

Babacan Liderlik ve İşte Var Olamama İlişkisinde İş Güvencesinin Aracı Rolü

Pınar SARP*
Tuğçe KUMRAL**
Serdar BOZKURT***

ÖZ

Günümüz organizasyonlarında hem lider hem de yöneticilere özelliklerini barından bireylere ihtiyaç artmaktadır. Bu özellikleri bir arada barındıran diğer bir ifadeyle, görevlerini yerine getiren çalışanını destekleyen aynı zamanda da cezai uygulamaları ön plana alan babacan liderlik tarzı ve bu tarzın etkileri dikkati çekmektedir. Bu etkinin çalışan davranışlarına yansıdığı temel kavramlardan biri çalışanın işte varol(a)masıdır. Bu durumla ilişkili olduğu düşünülen organizasyonel unsurlardan biri de iş güvencesidir ve bu kavramın rolü ve önemi günden güne daha da artmaktadır. Bu çerçevede çalışmanın temel amacı, babacan liderlik ve işte var olamama ilişkisinde iş güvencesinin aracı rolü olup olmadığının belirlenmesidir. Ayrıca çalışma, ülkemiz işletmelerinde sıklıkla görüldüğü belirlenen babacan lider davranışlarının, çalışanların işte varol(a)ması üzerindeki etkilerinin gösterilebilmesi açısından önemlidir. Bu etki de iş güvencesinin varlığının hissedilmesi de süreci etkileyebilecek önemli değişkenlerden biridir. Çalışma, özellikle ulusal literatür bağlamında öncü nitelikte denilebilir. Çünkü iş güvencesinin en çok hissedilebileceği kesimlerden biri de araştırma görevlileridir. Bu çerçevede çalışılan üniversitede iş güvencesinin varlığının algılanması önemli bir sorunsalın temel vurgusu olarak düşünülmüştür.

Çalışma üç ana kavram üzerine odaklanmıştır. Bu kavramlar, babacan liderlik, işte var olamama ve iş güvencesi olarak belirlenmiştir. Araştırma, Türkiye'deki kamu ve vakıf üniversitelerinde 33A ve 50D kapsamında çalışan araştırma görevlilerine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veriler Windows için IBM-SPSS 24.0 istatistiksel paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; babacan liderliğin işte var olamama eğilimini azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra babacan liderliğin iş güvencesi üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş güvencesinin işte var olamama eğilimi üzerinde bir etkisinin olduğu ve babacan liderlik ile işte var olamama ilişkisinde iş güvencesinin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada; öncelikle babacan liderlik, daha sonrasında işte var olamama ve iş güvencesi kavramları açıklanmıştır. Ardından da bu kavramlar arasındaki ilişkileri ölçmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın bulgu ve yorumlarına değinilmiştir. Son olarak araştırma sonuçlarından hareketle gelecekte bu konuyu çalışmak isteyen araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Babacan Liderlik, İş Güvencesi, İşte Var Olamama

The Role of Job Security in the Relationship between Paternalist Leadership and Presenteeism

ABSTRACT

In today's organizations, there is an increasing need for both leaders and managers. In this sense, it is noteworthy that the paternalistic leadership style and the effects of this style, which support the employees who carry out their duties, and which puts the criminal practices at the same time. One of the basic concepts in which this effect is reflected in employee behavior is the presenteeism. One of the organizational factors that are thought to be related to this situation is job security and the role and importance of this concept is increasing day by day. The purpose of this study is to determine whether there is a mediator role in the relationship between paternalist leadership and presenteeism. In addition, the study is important in terms of showing the effects of paternalist leadership behaviors, which are frequently seen in our country enterprises, on the existence of the employees. This effect is one of the important variables that can affect the process. The study is particularly pioneering in the context of national literature. Because one of the areas where job security can be felt most is the research assistant. In this framework, the perception of the existence of job security in the university is considered as the main emphasis of an important problem.

