

Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliği, Liderlik Tarzı ve Kontrol Odağı Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi¹

(Evaluation of Bank Employees' Perceptions of Job Insecurity, Leadership Style and Locus of Control According to Demographic Variables)

Perihan TÜZÜN^a, Mustafa ÖZTÜRK^b

^a Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu, Isparta, Türkiye. perihantuzun@isparta.edu.tr

^b Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Isparta, Türkiye. mustafaozturk@sdu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Banka Çalışanları İş Güvencesizliği Liderlik Tarzı Kontrol Odağı	Amaç – Bu çalışmada, banka çalışanlarının iş güvencesizliği, liderlik tarzı ve kontrol odağı algılarının demografik değişkenlere göre incelenmesi ve yorumlanması amaçlanmaktadır. Yöntem – Araştırma modeli, iş güvencesizliği algısı, yöneticilerin liderlik tarzı ve kontrol odağı değişkenlerinin toplam 11 demografik değişken ile karşılaştırılması şeklinde oluşturulmuştur. Verilerin toplanmasında anket yöntemi tercih edilmiştir. Türkiye Bankalar Birliği'nin (TBB) 31/12/2018 tarihli "illere ve bölgelere göre banka çalışanlarının dağılımı" raporundaki çalışan sayıları dikkate alınmıştır. Bu kapsamda Antalya, Isparta ve Burdur illerinde faaliyet gösteren tüm ticari bankalara toplam 500 adet anket formu dağıtılmış ve toplam 383 anket formu üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak, toplam 9 ifadeden oluşan, Ashford, Lee ve Bobko (1989); De Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından algılanan iş güvencesizliğini ölçmek amacı ile oluşturulmuş ve Şeker (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilen (Dede, 2017: 135) ölçek, Liden ve Maslyn'in (1998) geliştirmiş olduğu ve Baş vd. (2010), tarafından Türkçe'ye çevrilerek, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış olan 12 maddelik, sadakat, etki, değişime katkı ve profesyonel saygı olmak üzere dört alt boyuta sahip lider-üye etkileşimi (LMX) ölçeği ve Spector (1988) tarafından geliştirilmiş ve Prof. Dr. Mustafa PAKSOY tarafından Türkçeye çevrilip uyarlanan (Özbezek, 2018: 101) kontrol odağı ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 23 programı ile analiz edilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Bulgular – Yapılan analizler neticesinde, cinsiyetin kadın ya da erkek olması lider üye etkileşimi, kontrol odağı ve iş güvencesizliği algısı boyutlarında herhangi bir farklılık göstermemiştir. Yaş değişkeni ile ilgili olarak, niceliksel iş güvencesizliği algısını en yüksek derecede hisseden kesim 26-30 yaş aralığındaki çalışanlar olarak bulunmuştur. 26-30 yaş grubunda bulunan çalışanlar diğer yaş gruplarına mensup banka çalışanlarına göre işlerini tamamen kaybedeceklerini (niceliksel iş güvencesizliği) düşünmektedir. İş güvencesizliği algısı ile eğitim seviyesi arasında hem ana boyut hem de alt boyutlar bakımından anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Tartışma – Bankalar, teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı finans sektöründe faaliyet gösterdikleri için, güncel gelişmelerin hızlı bir şekilde gerçekleşmesi banka çalışanlarında işlerinin kaybı ya da işlerinin niteliklerinin kaybı konularında birtakım endişelere neden olmaktadır. Sadece yaşadıkları iş güvencesizliği algıları değil, yöneticilerinin liderlik tarzı ve sahip oldukları kontrol odağı algısının türü gibi etkenler banka çalışanlarını etkilemektedir.
Gönderilme Tarihi 30 Ekim 2020 Revizyon Tarihi 7 Şubat 2021 Kabul Tarihi 15 Mart 2021	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Bank employees Job insecurity Leadership style Locus of control	Purpose – In this study, it is aimed to examine and interpret bank employees' job insecurity, leadership style, and locus of control perceptions according to demographic variables. Design/methodology/approach - The research model was created by comparing the variables of job insecurity, leadership style of managers and locus of control with a total of 11 demographic variables. Survey method was preferred for data collection. Banks Association of Turkey (TBB), dated 12.31.2018 "distribution according to provinces and territories of bank employees" were taken into account the number of employees in the report. In this context, a total of 500 questionnaires were distributed to all commercial banks operating in Antalya, Isparta and Burdur provinces and analyzes were carried out on a total of 383

¹ Bu makale, Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK danışmanlığında tamamlanarak, 29/06/2020 tarihinde sunulan Perihan Tüzün'ün "Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliği Algısında Yöneticilerin Liderlik Tarzı ve Güç Mesafesinin Etkisi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Tüzün, P., Öztürk, M. (2021). Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliği, Liderlik Tarzı ve Kontrol Odağı Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 549-568.

Received 30 October 2020
Revised 7 February 2021
Accepted 15 March 2021

questionnaires. As a data collection tool, Ashford, Lee and Bobko (1989), consisting of 9 statements; De Witte (1999); The scale was created by Hellgren, Sverke, and Isaksson (1999) to measure the perceived job insecurity and translated into Turkish by Şeker (2011) (Dede, 2017: 135), developed by Liden and Maslyn (1998) and Baş et al. (2010), the 12-item leader-member interaction (LMX) scale, which has four sub-dimensions: loyalty, influence, contribution to change and professional respect, which was revised by Bolat (2011: 194-195) and adapted to Turkish by Spector (1988). Dr. Locus of control scale was used, which was translated and adapted into Turkish by Mustafa PAKSOY (Özbezek, 2018: 101). The analysis of the data was analyzed with the SPSS 23 program and the results were interpreted.

Article Classification:
Research Article

Findings – As a result of the analysis, gender did not show any difference in terms of leader member interaction, locus of control and job insecurity. Regarding the age variable, the group with the highest perception of quantitative job insecurity was found to be those between the ages of 26-30. Employees in the 26-30 age group think that they will completely lose their jobs (quantitative job insecurity) compared to bank employees belonging to other age groups. There was no significant relationship between the perception of job insecurity and education level in terms of both main and sub-dimensions.

Discussion – As banks operate in the financial sector of technology, the rapid realization of current developments causes a number of concerns for bank employees, the loss of their jobs or the loss of their qualifications. Bank employees are not only affected by their perceptions of job insecurity, but also by the leadership style of their managers and the type of locus of control they have.

1. GİRİŞ

Bankacılık sektörü, teknolojik alt yapının yoğun kullanıldığı, öyle ki günümüzde robotların istihdam edilmeye başlandığı bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple birçok banka, yeni personel istihdam etmek yerine bilgi teknolojisi alt yapılarına yatırım yapmayı tercih eder pozisyona gelmiştir. Bu nedenle çalışanlar açısından işlerini kaybetmeyle ilgili endişelere sebep olabilmektedir. Bu endişeler, işten çıkarıldıktan sonra yaşananlar kadar çalışanın olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş güvencesizliği adı verilen bu problem (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984), örgütlerin çalışma koşullarındaki değişiklikten (Büssing, 1999) kaynaklanabildiği gibi, kişinin kendi özelliklerinden (De Witte ve Naswall, 2003) ya da örgütteki değişikliklerle kişinin kendi özelliklerinin bir arada bulunmasından (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Hartley vd., 1991) ortaya çıkabilmektedir.

Litaratürde, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim seviyesi gibi demografik olarak değerlendirilen birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin, Kinnunen ve Natti (1994), Hellgren ve Sverke (2003), Küçükkaragöz (1998), Kinnunen vd. (2000), De Witte ve Naswall (2003) Tümkaya (2000), Başol ve Türkoğlu (2009), Erdem (2014)'ün yaptıkları çalışmalarda, cinsiyetin kadın ya da erkek olması lider-üye etkileşimi, kontrol odağı ve iş güvencesizliği algısında herhangi bir farklılık göstermemiştir. Ancak Rosenblatt vd. (1999) ve Aslan (2011) erkeklerin iş güvencesizliği algısını kadınlara göre daha yüksek bulmuştur. Bunun yanında, De Witte (1999), Sümer vd. (2013) ve Polat (2019) kadınların iş güvencesizliği algısının erkeklere göre daha yüksek olduğuna dair bulgular elde etmiştir. Bu çalışmada, kadın ya da erkek olmanın lider-üye etkileşimi, kontrol odağı ve iş güvencesizliği algısı boyutlarında herhangi bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde, yaş grupları, eğitim düzeyleri, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim seviyesi gibi demografik değişkenler ile ilgili yapılan değerlendirmeler sonucu elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Bu çalışma, iş güvencesizliği algısı ile birlikte kontrol odağı ve liderlik tarzı konularının bir arada araştırılmış olması açısından çalışmanın özgün tarafını ifade etmekte ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışmada, iş güvencesizliği ile ilgili yapılan çalışmaların, ağırlıklı olarak turizm ve konaklama işletmelerinde yapıldığı görülmektedir. Takiben, eğitim sektörü çalışanları, bilişim sektörü çalışanları, araştırma görevlileri, havacılık sektörü çalışanları gelmektedir (YÖK Ulusal Tez Merkezi). Buradan yola çıkarak, yoğun rekabet ortamının yaşandığı bankacılık sektörü çalışanları üzerine araştırma yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada, banka çalışanlarının iş güvencesizliği, yöneticilerin liderlik tarzı ve kontrol odağı algılarının demografik değişkenlere göre değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Güvencesizliği

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, başlangıçta örgütsel bir davranış teorisi olarak değerlendirilmemiş ancak kendisi de örgütsel ortamlara uygun olduğundan bahsetmiştir. İhtiyaçlar hiyerarşisinde, en temel ihtiyaçlardan olan güvenlik ihtiyacı ile ilgili, para kazanabilmek için güvenilebilecek bir iş olgusu

kastedilmiştir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 439). Hem ihtiyacı hem de deneyim boyutlarını barındırarak araştıran Porter (1961), bu hiyerarşisinin iş güvencesi ile ilgili en yaygın kullanılan türü olmuştur. Diğerleri, Porter'in iş güvenliğini işlevselleştirmesi, kişisel yaşama müdahale ve becerilerin eskimişliği gibi değişkenleri içerecek şekilde genişletmiştir (Mitchell ve Moudgill, 1976).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından iş güvencesizliği “tehdit altındaki bir iş durumunda istenen sürekliliği sağlamak için hissedilen güçsüzlük” olarak tanımlanmıştır. Bir başka görüşe göre iş güvencesi, kişinin iş durumundaki süreklilikle ilgili beklentileri olarak tanımlanır (Davy vd., 1997: 323). İş güvencesizliği deneyimi, bir kişinin işini kaybetme olasılığına ve bu etkinin algılanan şiddetine bağlıdır (Hartley vd., 1991: 43). İş güvencesi, sosyal ekonomistler için önemli bir araştırma konusu olarak değerlendirilmiştir. Çünkü insanlık onurunu ve sosyal adaleti etkileyen bir yapıya sahiptir. İş güvencesi, doğrudan insan onuruyla ilgilidir, çünkü çalışanların kendilerinin ve ailelerinin temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılama yeteneklerini etkilemektedir. Örneğin, psikologlar iş güvencesini kaygı ve korku içeren önemli bir kişisel stres kaynağı olarak tanımlamışlardır (Bertaux ve Queneau, 2002: 1).

