesini beklediği ve hiyerarşik bir ilişki üzerine kurulu liderlik davranışı olarak tanımlamıştır. Pellegrini vd. (2010) ise liderin astına baba gibi davranıp ilgi gösterdiği, bu davranışa karşılık itaat beklediği kuvvetli bir otoriteye sahip liderlik olarak tanımlamışlardır. Tanımlardan anlaşılacağı üzere babacan liderlikte disiplin, otorite, korumacılık, yardımseverlik ve sadakat gibi ilkeler ön plana çıkmakta (Özmen, 2019), taraflar arasındaki bu ilişkiler sosyal, maddi ve diğer kaynak çeşitlerinin değişimine imkan sağlayıp, tarafların belli bir fayda elde etmesi temeline dayanmaktadır (Taşlıyan vd., 2017).

İşe karşı yabancılaşma örgütsel açıdan birçok probleme sebep olabilmektedir (Tutar, 2010). Örneğin işine yabancılaşmış bir iş görenin, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle ilgili bakış açıları değişebilir (Turgut ve Kalafatoğlu, 2016). Örgütlerde etkin bir liderlik türü olarak var olan babacan liderlik (Yıldız ve Bekmezci, 2019) çıkarıcı bir liderlik türü olarak da düşünülmektedir. Bu ilişkide makyavelist tutumlar sergileyen liderin kendi amaçları doğrultusunda iş görenlerin kullanmakta olduğu düşünülmektedir (Hayek vd., 2010). İşine yabancılaşan çalışanlarda bu türden duyguların oluşması muhtemel olduğundan oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₄: İşe yabancılaşmanın babacan liderlik algısı üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

İş yaşamındaki uzun çalışma saatleri, işe ve örgüte olan güvencesizlik gibi problemlerin sebep olacağı işte var olamama sorununun ortadan kaldırılmasında veya azaltılmasında babacan liderlik davranışı etkili olabilir (Sarp vd., 2019). Çünkü bu liderlik türü, çalışanların iş dışındaki yaşamlarına da dahil olarak amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için gayret eden, sorunlarını çözmeye çalışan biridir (Pasa vd., 2001). Bu sebeple babacan liderin çalışanların yararı doğrultusunda gayretleri olduğu söylenebilir (Çalışkan ve Özkoç, 2016). Liderin bu yaklaşımını gören iş görenlerde çalıştıkları örgütlerine ve yöneticilerine bağlılıklarını arttıracaktır (Cinnioğlu ve Salha, 2017). Nitekim Fındıklı (2015), lider desteğinin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini ifade etmektedir. Bu bilgilerden hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₅: Babacan liderliğin işte var olamama üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

H₆: Babacan liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

Çalışanların ihtiyaçlarını önemseyip ve onlara destek olmayı ön gören babacan liderlik (Cerit, 2012), çalışan tutum ve davranışları üzerinde önemli etkilere sahip bir kavramdır (Mete ve Serin, 2015). Babacan liderlikle ilgili çalışmalar bu kavramın, örgütsel vatandaşlık davranışlarından (Mete ve Serin, 2015), çalışmaya tutkunluğu (Yıldız ve Bekmezci, 2019), örgütsel özdeşleşmeyi (Karabulut ve Seymen, 2020) ve iş doyumunu arttırdığını (Nal ve Tarım, 2017) tespit etmiştir. Ayrıca yönetimle zayıf ilişkilerde işte var olamamayı arttıran risk faktörleri arasında sayılmaktadır (Cancelliere vd, 2011). Ayrıca Özer ve Atay (2021) 'a göre işte var olamama ile yabancılaşma arasında anlamlı ilişki vardır. Tüm bu bilgilerden hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir.

H₇: Babacan liderlik işe yabancılaşma ile işte var olamama arasındaki ilişkiye aracılık eder.

Babacan lider, çalışanlara örgütü bir aile ortamı gibi hissettirip onları bu ailenin bir parçası olduklarına inandırmaya çalışır. Bu kapsamda çalışanlara işleri ile ilgili bilgilendirmeler yaparak en iyi biçimde kendilerine biçilen rolü ifa edebilmeleri için onları uyarır veya ödüllendirir. Çalışanların sorumluluk alması için teşvik eder (Şendoğdu ve Erdirençelebi, 2014). Yönetici ile çalışan arasındaki bu babacan ilişki iş görenlerde, güven, uyum ve bağlılık gibi duyguların gelişmesini sağlasa da (Uçar, 2019), iş görenlerdeki yabancılaşma duygusu, işten ayrılma gibi olumsuz davranışları beraberinde getirebilir (Babadağ, 2018). İşten ayrılma niyeti farklı değişkenlerden etkilenebilmektedir. İş gören kaynaklı fizyolojik ve psikolojik kişisel sebepler, alternatif iş imkânları gibi dışsal etkenler (Cotton ve Tuttle, 1986) ile kariyer geliştirme ve ilerleme olanakları, örgüt iklimi, ücret, iş güvencesi, iş yükü, iş tatmini gibi örgütsel faktörler işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilmektedir (Faiz, 2019). Ayrıca liderlik yaklaşımlarının da işten ayrılma niyetinde belirleyici olduğu da bilinmektedir (Ayalew vd., 2015). İşte var olamama çalışanların iş tatmininde azalmaya sebep olarak (Yücel, 2020), işten ayrılma niyetinin oluşmasına (Chiaburu vd., 2013) ve işten ayrılma kararının alınmasında belirleyici bir rol üstlenebilmektedir (Hirschfeld ve Feild, 2000). Bu bilgiler ışığında oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₈: Babacan liderlik işe yabancılaşma ile işten ayrılma arasındaki ilişkiye aracılık eder.