This study focuses on three main concepts. These concepts are defined as paternalist leadership, presentism, and job security. The study was conducted in public and private universities in Turkey as a research assistant for the employees covered by 33 and 50D. The questionnaire was used to collect data. The data were analyzed using the IBM-SPSS for Windows 24.0 statistical package program. According to the research results; paternalist leadership has been shown to reduce the tendency of presentism. In addition, paternalist leadership has an effect on job security. In addition, it was concluded that job security had an impact on the tendency of presentism, and that job security had a partial mediating role in the relationship between paternalist leadership

*Arş. Gör., İstanbul Kültür Üniversitesi, orcid no: 0000-0003-3022-5182, p.sarp@iku.edu.tr

**Arş. Gör., İstanbul Kültür Üniversitesi, orcid no: 0000-0003-4529-6231, t.kumral@iku.edu.tr

***Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, orcid no: 0000-0002-4745-9965, sbozkurt@yildiz.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi: 16.01.2019; Makalenin Kabul Tarihi: 18.02.2019

and presentism. Study; firstly, the concepts of paternalist leadership, presentism and job security are explained. Then, the findings and interpretations of the research conducted in order to measure the relationships between these concepts are mentioned. Finally, based on the results of the research, suggestions were made to the researchers who want to study this subject in the future.

Keywords: Paternalist Leadership, Job Security, Presenteeism

1. Giriş

Liderlik, insanların birlikte yaşadıkları ve yönetimin var konusu olduğu her yerde gündemde olan önemli bir konudur. Liderlik, insanlık tarihi kadar eskidir; fakat 1920'li yılların başından itibaren bilimsel alanda ele alınmaya başlamıştır. Günümüze rağmen liderlikle ilgili çok sayıda tanım olmasına rağmen yazında hala fikir birliğine varılamayan bir kavramdır. Yaygın bir tanım olarak liderlik; belirli hedeflerin gerçekleştirilmesi için takipçileri harekete geçirme yönündeki yetenektir (Eren, 1998; 465). Liderlik kavramı ve liderlikle ilgili teoriler, liderliğin ne olduğu konusunda bir çeşitliliği içerdiğinden halen geliştirilmeye devam etmektedir (Batmanglich, 2015; 5). Liderlikle ilgili geliştirilen tanımlamalar ve tarzlardan biri de babacan liderliktir ve bu kavram üzerine de farklı kavramlarla birlikte ilişkilendirmeler halen çalışılmaya devam etmektedir. Babacan liderlik, liderin çalışanlarına mesleki ve kişisel yaşamlarıyla ilgili konularda babacan bir tavırla yönlendirme yaptığı ve buna karşılık saygı ve bağlılık beklediği hiyerarşik bir yapı anlamına gelmektedir (Aycan, 2015; 43). Fakat günümüzde yaşanan yoğun rekabet ve değişen iş koşulları nedeniyle babacan liderlik, farklı kültürlerde iş hayatına ilişkin sorunlarla başa çıkabilmede yöneticiler için bir çözüm olarak düşünülebilir.

Organizasyonlar arası rekabetin şiddetli hale gelmesi ve dış müşterileri tatmin etme çabası, iç müşteri olarak adlandırılan çalışanların sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Organizasyonlardaki uzun çalışma saatleri, ergonominin kötü olması, iş güvencesinden yoksun olma, yönetici ve örgütüne duyduğu güvensizlik vb. unsurlar çalışanın verimli olamaması gibi sorunları yaşamasına neden olabilmektedir. Bu noktada babacan liderlerin göstermiş oldukları davranışlar, aslında işte varken var olamama durumu gibi olumsuz davranışlara etkiyi azaltmada önemli olabilir. Liderin çalışanlarının ailesi, çocukları, anne-babası gibi konularda hassas olup özel hayatlarıyla ilgilenmesi, sosyal ve duygusal gereksinimlerine duyarlı olması çalışanlarını iş hayatında desteklemesi vb. davranışları işte var olamama eğiliminin azalmasını sağlayabileceği düşünülebilir. Diğer bir ifadeyle babacan liderlik algısına sahip çalışanlar, kendilerini örgütlerinde daha mutlu hissedip, işte var olamama eğilimlerini azaltabilirler. Ayrıca çalışanların, iş güvencesini de olumlu yönde algılaması da onların işte var olamama eğilimi azaltmada önemli bir rol oynayabilir. Araştırmada belirtilenler doğrultusunda, babacan liderliğin, işte var olamama üzerindeki etkisinde iş güvencesinin aracı rolü test edilmiştir.