Sverke ve Hellgren yapmış oldukları araştırmada, iş güvencesizliği üzerine yapılmış önceki çalışmaların kavramsal ve meta-analitik incelemesini yapmış (De Witte, 1999; Hellgren vd., 1999; Hartley, 1999) ve sistematik hale getirmiştir. Ardından Probst (2002) çalışmasında, iş güvencesizliği algısının birden fazla öncülde türediğini ve bu değişkenleri büyük örgütsel çerçeveye entegre ettikten sonra bile sayısız farklı sonuçla karşılaşılabildiğini göstermeye çalışmıştır. Temelde incelenmiş olan iş güvencesizliği modelleri dışında 1985 yılında Jacobson tarafından geliştirilen modelde, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modelinde çalışanların iş güvencesizliğine karşı geliştirdikleri bireysel tepkilere yeterli derecede yer verilmediğini düşünen Jacobson, risk altındaki iş modelini ortaya atmıştır (Polat, 2019: 19). Ashford, Lee ve Bobko (1989: 803) ise araştırmalarında iş güvencesizliği ile ilgili kavramsal tartışmaları içeren yeni bir ölçek temelinde iş güvencesizliğinin nedenlerini ve sonuçlarını değerlendirmiştir. Ayrıca ölçeğin güvenilirliğini ve geçerliliğini mevcut iki küresel iş güvencesizliği ölçüsü ile karşılaştırmıştır.

İş güvencesizliğiyle ilgili literatür incelendiğinde bu çalışmaya için H₁ “İş güvencesizliği algısı (bağımlı değişken) ile çalışanların demografik (bağımsız değişken) özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezuniyet alanı, kurum türü, şehir, mevcut kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve pozisyon) arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi geliştirilmiştir ve test edilmiştir.

2.2. Yöneticilerin Liderlik Tarzları

Hem yönetim fonksiyonlarından biri olması hem de konusunun tamamen insanı ilgilendirmesi sebebiyle sosyal bilimcilerin, yönetim dalı ile ilgili en çok ilgilerini çeken ve en fazla üzerinde durdukları konulardan biri liderliktir. Lewin, Lippitt ve White (1939), yapmış oldukları çalışmada üç liderlik stili belirlemiştir. Bunlar, Otokratik Liderlik, Demokratik Liderlik ve Tam Serbesti Tanıyan Liderlik'tir.

Lideri ve liderliği tanımlayan, en temel, eski ve kapsamlı yaklaşım insanın özelliklerine vurgu yapmıştır. Aristo, Sokrates ve Eflatun gibi antik Yunan düşünürlerin, liderlikte “özelliklerin” önemi ile ilgili görüşleri olduğu bilinmektedir (Adair, 2002: 6). Burns (1978: 425)'e göre liderlik, en çok gözlemlenen ve en az anlaşılan konulardan biri olarak ifade edilmiş ve insanların iktisadi, siyasi veya buna benzer güç ve değerler kullanarak bağımsız veya birbirleri ile karşılıklı oluşturdukları amaçlara ulaşabilmek maksadıyla izleyicilerini harekete geçirme olarak tanımlanmıştır. Bass (1990: 20) ise liderliği, iyi performans gösteren çalışanlar için ücret artışı, terfi gibi getiriler vaat ederek ve bunları gerçekleştirerek işleri yürüten kişi olarak tanımlamıştır. Eren (2016: 501), liderliği bir grup insanı belirli amaçlar etrafında birleştirebilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için insanları harekete geçirme bilgi ve yeteneğinin bir arada toplanması olarak tanımlamıştır.

Liderliğin en temel teorilerinden olan “Özellikler Yaklaşımı”, liderliğin kaynağı olarak kişinin bazı özellik ve becerilerinin etkili olduğu varsayımına dayanmıştır (Keçecioglu, 2003: 29-31; Saylı ve Baytok, 2014: 40-44; Karasantık, 2017: 1-10). Ardından, davranışsal yaklaşımı savunan ilk çalışmaların bazıları 1940'lı yıllarda Stogdill tarafından yapılmış olan çalışmaların bulgularından yola çıkarak liderlik araştırmalarında liderlerin kendi özelliklerinden daha fazlası olması gerektiğini savunmuştur. Sonraki aşamada ortaya çıkan liderlikte durumsal yaklaşımların temelinde, liderin en etkili olduğu davranışların, grup üyelerinin karakterlerini içeren durumlara göre değişiklik arz ettiği varsayımı yatmaktadır. Hem içsel hem de dışsal çevre, etkin liderlik davranışlarının oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir (Dubrin, 2010: 133). Liderliğin ve örgütlerdeki liderlik

ihtiyacının değişiklik göstermesi sebebiyle, liderlikte kronolojik olarak daha sonra ortaya çıkmış olan modern yaklaşımlarda ise, Karizmatik liderlik, Etkileşimci ve Dönüşümcü liderlik ve Lider-üye etkileşimi teorisi kavramları bulunmaktadır.

Yöneticilerin liderlik tarzıyla ilgili literatür incelendiğinde bu çalışma için H_2 "Lider-Üye etkileşimi algısı (bağımlı değişken) ile çalışanların demografik (bağımsız değişken) özellikleri (*cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezuniyet alanı, kurum türü, şehir, mevcut kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve pozisyon*) arasında anlamlı bir farklılık vardır" hipotezi geliştirilmiştir ve test edilmiştir.

2.3. Kontrol Odağı

Rotter 'e (1966) göre, pekiştirici, ödül veya memnuniyetin rolü, evrensel olarak öğrencilerin insan doğası gereği beceri ve bilginin edinilmesinde ve performansında önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, bazı kişiler tarafından ödül veya ceza olarak kabul edilen bir olay, başkaları tarafından farklı algılanabilmekte ve farklı tepkiler gösterilebilmektedir. Bir davranışın sonrasında gerçekleşen bir desteklemenin insanın üzerindeki etkisi, kişinin kendi davranışı ve ödül arasında nedensel bir ilişki algılayıp algılamadığına bağlı olmaktadır. Bir ödül eylemi, kişinin kendi eylemi sonrasında gerçekleştiğinde, bu ödülün kendi eylemiyle birebir bağlantılı olmadığını düşündüğü durumlarda, genellikle şans, kader gibi güçlerin kontrolü altında olduğunu algılar. Olayın kişi tarafından bu şekilde algılandığı durumları "dış kontrole olan inancı" şeklinde tanımlanırken, kişi olayın kendi davranışına veya kendi kalıcı özelliklerine bağlı olarak gerçekleştiği algısına sahip ise "iç kontrole olan inancı" olarak isimlendirilmiştir.

Genel olarak, içsel kontrol odağına sahip kişiler, olumlu veya olumsuz olayların yansımalarının kendi davranışlarının bir sonucu olarak görünürken ve kişinin kendi kontrolü altında gerçekleştiğini algılayarak, dışsal kontrol odağına sahip kişiler, olumlu veya olumsuz olayların yansımalarını kendi eylemlerinden bağımsız gerçekleştiği, dolayısıyla kişinin kontrolünün dışında olduğunu algılamaktadır (Dağ, 1990).

Roark (1978), yaptığı çalışmada içsel kontrol odağına sahip çalışanların mevcut işlerini elde etmelerinde kendi özelliklerinin etkili olduğunu bulmuştur. Yine Plares (1968), daha önceden öğrenilmiş bilginin, içsel kontrol odaklı kişiler tarafından problem çözmede daha efektif kullanıldığını tespit etmiştir. Aynı zamanda, içsel kontrol odaklı çalışanlar, işteki ödül ya da ceza olasılıklarına duyarlıdır, inisiyatif kullanırlar ve iş üzerinde bireysel hareket etme eğilimindedirler (Spector, 1982). Dışsal kontrol odaklı bireyler, içsel kontrol odaklı bireylerin aksine işlerinden daha az memnun olma eğilimindedir. Üstlerini dikkate alma durumları daha düşük, daha çok iş stresi bildirme, daha az özerklik ve daha fazla kontrol algılama ve daha kısa iş süresi talep etme eğilimindedirler (Spector, 1988). Ayrıca, dışsal kontrol odaklı çalışanlar, çalışma ortamını olumsuz algılamaya yatkın olabilmektedir (Wang vd., 2010).

