

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.