Çalışmada öncelikle babacan liderlik, iş güvencesi ve işte var olamama kavramları açıklanmıştır. Ardından ise araştırma görevlilerine yönelik çalışmanın bulgu ve yorumlarına değinilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Babacan Liderlik Kavramı

Liderlik insanları etkileyen sosyal bir olgu olarak, kültürel ve coğrafi özellikler ile milliyet fark etmeksizin ortaya çıkan evrensel bir kavramdır. Tarih, ünlü liderlerin hayatları üzerinden örnekler yoluyla kaydedilmiştir (Howell ve Costley, 2006; 20). Bazı liderler sıradan bireyleri nasıl büyük bir güçle harekete geçirebilmiştir? Neden bazı liderler çevresine tutkulu bir heves aşılayabilmiştir? Ünlü liderler ne şekilde büyük imparatorluklar kurabilmişlerdir? Liderlikle ilgili sorular geçmişten bugüne kadar spekülasyon konusu olmuş, ancak yirminci yüzyılda bilimsel anlamda araştırılmaya başlanmıştır. Bu konuda çok sayıda araştırma yapılmış ve liderlik farklı perspektiflerden tanımlanmıştır. Liderin sahip olması gereken nitelikler, takipçileri ile arasındaki ast-üst ilişkisi vb. konularla ilgili birçok kuram ortaya atılmıştır. Babacan liderlik, yönetici ile çalışan ilişkisinin niteliğini her iki tarafında görev ve sorumlulukları çerçevesinde açıklamaktadır. Babacan liderler çalışanlarını korumakta, yönlendirmekte ve onların iyiliğine olacağına inandığı kararları vermektedir. Çalışanlardan beklenen ise liderin bu davranışları karşısında, ona mutlak bir şekilde itaat göstermesi ve sadakatini devam ettirmesidir (Aycan vd., 2000; 31). Farklı yazarların zamana ve kültürlere göre sunduğu çeşitli açıklamalara rağmen, araştırmalar babacan liderliği "güçlü disiplin ve otoriteyi babalık yardımseverliği ile birleştiren bir tarz" olarak tanımlamaktadır (Pellegrini ve Scandura,

2008; 567). Bu iki tanımdan yola çıkarak babacan bir tavırla yönetilen çalışanların kendilerini daha mutlu hissedebilecekleri, kariyerlerinde ise iş güvencesi ve yönetsel desteğe yönelik algılamalar nedeniyle işte var olamama eğilimlerini azaltabileceği düşünülebilir.

Babacan liderlik, Asya'da baskın bir liderlik tarzıdır. Doğu Asya'da babacan liderliğin ortaya çıkışı, pek çok Doğu Asya kültürünün paylaştığı Konfüçyüs felsefesine dayanır. Bununla birlikte, ülkemizdeki araştırmalar sadece babacan liderlik özelliklerine odaklanmakta, ancak işle ilgili davranışlar hakkında yeterince açıklama sunmamaktadır (Cheng vd, 2013; 83). Ayrıca, Hindistan, Pakistan, Çin ve Türkiye gibi ülkelerde de babacan liderlik yaygın bir şekilde gözlemlenmektedir. Batı toplumlarında ise babacan liderlik kavramı mahremiyet ihlali olarak düşünülmektedir (Jackson, 2016; 4).