3. YÖNTEM

Çalışma için Muş Alparslan Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 01.06.2021 tarih, E-10879717-050.01.04-12992 sayı ve 7-11 nolu kararı ile araştırma izni alınmıştır. Çalışmada işe yabancılaşmanın işte var olamama ve işten ayrılmaya

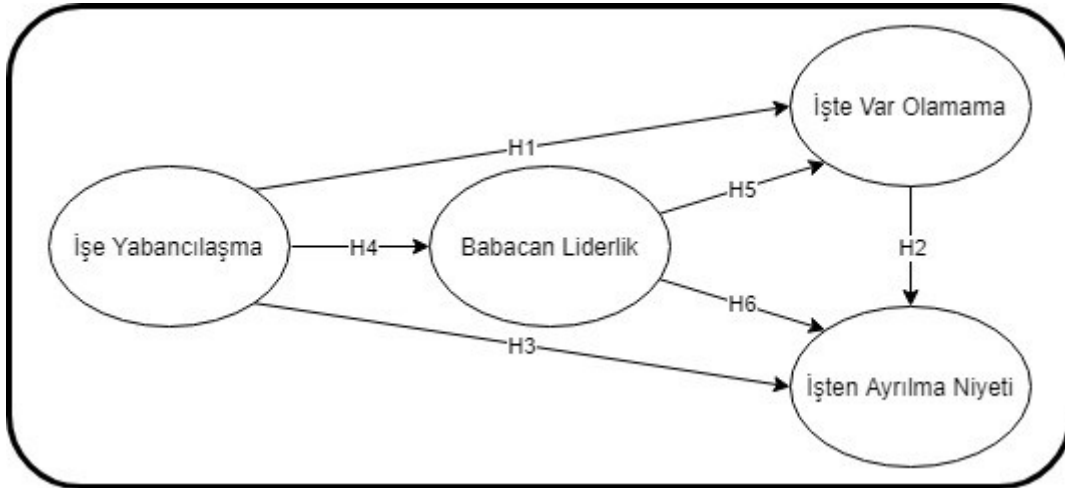
etkisi ve bu değişkenler arasındaki ilişkide babacan liderliğin rolünün araştırılması amaçlanmıştır. Bu çoklu nedensel desendeki ilişkiyi incelemek için nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Kolayda örneklem metodunun tercih edildiği araştırmanın örneklemini, Muş merkezde faaliyet gösteren ve 749 çalışanı bulunan bir tekstil firması oluşturmaktadır. Çalışanlarla yapılan yüz yüze görüşmeler neticesinde 368 kişilik katılım sağlanmıştır. Katılımcıların 19'unun anketin tüm soruları cevaplamadığı gözlemlendiğinden bu anketler analiz dışında bırakılmıştır. Katılımcıların demografik verileri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Veriler

		F	%
Cinsiyet	Erkek	133	38,1
	Kadın	216	61,9
Yaş	18-25	184	52,7
	26-35	131	37,5
	36-45	31	8,9
	46-55	3	,9
Eğitim	İlköğretim	129	37,0
	Lise	174	49,9
	Ön Lisans	27	7,7
	Lisans	19	5,4
Mevcut İşteki Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	97	27,8
	1-5 Yıl	193	55,3
	6-10 Yıl	53	15,2
	11-15 Yıl	6	1,7
Toplam Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	76	21,8
	1-5 Yıl	200	57,3
	6-10 Yıl	62	17,8
	11-15 Yıl	8	2,3
	16 +	3	,9
	Toplam	349	100,0

Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere katılımcıların çoğunu kadınlar (% 61.9) oluşturmaktadır. En yüksek yaş aralığı ise % 52.7 ile 18-25 yaş aralığındadır. Katılımcılar büyük oranda (% 49.9) lise mezunudur. Katılımcıların yarısından fazlası (% 55.3) 1 ila 5 yıl aralığında mevcut işletmede çalıştıklarını, toplam çalışma sürelerinin de büyük oranda (% 57.3) 1 ila 5 yıl olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada test edilmek üzere oluşturulan bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerle ilgili model Şekil 1'deki gibidir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.1. Ölçüm Araçları

Yabancılaşma Ölçeği: İşe yabancılaşmayı ölçmek için Kurtulmuş ve Yiğit (2016) tarafından geliştirilen tek boyut ve 14 maddeden oluşan yabancılaşma ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde, 1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Tamamen katılıyorum şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekteki örnek maddeler; “İşimi sadece gelir getiren bir kaynak olarak görüyorum”, “İşimi değiştirmeyi düşünüyorum” ve “Hayatımın sıradanlaştığını hissediyorum” şeklindedir. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa değeri .94 olarak bulunmuştur.

İşte Var Olamama (Presenteizm) Ölçeği: İşte var olamamayı ölçmek için Koopman vd. (2002)'nin geliştirdiği ve Özmen (2011)'in Türkçeye uyarladığı tek boyut ve altı ifadeden oluşan Standford Presenteizm Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde, 1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Tamamen katılıyorum şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekteki örnek maddeler; “Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilirim”, “Eğer hastalanırsam, iş stresiyle başa çıkmakta zorlanırım” ve “Eğer hastalanırsam, işimi yapmaktan zevk almam” şeklindedir. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa değeri .78 olarak bulunmuştur.

İşten Ayrılma Ölçeği: İşten ayrılmayı ölçmek için Camman vd. (1979) 'nin geliştirilen işten ayrılma ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe maddeleri için Usta ve Bayraktar (2017) 'in çalışmalarından istifade edilmiştir. Ölçek tek boyut ve üç ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tipinde, 1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Tamamen katılıyorum şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekteki maddeler; “Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm”, “Gelecek yıl bu işi bırakacağım” ve “Gelecek yıl yeni iş aramayı düşünüyorum” şeklindedir. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa değeri .90 olarak bulunmuştur.