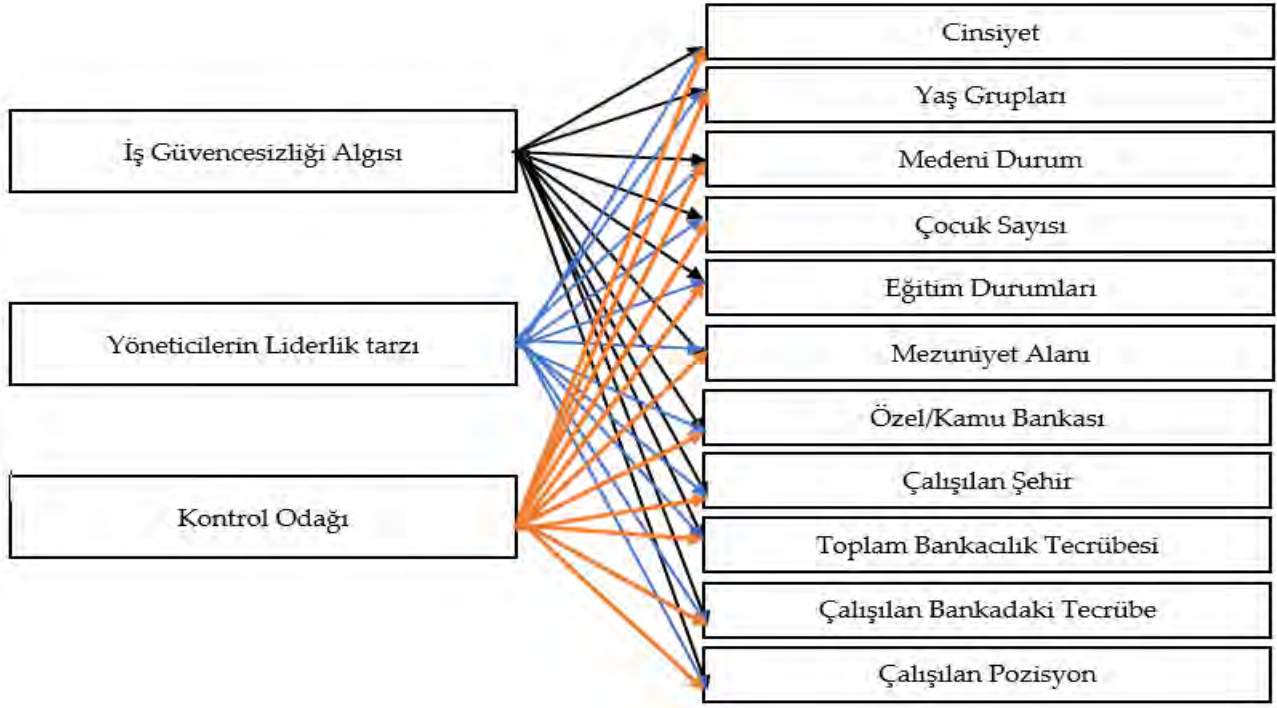
Kontrol odağıyla ilgili literatür incelendiğinde bu çalışmada için H_3 "Kontrol odağıyla (bağımlı değişken) ile çalışanların demografik (bağımsız değişken) özellikleri (*cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mezuniyet alanı, kurum türü, şehir, mevcut kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve pozisyon*) arasında anlamlı bir farklılık vardır" hipotezi geliştirilmiştir ve test edilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada, banka çalışanlarının iş güvencesizliği algısı, liderlik tarzları ve kontrol odağının demografik değişkenler çerçevesinde araştırılması hedeflenmiştir. Araştırmada verilerin toplanmasında anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket yolu ile elde edilmiş verilerin matematik ve istatistiksel olarak analiz edilmesi ve evrenin büyüklüğünün (6514 kişi) tümünün görüşlerine başvurmak mümkün olmadığından bu yöntem tercih edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 175).

3.1. Araştırma Modeli

Çalışmada, banka çalışanlarının iş güvencesizliği, yöneticilerin liderlik tarzı ve kontrol odağı algılarının demografik değişkenlerle olan ilişkilerinin incelenmesi söz konusu olduğundan Şekil 1'de gösterilen model önerilmektedir.



Şekil 1. Önerilen Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma ile ilgili veriler, 01/11/2019 ile 30/04/2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Türkiye Bankalar Birliği'nin (TBB) 31/12/2018 tarihli "illere ve bölgelere göre banka çalışanlarının dağılımı" raporundaki çalışan sayıları dikkate alınmıştır. 31/12/2018 tarihi itibarı ile Antalya ilinde özel ve kamu bankası toplam 5482 kişi çalışmakta iken, bu sayılar Isparta ilinde 637 ve Burdur ilinde ise 395'tir (Türkiye Bankalar Birliği). Evren büyüklüğü (5482+637+395) 6514 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırma evreninde elde edilmesi gereken örneklem büyüklüğünün %95 güvenirlilik düzeyinde $n= 370$ ($N= 10000$) olmasının yeterli olacağını belirten çalışmalardan (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) yola çıkılarak 370 olan örneklem sayısının yeterli olacağı söylenebilir. Verilerin toplanmasında tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örneklemede, araştırmanın sorunu üzerinde etkisi olması beklenen değişkenler açısından araştırma evreni çeşitli tabakalara ayrılır. Bu tabakalardan rastgele seçimle örnekleme girecek birimler seçilir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 136). Antalya, Isparta ve Burdur illerinde faaliyet gösteren tüm ticari bankalara toplam 500 adet anket formu dağıtılmış ve iş yoğunlukları göz önünde bulundurularak ortalama iki gün sonra geri toplanmıştır. Dağıtılan 500 adet anket formundan 440 tanesi geriye dönmüştür. Geriye dönen anket formlarından 24 ve 47 numaralı kontrol sorularına yanlış yanıt veren 57 katılımcıya ait anketler değerlendirme dışı bırakılmış ve toplam 383 anket formu üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Çalışma için ilgili etik kurul onayı Türkiye Cumhuriyeti Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığından (21/10/2019 tarih ve 87432956/050.99/176606 sayılı yazısı) alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Demografik değişkenlerin belirlenmeye çalışıldığı bölümde, iş güvencesizliği algısını etkileyebileceği düşünülen, medeni hal, bakmakla yükümlü bulunulan çocuk sayısı, mevcut iş yerindeki ve mevcut sektördeki toplam tecrübeleri, bankada çalıştıkları pozisyonun ne olduğu, çalışmakta oldukları bankanın kamu ya da özel banka ayrımı ve karşılaştırma yapılabilmesi açısından, hangi şehirde çalıştıkları yanıtlayanlara sorulmuştur. Kullanılan ölçekler aşağıda belirtilmiştir.

Algılanan İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği: Anket formunun ikinci bölümü oluşturan, toplam 9 ifadeden oluşan iş güvencesizliği algısı ölçeği, Ashford, Lee ve Bobko (1989); De Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından algılanan iş güvencesizliğini ölçmek amacı ile oluşturulmuş ve Şeker (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir (Dede, 2017: 135). Ölçek, iş güvencesizliği algısını ölçen 5'li likert tipi bir

ölçektir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum).

Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği: Yöneticilerin liderlik tarzını belirlemeye yönelik olarak, Liden ve Maslyn'in (1998) geliştirmiş olduğu ve Baş, Keskin ve Mert (2010), tarafından Türkçe'ye çevrilerek, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış olan 12 maddelik, sadakat, etki, değişime katkı ve profesyonel saygı olmak üzere dört alt boyuta sahip lider-üye etkileşimi (LMX) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 5'li likert tipidir.

Kontrol Odağı Ölçeği: Kişinin kontrol odağı algısını ölçebilmek için, Spector (1988) tarafından geliştirilmiş ve Prof. Dr. Mustafa PAKSOY tarafından Türkçeye çevrilip uyarlanan (Özbezek, 2018: 101) kontrol odağı ölçeği kullanılmıştır. İstatistiksel analiz için 1 ile 5 arasında değişen 5'li Likert sistemi bir ölçekle ölçülmüştür.

4. BULGULAR

4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerliliği

Algılanan iş güvencesizliği ölçeğinin, niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda niceliksel iş güvencesizliği algısı alt boyutunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,845$ ve niteliksel iş güvencesizliği algısı alt boyutunda ise Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,854$ olarak bulunmuştur.

Lider-üye etkileşimi ölçeği, sadakat, etkileme, katkı sağlama ve profesyonel saygı olmak üzere dört alt boyutlu bir ölçektir (Liden ve Maslyn, 1998: 57). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, sadakat alt boyutu Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,845$, etkileme alt boyutunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,762$, katkı sağlama alt boyutunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,881$ ve profesyonel saygı alt boyutunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,861$ olarak hesaplanmıştır.

İçsel ve dışsal kontrol odağı olmak üzere iki boyuttan oluşan kontrol odağı ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, içsel kontrol odağı alt boyutu için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,758$ ve dışsal kontrol odağı alt boyutu için ise Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,892$ olarak hesaplanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçlarından sonra ölçeklere ait uyum değerleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere Ait Uyum Değerleri

Ölçek	Ki-Kare (CMIN)	DF	RMR	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
İş Güvencesizliği Algısı (İGA)	139,037	26	0,104	0,923	0,866	0,936	0,108
Lider-Üye Etkileşimi (YLT)	135,777	29	0,059	0,928	0,863	0,953	0,103
Kontrol Odağı (KO)	244,133	62	0,082	0,886	0,833	0,913	0,092

Tablo 1'e göre, İGA ölçeğinin veri ile uyumu iyi ve çok iyi uyum değerlerine sahip olduğunu (GFI=0,923, GFI>0,90) göstermektedir. YLT ölçeği için yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği beklenen seviyede çıkmadığından (GFI<0,90), 25 numaralı soru analizden çıkartılmıştır. Güncelleme sonrası yapılan uyum analizleri neticesinde (GFI=0,928, GFI> 0,90) uyum iyiliği çok iyi düzeyde gerçekleşmiştir. Önerilen dört faktörlü modelin veri ile uyumu iyi düzeydedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 345). KO ölçeği için yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği beklenen seviyede çıkmadığından (GFI> 0,90) uyum artışı için 41 ve 42 ile 44 ve 45 numaralı sorular modifiye edilmiştir. Güncelleme sonrası yapılan uyum analizi neticesinde (GFI=0,886, GFI<0,90) uyum iyiliği kabul edilebilir düzeye yaklaşmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 345).

Ölçeklere yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinden sonra, verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı belirlenmiştir. Bir verinin normal veya normal dağılıma yakın bir dağılım gösterip göstermediği çeşitli yöntemlerle anlaşılabilir. Bu yöntemlerden bir tanesi de Kolmogorov-Smirnov testidir. Bu test sonucunun anlamlı olması ($p < 0,05$) verilerin normal dağılmadığı anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 214). Yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda dağılımların normal olmadığı görülmüştür. Bu sebeple, bu alt boyutlardaki sorulara verilen puanların ortalamaları dikkate alınarak cinsiyet, yaş, medeni durum gibi demografik özelliklerin seviyelerinin arasındaki farklılıkların belirlenmesinde parametrik olmayan (non-parametric) testler kullanılmıştır. Ayrıca, çalışmada her bir alt boyuta ait (İGA Nicel, İGA Nitel, YLT Sadakat, YLT Etkileme, YLT Katkı, YLT Saygı, KO Dış ve KO İç olmak üzere 8 alt boyut) sorulara verilen

puanların ortalamasını hesapladıktan sonra, her bir alt boyutta ayrı ayrı bu ortalama değerler dikkate alınarak, yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda dağılımların normal olmadığı ($p < 0,05$) görülmüştür (Koçak vd., 2015: 218).