2.2. İşte Var Olamama Kavramı

İşte var olamama kavramı, çalışanın işte bulunuyorken, var olamama durumunu ifade etmektedir. Kelimenin kökeni açısından durum incelendiğinde ise işte kavramının, görünürlük, var olabilmek ve bulunma anlamlarına gelen "presence" kelimesinden türetildiği görülmektedir. (Çiftçi, 2010; 155) Davranış bilimleri alanında ise 1996 yılında işte var olamama kavramı literatüre kazandırılmış ve bu kavramın devamsızlıktan farklı bir duruma işaret ettiği ifade edilmiştir. İşte var olamama kavramını bazı araştırmalar, çalışanların sağlık problemleri nedeniyle görevlerini yerine getirememeleri olarak incelerken, bazıları ise işin niteliği ve güvenilir olması açısından ele almıştır (Özmen, 2011; Biron vd., 2006; Berger vd., 2001). Bir başka tanımda ise işte var olamama; çalışanların, kariyerlerini kaybetme, amaçlarına ulaşamama korkusu nedeniyle organizasyonda çalışacak şekilde olmamalarına rağmen işe gelmeleri ve buna bağlı olarak yeterli performans gösterilememesi sebebiyle verimlerini düşürmeleri olarak ifade edilmiştir. İşte var olamama; fizyolojik, bireysel yada örgütsel sebeplere bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Araştırmalarda çalışanların yaşadığı astım, diyabet, kalp hastalıkları, depresyon, hipertansiyon, eklem rahatsızlıkları, alerji, migren, baş ağrısı, solunum yolları enfeksiyonu gibi rahatsızlıklar işte var olamama durumuna sebebiyet verebilmektedir (Willingham, 2008; 11). İşte var olamamaya neden olan faktörler üç ana başlıkta incelenebilir. Bu faktörler, işle ilgili, kişisel ve işe yönelik tutumlar şeklindedir. Bunlardan ilki işle ilgili faktörlerdir. Bu faktörler; işlerin yapılması için hissedilen zaman baskısı, işin yönelik kontrol, meslektaşlarla ilişkiler, istihdam koşulları, nitelikli bireylerin yerine geçebilecek bireylerin yetersizlikleri, bazı iş ve mesleklerin rekabete yönelik doğası olarak sıralanabilir. Kişisel durumlar ise; cinsiyet, yaş, ücretli hastalık izni bulunmamasından kaynaklanan finansal sorunlar, ailevi sorunlar, "Hayır" demeyi sınırlayan psikolojik faktörler, kendi sağlığını ihmal etmek şeklinde olabilir. İşe yönelik kişisel tutumlar kısmında ise; görev bilinci ve sorumluluk duygusunun yüksekliği, hasta olan veya yardıma ihtiyacı olan iş arkadaşlarını düşünme ve işi yeterli seviyede yapamama korkusu olarak ifade edilebilir (Rhodes ve Collins, 2015; Gosselin vd., 2013). İşte var olamama, organizasyonlar için arzu edilmeyen sonuçlara neden olabilmektedir. Mevcut iş koşullarının daha da kötüleşmesi, verimliliğin azalması, memnuniyetsizlik, üretim kaybı bu duruma örnek verilebilir (Johns, 2010; 520).

2.3. İş Güvencesi Kavramı

Araştırmanın bir diğer kavramı da iş güvencesidir. Genellikle, aynı işverenle aynı işte kalmanın güvencesidir. İş güvencesi, çalışanlar için geleneksel bir güvence biçimidir ve uzun zamandır istihdam ilişkilerine egemen olan bir kavramdır (Zekic, 2016; 548). Diğer bir tanıma göre iş güvencesi, yakın gelecekte işin kaybedilmesine yönelik algılanan risktir. Aynı zamanda iş güvencesi, iş tatmini için önemli bir belirleyicidir. İş güvencesinin iş tatmini üzerindeki etkisi sadece bir çalışanın işini kaybetme ihtimaline bağlı oluşan bir durum olmamakla birlikte, aynı zamanda bir çalışanın yerine başka birisinin bulunma olasılığına yönelik bir risk olarak da ifade edilebilir (Artz ve Kaya, 2014; 2873). Diğer taraftan iş güvencesinin olumsuz bir yönü de var olabilir. Bu olumsuz bakış açısına göre çalışanlara iş güvencesinin olması onların daha az işi yapmasına neden olabilir. Aynı zamanda çalışanların işten çıkarılması daha fazla zaman, çaba ve tazminat gerektirdiğinden iş güvencesi organizasyon için maliyetli olabilir (Leung, 2009; 2). İş güvencesinin hem olumlu hem olumsuz yönlerinin olduğu düşünülürse, işte var olamama ile arasında farklı ilişkilerin gerçekleşebileceği düşünülmektedir.