Babacan Liderlik Ölçeği: Babacan liderliği ölçmek için Aycan vd.'nin (2000) geliştirdiği tek boyut ve beş maddeden oluşan “Babacan Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 6’lı likert tipinde, 1= Kesinlikle katılmıyorum ve 6=Tamamen katılıyorum şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekteki maddeler ; “İdeal patron anne baba gibidir”, “Yöneticiler, astları için neyin en iyi olduğunu bilir”, “Yöneticiler, astlarına babacan tavsiye ve talimat vermelidir”, “Yetkili kişiler, çocuklarına bakar gibi çalışanlara bakmalıdır” ve Yöneticiler, deneyimi ve bilgeliği, çalışanlar için en iyi kılavuzdur” şeklindedir. Brislin'in (1980) önerdiği “*back-translation*” yöntemiyle Türkçeye çevrilen ölçeğin tümü 6’lı Likert tipindedir. Ölçek aralıkları “1 = Hiç katılmıyorum” ve “5 = Tamamen katılıyorum” şeklindedir. Ayrıca, ölçeklere ilişkin ortak yöntem varyansı hatasının var olup olmadığı test edilmiştir. Bu noktada Kock, (2015) tarafından tavsiye edilen tam doğrudanlık yöntemi izlenmiştir. Bu yöntem, ölçek maddelerinin VIF değerlerinin 3,3’ün altında olması gerektiğini savunmaktadır. Çalışmada elde edilen değerler 3,3’ün altında olduğundan, araştırma için ortak yöntem varyans hatası olmadığı söylenebilir.

3.2. Ölçüm Modeli

Verileri test etmek için Anderson ve Gerbing (1988) tarafından tavsiye edilen çift basamaklı yaklaşım benimsenmiştir. Buna göre hipotezleri test etmeden önce ölçüm modeli kurularak verilerin yapı geçerliliğini sağlayıp sağlamadığına, ayrıca güvenilirlik kriterlerini karşılayıp karşılamadıklarına bakılmıştır. SmartPLS v3.3.3 programı ile kurulan ölçüm modeli neticesinde elde edilen güvenilirlik ve uyuşum geçerliliği sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Güvenirlik ve Uyuşum Geçerliliği

Değişkenler	Maddeler	Faktör Dış Yükleme	Alpha	Rho_A	CR	AVE
İşe Yabancılaşma	İY1	0,884	0,928	0,951	0,951	0,602
	İY2	0,858				
	İY4	0,942				
	İY5	0,844				
	İY6	0,897				
	İY8	0,954				
	İY9	0,941				
	İY10	0,902				
	İY11	0,856				
	İY14	0,919				
Babacan Liderlik	BL1	0,888	0,864	0,891	0,893	0,629
	BL2	0,801				
	BL3	0,896				
	BL4	0,888				
	BL5	0,960				
İşte Var Olamama	İV1	0,901	0,781	0,815	0,816	0,599
	İV2	0,809				

	İV3	0,918				
İşten Ayrılma Niyeti	İAN1	0,862	0,712	0,754	0,754	0,506
	İAN2	0,837				
	İAN3	0,829				

Kurulan ölçüm modelinde öncelikle faktör dış yükleme değerleri kontrol edilmiştir. Literatürde kabul edilen 0,708 değerinin oldukça altında faktör dış yükleme değerlerine sahip olan işe yabancılaşma ölçeğinin 3., 7., 12. ve 13. maddeleri ve işte var olamama ölçeğinin 4., 5. ve 6. maddeleri modelden çıkarılmıştır. Kalan maddelerle elde edilen sonuçlara göre tüm ölçeklere ait Cronbach α , CR ve rho_a (ρ_A) değerleri 0,700 eşliğinin üzerindedir. Bu sonuçlara göre ölçekler güvenilirlik açısından sorun teşkil etmediği görülmüştür (Hair vd., 2017). Uyuşum geçerliliği için AVE değerleri incelenmiştir. Ölçeklerin AVE değerleri de literatürde kabul gören 0,500 değerinden yüksektir (Fornell ve Larcker, 1981). Bu sonuçlara göre ölçeklerin uyum geçerliliği kriterlerini sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeklerin ayrışım geçerliliği için Fornell ve Larcker (1981) kriterleri izlenmiştir. Ayrıca Henseler vd. (2015) tarafından önerilen Heterotrait-Monotrait (HTMT) değerleri kontrol edilmiştir. Sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Ayrışım Geçerliliği

Değişkenler	1	2	3	4
<i>Fornell ve Larcker Kriteri</i>				
1. İşe Yabancılaşma	0,776 ^a			
2. Babacan Liderlik	-0,381**	0,793 ^a		
3. İşte Var Olamama	0,485***	-0,171*	0,774 ^a	
4. İşten Ayrılma Niyeti	0,621***	-0,448***	0,711***	0,711 ^a
<i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>				
1. İşe Yabancılaşma	-			
2. Babacan Liderlik	0,141	-		
3. İşte Var Olamama	0,258	0,185	-	
4. İşten Ayrılma Niyeti	0,355	0,219	0,635	-

^a√AVE; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Ayrışım geçerliliği için Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin AVE değerinin karekökünden düşük olması gerekmektedir. Henseler vd. (2015) ise değişkenler arası HTMT değerinin 0,85’ten düşük olması gerektiğini savunmaktadır. Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde her iki kritere göre ayrışım geçerliliği açısından bir sorun olmadığı görülmektedir. Buna göre ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini sağladığı tespit edilmiştir.

3.3. Yapısal Model

Kurulan hipotezleri test etmek için bootstrapping yöntemi benimsenmiştir (Streukens ve Leroi-Werelds, 2016). 5000 bootstrap tekrarlı büyüklüğü ile test edilen modelin uyum değeri SRMR indeksi ile kontrol edilmiştir. Modelin SRMR değeri 0,048 olarak ölçülmüştür.