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılanların %42,3'ü kadın iken, %57,4'ü erkeklerden oluşmaktadır. Çalışmaya katılan kişilerin, %32,1'i 26-30 yaş, %26,1'i 31-35 yaş ve %23,2'si 36-40 yaş aralığındadır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, %56,9'u evli iken, %32,6'sı bekâr ve %9,9'u ise boşanmış olduğunu belirtmiştir. Bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısında, hiç çocuğu olmayanların oranı %48,6, sadece bir çocuğu olanların oranı %25,8, iki çocuklu oranı %19,6'dır. Katılımcıların eğitim durumları değerlendirildiğinde, ağırlıklı olan %76,8'inin lisans mezunu, kalan %8,6'lık kısmının ise lisansüstü eğitim seviyesinde olduğunu söylemek mümkündür. Lisans mezunlarının mezun oldukları fakülteler incelendiğinde, ağırlıklı olarak %68,4'ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunu iken, %6,3 oranında Fen Edebiyat Fakültesi ve %6,5 oranında ise Mühendislik Fakültesi mezunu bulunmaktadır. Geriye kalan %17,8'lik "diğer" kısmında ise anket formları incelendiğinde ya lise veya daha alt kademe eğitim ya da İktisadi İdari Bilimler Fakültelerinin bölümlerinden ancak farklı isimle anılan fakültelerden (Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Fakültesi gibi) mezun oldukları görülmektedir. Ankete katılanların %75,7'i bir özel bankada çalışmakta iken kalan %23,5'lik kısım ise bir kamu bankasında çalıştığını belirtmiştir. Araştırmanın gerçekleştirildiği banka çalışanlarının hangi şehirlerde çalıştığına dair veriler incelendiğinde, %73,6'lık kısmı Antalya, %6,5'lik kısmı Burdur'da çalışmakta iken, %19,8'lik kısım ise Isparta'da bir bankada çalışmaktadır. Banka çalışanlarının meslekteki toplam tecrübeleri incelendiğinde, 1-5 yıl arası çalışanlar %33,4'lük oranla en yüksek katılımın gerçekleştiği tecrübe süresi olarak ortaya çıkmaktadır. Kalan %29,2'lik kısım 6-10 yıl arası bankacılık tecrübesine, %20,4'lük kısım 11-15 yıl arasındadır. Toplam bankacılık tecrübesinin içinde hali hazırda çalıştıkları bankadaki toplam tecrübeleri sorulduğunda ise %42,3'ü 1-5 yıl arası, %20,4'ü 6-10 yıl arası, %18,3'ü 11-15 yıl arası aynı bankada çalıştıklarını ifade etmiştir. Demografik sorular içinde son olarak kendilerine bankadaki çalıştıkları pozisyon sorulan katılımcıların, %17,2'si yönetici pozisyonunda çalıştığını ifade ederken, %33,9'u pazarlama, %24,5'i operasyon, %24,5'i ise diğer pozisyonlarda çalıştıklarını belirtmiştir.

4.3. Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliği, Liderlik Tarzı ve Kontrol Odağı Alguları ile Banka Çalışanların Demografik Değişkenler Arasındaki Analizler

Verilerin normal dağılıma uymaması nedeniyle, cinsiyetlerin arasındaki fark ve kamu-özel banka ayrımı arasındaki seviye sayısı iki seçenikle sınırlandırılmış farklılıkların belirlenmesinde her bir alt boyutta ayrı ayrı olarak Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Bunların dışında, yaş, eğitim durumu, mezuniyet alanı gibi seviye sayısı 2'den fazla olan demografik verilerde ise bu demografik özelliklerin seviyelerinin medyanları arasındaki farklılığın (sıra sayı ortalamaları farklılığı) belirlenmesinde Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 242). Bu testin sonucunda demografik özelliklerin seviye sıra sayı ortalamaları arasında istatistik olarak önemli bir fark bulunmuş ise, bu farklılıkların belirlenmesinde parametrik olmayan çoklu karşılaştırma yöntemlerinden Bonferroni-Dunn testi kullanılmıştır. Tablo 2'de banka çalışanlarının cinsiyetleri ile ölçeklerin alt boyutları arasındaki analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2. Banka Çalışanlarının Cinsiyetleri ile Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Analiz

Değişkenler	Cinsiyet	n	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	U	p
Kontrol Odağı iç	Kadın	153	199,43	30513,50	14162,500	0,023
	Erkek	215	173,87	37382,50		

İş Güvencesizliği Algısı, Yöneticilerin Liderlik Tarzları ve Kontrol Odağı ölçeklerindeki sorulara verilen puanların ortalaması dikkate alınarak yapılan Mann-Whitney-U testi sonucunda cinsiyetlerin arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak, alt boyutlar bakımından iç kontrol odağı alt boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$, $p = 0,023$). Cinsiyetler arasında anlamlı fark bulunan iç kontrol odağı alt boyutu için yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda kadınlara ait ortalamalar, erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır ($p < 0,05$). Tablo 3'te banka çalışanlarının yaş grupları ile tüm ölçekler arasındaki analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 3. Banka Çalışanlarının Yaş Grupları ile Ölçekler Arasındaki Analiz

Değişkenler	Yaş Grupları	n	Ortalama Sıra	sd	Ki-Kare (X ²)	p
Kontrol Odağı	≤ 25	15	211,73	4	23,419	0,000
	26-30	116	145,46			
	31-35	91	183,64			
	36-40	87	209,89			
	≥ 41	53	201,55			
İş Güvencesizliği Algısı Nicel	≤ 25	16	188,94	4	9,617	0,047
	26-30	122	210,25			
	31-35	98	188,66			
	36-40	88	181,39			
	≥ 41	54	157,53			
Lider-Üye Etkileşimi Etkileme	≤ 25	15	127,37	4	12,532	0,014
	26-30	123	172,42			
	31-35	99	193,16			
	36-40	87	210,28			
	≥ 41	54	205,48			
Kontrol Odağı Dış	≤ 25	15	239,60	4	27,391	0,000
	26-30	119	146,94			
	31-35	95	188,11			
	36-40	88	214,02			
	≥ 41	53	204,75			

Tüm ölçekler bakımından yaş grupları için tanımlayıcı istatistikler ve test istatistikleri hesaplanmıştır. Ana boyutlar bakımından anlamlı farklılık sadece kontrol odağında gerçekleşmiştir ($p < 0,01$, $p = 0,000$). Kontrol odağında ortaya çıkan farklılık ise, yapılan Bonferroni-Dunn testi sonucunda, 26-30 yaş arası grupta bulunan çalışanların diğer tüm gruplara göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p < 0,05$). 26-30 yaş grubundaki banka çalışanlarının kontrol odağı bakımından ortalamaları diğer tüm yaş gruplarına göre daha düşük gerçekleşmiştir. Yaş grupları için alt boyutlar incelendiğinde, İGA Nicel, YLT etkileme alt boyutu ve KO dış alt boyutunda anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($p < 0,05$). İGA Nicel bakımından 26-30 yaş grubu, 41 ve üzeri yaş grubuna oranla anlamlı ve daha yüksek değerler almıştır. YLT etkileme alt boyutu bakımından ise, yaş grupları ortalamaları arasındaki farklılıklar, 20-25 yaş grubu ile 31-35 yaş, 36-40 yaş ile 41 ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı olup ($p < 0,05$), 20-25 yaş grubunun diğer gruplardan görece daha düşük değerler aldığı görülmektedir. Ayrıca, YLT etkileme alt boyutu bakımından yaş grupları sıra sayısı ortalaması arasındaki fark, 26-30 yaş grubu ve 36-40 yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmakta ($p < 0,05$) ve 36-40 yaş grubu, 26-30 yaş grubundan daha düşük değerler almıştır. KO dış alt boyutu bakımından incelendiğinde, 26-30 yaş grubu diğer tüm yaş gruplarından ($p < 0,05$) anlamlı bir şekilde farklı ve dış kontrol odağı alt boyutu bakımından daha düşük değerler almıştır. Tablo 4'te banka çalışanlarının medeni durum ile ölçekler arasındaki analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4. Banka Çalışanlarının Medeni Durumları ile Ölçekler Arasındaki Analiz

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ortalama Sıra	sd	Ki-Kare (X ²)	p
Lider-Üye Etkileşimi	Evli	215	201,48	2	8,457	0,015
	Bekâr	123	165,79			
	Boşanmış	38	188,58			
Kontrol Odağı	Evli	205	195,96	2	9,789	0,007
	Bekâr	119	162,16			
	Boşanmış	37	158,69			
İş Güvencesizliği Algısı Nicel	Evli	215	170,42	2	14,695	0,001
	Bekâr	124	213,95			
	Boşanmış	38	212,70			

Lider-Üye Etkileşimi Etkileme	Evli	216	202,40	2	9,332	0,009
	Bekâr	123	165,20			
	Boşanmış	38	189,91			
Lider-Üye Etkileşimi Katkı	Evli	218	204,21	2	9,158	0,010
	Bekâr	125	167,58			
	Boşanmış	38	192,24			
Kontrol Odağı İç	Evli	209	195,91	2	7,397	0,025
	Bekâr	121	173,41			
	Boşanmış	37	151,32			
Kontrol Odağı Dış	Evli	210	198,73	2	8,207	0,017
	Bekâr	121	165,24			
	Boşanmış	38	172,05			

YLT ve KO ölçeklerine ait sorulara verilen puanların ortalamaları dikkate alınarak yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda medeni durum gruplarının sıra sayı ortalamaları arasındaki farklar ise istatistik olarak anlamlıdır (YLT için $p<0,05$, KO için $p<0,01$). YLT için evli ve bekârlar arasındaki fark istatistik olarak anlamlıdır ($p<0,05$). YLT açısından bekârlar evlilere göre daha düşük ortalamalara sahiptir. Son olarak kontrol odağı bakımından evliler, boşanmış olanlardan farklı ve daha yüksek değerler almıştır. Alt boyutlar bakımından, İGA Nicel, YLT Tetikleme, YLT Katkı, KO İç ve KO dış alt boyutlarına ait sorulara verilen puanların ortalamaları dikkate alınarak yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda medeni durum gruplarının ortalamaları arasındaki farklar anlamlıdır (İGA Nicel ve YLT Tetikleme için $p<0,01$ iken YLT Katkı, KO İç ve KO dış için $p<0,05$). İGA Nicel alt boyutu bakımından, sadece evli medeni durum grubu bekâr ve boşanmış medeni durum gruplarından anlamlı bir fark göstermektedir ($p<0,05$). Ayrıca evlilerden oluşan medeni durum grubu diğer iki medeni durum grubundan daha düşük değerler almıştır. YLT Etkileme alt boyutu bakımından ise, medeni durum ortalamaları arasındaki farklılıklar incelendiğinde, evli medeni durum grubu ile bekâr ve boşanmış medeni durum grupları arasındaki fark istatistik olarak anlamlı ($p<0,05$) ve evli medeni durum grubunun diğer gruplardan daha yüksek değerler aldığı görülmektedir. YLT Katkı alt boyutu bakımından YLT Etkileme boyutu ile aynı sonuçlar çıktığı görülmektedir ($p<0,05$). Tablo 5’de banka çalışanlarının bakmakla yükümlü oldukları çocuk sayısı ile ölçekler arasındaki analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 5. Banka Çalışanlarının Çocuk Sayıları ile Ölçekler Arasındaki Analiz