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

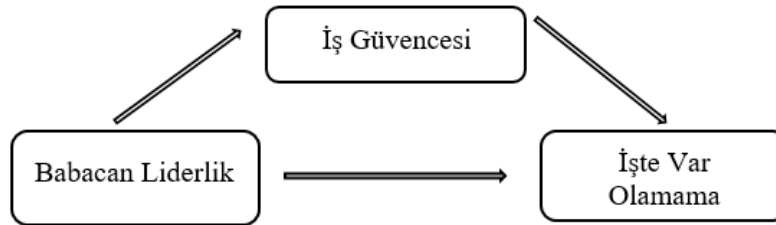
Araştırmanın temel amacı; babacan liderlik ve işte var olamama ilişkisinde iş güvencesinin aracı rolünü incelemektir. Babacan liderlik özellikle ataerkil toplumlarda ön plana çıkan bir liderlik çeşididir. Birçok araştırmaya konu olan babacan liderlik hala etkisi araştırılan bir liderlik biçimidir. Bu noktada liderlik tarzının çalışanın verimli çalışması üzerinde etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Verimlilik ile ilişki olduğu düşünülen ve araştırmada ele alınan diğer kavram ise işte var olamama. Bu kavram günümüzde yaşanan yoğun rekabet ve teknolojik değişimlerin hızlandığı bir çevrede çalışanların sürekli olarak çalışmaya devam etmeleri sonucundaki zorlamalar ile onların verimli ve sağlıklı bir şekilde işlerine devam etmelerini engelleyebilmektedir. Çalışmanın temel önemi ise bu noktada karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlar üzerindeki babacan liderlik algısının iş güvencesi ile ilişkisi nedir? Bu ilişki işte var olamama eğilimini nasıl etkilemektedir. Ulusal düzeydeki literatür taramasında babacan liderlik ile işte var olamama eğilimi ilişkisinin incelendiği fazla sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum ise alanda bir boşluk olması olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle hem literatürde eksiklikleri gidermesi konusunda araştırmacılara yol göstermesi, hem de uygulamada çalışanların işte var olamama eğilimini azaltacak önlemleri ortaya koyabilmek amacıyla çalışmayı katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Liderlik tarzları işte var olamama üzerinde etkilidir. İsviçre’de yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre babacan liderlik tarzını benimseyen organizasyonlarda işte var olamama eğilimi daha az görülürken, otokratik liderlik tarzını benimseyen işletmelerde çalışan kişilerde işte var olamama eğilimi daha fazla görülmektedir (Koçoğlu, 2007; 27).

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın evrenini araştırma görevlisi olarak çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada nicel veri toplama yöntemlerinden biri olan anket kullanılmıştır. Anket formu üç değişkene ilişkin ölçekler ve demografik bilgilerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerden ilki Babacan Liderlik Ölçeğidir. Bu ölçeğin tercih edilmesindeki en önemli sebep, Pellegrini ve Scandura’nın bu ölçeği Türkiye bağlamında güvenilir ve geçerli bir ölçek olarak test etmiş olmasıdır. 13 ifadeden oluşmaktadır. İkinci ölçek ise Probst’un geliştirdiği ve Çetin ve Wasti (2002) yılında geçerlilik ve güvenilirliği yapılan 6 ifadeden oluşan İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğidir. Son ölçek ise çalışanların işte var olamama eğilimini ölçmek amacıyla Koopman vd. (2002) tarafından geliştirilen ve Coşkun (2012) yılında Türkçe’ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik yapılan “Standford Presenteeizm Ölçeği”dir (Çiftçi, 2018; 56). Bu ölçekte 6 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmadaki ölçeklerin yapı geçerlilikleri için faktör analizinden yararlanılmıştır. Ölçek güvenilirlikleri için ise Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Veri toplama araçlarının her biri 5’li Likert tipi cevap formatı kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma değişkenleri bağlamında belirlenen araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modelinin test edilmesi için oluşturulan hipotezler sırasıyla şu şekildedir.

H1: Babacan liderliğin iş güvencesi üzerinde etkisi vardır.

H2: İş güvencesinin işte var olamama üzerinde etkisi vardır.

H3: Babacan liderliğin işte var olamama üzerinde etkisi vardır.

H4: Babacan liderlik ve işte var olamama ilişkisinde iş güvencesinin aracı rolü vardır.