Ölçülen değer 0,08 eşiğinden düşük olduğundan modelin iyi uyum değerine sahip olduğu kabul edilmiştir (Henseler vd., 2016). Modelde doğrudanlık sorunu olup olmadığını test etmek için değişkenlerin VIF değerleri kontrol edilmiştir. Ölçümler sonucunda en yüksek VIF değerinin 2,386 olduğu görülmüştür. Bu değer 3,3 eşiğinden düşük olduğundan doğrudanlık problemi olmadığı belirlenmiştir. Hipotez testi sonuçları Tablo 4' teki gibidir.

Tablo 4. Doğrudan Etki Analizi

Yapı	Doğrudan Etki	t-Değeri	p Değeri	PCI	f ²	Durum
H1: İY → İVO	0,341	3,158	0,000	[0,150; 0,499]	0,488	Kabul
H2: İVO → İAN	0,532	7,861	0,000	[0,228; 0,741]	0,661	Kabul
H3: İY → İAN	0,483	4,325	0,000	[0,141; 0,533]	0,585	Kabul
H4: İY → BL	-0,215	1,998	0,008	[-0,218; -0,041]	0,189	Kabul
H5: BL → İVO	-0,314	2,671	0,001	[-0,441; -0,164]	0,215	Kabul
H6: BL → İAN	-0,634	9,612	0,000	[0,588; -0,018]	0,711	Kabul
İY: İşe Yabancılaşma, İVO: İşte Var Olamama, İAN: İşten Ayrılma Niyeti, BL: Babacan Liderlik						
Endojen yapıların ölçümü						
		R²	Düzenlenmiş R²	Q²		
İşten Ayrılma Niyeti		0,385	0,380	0,288		
İşte Var Olamama		0,211	0,208	0,185		
Babacan Liderlik		0,045	0,046	0,081		

Hipotezleri test etmek için kurulan modelin sonuçlarına göre, işe yabancılaşmanın işte var olamama ($\beta=0,341$; $p<0.001$) ve işten ayrılma niyeti ($\beta=0,483$; $p<0.001$) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi, babacan liderlik ($\beta=-0,215$; $p<0.01$) üzerinde ise negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre işte var olamamanın işten ayrılma niyeti ($\beta=0,532$; $p<0.001$) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca babacan liderliğin işte var olamama ($\beta=-0,314$; $p<0.01$) ve işten ayrılma niyeti ($\beta=-0,634$; $p<0.001$) üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre H1, H2, H3, H4, H5 ve H6 hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmada endojen değişkenlerin açıklanmasında determinasyon katsayısı (R^2), çapraz doğrulanmış fazlalık için Q^2 ve etki boyutu için f^2 katsayıları kontrol edilmiştir. Düzenlenmiş R^2 değerleri işten ayrılma değişkeni için 0,380 iken işte var olamama için 0,208 ve babacan liderlik için 0,046'dır. Ayrıca göz bağlama (blindfolding) prosedürü ile Stone-Geisser Q^2 değerleri hesaplanmıştır. Bu değerler işten ayrılma niyeti için 0,288; işte var olamama için 0,185; babacan liderlik için ise 0,081 olarak ölçülmüştür. Aracı etki analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Dolaylı Etki Analizi

Hipotez	Toplam Etki	p Değeri	Doğrudan Etki	p Değeri	Dolaylı Etki	p Değeri	Aracılık Durumu
H7: İY → BL → İVO	0,685	0,000	0,341	0,000	0,121	0,003	Kısmi Aracı
H8: İY → BL → İAN	0,714	0,000	0,532	0,000	0,079	0,046	Kısmi Aracı

İY: İşe Yabancılaşma, İVO: İşte Var Olamama, İAN: İşten Ayrılma Niyeti, BL: Babacan Liderlik

Bootstrapping yöntemiyle elde edilen aracı etki analizi sonuçlarına göre aracı değişken modelde değilken işe yabancılaşmanın işte var olamama ($\beta=0,685$; $p<0.001$) ve işten ayrılma niyeti ($\beta=0,714$; $p<0.001$) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Babacan liderlik modele dahil edildiğinde ise işe yabancılaşmanın bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin azaldığı görülmüştür. Ayrıca dolaylı etki sonuçları da anlamlıdır. Bu sonuçlara göre H7 ve H8 hipotezleri desteklenmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş görenler açısından işe yabancılaşma (Vassie ve Lucas, 2001), işte var olamama (Bayram, 2019) ve işten ayrılma olumsuz durumlar olarak ifade edilmekte (Yılmaz, 2019), liderlik davranışlarının ise çalışanları üzerinde önemli etkilere sahip olduğu da bilinmektedir (Baltacı vd., 2014). Bu çalışma ile işe yabancılaşmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmış ve bu modelde babacan liderlik davranışının aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde işe yabancılaşmanın işte var olamama üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Yani işine yabancılaşan bir iş görenin işte etkinlik gösteremediği veya diğer bir ifadeyle işinde var olamadığı sonucuna varılabilir. Elde edilen bu sonuç Özer ve Atay (2021) 'ın örgütsel yabancılaşma ve presentizm kavramlarının ele aldığı çalışmasıyla uyumludur. İşe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisi ile ilgili analiz sonucunda da işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç, işine yabancılaşan iş görenlerin mevcut işlerinden memnuniyetsizlik duyarak işten ayrılmaya karar verebileceği anlamına gelmektedir. Elde edilen bu netice, literatürde bu değişkenleri ele alan Tokmak (2019), Tuna ve Yeşiltaş (2014), Kurtulmuş ve Yiğit (2016), Erdirençelebi ve Ertürk (2018) 'ün çalışmalarıyla paralellik arz etmektedir. İşte var olamama ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dönük analiz sonucunda da işte var olamamanın işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Yani işte var olamayan iş görenler mevcuttaki örgütlerinden başkalarını tercih ederek işlerinden ayrılmayı düşünebilmektedirler. Bu sonuç Atilla vd. (2020)'nin ulaştıkları sonuçla paralellik arz etmektedir. İşe yabancılaşma ile babacan liderlik arasındaki etkileşimi