Değişkenler	Çocuk Sayısı	n	Ortalama Sıra	sd	Ki-Kare (X^2)	p
İş Güvencesizliği Algısı	0	184	203,42	3	10,917	0,012
	1	96	187,60			
	2	74	156,34			
	3	21	166,24			
İş Güvencesizliği Algısı Nicel	0	185	214,48	3	20,958	0,000
	1	96	173,10			
	2	75	152,42			
	3	22	177,41			
Lider-Üye Etkileşimi Katkı	0	186	175,44	3	9,290	0,026
	1	99	213,46			
	2	75	195,54			
	3	22	214,66			

Bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı için tüm ölçekler bakımından İGA boyutuna ilişkin sorulara verilen cevapların ortalamaları dikkate alınarak yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı gruplarının sıra sayı ortalamaları arasında istatistik olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (İGA için $p<0,05$, $p=0,012$). Yapılan Bonferroni-Dunn testi sonucunda İGA ortalamalarına bakıldığında, hiç çocuğu olmayanların ortalamasının 2 çocuğu olanlara göre yüksek ve bu farklılığın anlamlı olduğu söylenebilmektedir ($p<0,05$). Alt boyutlar bakımından, bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısına göre İGA nicel, YLT katkı alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($p<0,05$). Hiç çocuğu olmayan grup, 1 veya 2 çocuğu olan gruplardan İGA nicel alt boyutunda daha yüksek değerler almıştır. YLT Katkı alt boyutu bakımından ise, hiç çocuğu olmayanlar grubunun, 1 veya 3 çocuğu olan gruplara göre daha düşük ortalamaya

değerleri aldığı görülmektedir. Tablo 6'da banka çalışanlarının eğitim durumları ile ölçekler arasındaki analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 6. Banka Çalışanlarının Eğitim Durumları ile Ölçekler Arasındaki Analiz

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ortalama Sıra	sd	Ki-Kare (X ²)	p
Lider-Üye Etkileşimi Sadakat	Ortaokul	7	133,57	4	11,905	0,018
	Lise	25	137,76			
	Önlisans	22	187,75			
	Lisans	294	200,06			
	Lisans Üstü	33	165,00			
Kontrol Odağı Dış	Ortaokul	7	252,79	4	12,810	0,012
	Lise	23	229,83			
	Önlisans	21	220,10			
	Lisans	287	175,01			
	Lisans Üstü	31	205,15			

İş güvencesizliği algısı, yöneticinin liderlik tarzı ve kontrol odağı alt boyutlarına ilişkin sorulara verilen cevapların ortalamaları dikkate alınarak yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda eğitim durumları gruplarının sıra sayı ortalamaları arasındaki farklar istatistik olarak anlamlı değildir. Yapılan Bonferroni- Dunn testi sonucunda, ortaokul mezunu ile lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olanlar arasındaki iş güvencesizliği algısı farkları istatistik olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Alt boyutlar incelendiğinde, YLT Sadakat ve KO Dış alt boyutlarında, anlamlı farklar bulunmaktadır (YLT Sadakat için $p < 0,05$, $p = 0,018$, KO Dış için $p < 0,05$, $p = 0,012$). YLT Sadakat alt boyutu bakımından, lisans düzeyinden mezun olanlar ile ortaokul ve lise mezunu grupların lider-üye etkileşimindeki sadakat boyutu anlamlı ($p < 0,05$) ve daha yüksek değerler almıştır. KO Dış alt boyutu bakımından eğitim düzeyi sıra sayı ortalamaları arasındaki farklar incelendiğinde ortaokul ve lise mezunları ise lisans mezunu gruptan istatistik olarak anlamlı biçimde farklı ve daha yüksek değerler almıştır ($p < 0,05$). Tablo 7'de banka çalışanlarının mezuniyet alanları ile ölçekler arasındaki analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 7. Banka Çalışanlarının Mezuniyet Alanları ile Ölçekler Arasındaki Analiz

Değişkenler	Mezuniyet Alanları	n	Ortalama Sıra	sd	Ki-Kare (X ²)	p
Kontrol Odağı	İİBF	251	179,25	3	8,032	0,045
	FEF	21	145,50			
	Müh. Fak.	25	155,22			
	Diğer	63	207,17			
İş Güvencesizliği Algısı Nicel	İİBF	259	193,66	3	8,790	0,032
	FEF	24	226,23			
	Müh. Fak.	25	179,42			
	Diğer	68	158,88			

Mezuniyet alanı için, kontrol odağı boyutlarında istatistik olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır (KO için $p < 0,05$ ve $p = 0,045$). Yapılan Bonferroni-Dunn testi sonucunda KO bakımından, diğer grubu, FEF ve mühendislik fakültesi mezunlarına göre daha yüksek ortalamalara sahiptir. Diğer grubu ile FEF ve mühendislik fakültesi mezunları arasındaki ortalama farkları anlamlıdır ($p < 0,05$). Yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda İGA Nicel alt boyutunda, mezuniyet alanı grupları arasındaki farklar anlamlıdır (İGA Nicel için $p < 0,05$, $p = 0,032$). İGA Nicel alt boyutu bakımından, mezuniyet alanı grupları sıra sayı ortalamaları arasındaki farklılıklar incelendiğinde, İİBF mezunları ve FEF mezunları diğer fakültelerden mezun olanlardan farklı ve istatistik olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Ayrıca İİBF ve FEF mezunları diğer fakültelerden mezunlara göre İGA nicel için daha yüksek değerler almıştır. Tablo 8'de banka çalışanlarının kurumları ile ölçeklerin alt boyutları arasındaki analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 8. Banka Çalışanlarının Kurumları ile Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Analiz

Değişkenler	Kurum	n	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	U	p
İş Güvencesizliği	Kamu	87	161,42	14043,50	10215,500	0,011
	Özel	286	194,78	55707,50		
Kontrol	Kamu	79	202,04	15961,00	9477,000	0,043
	Özel	282	175,11	49380,00		
İş Güvencesizliği	Kamu	89	161,54	14377,00	10372,000	0,007
	Özel	287	196,86	56499,00		
Lider-Üye	Kamu	90	217,62	19585,50	10609,500	0,006
	Özel	290	182,08	52804,50		
Etkileşimi Katkı	Kamu	83	210,83	17499,00	9642,000	0,010
	Özel	285	176,83	50397,00		

Çalışmakta olunan kurum grupları dikkate alındığında, sıra sayı ortalamaları YLT ölçeğine ilişkin sorulara verilen cevapların ortalamaları dikkate alınarak yapılan Mann-Whitney testi sonucunda farklar istatistik olarak anlamlı değilken, İGA ve KO boyutlarında ise, farklar istatistik olarak anlamlıdır (İGA için $p < 0,05$, $p = 0,011$, KO için $p < 0,05$, $p = 0,043$). Çalışılan kurum özel banka ise, iş güvencesizliği algısı boyutunda sıra sayı ortalamaları kamu bankasına göre daha yüksek hesaplanmıştır. Kamu bankası çalışanlarında KO ortalamaları özel bankalara göre daha yüksek hesaplanmıştır. Alt boyutlar bakımından İGA Nicel, YLT Katkı ve KO Dış alt boyutlarında kamu ya da özel banka çalışanların vermiş oldukları cevaplara göre hesaplanan ortalama farkları istatistik olarak anlamlıdır (İGA Nicel için $p < 0,01$, $p = 0,007$, YLT Katkı için $p < 0,01$, $p = 0,006$, KO Dış için ise $p < 0,05$, $p = 0,010$). İGA nicel özel banka çalışanlarında daha yüksek, YLT katkı için kamu bankası çalışanların ortalamaları daha yüksek ve KO dış için yine kamu bankası çalışanlarının ortalamaları, özel banka çalışanlarına göre daha yüksektir. Tablo 9’da banka çalışanlarının yaşadıkları şehirler ile ölçekler arasındaki analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 9. Banka Çalışanlarının Yaşadıkları Şehir ile Ölçekler Arasındaki Analiz

Değişkenler	Şehir	n	Ortalama Sıra	sd	Ki-Kare (X^2)	p
İş Güvencesizliği Algısı	Antalya	278	181,24	2	7,408	0,025
	Burdur	25	239,52			
	Isparta	73	198,66			
Kontrol Odağı	Antalya	272	173,50	2	7,790	0,020
	Burdur	24	222,42			
	Isparta	67	202,02			
İş Güvencesizliği Algısı Nicel	Antalya	279	184,15	2	8,842	0,012
	Burdur	25	251,76			
	Isparta	75	191,19			
Lider-Üye Etkileşimi Sadakat	Antalya	282	203,17	2	13,062	0,001
	Burdur	25	134,74			
	Isparta	76	169,40			
Kontrol Odağı Dış	Antalya	276	176,89	2	8,684	0,013
	Burdur	24	230,33			
	Isparta	71	206,42			

Çalışmakta olunan şehir grupları için, İGA ve KO boyutlarına ilişkin sorulara verilen cevapların ortalamaları dikkate alınarak yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda şehirler dikkate alındığında sıra sayı ortalamaları arasındaki farklar istatistik olarak anlamlıdır (İGA için $p < 0,05$, $p = 0,025$, KO için $p < 0,05$, $p = 0,020$). Yapılan Bonferroni-Dunn testi sonucu incelendiğinde, çalışılan banka şubesi Burdur’da ise, İGA boyutunda sıra sayı ortalamaları Antalya’da çalışanlara göre daha yüksek hesaplanmıştır. Bu farklılık istatistik olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Kontrol odağı sıra sayı ortalamaları bakımından ise, Burdur ve Isparta’da çalışanlar Antalya’da çalışanlara göre istatistik olarak farklı ve daha yüksek ortalamalara sahiptir. Alt boyutlar bakımından, çalışılan şehir için İGA Nicel, YLT Sadakat, KO Dış alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmaktadır (İGA Nicel için $p < 0,05$, $p = 0,012$, KO Dış için $p < 0,05$, $p = 0,013$, YLT Sadakat, için ise $p < 0,01$, $p = 0,001$). Yapılan Bonferroni-Dunn

testi sonucunda yaşanan şehir sıra sayı ortalamaları arasındaki farklar incelenmiştir. İGA Nicel alt boyutu bakımından, yaşanan şehir grupları ortalamaları arasındaki farklılıklar incelendiğinde Burdur, Antalya ve Isparta'ya göre daha yüksek değerler almıştır. Yaşadıkları şehir Antalya olan katılımcılar Burdur ve Isparta'da yaşayan katılımcılara göre YLT Sadakat tutumlarında daha yüksek ortalama değerleri almıştır. KO Dış alt boyutu açısından ise, Antalya'da yaşayan katılımcılar, Burdur ve Isparta'da yaşayan katılımcılara göre daha düşük dış kontrol odağına sahiptir. Tablo 10'da banka çalışanlarının toplam çalışma süreleri ile ölçekler arasındaki analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 10. Banka Çalışanlarının Toplam Çalışma Süreleri ile Ölçekler Arasındaki Analiz