3.4. Bulgular ve Tartışma

Araştırmaya kapsamında, çalışmaya 174 araştırma görevlisi katılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; 108'inin kadın (%62) ve 66'unun erkek (%38), 105'inin bekâr (%60) ve 69'unun evli (%40), 95'inin 50D (%55) kadrosunda ve 79'unun (%45) ise 33A kadrosunda olduğu görülmektedir. Araştırmadaki ölçekler ve boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; Babacan Liderliğe ait ortalama= 2,95 (ss: ,75), İş Güvencesi için ortalama=2,18 (ss: ,61) ve İşte var olamama için ortalama=2,86 (ss: 1,08) olarak hesaplanmıştır (Tablo 1). Tablo 1'de de görüleceği üzere katılımcıların babacan liderlik ve işte var olamama ölçekleri için verilen yanıtlar "kararsızım" cevabına yakinken; iş güvencesi ölçeği için verilen yanıtlar "katılmıyorum" şeklindeki cevaba daha yakındır.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	\bar{x}	ss
Babacan Liderlik	2,95	,75
İş Güvencesi	2,18	,61
İşte Var Olamama	2.86	1,08

N= 174

Araştırmadaki Babacan liderlik ölçeği yapılan faktör analizi sonucunda KMO değeri. 922 olarak hesaplanmış ve Bartlett küresellik testi (0.000<.001) değeri de oldukça iyidir. Bu ölçek iki boyutta tanımlanmıştır. Bu iki boyut sırasıyla yardımsever ve otoriter liderlik tarzlarıdır. Yardımsever liderlik varyans %44'ünü, otoriter liderlik ise yaklaşık %22'sini açıklamaktadır. Bu ölçeğin cronbach alfa değeri. 85 olarak belirlenmiştir. İş güvencesi ölçeği de iki boyutta belirlenmiştir. Pozitif yönde iş güvencesi varyansın yaklaşık %40'ını açıklarken, negatif yönde iş güvencesi boyutu ise varyansın yaklaşık %26'sını açıklamaktadır. İşte var olamama ölçeği ise tek boyutludur. Her iki ölçeğin de hesaplanan KMO ve Bartlett değerleri iyi olarak görünmektedir (Tablo 2). Ayrıca bu ölçeklerin de güvenilirlik değerleri oldukça yüksektir. Bu değerler de sosyal bilimler açısından oldukça güvenilirdir (Kayış, 2009; 405).

Tablo 2. Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Değişkenler ve Boyutları	Madde Sayısı	Özdeğer	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha (α)
Babacan Liderlik				66.002	.85
- Yardımsever	13	12,407	.605 - .841	44.279	
- Otoriter	11	,593	.797 - .805	21.723	
	2				
<i>KMO: .922; Bartlett: 1617,289; df=78; p=,000</i>					
İş Güvencesi				66.239	.73
- Pozitif	6	3,822	.929 - .779	39.641	
- Negatif	3	2,179	.806 - .629	26.597	
	3				
<i>KMO: .668; Bartlett: 361,631; df=15; p=,000</i>					
İşte Var Olamama				72.871	.92
	6	5,999	.924 - .551		
<i>KMO: .890; Bartlett: 900,920; df=15; p=,000</i>					

Araştırmada, babacan liderlik davranışı, işte var olamama ve iş güvencesi arasındaki ilişkileri ölçmek amacıyla Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır (Tablo 3). Değişkenler arası analiz sonuçları incelendiğinde; babacan liderlik ile iş güvencesi arasında ($r=,385$; $p<,05$) pozitif yönde ve orta düzeyde, iş

güvencesi ile işte var olamama arasında ($r=-.243$; $p<.05$) ve babacan liderlik ile işte var olamama arasında ($r=-.258$; $p<.05$) negatif yönde düşük düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Araştırma Değişkenleri	1	2	3
BL (1)	1		
İG (2)	.385**	1	
İVO (3)	-.258**	-.243**	1

** $p<.05$, $N=174$

Babacan_Liderlik (BL), İş_Güvencesi (İG), İşte Var Olamama (İVO).

Araştırmada, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkilerini ölçmek amacıyla regresyon analizinden Analiz sonuçları değerlendirildiğinde; iş güvencesinin %39'unun babacan liderlik değişkeni tarafından açıklandığı ($r^2=.143$, $F=29.197$, $p<.05$) anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; Babacan liderliğin iş güvencesi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu (H_1) kabul edilmiştir ($\beta=.385$, $p=.000$). İşte var olamama değişkeninin %24'ünün iş güvencesi değişkeni tarafından açıklandığı ($r^2=.053$, $F=10,758$, $p<.05$) görülmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların iş güvencesinin işte var olamama eğilimlerini negatif olarak etkilediği (H_2) görülmüştür ($\beta=-.243$, $p=.001$). İşte var olamama değişkeninin %26'sının babacan liderlik değişkeni tarafından açıklandığı ($r^2=.061$ ve $F=12,233$, $p<.05$) belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre, babacan liderliğin çalışanların işte var olamama eğilimlerini negatif olarak etkilediği (H_3) tespit edilmiştir ($\beta=-.258$, $p=.001$).

Babacan liderliğin işte var olamama üzerindeki etkisinde iş güvencesinin aracılık rolünü belirleyebilmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz için Baron ve Kenny'nin (1986; 116) belirlediği yöntemden yararlanılmıştır. Ayrıca, aracılık etkisinin istatistiki açıdan anlamlı olup olmadığı sobel testi ile hesaplanmıştır.

Tablo 4'te yer alan hiyerarşik regresyon analizi dört temel modeli içermektedir. Modellere ilişkin sonuçlar incelendiğinde; dördüncü modelde işte var olamama değişkeninin %30'unun babacan liderlik ve iş güvencesi tarafından açıklandığı ($r^2=.091$; $p=.000$) tespit edilmiştir. Ayrıca, babacan liderliğin Beta değeri ($\beta=.193$), iş güvencesi modele aracı değişken olarak dâhil edildiğinde Beta değeri ($\beta=.168$) azalmıştır. Ancak tümüyle etkinin ortadan kalkmadığı belirlenmiştir ($p=.035$).

Tablo 4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Tablosu

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	r^2	β	t	p
Model 1	İG	PL	.148	.385	5.470	,000**
Model 2	P	İG	.059	-.243	-3.280	,001**
Model 3	P	PL	.066	-.258	-3.498	,001**
Model 4	P	PL İG	.091	-.193 -.168	-2.441 -2.131	,016* ,035*

** $p<.01$, * $p<.05$ düzeyinde anlamlıdır. Sobel $Z=-0,537$, $p=0,00$

4. Sonuç ve Öneriler

Günümüzde üniversiteler eğitim ve öğretim faaliyetinin merkezi olmasının yanı sıra sanayi işbirliklerinin de en önemli paydaşlarından biri olarak görülmektedir. Bu iki unsurun gelişimi için mihenk noktası yetişmiş işgücünün varlığıdır. Bu da nitelikli öğretim üye ve yardımcıları ile sağlanabilmektedir. Özellikle öğretim üye yardımcıları gelecekteki öğretim üyeleri oldukları için mevcut sorunlarına neden olan faktörlerin incelenmesi bu alandaki çalışmaların niteliğini bir kat daha artırmaktadır. Araştırma görevlileri

özellikle iş güvencelerinin bulunup bulunmaması nedeniyle işte var olamama durumuyla karşılaşabilmektedirler.

Araştırma babacan liderlik davranışlarının, işte var olamama üzerindeki etkisinde iş güvencesinin aracı rolünü tespit etmeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, araştırma görevlilerinin babacan liderlik algısı ile iş güvencesi arasında olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre babacan lider, çalışanlarına iş güvencesi konusunda destek sağlamakta ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunabilmektedir. Araştırmanın ikinci hipotezinde, iş güvencesi ile işte var olamama arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum iş güvencesi artan çalışanların işinin devamlılığında emin olmaları ve daha hevesli bir biçimde çalışabileceklerinin göstergesi olarak düşünülebilir. Çalışanların morali ve enerjileri arttığı için daha sağlıklı fiziksel ve ruhsal bir duruma sahip olmaktadır. Ayrıca babacan liderlik ile işte var olamama arasında olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir. Özellikle babacan liderliğin, işyerindeki koşulları daha insani düzeylere taşınması ve yardımsever tarafı çalışanların sağlığını olumlu etkilemektedir. Böylelikle işte var olamama durumu azalmaktadır. Aracılık rolüne yönelik hipotezin testi sonucunda, babacan liderlik ve işte var olamama ilişkisinde iş güvencesinin kısmi bir aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın en önemli kısıtı sadece araştırma görevlileri üzerinde yapılmış olmasıdır. Farklı sektörlerden veriler toplandığında araştırma sonuçları daha yararlı olabilecektir. Gelecek çalışmalarda bu ilişkiyi etkileyebilecek iş-yaşam dengesi gibi farklı değişkenler ile de araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Artz, B. & Kaya, İ. (2014). "The Impact of Job Security on Job Satisfaction In Economic Contractions Versus Expansions", *Applied Economics*, 46 (24): 2873-2890.
- Aycan, Zeynep. (2015). Paternalistic Leadership. In *The Encyclopedia of Management*. (Vol. 6, pp. 30-50) New Jersey: Wiley & Sons.
- Aycan, Zeynep & Kanungo, Rabindra. N. (2000). Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri. In *The Encyclopedia of Management* (pp. 25-53). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.
- Batmanghlich, Cameron A. *Why Leaders Fail Ethically*, Switzerland, Springer International Publishing, 2015.
- Berger, M.L., Murray, J.F., Xu J. & Pauly, M. (2001). "Alternative Valuations of Work Loss and Productivity", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, no: 43, p. 18-24.
- Biron, C., Brun, J. P., Ivers, H., & Cooper, C. (2006). "At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity", *Journal of Public Mental Health*, 5 (4): 26-37.
- Cheng, B-S., Boer D., Chou, L-F., Huang, M-P., Yoneyama, S, Shim,D., Sun,J-M, Lin, T-T. Chou, W.J., & Tsai, C-Y. (2013). "Paternalistic Leadership in Four East Asian Societies: Generalizability and Cultural Differences of the Triad Model", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 20 (10): 1-9.
- Coşkun, Ö. (2012). "İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı.
- Çetin, Ö, & Wasti, A. (2002). "İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (1): 23-47.
- Çiftçi, B. (2010). "İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri", *Çalışma ve Toplum*, sayı: 1, s. 153-174.
- Çiftçi, B. *Presenteeism*. A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür (Ed), *Çalışma Yaşamından Davranış*, İzmit, Umuttepe Yayıncılık, 2018.
- Eren, Erol. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Yayıncılık, 1998.
- Gosselin, E., Lemyre, L. & Corneil, W. (2013). "Presenteeism and Absenteeism: Differentiated Understanding of Related Phenomena", *Journal of Occupational Health Psychology*, no: 18, s. 75-86.

Howel, Jon P. & Costley, Dan L. Understanding Behaviors for Effective Leadership, New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2006.

Jackson, T. (2016). "Paternalistic leadership: The missing link in cross-cultural leadership studies?", International Journal of Cross Cultural Management, 16 (1): 3-7.

Johns, G. (2010). "Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda", Journal of Organizational Behavior, no: 31, 519-542.

Kayış, Aliye. Güvenirlilik Analizi. Ş. Kalaycı (Ed), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara, Asil Yayıncılık, 2009.

Koçoğlu, M. (2007). "İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

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", Job, 44 (1): 14-20.

Leung, William (2009). "Job security and productivity: evidence from academics". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, California Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı.

Özmen, G. (2011). "Presenteeizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: tekstil çalışanları üzerine bir araştırma". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Pellegrini E.K. & Scandura T.A. (2008). "Paternalistic leadership: a review and agenda for future research", Journal of Management, 34 (3): 566-593.

Rhodes, S. M., & Collins, S. K. (2015). "The Organizational Impact of Presenteeism. Radiology Management", 37 (5): 27-32.

Willingham, J.G. (2008). "Managing Presenteeism and Disability to Improve Productivity", Benefits & Compensation Digest, 45 (12): 10-14.

Zekic, N. (2016). "Job Security or Employment Security: What's in a Name?", European Labour Law Journal, 7 (4): 549-576.