ölçmeye dönük analiz sonucunda bu iki değişken arasında negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yani işe yabancılaşan iş görenlerin örgütlerde babacan liderlik davranışını azaltıcı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Çiçek ve Türkmenoğlu (2020) liderlik davranışlarıyla ilgili yaptıkları çalışmalarında, otantik liderliğin yabancılaşma davranışını azaltıcı etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Liderlik davranışının yabancılaşmayı azaltan etkisinin tespit edildiği bu çalışmanın aksine, yabancılaşmanın babacan liderlik davranışını azaltıcı yönünün tespit edilmiş olması alan yazınına katkı açısından önemli görülmektedir. Ayrıca çalışma ile babacan liderliğin işte var olamama ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Yani babacan liderlik davranışı, iş görenlerde olması arzu edilmeyen işte var olamama davranışını azaltırken, iş görenlerin mevcut örgütlerinden ayrılmasının da önüne geçebilmektedir. Ulaşılan bu netice, Özer ve Yurdun (2012) 'un babacan liderliğin işten ayrılma niyetini azalttığını tespit ettiği çalışmanın sonuçlarıyla uyumludur. Son olarak babacan liderliğin aracılık etkisine dönük analiz yapılmış ve analiz sonucunda, babacan liderliğin işte var olamama ve işten ayrılma niyeti üzerinde kısmı aracılık etkisi bulunmuştur. Yani babacan liderlik, işe yabancılaşmanın etkisini azaltarak iş görenlerin işte var olamamasının ve işten ayrılma niyetinin oluşmasının nispeten önüne geçmiştir. Tüm bu sonuçtan hareketle bazı öneriler sunulmuştur.

- Yabancılaşma, iş görenin arzu etmediği bir sonuç olmakla birlikte, örgütlerinde istemediği bir davranıştır. Bu sebeple örgütler çalışanlarının işleri işe ilgili yabancılaşma düzeylerini tespitte dönük belli aralıklarla ölçümler yaparak bu davranışı sergileyenleri tespit etmelidir. İşe yabancılaşan iş görenleri, örgütsel adalet duygusunun zedelenmesine sebep olmadan, psikolojik ve yapısal olarak güçlendirmeye tabi tutmalı bu sayede çalışanların yabancılaşma davranışından uzaklaşmasını temin etmelidir.
- Genellikle iş görenin fiziki olarak hastayken işte var olamadığı kabul edilse de bazı psikolojik durumlarda da varlık gösteremediği bilinmektedir. Bu sebeple iş görenlerin iş başında gözlemlenmesi hayati öneme sahiptir. Psikolojik sıkıntılardan dolayı var olamayan bireylerin gerekli tedavi veya terapileri almaları yönetimce sağlanmalıdır. Hastalık benzeri sebeplerle, iş görenlerin ücretli izinleri kanunla güvence altına alınmış olsa da bu durumda olanlara psikolojik baskı uygulanmamalıdır. Bilakis izin işlemlerinde yapıcı davranışlar sergilenecek kendilerine değer verildiği hissettirilmelidir.
- İşten ayrılma hem çalışan hem de örgüte maliyet yükleyen bir durumdur. Bu sebeple, çalışanların işten ayrılma niyetlerini örgüt içi formal veya informal kanallar vasıtasıyla öğrenmeye çalışılmalıdır. Bu sayede iş görenlerin resmi ayrılma süreçlerini

başlatmalarından evvel ikna edici toplantılar yapılmalı, ayrılmanın iş görene yükleyeceği maliyetler anlatılmalı, maaş artışı ve prim gibi bazı ek ödemelerle örgütte tutmaya çalışılmalıdır.

- Babacan liderlik davranışı kültürümüzde etkili sonuçlar veren bir liderlik davranışıdır (Çiçek, 2021). Günümüzdeki örgütler ise hemen her toplumdaki insanların çalıştığı ortamlardır. Babacan liderlik davranışının hoş karşılanmadığı Avrupa ve Amerika kültüründen çalışanlara yaklaşımda daha hassas davranılmalı bu sayede çalışmada oluşması muhtemel tepkinin önüne geçilmelidir.

Birçok çalışma bazı kısıtlar içerdiği gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle çalışmaya katılan kişilerin duygu ve düşüncelerini tam olarak yansıtmamış olma ihtimalleri göz ardı edilmemelidir. Ayrıca çalışanların genelinin belli bir eğitim seviyesinin altında oluşu muhakeme ve mukayesede yeterli olmalarının önüne geçmiş olabilir. Çalışma sadece bir ilde ve bir işletmede ve belirli bir sürede yapıldığından, sonuçları genellemekte uygun olmayacaktır. Benzeri çalışmaların daha geniş bir örnekleme, diğer illerde hatta ülkelerde farklı sektör ve farklı çalışan profillerinin olduğu örgütlerde yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abasilim, U. D., Salau, O. P., & Faiola, H. (2015). Toward an understanding of presenteeism and its effects in the workplace. *Lasu Journal of Public Administration & Management*, 1(1), 74-85.
- Addae, H. M., Praveen Parboteeah, K., & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in trinidad and tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 225-238. <https://doi.org/10.1108/19348830610823419>
- Affinnih, Y. H. (1997). A critical reexamination of alienation. *The Social Science Journal*, 34(3), 383-387. [https://doi.org/10.1016/S0362-3319\(97\)90036-7](https://doi.org/10.1016/S0362-3319(97)90036-7)
- Akşit Aşık, N. (2018). İşe yabancılaşma boyutlarının demografik değişkenler açısından incelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(3), 175-197. <https://doi.org/10.22139/jobs.425050>
- Akyüz, M., & Yılmaz, F. D. (2015). Konaklama işletmelerinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişimin işgörenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 138-143.
- Anderson, J. C., Ve Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411.