Değişkenler	Toplam Çalışma S.	n	Ortalama Sıra	sd	Ki-Kare (X ²)	p
Lider-Üye Etkileşimi Sadakat	< 1	11	183,32	5	16,612	0,005
	1-5	126	161,80			
	6-10	109	207,06			
	11-15	77	209,11			
	16-20	26	161,52			
	≥ 21	28	213,57			
Kontrol Odağı	< 1	10	177,00	5	16,682	0,005
	1-5	121	151,83			
	6-10	105	199,40			
	11-15	74	189,02			
	16-20	24	189,31			
	≥ 21	28	217,61			
İş Güvencesizliği Algısı Nicel	< 1	11	181,32	5	16,123	0,007
	1-5	126	213,63			
	6-10	110	194,08			
	11-15	78	173,58			
	16-20	25	141,20			
	≥ 21	28	153,63			
Lider-Üye Etkileşimi Etkileme	< 1	11	171,14	5	21,663	0,001
	1-5	126	159,37			
	6-10	110	212,58			
	11-15	77	211,29			
	16-20	26	157,56			
	≥ 21	28	211,39			
Lider-Üye Etkileşimi Katkı	< 1	11	198,55	5	18,964	0,002
	1-5	128	158,73			
	6-10	111	203,22			
	11-15	78	215,21			
	16-20	26	197,15			
	≥ 21	28	220,80			
Kontrol Odağı iç	< 1	10	166,20	5	12,308	0,031
	1-5	123	164,28			
	6-10	107	205,62			
	11-15	75	192,04			
	16-20	25	155,46			
	≥ 21	28	204,89			
Kontrol Odağı Dış	< 1	10	176,60	5	16,803	0,005
	1-5	124	155,76			
	6-10	109	201,09			
	11-15	75	191,87			
	16-20	24	208,54			
	≥ 21	28	222,88			

Yöneticinin liderlik tarzı ve kontrol odağı boyutlarına ilişkin sorulara verilen cevapların ortalamaları dikkate alınarak yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda toplam bankacılık tecrübesi gruplarının sıra sayı ortalamaları arasındaki farklar istatistik olarak anlamlıdır (YLT için $p < 0,01$, $p = 0,005$, KO için $p < 0,01$, $p = 0,005$). Yapılan Bonferroni-Dunn testi sonucunda, toplam bankacılık tecrübesi bakımından, YLT boyutunda 1-5 yıl arası ve 16-20 yıl arası tecrübeye sahip olanlar, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip çalışanlara göre daha düşük ortalamalara sahiptir. KO bakımından ise, 6-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri bankacılık tecrübesine sahip olanlar 1-5 yıl arası bankacılık tecrübesi olanlara göre daha yüksek ortalamalara sahiptir. Alt boyutlar incelendiğinde, İGA Nicel, YLT Etkileme, YLT Katkı, KO İç ve KO Dış alt boyutlarındaki toplam bankacılık tecrübesi gruplarının sıra sayı ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlıdır (İGA Nicel için $p < 0,01$, $p = 0,007$, YLT Etkileme için $p < 0,01$, $p = 0,001$, YLT Katkı için $p < 0,01$, $p = 0,002$, KO Dış için $p < 0,01$, $p = 0,005$, KO İç için ise $p < 0,05$, $p = 0,031$). İGA Nicel alt boyutu bakımından, toplam bankacılık tecrübesi gruplarından 1-5 yıl arası bankacılık tecrübesine sahip grup, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri bankacılık tecrübesine sahip gruplara göre İGA nicel açısından daha yüksek değerler almıştır. 6-10 yıl arası bankacılık tecrübesine sahip grup, İGA Nicel alt boyutu açısından 16-20 yıl arası bankacılık tecrübesine sahip gruptan daha yüksek değerler almıştır. YLT Etkileme alt boyutu bakımından incelendiğinde, 1-5 yıl arası bankacılık tecrübesi olan ve 16-20 yıl arası bankacılık tecrübesine sahip gruplar, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri bankacılık tecrübesine sahip gruplara göre daha düşük ortalama değerleri almıştır. YLT Katkı alt boyutu bakımından incelendiğinde, toplam bankacılık tecrübesi 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri olanlara göre daha düşük değerler almıştır. KO İç alt boyutu açısından 6-10 yıl arası bankacılık tecrübesine sahip olanlar, 16-20 yıl arası bankacılık tecrübesine sahip olanlara göre daha yüksek iç kontrol odağı tutumuna sahiptir. KO Dış alt boyutu açısından toplam bankacılık tecrübesi 1-5 yıl arası gruba dâhil olanlar, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri gruba dâhil olanlara göre daha düşük dış kontrol odağı tutumuna sahiptir. Tablo 11’de banka çalışanlarının mevcut kurumdaki çalışma süresi ile ölçekler arasındaki analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 11. Banka Çalışanlarının Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi ile Ölçekler Arasındaki Analiz

Değişkenler	Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi	n	Ortalama Sıra	sd	Ki-Kare (X ²)	p
Kontrol Odağı	< 1	29	171,26	5	15,612	0,008
	1-5	154	159,35			
	6-10	75	200,55			
	11-15	68	192,05			
	16-20	20	214,30			
	≥ 21	15	229,87			
İş Güvencesizliği Algısı Nicel	< 1	31	206,61	5	19,749	0,001
	1-5	159	210,99			
	6-10	77	168,75			
	11-15	70	167,70			
	16-20	22	163,16			
	≥ 21	15	123,33			
Lider-Üye Etkileşimi Katkı	< 1	31	195,19	5	14,370	0,013
	1-5	162	168,10			
	6-10	78	196,29			
	11-15	70	221,46			
	16-20	22	192,14			
	≥ 21	15	220,47			
Kontrol Odağı Dış	< 1	29	176,02	5	17,406	0,004
	1-5	157	161,11			
	6-10	77	199,64			
	11-15	69	198,54			
	16-20	20	221,93			
	≥ 21	15	241,27			

Çalışmakta olunan bankadaki toplam tecrübe açısından KO ölçeğine ilişkin sorulara verilen cevapların ortalamaları dikkate alınarak yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda sıra sayı ortalamaları arasındaki farklar istatistik olarak anlamlı farklar bulunmaktadır (KO için $p < 0,01$, $p = 0,008$). Yapılan Bonferroni-Dunn testi neticesinde, KO için 1-5 yıl arası aynı bankada çalışma tecrübesine sahip olanların ortalamaları 6 yıl ve üzeri tüm gruplara göre daha düşük KO ortalamaları hesaplanmıştır. Alt boyutlar bakımından İGA Nicel, YLT Katkı, KO Dış alt boyutlarına ilişkin sorulara verilen cevapların ortalamaları dikkate alınarak yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda çalışmakta olunan bankadaki toplam tecrübe gruplarının sıra sayı ortalamaları arasındaki farklar anlamlıdır (İGA Nicel için $p < 0,01$, $p = 0,001$, KO Dış için $p < 0,01$, $p = 0,004$, YLT Katkı için $p < 0,05$, $p = 0,013$). İGA Nicel alt boyutu bakımından, çalışılan bankadaki toplam bankacılık tecrübesi gruplarından 1 yıldan az mevcut bankada tecrübesi olan ve 1-5 yıl arası mevcut bankada deneyimi olan grup, 21 yıl ve üzeri süredir aynı bankada çalışanlara göre daha yüksek değerler almıştır. Çalışmakta oldukları bankadaki tecrübeleri 5 yıla kadar olan (5 yıl dâhil) kişiler, 21 yıl ve daha fazla süredir aynı bankada çalışanlara göre Niceliksel İş Güvencesizliğini daha yüksek algılamaktadır. YLT Katkı alt boyutu bakımından incelendiğinde, çalışmakta oldukları bankadaki tecrübelerinde 1-5 yıl aralığında olanlar, 11-15 yıllık mevcut banka tecrübesi olanlara göre daha düşük değerler almıştır. KO Dış alt boyutu açısından çalışmakta oldukları bankadaki toplam tecrübesi 1-5 yıl arası olanlar, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 21 yıl ve daha üzeri olanlara göre daha düşük dış kontrol odağı değerleri almıştır. Tablo 12’de banka çalışanlarının pozisyonları ile ölçekler arasındaki analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 12. Banka Çalışanlarının Pozisyonları ile Ölçekler Arasındaki Analiz

Değişkenler	Mezuniyet Alanları	n	Ortalama Sıra	sd	Ki-Kare (X ²)	p
İş Güvencesizliği Algısı	Yönetici	66	144,90	3	13,792	0,003
	Pazarlama	127	190,69			
	Operasyon	92	181,36			
	Diğer	82	208,08			
Lider-Üye Etkileşimi	Yönetici	65	199,22	3	11,122	0,011
	Pazarlama	127	200,13			
	Operasyon	94	180,24			
	Diğer	82	153,51			
Kontrol Odağı	Yönetici	65	167,63	3	13,988	0,003
	Pazarlama	122	196,99			
	Operasyon	90	190,27			
	Diğer	79	145,47			
İş Güvencesizliği Algısı Nicel	Yönetici	66	145,20	3	14,370	0,002
	Pazarlama	129	199,32			
	Operasyon	93	178,96			
	Diğer	82	203,61			
İş Güvencesizliği Algısı Nitel	Yönetici	66	159,40	3	7,890	0,048
	Pazarlama	128	185,10			
	Operasyon	93	183,94			
	Diğer	83	208,62			
Lider-Üye Etkileşimi Etkileme	Yönetici	65	195,14	3	11,837	0,008
	Pazarlama	128	203,61			
	Operasyon	94	179,55			
	Diğer	82	154,15			
Lider-Üye Etkileşimi Katkı	Yönetici	66	221,41	3	18,490	0,000
	Pazarlama	130	197,18			
	Operasyon	94	181,09			
	Diğer	83	150,39			
Lider-Üye Etkileşimi Saygı	Yönetici	66	204,77	3	11,994	0,007
	Pazarlama	130	198,19			
	Operasyon	94	189,01			

	Diğer	83	153,07			
	Yönetici	65	168,15			
Kontrol Odağı İç	Pazarlama	126	206,13	3	23,987	0,000
	Operasyon	91	195,61			
	Diğer	80	137,51			
Kontrol Odağı Dış	Yönetici	65	176,18	3	8,335	0,000
	Pazarlama	126	195,15			
	Operasyon	91	190,24			
	Diğer	80	154,38			