- Atay, S. E., & Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.
- Atilla, G., Yıldırım, G., & Baysal, H. (2020). İşte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisi: Isparta ili çağrı merkezi çalışanları örneği. *International Review of Economics and Management*, 7(2), 33-58. <https://doi.org/10.18825/İremjournal.539187>
- Ayalew, F., Kols, A., Kim, Y.-M., Schuster, A., Emerson, M., Van Roosmalen, J., Stekelenburg, J., Woldemariam, D., & Gibson, H. (2015). Factors affecting turnover intention among nurses in ethiopia. *World Health & Population*, 16(2), 62-74. <https://doi.org/10.12927/Whp.2016.24491>
- Aycan, Z. (2006). Paternalism. U. Kim, K.-S. Yang, & K.-K. Hwang (Ed.), *Indigenous and Cultural Psychology* (Ss. 445-466). Springer Us. https://doi.org/10.1007/0-387-28662-4_20
- 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. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00010>
- Aydemir, C., & Akdoğan, A. A. (2018). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: İşe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 1993-2012.
- Aydın, E., & Özeren, E. (2019). Akademide işe yabancılaşma olgusu: Araştırma görevlileri üzerine nitel bir alan çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 159-178. <https://doi.org/10.18092/Ulikidince.518296>
- Babadağ, M. (2018). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-239. <https://doi.org/10.31795/Baunsobed.437734>
- Babadağ, M., & İşcan, Ö. F. (2017). Dönüştürücü liderlik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide algılanan etik iklimin aracı rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 399-428.
- Bağdoğan, S. Y., & Gürer, A. C. (2019). Yerel yönetimde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetiyle ilişkilendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 44-59.
- Baltacı, A. G. F., Güçlü, A. G. C., & Çeliker, A. G. N. (2014). Liderlik davranışının örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353-370.

- Bayram, M. (2019). Devamsızlık ve işte var olamamayı etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir kavramsal model önerisi. *Sgd-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 299-318. <https://doi.org/10.32331/Sgd.658671>
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G., & Aksu, N. (2014). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan menderes üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(3), 134-152.
- Bektaş, M., & Karagöz, Ş. (2020). Presenteeism'in tükenmişliğe etkisi: Bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(4), 385-401.
- Blauner, R. (1965). Alienation and freedom: The factory worker and his industry. *Southern Economic Journal*, 31(3), 263. <https://doi.org/10.2307/1055564>
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *The organizational assessment questionnaire*. University of michigan.
- Cancelliere, C., Cassidy, J. D., Ammendolia, C., & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *Bmc Public Health*, 11(1), 395. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-395>
- Canfield, G. W., & Soash, D. G. (1955). Presenteeism—a constructive view. *Personnel Journal*, 34, 94-97.
- Cerit, Y. (2012). Paternalistik liderlik ile yöneticiden ve işin doğasından doyum arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2). <https://doi.org/10.7822/Egt11>
- Cesur, D. K., Erkilet, A., & Taylan, H. H. (2019). Paternalist liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi: Sakarya üniversitesi örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 14(1), 87-116. <https://doi.org/10.17550/Akademikincelemeler.432800>
- Cheng, B.-S., Chou, L.-F., Wu, T.-Y., Huang, M.-P., & Farh, J.-L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in chinese organizations: Paternalistic leadership. *Asian Journal Of Social Psychology*, 7(1), 89-117. <https://doi.org/10.1111/J.1467-839x.2004.00137.X>
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197. <https://doi.org/10.1016/J.Jvb.2013.03.007>
- Cicek, B., Turkmenoglu, M. A., & Ozbilgin, M. (2021). Examining the mediating role of organisational support on the relationship between organisational cynicism and turnover intention in technology firms in Istanbul. *Frontiers in Psychology*, 12, 1621
- Cinnioğlu, H., & Salha, H. (2017). İşgörenlerin paternalist liderlik algılarının duygusal emek düzeyleri üzerine etkisi: İstanbul'daki yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2017(2), 68-77.

- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70. <https://doi.org/10.5465/Amr.1986.4282625>
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33. <https://doi.org/10.18394/İid.303183>
- Çalışkan, N., & Özkoç, A. G. (2016). Örgütlerde paternalist liderlik algısına etki eden ulusal kültür tiplerinin belirlenmesi. *Yaşar Üniversitesi e-Dergisi*, 11(44), 240-250.
- Çiçek, B. (2021). Agresif mizahın intikam niyetine etkisinde babacan liderliğin rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(30), 365-380. <https://doi.org/10.21076/Vizyoner.756623>
- Çiçek, B., & Türkmenoğlu, M. A. (2020). Otantik liderliğin işe yabancılaşmaya etkisi ve lider-üye etkileşiminin bu ilişkideki düzenleyici rolü. *Beykoz Akademi Dergisi*, 8(2), 41-59. <https://doi.org/10.14514/Byk.M.26515393.2020.8/2.41-59>
- Çiçeklioğlu, H., & Taşlıyan, M. (2019). Eğitim kurumu çalışanlarının presenteeism (işte var olamama) algılarının performanslarına olan etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 22-53. <https://doi.org/10.26466/Opus.595134>
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 10, 153-174.
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753. <https://doi.org/10.2307/2090204>
- Demirgil, Z., & Mücevher, M. H. (2017). Meslek yükseköğretim kurumlarında presenteeism: İdari ve akademik personel üzerine karşılaştırmalı bir analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 237-253. <https://doi.org/10.20875/Makusobed.307519>
- Demirgül, Y. (2020). Örgütsel çatışma ile yabancılaşma arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 114-128.
- Doğan, S., & Oğuzhan, Y. S. (2015). Çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 1-12.
- Durmaz, İ. B. V. (2019). Havayolu yolcu taşımacılığı sektöründe algılanan stres ve işle bütünleşme arasındaki ilişkinin işten ayrılma kararına etkisi. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 59-69.
- Erdirençlebi, M., & Ertürk, E. (2018). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 603-617. <https://doi.org/10.21547/Jss.346976>
- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.

- Faiz, E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Satış personelleri üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.
- Farh, J.-L., & Cheng, B.-S. (2000). A cultural analysis of paternalistic leadership in chinese organizations. İçinde J. T. Li, A. S. Tsui, & E. Weldon (Ed.), *Management and Organizations in the Chinese Context* (Ss. 84-127). Palgrave macmillan uk. https://doi.org/10.1057/9780230511590_5
- Fındıklı, M. A. (2015). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşlemenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gerçek, M. (2018). Yöneticilerin babacan (paternalist) liderlik davranışlarının psikolojik sözleşme bağlamındaki beklentileri üzerindeki etkilerine yönelik bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(2), 101-118. <https://doi.org/10.17153/Oguiibf.390533>
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75-86. <https://doi.org/10.1037/A0030932>
- Hair, J., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (pls-sem)*. Sage Publications.
- Hajda, J. (1961). Alienation and integration of student intellectuals. *American Sociological Review*, 26(5), 758. <https://doi.org/10.2307/2090205>
- Halbesleben, J. R. B., Whitman, M. V., & Crawford, W. S. (2014). A dialectical theory of the decision to go to work: Bringing together absenteeism and presenteeism. *Human Resource Management Review*, 24(2), 177-192.
- Hayek, M., Novicevic, M. M., Humphreys, J. H., & Jones, N. (2010). Ending the denial of slavery in management history: Paternalistic leadership of joseph emory davis. *Journal of Management History*, 16(3), 367-379.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work-but out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49-58.
- Henseler, J., Hubona, G. Ve Ray, P. A. (2016). Using pls path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20.
- Henseler, J., Ringle, C. M. Ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hodson, R., & Sullivan, T. A. (2012). *The social organization of work* (5th Ed). Wadsworth.

- Hsu, C. F. (2007). The discussion of coach leadership from the viewpoint of paternalistic leadership. *Zhong Hua Ti Yu*, 21(1), 51-58.
- İnce Ayaydın, Ç. (2021). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. *Ibad Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 143-176. <https://doi.org/10.21733/İbad.838940>
- İnce Ayaydın, Ç. (2021). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. *Ibad Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 143-176. <https://doi.org/10.21733/İbad.838940>
- Jafarova, F., & Sağlam, N. (2018). Çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin karşılaştırmalı analizi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 10(3), 57-82.
- Jesús Suárez-Mendoza, M., & Zoghbi-Manrique-De-Lara, P. (2008). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the canary islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56-76. <https://doi.org/10.1108/19348830710860156>
- Johansson, G., & Lundberg, I. (2004). Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance. empirical tests of the illness flexibility model. *Social Science & Medicine*, 58(10), 1857-1868.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 413-422. <https://doi.org/10.1007/Bf00870553>
- Karabal, C., Sağbaş, M., & Kaygın, E. (2016). Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 140-162.
- Karabulut, A., & Seymen, O. (2020). Paternalist liderlik tarzı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık etkisi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-82. <https://doi.org/10.31454/Usb.776397>
- Kasap, M. (2020). Örgütsel desteğin işte var olamama (presenteeism) üzerindeki etkileri: Bursa örneğinde bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 223-232. <https://doi.org/10.18026/Cbayarsos.798441>
- Kaygın, E., Güllüce, A., Zengin, Y., & Bağcıoğlu, D. (2018). Otantik liderlik davranışının duygusal emek ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Enerji sektörü örneği. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(7), 197-224.
- Khanin, D. (2013). How to reduce turnover intentions in the family business: Managing centripetal and centrifugal forces. *Business Horizons*, 56(1), 63-73. <https://doi.org/10.1016/J.Bushor.2012.09.005>
- Kılınç, E. (2018). Sağlık kurumlarında paternalist liderlik modelinin incelenmesi. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, 1, 1-12.
- Kocadaş, K. A. (2020). Teknolojik yeniliklerin işe yabancılaşma üzerine etkileri. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 80-92. <https://doi.org/10.37991/Sosdus.826584>

- Koçak, D., & Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20. <https://doi.org/10.1097/00043764-200201000-00004>
- Kurtulmuş, M., & Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(2), 459-477. <https://doi.org/10.14686/Buefad.V5i2.5000175962>
- Kurtulmuş, M., & Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871. <https://doi.org/10.17860/Mersinefd.282385>
- Kurtulmuş, M., & Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871. <https://doi.org/10.17860/Mersinefd.282385>
- Lambert, E. G., Lynne Hogan, N., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250. [https://doi.org/10.1016/S0362-3319\(01\)00110-0](https://doi.org/10.1016/S0362-3319(01)00110-0)
- Mete, Y., & Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki. *Hayef Journal of Education*, 12(2), 147-159.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529. <https://doi.org/10.1111/J.1533-8525.1981.Tb00678.X>
- Mühürçüoğlu, E. (2018). İstifa eden jandarma subaylarında işe yabancılaşma. *Sosyoloji Notları*, 2(1), 63-99.
- Nair, N., & Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workplace Rights*, 14(3), 293-309. <https://doi.org/10.2190/Wr.14.3.C>
- Nal, M., & Tarım, M. (2017). Sağlık yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 117-141. <https://doi.org/10.22466/Acusbd.341461>
- Nicol, A. A. M., Rounding, K., & Macintyre, A. (2011). The impact of social dominance orientation and right-wing authoritarianism on the relation between person-organization fit with commitment, satisfaction, and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 51(8), 893-898.

- Özer, F., & Yurdun, A. (2012). Birleşme/devir alma süreci yaşayan örgütlerde paternalist liderlik tipinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 71-80.
- Özer, S., & Atay, V. (2021). Presenteizm ile örgütsel yabancılaşma ilişkisi: Van ili otel işletmeleri örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51, 307-324.
- Özmen, A. (2019). Paternalist liderlik ile mobbing ilişkisi: Kamu kurumunda bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 253-262.
- Özmen, G. (2011). *Presenteizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Tekstil çalışanları üzerinde bir araştırma*. T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Pasa, S. F., Kabasakal, H., & Bodur, M. (2001). Society, organisations, and leadership in Turkey. *Applied Psychology*, 50(4), 559-589. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00073>
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2008). Paternalistic leadership: A review and agenda for future research: Erratum. *Journal of Management*, 34(4), 844-844. <https://doi.org/10.1177/0149206308321542>
- Pellegrini, E. K., Scandura, T. A., & Jayaraman, V. (2010). Cross-cultural generalizability of paternalistic leadership: An expansion of leader-member exchange theory. *Group & Organization Management*, 35(4), 391-420.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565. <https://doi.org/10.5465/255574>
- Rhodes, S. M., & Collins, S. K. (2015). The organizational impact of presenteeism. *Radiology Management*, 37(5), 27-32.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627. <https://doi.org/10.5465/256461>
- Sarp, P., Kumral, T., & Bozkurt, S. (2019). Babacan liderlik ve işte var olamama ilişkisinde iş güvencesinin aracı rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, 161-168.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783. <https://doi.org/10.2307/2088565>
- Shepard, J. M. (1971). *Automation and alienation: A study of office and factory workers*. MIT Press.
- Sheridan, A. (2004). Chronic Presenteeism: The multiple dimensions to men's absence from part-time work. *Gender, Work and Organization*, 11(2), 207-225.

- Smithy, D. J. (1970). Absenteeism and “presenteeism” in industry. *Archives of environmental health: An International Journal*, 21(5), 670-677.
- Şendoğdu, A. A., & Erdirençelebi, M. (2014). Paternalist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 253-274. <https://doi.org/10.30976/Susead.302226>
- Şendoğdu, A., Yazgan, A. E., & Karadağ Ak, Ö. (2021). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 263-290.
- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Cbü beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Streukens, S. Ve Leroi-Werelds, S. (2016). Bootstrapping and pls-sem: A step-by-step guide to get more out of your bootstrap results. *European Management Journal*, 34(6), 618-632.
- Taşlıyan, M., Çiçeklioğlu, H., & Bıyıkbeyi, T. (2017). Paternalist liderlik ve örgütsel iletişim arasındaki ilişki: Doğu akdeniz bölgesinde bir belediye örneği. *Assam Uluslararası Hakemli Dergi*, 4(8), 70-87.
- Taştan, S., İşçi, E., & Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-138.
- Tokmak, M. (2019). İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde örgütsel adalet algısının etkisi: Özel sektör araştırması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(42), 281-300. <https://doi.org/10.31795/Baunsobed.657386>
- Tokmak, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-439. <https://doi.org/10.18506/Anemon.613817>
- Tolan, B. (1980). *Çağdaş toplumun bulanımı; Anomi ve yabancılaşma*. Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No:132,.
- Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turgut, T., & Kalafatoğlu, Y. (2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet. *Isguc the Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 18(1), 23-46.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 65(01), 175-204. https://doi.org/10.1501/Sbfder_0000002149
- Uçar, Z. (2019). Lider üye etkileşimi lensinden paternalist liderlik ve iş tatmini ilişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 4(1), 28-49.

- Uğur, A., & Erol, Z. (2015). Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 182-192.
- Usta, Ö. Ç., & Bayraktar, O. (2017). İşletmelerde farklılıkların yönetimi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(12), 11.
- Ünsar, A. S. (2011). Çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisi: Bir alan araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 255-272.
- Üzüm, B., & Şenol, L. (2019). Yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları: Sağlık kurumlarında bir araştırma. *Beykoz Akademi Dergisi*, 7(2), 65-80. <https://doi.org/10.14514/Byk.M.26515393.2019.7/2.65-80>
- Vassie, L. H., & Lucas, W. R. (2001). An assessment of health and safety management within working groups in the UK manufacturing sector. *Journal of Safety Research*, 32(4), 479-490. [https://doi.org/10.1016/S0022-4375\(01\)00064-0](https://doi.org/10.1016/S0022-4375(01)00064-0)
- Whitehouse, D. (2005). Workplace presenteeism: How behavioral professionals can make a difference. *Behavioral Healthcare Tomorrow*, 14(1), 32.
- Worthy, J. C. (1950). Organizational structure and employe morale. *American Sociological Review*, 15(2), 169. <https://doi.org/10.2307/2086780>
- Yeh, D. H. R., Univesrity, S. C., Chi, D. H. K., & Chiou, D. C.-Y. (2008). The influences of paternalistic leadership, job stress, and organizational commitment on organizational performance: An empirical study of policemen in taiwan. *The Journal of International Management Studies*, 3(2), 7.
- Yıldız, B., & Alpkan, L. (2015). A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation. *Procedia - social and Behavioral Sciences*, 210, 330-338.
- Yıldız, B., & Bekmezci, M. (2019). Babacan liderlik ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide kolektif şükranın aracı etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 52-73.
- Yılmaz, B. (2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkileri üzerine bir araştırma: Elektrik sektöründe bir uygulama. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 181-202. <https://doi.org/10.30692/Sisad.499098>
- Yücel, E. (2020). Presenteeizm ve iş tatmini arasındaki ilişki: Turizm sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(1), 226-238. <https://doi.org/10.35379/Cusosbil.630805>