Çalışmakta olunan pozisyon grupları açısından, iş güvencesizliği algısı, lider-üye etkileşimi ve kontrol odağı ölçeklerine ilişkin sorulara verilen cevapların ortalamaları dikkate alınarak yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda çalışmakta olunan pozisyon gruplarının sıra ortalamaları arasındaki farklar istatistik olarak anlamlıdır (İGA için $p<0,01$, $p=0,003$, KO için $p<0,01$, $p=0,003$, YLT için $p<0,05$, $p=0,011$). Yapılan Bonferroni-Dunn testi sonucunda İGA boyutuna ilişkin olarak, yönetici pozisyonunda çalışanlar diğer tüm gruplara göre farklı ve daha düşük ortalamaya sahip olup, bu sonuç istatistik olarak anlamlıdır ($p<0,05$). YLT için, yönetici ve pazarlama pozisyonunda çalışanların ortalamaları, “diğer” grubundakilere göre daha yüksektir. KO için ise, pazarlama ve operasyon pozisyonlarında çalışan kişiler diğer grubuna göre daha yüksek sıra ortalamalarına sahiptir. İGA Nicel, YLT Etkileme, YLT Katkı, YLT Saygı, KO İç, İGA Nitel ve KO Dış alt boyutuna ilişkin sorulara verilen cevapların ortalamaları dikkate alınarak yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda çalışmakta olunan pozisyon gruplarının sıra sayı ortalamaları arasındaki farklar istatistik olarak anlamlıdır (İGA Nicel için $p<0,01$, $p=0,002$, YLT Etkileme için $p<0,01$, $p=0,008$, YLT Katkı için $p<0,01$, $p=0,000$, YLT Saygı için $p<0,01$, $p=0,007$, KO İç için $p<0,01$, $p=0,000$, İGA Nitel için $p<0,05$, $p=0,048$, KO Dış için $p<0,05$, $p=0,040$). Yapılan, Bonferroni-Dunn testi sonucunda toplam bankacılık tecrübesi grupları sıra sayı ortalamaları arasındaki farklar incelenmiştir. İGA Nicel alt boyutu bakımından, yöneticiler, pazarlama ve diğer pozisyonlara göre daha düşük değerler almıştır. Çalışılan pozisyonu yöneticilik olan katılımcılar, diğer tüm pozisyonlara göre Niceliksel İş Güvencesizliğini daha düşük algılamaktadır. İGA Nitel alt boyutu bakımından, yöneticiler diğer pozisyonda çalışanlara göre daha düşük değerler almıştır ($p<0,05$). Çalışılan pozisyonu diğer seçeneğini işaretlenmiş olan katılımcılar, yönetici pozisyonundaki çalışanlara göre Niteliksel İş Güvencesizliğini daha yüksek algılamaktadır. YLT Etkileme alt boyutu açısından, yöneticiler ve pazarlama pozisyonunda olanlar, YLT Etkileme alt boyutu açısından diğer pozisyonlarda çalışanlara göre daha yüksek değerler almıştır. YLT Katkı alt boyutu bakımından incelendiğinde, YLT Katkı alt boyutu açısından çalışılan pozisyonu yöneticiler, operasyon ve diğer pozisyonlara göre daha yüksek değerler almıştır. Yine YLT Katkı alt boyutu açısından, çalışılan pozisyonu pazarlama pozisyonunda olanlar, diğer pozisyonlarda çalışanlara göre daha yüksek değerler almıştır. YLT Saygı alt boyutu açısından çalışılan pozisyonu “diğer” kategorisinde olanlar yönetici, pazarlama ve operasyon pozisyonunda olanlara göre daha düşük değerler almıştır. KO İç alt boyutu açısından, çalışılan pozisyonu diğer grubuna dâhil olanlar, pazarlama ve operasyon pozisyonuna dâhil olanlara göre daha düşük iç kontrol odağı değerleri almıştır. KO Dış alt boyutu bakımından çalışılan pozisyonu diğer pozisyon olanlar, pazarlama ve operasyon pozisyonuna dâhil olanlara göre daha düşük dış kontrol odağı değerleri almıştır. Yapılan analizler sonucunda H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Banka çalışanlarının tümü, çalıştıkları departman ile ilgili, yönetim seviyesinin vermiş olduğu kararlardan etkilenecek bir miktar iş güvencesizliği algısı hissederken, kimi çalışanda bu etki daha kişisel bir hal alarak kendisini başarısız, mutsuz ve yakında işsiz olarak düşünmesine yol açabilmektedir. Yönetim seviyesinin verdiği kararlar, kişisel bir hal alıp aynı anda hem organizasyonel değişiklikler hem de kendi hissettiği iş ile ilgili olumsuz düşünceler ile savaşmaya gayret eden çalışan, psikolojik olarak başta kendisini, ailesini, yakın çevresini hatta işteki çevresini bile olumsuz etkileyebilmektedir. Bu algının daha uzun vadeli olması da çeşitli fiziksel ve sosyal sorunları beraberinde getirmektedir.

Çalışan iş güvencesizliği algısı ile savaşırken hayatını daha da zorlaştıran koşullarla karşı karşıya kalabilmektedir. Yöneticisi ile olan ilişkisi, kimi zaman bu savaşta karşı görüş olarak başı çekebilir. Yöneticinin içtenlikle kötü bir insan olması bir yana, yönetici kendisi iyi bir kişi olsa dahi takındığı liderlik tarzı çalışanı olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle, üst yönetimin aldığı kararlarda etki sahibi olacak düzeyde

olmasa bile yöneticinin sergilediği liderlik tarzı sonucunda, çalışan yönetimin kararlarına, bağlı olduğu ilk kademe yöneticinin de dâhil olduğunu düşünebilmektedir. Bu sebeple, liderlik tarzının kişinin algıladığı iş güvencesizliğini etkilediği söylenebilir. Örgütsel değişimin, artan iş yükü, iş güvencesizliği ve otokratik liderlik stilleri gibi çeşitli stres faktörleri aracılığıyla işyerinde zorbalığı dolaylı olarak etkileyebileceği konusunda alan yazında bazı çalışmalar mevcuttur (McCarthy vd., 1995; Baillien vd., 2009; Salin, 2003). Huang vd. (2016), iş güvencesizliği, ahlaki çözülme ve bu sonuçlar arasındaki pozitif ilişkinin gücünün, çalışanların kuruluş dışındaki algılanan istihdam fırsatları ve lider-üye etkileşiminin kalitesine bağlı olduğunu önerdikleri araştırmada, iş güvencesizliğinin örgütsel ve kişilerarası sapma ve ahlaki ayrılma yoluyla işten ayrılma niyetleri üzerindeki dolaylı etkisini, lider-üye etkileşiminin daha düşük olduğu durumlarda, anlamlı bulunmuştur.

Yapılan analizler neticesinde, cinsiyetin kadın ya da erkek olması lider üye etkileşimi, kontrol odağı ve iş güvencesizliği algısı boyutlarında herhangi bir farklılık göstermemiştir. Tüm boyutlar değerlendirildiğinde cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Kinnunen ve Natti (1994), Hellgren ve Sverke (2003) yaptıkları çalışmada, bu araştırmada bulunan sonuçlarla benzer sonuçlar elde etmiştir. Ancak Rosenblatt vd. (1999) ve Naswall ve De Witte (2003) erkeklerin iş güvencesizliği algısını kadınlara göre daha yüksek bulmuştur. Bunun yanında, De Witte (1999), Sümer vd. (2013) ve Polat (2019) kadınların iş güvencesizliği algısının erkeklere göre daha yüksek olduğuna dair bulgular elde etmiştir. Çalışmanın başında kadınların erkeklere göre daha yüksek iş güvencesizliği algılamaları beklenmekte olmasına rağmen, böyle bir sonuç boyutlar düzeyinde ortaya çıkmamıştır. İşveren bakış açısıyla bakıldığı zaman, kadınların genel olarak aileyi ikincil derecede geçindiren kişiler olması, hamilelik durumunda uzun süreli işten ayrı kalıyor olması, çocuklar ve aile ile ilgili sorumluluklarının yüksek olması, aynı anda birçok farklı sorumluluğu üstlenmek zorunda olması gibi sebeplerle işveren tarafından daha kolay vazgeçilebilecek bir grup olarak algılanmaktadır. Ancak şaşırtıcı olan daima banka çalışanları içerisinde oransal olarak kadınların daha çok istihdam edilmesidir (TBB). Küçükkaragöz (1998), Kinnunen vd. (2000), De Witte ve Naswall (2003), Tümkaya (2000), Başol ve Türkoğlu (2009), Erdem (2014) bu çalışma ile benzer sonuçlar bulmuş olmasına rağmen, Aslan (2011) aksine erkek katılımcıların iş güvencesizliği algısını daha yüksek gerçekleştirdiğini bulmuştur. Alt boyutlar bağlamında, cinsiyet ile iç kontrol odağı algısının arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve kadınların erkeklere göre daha fazla iç kontrol odağına sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, kadınların, erkeklere göre yaşadıkları olayların sebeplerini daha çok kendilerinde aradıklarına işaret etmektedir. Özbezek (2018), yapmış olduğu çalışmada çalışmamızla benzerlik gösteren bir sonuç bulmuştur.

Yaş değişkeni ile ilgili olarak, niceliksel iş güvencesizliği algısını en yüksek derecede hisseden kesim 26-30 yaş aralığındaki çalışanlar olarak bulunmuştur. 26-30 yaş grubunda bulunan çalışanlar diğer yaş gruplarına mensup banka çalışanlarına göre işlerini tamamen kaybedeceklerini (niceliksel iş güvencesizliği) düşünmektedir. Genel olarak çalışma hayatının başında sayılabilecek ve kendisini o iş yerinde kalmaya yetecek kadar tecrübeye sahip görmedikleri için, bu beklenen bir sonuçtur. Nitekim daha büyük yaş gruplarında iş güvencesizliği algısı giderek düşme eğilimindedir. Yapılmış olan bazı araştırmalarda bu çalışma ile benzer sonuçlar elde edilmiştir (Karkoulian vd., 2013; Kinnunen vd., 2014: 245). Ancak bazı çalışmalarda, yaş arttıkça hissedilen iş güvencesizliği algısının da artış gösterdiği bulunmuştur (Kuhnert ve Vance, 1992; Finegold vd., 2002; Cheng ve Chan, 2008). Bunun yanında, Dede (2017)'nin yapmış olduğu çalışmada iş güvencesizliği algısının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucunu elde edilmiştir. Dikkat çekici başka bir bulgu ise, kontrol odağı olgusunda 20-25 yaş aralığı çalışanlar iç kontrol odağına sahipken, 26-30 yaş aralığında ise dış kontrol odağı daha etkin hale gelmekte ancak bu durum 31 ve üstü yaş gruplarında devam etmemektedir. 20-25 yaş aralığındaki çalışanlar olayların nedenlerini kendilerinde arama eğilimindeyken, bir üst yaş grubunda durum tersine dönmektedir. İş güvencesizliği algısı ile birlikte düşünüldüğünde, işten çıkarılacaklarını daha sık düşünen 26-30 yaş grubunun, bu düşüncelerinin sebeplerini daha çok kader, kısmet, şans gibi kavramlarla özdeşleştirmeye başladıkları söylenebilir.

Eğitim seviyesi yükseldikçe iş güvencesizliği algısının azalması genel eğilim olarak beklenmektedir (Hartley vd., 1991; De Witte, 1999; Yıldırım ve Yirik, 2014; Gültekin, 2019). Ancak, bu çalışmada iş güvencesizliği algısı ile eğitim seviyesi arasında hem ana boyut hem de alt boyutlar bakımından anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Ruvio ve Rosenblatt (1999) ve Tilakdharee vd. (2010), bu çalışma ile benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Bunun yanında, genel kanının aksine iş güvencesizliği algısının eğitim seviyesi arttıkça artış gösterdiğini bulan çalışmalar da mevcuttur (Roskies ve Guerin, 1990; Probst, 1998; Kinnunen vd., 2010).

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2002). *Inspiring Leadership*. London: Thorogood Press.
- Ashford, S., Lee, C., ve Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Aslan, K. (2011). Çalışanlarda İş güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının İş Verimi ve İş Üretkenliği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., ve De Cuyper, N. (2009). Towards a Three Way Model of Workplace Bullying: A Qualitative Study. *Journal of Community and Applied Social*, (19), 1-16.
- Bass, B. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Baş, T., Keskin, N., ve Mert, İ. (2010). Lider Üye Etkileşimi (LÜE) Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(3), 1013-1039.
- Başol, G., ve Türkoğlu, E. (2009). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Düşünme Stilleri ile Kontrol Odağı Durumları Arasındaki İlişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 732-757.
- Bertaux, N., ve Queneau, H. (2002). The Social Economics of Job Security. *Forum for Social Economics*, 32(1), 1-19.
- Bolat, O. (2011). *Öz Yeterlilik ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi: Göze Girme Davranışları ve Güç Mesafesinin Etkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: HarperRow.
- Büssing, A. (1999). Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? Results from a Quasi-experimental Study in the Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 219-242.
- Cheng, G., ve Chan, D. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303.
- Clugston, M., Howell, J., ve Dorfman, P. (2000). Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment? *Journal of Management*, 26(1), 5-30.
- Dağ, İ. (1990). Kontrol Odağı, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Psikolojik Belirti Gösterme İlişkileri. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davy, J., Kinicki, A., ve Scheck, C. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behaviour*, (18), 323-349.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H., ve Naswall, K. (2003). 'Objectives' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- Dede, E. (2017). İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dereli, B. (2012). İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 237-256.
- Dorfman, P., ve Howell, J. (1988). Dimensions of national culture and effective leadership patterns: Hofstede revisited. *Advances in International Comparative Management*, (3), 127-150.

- Dubrin, A. (2010). *Leadership: Research Findings, Practice and Skills*. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Erdem, H. (2014). Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2016). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Ya.
- Fairholm, G. (2009). *Organizational Power Politics-Second Edition*. California: ABC-CLIO, LLC.
- Finegold, D., Mohrman, S., ve Spreitzer, G. (2002). Age Effects on the Predictors of Technical Workers' Commitment and Willingness to Turnover. *Journal of Organizational Behavior*, (23), 655-674.
- Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Gültekin, Z. (2019). İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisinde Mesleki Bağlılığın Aracılık Rolü. Tokat: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hartley, J. (1999). Models of Job Insecurity and Coping Strategies of Organizations. J. Ferrie, M. Marmot, J. Griffiths, ve E. Ziglio (Dü) içinde, *Labour Market Changes and Job Insecurity: a Challenge for Social Welfare and Health Promotion*, (Cilt 81, s. 127-150). Copenhagen: WHO Regional Publications.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., ve Vuuren, v. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: SAGE Publications.
- Hellgren, J., Sverke, M., ve Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hellgren, J., ve Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, (24), 215-236.
- Howell, J., ve Frost, P. (1989). A Laboratory Study of Charismatic Leadership. *Organizational Behaviour and Human Decision Process*, 43(2), 243-269.
- Huang, G., Wellman, N., Ashford, S., Lee, C., ve Wang, L. (2016). Deviance and Exit: The Organizational Costs of Job Insecurity and Moral Disengagement. *Journal of Applied Psychology*, (1), 1-17.
- Karasantık, İ. (2017). Liderlik Kuramları. M. Çetin (Dü.) içinde, *Güncel Liderlik Kuramları*, (s. 1-38). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karkoulouian, S., Mukaddam, W., McCarthy, R. ve Messarra, L.C. (2013). Job Insecurity: A Whirlpool of Chronic Powerlessness. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues* 6(1), 55-70.
- Keçecioglu, T. (2003). *Lider ve Liderlik*. İstanbul: Okumuş Adam Ya.
- Kinnunen, U., Makikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N. (2014). Development of Perceived Job Insecurity Across Two Years: With Antecedents and Employee Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology* 19(2), 243-258.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., ve Happonen, M. (2000). Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, (21), 443-459.
- Kinnunen, U., Mauno, S., ve Siltaloppi, M. (2010). Job Insecurity, Recovery and Well-being at Work: Recovery Experiences as Moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 179-194.
- Kinnunen, U., ve Natti, J. (1994). Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(3), 297-321.

- Koçak, B., Kurtlu, Y., Ulaş, H. ve Epçaçan, C. (2015). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Eleştirel Düşünme Düzeyleri ve Okumaya Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki. *Ekev Akademi Dergisi*, 19(61), 211-228.
- Kuhnert, K., ve Vance, R. (1992). Job Insecurity and Moderators of the Relation Between Job Insecurity and Employee Adjustment. J. Quick, L. Murphy ve J. J. Hurrell (Dü) içinde, *Stress and well being at work: Assessments and interventions for occupational mental health* (s. 48-63). Washington, DC. American Psychological Association.
- Küçükkaragöz, H. (1998). İlkokul Öğretmenlerinde Kontrol Odağı ve Öğrencilerinin Kontrol Odağının Oluşumuna Etkileri. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lewin, K., Lippitt, R., ve White, R. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". *The Journal of Social Psychology S.P.S.S.I. Bulletin*, (10), 271-299.
- Liden, R., ve Maslyn, J. (1998). Multi- dimensionality of LMX: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, (24), 43-72.
- McCarthy, P., Sheeman, H., ve Kearns, D. (1995). *Managerial Styles and Their Effects on Employees Health and Well-Being a Organisations Undergoing Restructuring*. Avustralya: Organisational Antecedents of Bulliyng.
- Mitchell, V., ve Moudgill, P. (1976). Measurement of Maslow's Need Hierarchy. *Organizational Behavior and Human Performance*, (16), 334-349.
- Mulder, M. (1977). *The Daily Power Game*. Leiden: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.
- Naswall, K., ve De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215.
- Özbezek, B. (2018, Haziran). Kontrol Odağı ve Duygusal Zekanın Liderlik Etme Motivasyonuna Etkisi Üzerine TRC1 Bölgesinde Bir Araştırma: Üniversite Öğrencileri Örneği. Gaziantep: T.C. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Plares, E. (1968). Differential Utilization of Information as a Function of Internal-External Control. *Journal of Personality*, 36(4), 649-662.
- Polat, E. (2019). İş Güvencesizliği Algısı ve İş Üretkenliği İlişkileri: Mevsimlik ve Mevsimlik Olmayan Konaklama İşletmelerinde Karşılaşılmalı Bir Araştırm. Balıkesir: T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ABD.
- Porter, L. (1961). A Study of Percieved Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45(1), 1-10.
- Probst, T. (1998). *Antecedents and consequences of job insecurity: An integrated model*. Urbana-Champaign: University of Illinois.
- Probst, T. (2002). The Impact of Job Insecurity on Employee Work Attitudes, Job Adaptation, and Organizational Withdrawal Behaviors. J. Brett, ve F. Drasgow (Dü) içinde, *The Psychology of Work Theoretically Based Empirical Research* (s. 141-168). Manwah New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Roark, M. (1978). *The relationship of perception of chance in finding jobs to locus of control and to job search variables on the part of human resource agency personnel*. Virginia: Virginia Polytechnic University.
- Robert, C., Probst, T., Marthocchio, J., Drasgow, F., ve Lawler, J. (2000). Empowerment and Continuous Improvement in the United States, Mexico, Poland, and India: Predicting Fit on the Basis of the Dimensions of Power Distance and Individualism. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 643-658.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., ve Ruvio, A. (1999). A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-217.
- Roskies, E., ve Guerin, C. (1990). Job Insecurity in Managers: Antecedents and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*, (11), 345-359.

- Rotter, J. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Ruvio, A., ve Rosenblatt, Z. (1999). Job Insecurity Among Israeli Schoolteachers: Sectoral Profiles and Organizational Implications. *Journal of Educational Administration*, 37(2), 139-158.
- Sağlam, A. (2014). İş Güvencesizliği Algısı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Kocaeli: T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı.
- Salin, D. (2003). Bullying and Organisational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments. *International J. Management and Decision Making*, 4(1), 35-46.
- Sayılı, H., ve Baytok, A. (2014). *Örgütlerde Liderlik Teori Uygulama ve Yeni Perspektifler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Spector, P. (1982). Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-497.
- Spector, P. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335-340.
- Stogdill, R. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the. *Journal of Psychology*, (25), 35-71.
- Stogdill, R. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of the Literature*. New York: Free Press.
- Sümer, N., Solak, N., ve Harma, M. (2013). *İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Tilakdharee, N., Ramidial, S., ve Parumasur, S. (2010). The Relationship Between Job Insecurity and Burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 254-271.
- Tümkaya, S. (2000). İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı ve Tükenmişlikle İlişkisi. *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı*, (8), 1-8.
- Türkiye Bankalar Birliği Kaynak: 05/05/2020 tarihinde <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59> adresinden erişilmiştir.
- Wang, Q., Bowling, N., ve Eschleman, K. (2010). A Meta-Analytic Examination of Work and General Locus of Control. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 761-768.
- Wilson, D., ve Rosenfelt, R. H. (1990). *Managing Organizations: Text, Readings and Cases*. Berkshire England: McGraw-Hill International.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayınları.
- Yıldırım, B., ve Yirik, Ş. (2014). İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 37-53.
- YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden 03/05/2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden ulaşılmıştır.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization-Seventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall.