
BANKACILIK SEKTÖRÜ PERSONELİNİN ÇALIŞMA HAYATLARINA BAKIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ: OSMANİYE İLİ ÖRNEĞİ

Bülent ÖZ *
Murat Deniz KENGER **

ÖZ

Günümüz iş ortamında çalışanların performanslarını verimli bir şekilde kullanabilmesi kurum içinde yaşadığı iş tatminine bağlıdır. Özellikle kurumsal yönetim, iş yaşam dengesi, iş sağlığı ve güvenliği gibi faktörler çalışanların algılarını doğrudan etkilemektedir. Bu çalışmada, bankacılık sektörü personelinin çalışma hayatına bakışını etkileyen faktörlerin demografik özelliklerine göre iş tatminlik dereceleri ölçülerek işe başlamayı düşünen aday/adaylara tavsiyede bulunulmaya çalışılmıştır. İlgili literatürden de yararlanılarak hazırlanan anket, Osmaniye ilindeki kamu ve özel sektör bankalarında çalışan personellere uygulanmıştır. Araştırma verileri SPSS 24 istatistik paket programı yardımıyla analiz edilerek, personellerin çalışma hayatına olan bakışları değerlendirilmiştir. Araştırma sonucundaki bulgulara göre geleneksel bankacılık alanında, kurumsal yönetim ile iş yaşam dengesi faktörleri göz önünde bulundurularak işe başlamayı düşünen aday/adaylara tavsiye etme konusunda katılım bankacılığı alanına göre nispeten olumsuz bir görüş yer almakta iken iş sağlığı ve güvenliği faktörü dikkate alındığında tüm bankacılık alanında olumlu yönde bir tavsiyede bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı, İş Tatmini.

* Doç. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İşletme Bölümü, Osmaniye

** Banka Personeli, Osmaniye

INVESTIGATION OF THE FACTORS AFFECTING BANKING SECTOR PERSONNEL'S ATTITUDES TOWARDS THEIR WORKING LIFE: THE CASE OF OSMANIYE PROVINCE

ABSTRACT

The ability to efficiently use the performances of employees in today's business environment depends on the satisfaction of the workplace. Factors such as corporate governance, work-life balance, occupational health and safety directly affect employees' perceptions. In this study, it was tried to refer candidates / candidates who are considering starting work by measuring the job satisfaction ratings according to the demographic characteristics of the factors affecting the working life of banking sector personnel. The questionnaire prepared by using the related literature was applied to the personnel working in public and private sector banks in Osmaniye province. The data of the research were analyzed with the help of the SPSS 24 statistical package program and the perspectives of the personnel on the working life were evaluated. According to the results of the research, in the traditional banking field, there is a relatively negative opinion on the candidates/candidates who are considering starting to work considering the factors of corporate governance and business life balance, while there is a relatively negative opinion on the field of participation banking. On the other hand, considering the occupational health and safety factor, a recommendation is made.

Keywords: Work Life, Job Satisfaction.

GİRİŞ

Günümüzde, küreselleşme sonucu artan rekabet şartları, işletmelerin piyasada varlıklarını devam ettirmelerini zorlaştırmıştır. Piyasada var olmak ve piyasayı etkileyebilmek için işletmelerin kendi kaynaklarından maksimum seviyede verim sağlamaları gerekmektedir. Bu kaynaklar içerisinde şüphesiz en önemli olanı insan kaynağıdır. İşletmelerin amaçlarına ulaşmasında en önemli unsur, yapılan işin kalitesidir ve işin kalitesi de insan faktörüne bağlıdır. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, düşük olanlara göre işletme amaçlarına ulaşmada daha fazla çaba gösterdikleri, diğer işgörenler ile daha iyi ilişkiler kurdukları, iş tatminlerinin yüksek olduğu, devamsızlık ve personel devir oranlarının düşük seviyede olduğu görülmüştür (Emhan ve Gök, 2011: 158).

İşgörenlerin çalıştıkları örgütlere katkı sağladıkları duygusunu edinmeleri, güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gereksinimlerini karşılamaları, yeteneklerinin farkına varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak yaratan ortamların sağlanması bakımlarından önemlidir. Bu nedenle işgörenlerin çalışma hayatını etkileyen faktörler, yaşam kalitelerinin artmasında ya da azalmasında önemli bir bileşendir. (Yüksel, 2004: 48).

Bugün borsa endeks tahmini, bonoların tasnifi ve buna benzer birçok finansal işlemde yapay sinir ağları ve bulanık mantık kullanılmaktadır.

Bu çalışmada, çalışma hayatını oluşturan işgörenlerin çalışma hayatına bakış açılarını etkileyen faktörlerin bankacılık sektöründeki kurumsal yönetim, iş yaşam dengesi, iş sağlığı ve güvenliği boyutları bakımından incelenmesi esas alınmıştır. Bu bağlamda, kavramsal tanımlardan sonra literatür araştırmasına yer verilerek, anketi tamamlayan katılımcıların demografik özelliklerine ve çalıştıkları kurumun niteliklerine göre çalışma hayatını etkileyen faktörler hakkında değerlendirmeler yaparak bankacılık sektöründe işe başlamayı düşünen adaylara tavsiye eder misiniz? Şeklinde tavsiyede bulunmaları istenmiştir.

1. İş Tatmini ve Çalışma Hayatına Olan Etkisi

İş tatmini kavramı, ilk defa 1920'li yıllarda incelenmeye başlanmış, ancak konunun önemi 1940'lı yıllarda tam olarak anlaşılmuştur. Çalışma yaşamı, çalışanlara işle ilgili deneyimler kazandırmasının yanında, her iş gününde yaşanan çeşitli duyguların birikimine de neden olmaktadır. Bu deneyimler sonucunda kişinin işe yönelik zihinsel ve duygusal olarak bir tutumu oluşmaktadır. İşe yönelik olumsuz birikimlerin söz konusu olması durumunda işinden ve iş yerinden memnun olmayan mutsuz çalışanlar ortaya çıkmaktadır. Gerçekte istenilen ve hedeflenen işe, çalışanların yaptıkları işten ve işe ilişkin koşullardan memnun olmaları ve sonuçta işle ilgili bir doyuma ulaşmalarıdır. Bir kişinin iş doyumunu, işle ilgili bir faktörden etkilenerek oluşmaktadır. İş ile ilgili faktörleri değerlendirme ve işe ilişkin bir tutum geliştirme ise tamamı ile kişinin kendisiyle ilgilidir (Eğinli, 2009: 36).

Çalışma hayatının doğrudan etkileyen iş tatminini çoğunlukla; işi sevme, işe bağlılık, işe kendini coşkuyla verme gibi tanımlamalar kullanılır. Bu anlamda iş tatmini, bir iş görenin işinden gerçekte "elde ettiği" ödüllerle, işinden "beklediği" ödüller arasındaki ilişki olarak tanımlanabilir. Bu iki faktör (elde edilen ve beklenen) karşılaştırıldığında elde edilen, beklenen ödülle eşit veya beklenenden fazlaysa, iş tatmininden bahsedilebilir. Buna karşılık, iş gören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, iş görenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı iş gücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda iş görenin sağlık durumu da iş tatminsizliğinden olumsuz olarak etkilenmektedir. Çalışma ortamında iş tatminsizliğinin neden olduğu sonuçlara bakıldığında ise özellikle; devamsızlık, performans düşüklüğü, sendikalaşma, işten ayrılma, ruhsal ve fiziksel sağlıkta bozulma, işe karşı bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma duygusu hissetme, düşük işletme sadakati, yabancılaşma, stres ve makine ve tesislere zarar verme şeklinde olumsuz sonuçlar söz konusu olabilmektedir (Soysal ve Tan, 2013: 47).

2. Literatür Araştırması

Literatür taraması sonucunda çalışma hayatının değerlendirilmesi ile ilgili çalışmaların geneli bankacılık ve finans sektörü üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bunlardan bazıları şunlardır:

Abou-Zaki ve Crossman (2003) bankacılık sektöründe çalışan personellerinin iş doyumunu ve çalışan performansı üzerine yaptıkları

çalışmalarında, Lübnan ticari bankacılık sektöründe iş doyumu, bireysel iş farklılığı, sosyo-demografik değişkenler ve iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda öne çıkan bulgulardan banka sektöründe çalışan bayan personellerin ücret politikası dışında çalışma hayatından yeteri kadar memnun olmadığı ve bankada çalışan personellerin eğitim seviyelerinin düşük olması ile paralel olarak iş tatmininin düşük olduğu gözlenmekte olduğu tespit edilmiştir.

Örücü vd., (2006) Balıkesir ili merkezinde görev yapan 83 banka çalışanı ile yapılan “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine” yönelik olan çalışmada SPSS programı ile analiz yapılmıştır. Çalışma neticesinde bankalarda çalışan personelin iş tatminini etkileyen faktörler ve bu faktörlerin önem derecelerinin saptanmasında değişkenler arasında regresyon, korelasyon analizleri yapılarak anlamlı ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Göksu ve Öz (2008) Kahramanmaraş'ta KOBİ niteliğindeki tekstil fabrikalarında çalışan işgörenderin; etkin ücret yönetimi konusunda düşüncelerini ölçmek amacıyla 25 tekstil firmasında 285 işgörenden anket çalışması yapmışlardır. Bu çalışmada işgörendelerin etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararları yönelik bakışlarının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlanmıştır. Elde edilen anket verileri doğrultusunda işgörendelerin etkin ücret yönetimine bakışlarında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı SPSS 11 paket programı ile frekansları, yüzde dağılımları ve varyans analizinden (ANOVA) yararlanılarak analiz edilmeye çalışılmıştır.

Taşdan ve Tiryaki (2008) Trabzon ilinde özel ve devlet okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırıldığı 151 kişilik bir anket çalışması yapmışlardır. Bu çalışma ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyi toplam puanları; iş ve niteliği, ücretler, çalışma şartları, gelişme ve yükselme olanakları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyut puanlarında anlamlı bir değerlendirme yapabilmek için t-testi, tek yönlü ANOVA ve Kruskal Wallis testleri SPSS 11 paket programı yardımı ile analiz edilmiştir.

Bashir ve Ramay (2010) Pakistan bankacılık sektörü çalışanları üzerindeki iş stresiyle iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada iş stresiyle mesleki performans arasındaki negatif korelasyonla sonuçların anlamlı olduğu ve iş stresinin bir şahsın performansını belirgin bir şekilde düşürdüğünü göstermiştir. Sonuçlar olarak çalışma ortamında destekleyici kültürün kolaylaştırılması gerektiğini ortaya koyulmaktadır.

Göksu ve Öz (2010) Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren bankalarda hizmet üreten çalışanların ücret tatmininin öncesi ve sonrası boyutlarına yönelik algılarını ölçmeye yönelik kurulan teorik modelin Eşitlik Modeli yardımıyla incelenmesini ve test edilmesi amaçlamışlardır. Bu sayede ücret yönetimine etki eden ve ücret tatmininden etkilenen faktörlerin belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulguları SPSS 15 paket programı yardımıyla elde edilmiş ve ücret tatmininin dağıtımsal adaletten pozitif yönde etkilendiği, örgütsel bağlılığı ve iş performansını da pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Erkuş vd., (2011) Ankara ilinde faaliyet gösteren özel bir bankanın merkez birimindeki ve şubelerindeki çalışan personeller üzerine 269 kişilik bir anket çalışması yapmışlardır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiş, standart sapmalar hesaplanmış ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. Veri sonuçları ile örgütsel adaletle ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelenirken, bu ilişkide içsel ve dışsal iş tatmininin aracılık rolü araştırılmıştır. Bu kapsamda bankacılık sektöründe iş yaşamlarına yönelik olarak yapılan incelemede, örgütsel adalet boyutlarında etkileşim adaleti boyutunun çalışanların örgütsel bağlılığını içsel ve dışsal iş tatmini aracılığı ile etkilediği tespit edilmiştir.

Kök ve Özcan (2012) Denizli ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel banka çalışanları ile yapılan anket çalışmasında, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin daha önce birçok akademik çalışma tarafından ortaya koyulan varlığının saptanmasının ötesinde, yoğun istihdam kaynağı olan bankacılık sektöründeki etkileri incelenmiştir. 277 kişiye yapılan anket çalışması ile işgücü dolaşımının yüksek olduğu bu sektördeki algılar açığa çıkarılmaya çalışılmıştır. Gerçekleştirilen alan araştırması sonucunda elde edilen bulgulara göre, güçlü bir örgüt kültürüne sahip örgütlerde, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Soysal ve Tan (2013) Kilis il merkezindeki kamu ve özel bankalarda çalışan personelin iş tatminini etkileyen unsurlar ve bu unsurların sektörel olarak ne ölçüde birbirinden farklılaştıklarının belirlenmesine yönelik 100 kişilik bir anket çalışması yapılmıştır. Araştırma verileri SPSS yöntemi ile analiz edilerek regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca kurulan hipotezleri test etmede t-testi analizinden faydalanılmıştır. Çalışmanın sonucunda kamu ve özel banka personeli arasında iş tatminini etkileyen farklılığın özellikle; ücret, yönetim uygulamaları, terfi beklentileri ve kısmen bilgi ve yetenek konularında ön plana çıktığı belirlenirken; arkadaşlık ilişkileri ve iş ortamı konularında ise önemli bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

Ling vd., (2014) Malezya'da Sabah eyaletine bağlı Kota Kinabalu'daki banka çalışanları üzerindeki rol stres ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çalışmada bankada çalışan personellerin yüksek performans standartlarını korumak zorunda oldukları ortamda gerginlik veya baskı karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir. Rol stres (bağımsız değişken) iş doyumunda çoklu regresyon ile (bağımlı değişken) test edilmiştir. Sonuç olarak, çalışmada iş doyumuna yönelik rol stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir.

Elizabeth ve Zakkariya (2014) Hindistan'da Kerala şehrinde özel sektör, kamu ve yeni nesil bankalarda görev yapan çalışanlar arasında iş doyumunu ve işle ilgili stres farklılıklarının gösterip göstermediğini analiz etmeye çalışılmıştır. Araştırmada çeşitli bankalarda görev yapan 337 çalışana tasarım, yöntem ve yaklaşım anketi uygulanmıştır. Anket çalışmasında tek yönlü ANOVA yöntemi kullanılarak üç farklı sektördeki banka çalışanları arasında iş doyumunun ve işin stresle ilişkili olup olmadığını analiz edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlarda kamu bankalarında görev yapan personellerin, özel

sektör ve yeni nesil bankalarda görev yapan personellere nazaran daha düşük iş stresi yaşadığı ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda verilen literatür özetlerinden hareketle, günümüzde gelişen ve değişen yaşam şartları dikkate alınarak banka personellerinin çalışma hayatına olan bakışlarını etkileyen faktörlerin değerlendirilmesine yönelik yapılan bu çalışmada yerli literatüre katkı sunacağı ve araştırmacılara faydalı olacağı temenni edilmektedir.

3. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmada, bankacılık sektörü personelinin çalışma hayatlarına bakışını etkileyen faktörlerin demografik özelliklerine ve çalıştıkları kurumun niteliğine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın kapsamını Osmaniye ilinde kamu ve özel bankacılık sektöründe çalışan yaklaşık 300 personel oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini, belirlenen sektörde rastgele seçilen bankacılık sektöründeki 162 personele uygulanan anket çalışmasından eksik ve hatalı kısımların çıkartılması sonucu geriye kalan 127 katılımcı oluşturmaktadır.

Anket formu, 10'u demografik ve 11'i beşli likert ölçeği ile ölçülen bankacılık sektörü personelinin çalışma hayatlarına bakışını etkileyen değişkenleri içermek üzere 21 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçek; "1: Hiç Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", "4: Katılıyorum" ve "5: Tamamen Katılıyorum" şeklinde kodlanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 24 istatistik paket programı kullanılmıştır. Anket önermelerine yönelik genel değerlendirme yapabilmek için tanımsal istatistikler verilmiş, daha sonra açıklayıcı faktör analizi yardımıyla birbiriyle bağlantılı değişkenlerden yeni faktörler türetilmiş ve son olarak demografik özelliklere göre bu faktör ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için varyans analizi yapılmıştır.

Anket formunun son bölümünde, ankete katılan personellerden çalışma hayatını bir bütün olarak değerlendirilmesi istenmiş ve işe başlayacak aday/adaylara tavsiye eder misiniz? Şeklinde bir önermede bulunmaları istenmiştir.

4. Ölçeğin Güvenilirliğinin ve Geçerliliğinin Belirlenmesi

Araştırmada ankete katılan 127 katılımcıdan alınan bilgiler neticesinde, ölçeğin güvenilirliği testleri cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0,855 olarak bulunmuş olup oldukça iyi sayılabilecek bir orandır. Ölçeğin güvenilirliği belirlendikten sonraki aşamada, veri indirgeme amacıyla açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Böylece aralarında yüksek korelasyon ilişkisi belirlenen değişkenler tek bir faktör altında toplanarak daha az sayıda değişkenle çalışılması mümkün hale gelmiştir.

Elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemeye yönelik iki test, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnek yeterlilik ölçüsü ve Bartlett's küresellik testi olarak Tablo 1'de verilmiştir. KMO değişkenlerdeki varyansın, türetilen faktörler tarafından ifade edilen kısmını göstermekte olup 0,60 üzerindeki değerler kabul edilebilir sayılmaktadır. Bartlett's küresellik testi de korelasyon matrisinin değişkenler arasında benzerlik olup olmadığını ifade

eden bir birim matris olduğu hipotezini test etmektedir. 0,05'in altında bir anlamlılık düzeyi değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olabileceği şeklinde yorumlanmaktadır. Tablo 1 incelendiğinde her iki ölçünün de verinin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Verinin Modele Uygunluđu Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnek Yeterlilik Ölçüsü		0,821
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	575,756
	Serbestlik Derecesi	55
	Anlamlılık	0,000

Üretilen faktörler ve bu faktörler tarafından ortaya çıkan varyans oranlarına da Tablo 2'de yer verilmektedir. Özdeđer, her bir faktörün toplam varyansa katkısını gösteren bir değerdir ve uygulamalarda genellikle 1 ve üzerinde özdeğere sahip olan faktörler modelde kullanılabilir değişkenler olarak tanımlanmaktadır. Tablodan da ifade edilebileceği gibi toplamda 3 faktör bu koşulu sağlamakta olup tüm değişkenlerdeki toplam değişkenliğin yaklaşık %66,96'sı bu faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 2: Faktörler Tarafından Açıklanan Varyans Yüzdeleri

Yapılar	Özdeđer		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	4,618	41,985	41,985
2	1,671	15,189	57,174
3	1,076	9,785	66,960

Tablo 3'de döndürülmüş yapı matrisi verilmiştir. Burada, faktörler tarafından açıklanan varyans yüzdeleri ile elde edilen faktörlerin hangi değişkenlerle bağlantılı olduğu verilen korelasyon katsayıları ile gösterilmektedir.

Tablo 3: Döndürülmüş Yapılar Matrisi

	Faktörler		
	1	2	3
Çalıştığım kurumda başarılı olma durumunda saygı ve takdir yönünden teşvikler verilmektedir.	0,817	0,244	0,057
Çalıştığım kurumun eğitim ve kariyer olanakları yeterlidir.	0,793	0,076	0,119
Çalıştığım kurumum fikir ve görüşlerime verdiği önem tatmin edicidir.	0,786	0,209	0,090
Çalıştığım kurumun sosyal hayatıma olan katkısını yeterli buluyorum.	0,697	0,277	0,276
Çalıştığım kurumun ücret politikası tatmin edicidir.	0,585	0,298	-0,052
Çalıştığım kurumun mesai saatlerinden memnunum.	0,299	0,853	-0,071
Çalıştığım kurumdaki ücretli/ücretsiz izin haklarımı istediğim zaman dilimlerinde kullanabiliyorum.	0,180	0,827	0,179
Çalıştığım kurumda iş dışında kalan zaman diliminde kendime ayırabileceğim zaman yeterlidir.	0,492	0,671	0,111
Çalıştığım kurumda iş yaparken gerekli donanım desteğine ulaşabiliyorum.	0,161	-0,016	0,807
Çalıştığım kurumun sağladığı sağlık imkanlarını yeterli buluyorum.	-0,013	-0,033	0,781
Çalıştığım kurumda fiziksel çalışma şartlarına verilen önem yeterlidir.	0,155	0,378	0,717

Koyu renkle işaretlenen korelasyonlar, her bir değişkenin ilgili olduğu faktörle arasındaki korelasyonları göstermekte olup bu değişkenlerin tek bir faktörle ifade edilmesi şeklinde bir veri indirgemesinin yapıldığı görülmektedir. Bu aşamada yapılması gereken değişkenlerin ortak özelliklerini yansıtacak bir isimle faktörlerin adlandırılmasıdır. Tablo 4'te yukarıda ifade edilen işlemler gerçekleştirilerek faktörler nitelendirilmiş ve bunlara yönelik güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Bu faktörler literatüre uygun bir şekilde birinci faktörden başlayarak sırasıyla kurumsal yönetim, iş-yaşam dengesi, iş sağlığı ve güvenliği olarak belirlenmesine karar verilmiştir.

Tablo 4: Türetilen Faktörlerin Adlandırılması ve Güvenilirlik-Geçerlilik Testi

Yapılar ve Onları Ölçen Önergeler	Güvenilirlik Analizi Alpha Katsayısı	Geçerlilik Analizi Varyans Analizi
Kurumsal Yönetim (KY)		
Çalıştığım kurumun eğitim ve kariyer olanakları yeterlidir.	0,835	0,845
Çalıştığım kurumun ücret politikası tatmin edicidir.		
Çalıştığım kurumda başarılı olma durumunda saygı ve takdir yönünden teşvikler verilmektedir.		
Çalıştığım kurumun sosyal hayatıma olan katkısını yeterli buluyorum.		
Çalıştığım kurumum fikir ve görüşlerime verdiği önem tatmin edicidir.		
İş-Yaşam Dengesi (İYD)		
Çalıştığım kurumun mesai saatlerinden memnunum.	0,826	0,708
Çalıştığım kurumdaki ücretli/ücretsiz izin haklarımı istediğim zaman dilimlerinde kullanabiliyorum.		
Çalıştığım kurumda iş dışında kalan zaman diliminde kendime ayırabileceğim zaman yeterlidir.		
İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)		
Çalıştığım kurumda iş yaparken gerekli donanım desteğine ulaşabiliyorum.	0,693	0,661
Çalıştığım kurumun sağladığı sağlık imkanlarını yeterli buluyorum.		
Çalıştığım kurumda fiziksel çalışma şartlarına verilen önem yeterlidir.		

Kurumsal yönetim (KY), şirketlerin yönetiminde ve faaliyetlerinde değer yaratma, kar elde etme ve elde edilen karları pay sahiplerine dağıtma amacını taşıyan geleneksel yapının yanında, hissedarların ve diğer tüm çıkar gruplarının (çalışanlar, yöneticiler, tedarikçiler, kredi verenler, müşteriler, toplum) haklarının korunmasını ve bu çerçevede söz konusu çıkar gruplarının

aralarında ilişkilerin yapısını düzenlemeyi amaçlamaktadır (Öztürk ve Demirgüneş, 2008: 396).

İş yaşam dengesi (İYD), çalışma yaşamında kontrol sahibi olmak ile iş ve iş dışındaki aktiviteler üzerinde esneklik, sosyallik ve bireyselliği kapsamaktadır. Bir diğer tanım, bu dengenin bireyin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en alt düzeyde olmasıyla sağlandığını ifade etmektedir. Bireyin çalışma alanından ve ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerin yanında kendi kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelmesiyle sağlanmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile işçiler, işverene ekonomik ve kişisel olarak bağımlı çalışmaktadır. Bundan dolayı işçiler, çalışma ortamlarında en temel hakları olan sağlık ve yaşam haklarını ihlal edecek birçok riskle karşı karşıya kalabileceklerdir. Bu risklerin en başında iş kazaları ve meslek hastalıkları gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, iş yerlerini bu risklerden arındırılmış, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı haline getirmeyi hedeflemektedir (Korkmaz, 2010: 25).

Faktörler belirlendikten sonra her bir faktörün güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Geliştirilen ölçeklerde güvenilirlik katsayıları 0,69-0,84 ve açıklanan varyans yüzdeleri yardımıyla hesaplanan geçerlilik katsayıları da 0,66-0,85 arasında bulunmuş ve bu testleri geçtikleri kabul edilmiştir.

5. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Anketi yanıtlayan banka personellerinin demografik özelliklerine ve çalıştıkları kurumun nitelik bilgilerine Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%			n	%
Cinsiyet	Kadın	50	9,4	Bankada Çalışma Süresi	1 yıl ve daha az	8	6,4
	Erkek	77	0,6		2-4 yıl	29	22,8
Yaş	23-27 yaş	25	9,7		5-7 yıl	52	40,9
	28-32 yaş	62	8,8		8-10 yıl	25	19,7
	33-37 yaş	24	8,9		11 yıl ve üzeri	13	10,2
	38-42 yaş	10	7,9		Geliriniz	1500-2000TL	16
	43 yaş ve üzeri	6	4,7	2001-2500 TL		19	15
Medeni Durum	Bekar	6	6,2	2501-3000 TL		21	6,5
	Evli	1	3,8	3001-3500 TL		22	7,3
Eğitim Durumu	Lise		,6	3501 TL ve üzeri		49	8,6
	Ön Lisans		,9	Mezun Olduğunuz Bölüm		Ekonometri	7
	Lisans	104	1,9		İktisat	30	23,6
	Yüksek Lisans / Doktora	16	2,6		İstatistik	3	2,4
Çalıştığınız Kurum	Kamu	58	5,7		İşletme	34	26,8
	Özel	69	4,3		Maliye	11	8,7
Çalıştığınız Kurumun Faaliyet Türü	Geleneksel Bankacılık	109	5,8		Matematik	11	8,7
	Katılım Bankacılığı	18	4,2	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	12	9,4	
				Diğer	19	15	

Tablo 5'e göre katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında; (%60,6)'sının erkek, (%48,8)'nin 28-32 yaşlarında, (%63,8)'nin evli olduğu, eğitim durumları bakımından (%81,9)'nun lisans öğrenimi gördüğü ve mezun oldukları bölüm itibari ile ağırlığın (%26,8)'nin işletme bölümünde mezun olduğu görülmektedir. Çalıştıkları kurum itibariyle (%54,3)'nün özel sektör, (%85,8)'nin geleneksel bankacılık alanında faaliyet gösterdiği, bankada çalışma süresi itibari ile (%40,9)'nun 5-7 yıl arasında yer aldığı ve son olarak çoğunluk olarak (%38,6)'sının 3501 TL ve üzerinde gelir elde ettiği görülmektedir.

6. Kamu ve Özel Bankacılık Sektöründe Çalışma Hayatına Bakışı

Tablo 6'da ankete katılan katılımcıların kamu ve özel bankacılık sektörüne göre çalışma hayatına olan bakışlarının tanımsal istatistikler ve varyans analiz (ANOVA) sonuçları verilmektedir. Tablonun satır bölümünde indirgemesi yapılan üç ayrı faktör yer almaktadır. Tablonun ilk iki sütununda kamu ve özel bankacılık sektörüne göre ortalama ve standart sapma değerlerini son sütunu ise bu iki grup arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının analizi yapılmaktadır.

Tablo 6: Kamu ve Özel Bankacılık Sektöründe Çalışma Hayatına Bakışı

	Kamu (n=58)		Özel (n=69)		ANOVA	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	F	Sig.
KY	2,52	0,898	2,63	0,89	0,457	0,500
İYD	2,78	1,185	3,07	0,90	2,542	0,113
İSG	3,74	0,655	4,00	0,80	3,812	0,053

Tablo 6 incelendiğinde KY, İYD ve İSG faktörlerinin kamu ve özel bankacılık sektöründe faaliyet gösteren koşullar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş olup faktörler arasında değerlendirme şu şekildedir:

KY faktörü incelendiğinde özel bankacılık sektöründeki personellerin ortalamasının 2,63 ile kamu bankacılık sektöründeki personellerin 2,52'lik ortalamasına göre daha fazla olduğu gözlenmekle birlikte "katılmıyorum" anlayışının yüksek olduğu ifade edilmektedir.

İYD faktörüne göre, özel bankacılık sektöründeki personellerin ortalamasının 3,07 ile "ne katılıyorum ne katılmıyorum" görüşüne sahip olduğu ve kamu bankacılık sektöründeki personellerin ortalamasının 2,78 ile "katılmıyorum" görüşüne göre daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

İSG faktöründe, özel bankacılık sektöründeki personellerin ortalamasının 4,00 ile kamu bankacılık sektöründeki personellerin ortalamasının 3,74'lük ortalamasına göre daha fazla olduğu gözlenmekle birlikte "katılıyorum" anlayışının yüksek olduğu gözlenmektedir.

7. Geleneksel ve Katılım Bankacılığı Sektöründe Çalışma Hayatına Bakış

Tablo 7'de ankete katılan katılımcıların çalıştıkları kurumun geleneksel ve katılım bankacılığı sektörüne göre çalışma hayatına olan bakışlarının tanımsal istatistikler ve varyans analiz (ANOVA) sonuçları verilmektedir.

Tablo 7: Geleneksel ve Katılım Bankacılık Sektöründe Çalışma Hayatına Bakış

	Geleneksel Bankacılık (n=109)		Katılım Bankacılığı (n=18)		ANOVA	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	F	Sig.
KY	2,48	0,87	3,15	0,81	9,208	0,003
İYD	2,92	1,06	3,05	0,97	0,244	0,622
İSG	3,84	0,76	4,12	0,63	2,219	0,139

Tablo 7 incelendiğinde KY faktörünün geleneksel bankacılık ve katılım bankacılığında çalışan personeller arasında $0,003 < 0,050$ anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmekte olup İYD ve İSG faktörlerinin kamu ve özel bankacılık sektöründe faaliyet gösteren koşullar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu faktörler arasında değerlendirme şu şekilde yapılmaktadır:

KY faktörü incelendiğinde katılım bankacılığı sektöründeki personellerin ortalamasının 3,15 ile “ne katılıyorum ne katılmıyorum” anlayışına sahip olduğu ve geleneksel bankacılık sektöründeki personellerin ortalamasının 2,48’lik “katılmıyorum” görüşüne göre yüksek olduğu gözlenmektedir.

İYD faktörüne göre, katılım bankacılığı sektöründeki personellerin ortalamasının 3,05 ile geleneksel bankacılık sektöründeki personellerin ortalamasının 2,92’lik ortalamasına göre daha fazla olduğu gözlenmekle birlikte “ne katılıyorum ne katılmıyorum” anlayışının yüksek olduğu gözlenmektedir.

İSG faktöründe, katılım bankacılığı sektöründeki personellerin ortalamasının 4,15 ile geleneksel bankacılık sektöründeki personellerin ortalamasının 3,84’lük ortalamasına göre daha fazla olduğu gözlenmekle birlikte “katılıyorum” anlayışının yüksek olduğu gözlenmektedir.

8. Katılımcıların Yaşlarına Göre Çalışma Hayatına Bakış

Tablo 8’de ankete katılan katılımcıların yaşlarına göre çalışma hayatına olan bakışlarının tanımsal istatistikler ve varyans analiz (ANOVA) sonuçları verilmektedir.

Tablo 8: Banka Personellerinin Yaşlarına Göre Çalışma Hayatına Bakış

	23-27 (n=25)		28-32 (n=62)		33-37 (n=24)		38-42 (n=10)		43 ve üzeri (n=6)		ANOVA	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	F	Sig.
Y	2,22	0,66	2,53	0,89	3,00	0,82	2,72	1,27	2,7	0,70	2,58	0,041
YD	2,34	0,84	2,98	1,02	3,13	1,07	3,46	1,06	3,33	1,15	3,320	0,013
SG	3,97	0,70	3,77	0,66	4,05	0,75	3,76	1,24	4,22	0,72	1,107	0,357

Tablo 8 incelendiğinde KY ve İYD faktörlerinin banka personellerinin yaşlarına göre çalışma hayatına olan bakışları arasında sırasıyla 0,041<0,050 ve 0,013<0,050 ile anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmektedir. Ancak İSG faktörünün banka personellerinin yaşlarına göre çalışma hayatına olan bakışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmektedir.

KY faktörü incelendiğinde 33-37 yaşlarındaki personellerinin ortalamasının 3,00 ile “ne katılıyorum ne katılmıyorum” anlayışına sahip olduğu ve 23-27 yaşlarındaki personellerin ortalamasının 2,22’lik “katılmıyorum” görüşüne göre yüksek olduğu gözlenmektedir.

İYD faktörüne göre, 38-42 yaşlarındaki personellerinin ortalamasının 3,46 ile “katılıyorum” anlayışına yakın bir değere sahip olduğu ve 23-27 yaşlarındaki personellerin ortalamasının 2,34’lük “katılmıyorum” görüşüne göre yüksek olduğu gözlenmektedir.

İSG faktöründe, 43 ve üzeri yaşlarındaki bank personellerinin ortalamasının 4,22 ile 28-32 yaşlarındaki banka personellerin ortalamasının 3,77’lik “katılıyorum” görüşüne göre yüksek olduğu gözlenmektedir.

9. Faktörlerin Korelasyon Analizi

Tablo 9’da ankete katılan banka personellerinin faktör analizi ile indirgenen değişkenlerden KY, İYD ve İSG faktörleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9: Faktörler Arasındaki İlişkiyi Ölçen Korelasyon Analizi

Korelasyon				
		KY	İYD	İSG
KY	Pearson Correlation	1	0,597**	0,279**
	Sig. (2-tailed)		0,000	,002
İYD	Pearson Correlation	0,597**	1	0,266**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,003
İSG	Pearson Correlation	0,279**	0,266**	1
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,003	

KY faktörü ile İYD ve İSG faktörleri arasında sırasıyla pozitif yönde 0,597 ile 0,279 anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca İYD ile İSG arasında da pozitif yönde 0,266 ile anlamlı bir ilişki mevcuttur. Elde edilen verilerden de anlaşılacağı üzere, KY faktörü dikkate alınarak çalışma hayatını değerlendiren bir banka personelinin tatminlik derecesi arttıkça İYD ve İSG faktörleri üzerinde de bir artış olması sağlanacaktır.

10. Faktörlerin Frekans, Yüzde Dağılımları ve Önerme Analizi

Ankete katılan bankacılık sektörü personellerinin çalışma hayatlarına olan bakışlarını etkileyen faktörlerin değerlendirmesi adına 11 adet önermeden oluşan frekans ve yüzde dağılımları katılım düzeyine ait 5'li likert ölçeği analizi Tablo 10'da verilmektedir.

Tablo 10: Önermelerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans - Oran	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyo rum	Orta Katılıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Çalıştığım kurumun sağladığı sağlık imkanlarını yeterli buluyorum.	n	1	3	13	61	49	27
	%	0,8	2,4	10,2	48,0	38,6	100
Çalıştığım kurumun eğitim ve kariyer olanakları yeterlidir.	n	12	37	32	37	9	127
	%	9,4	29,1	25,2	29,1	7,1	100
Çalıştığım kurumun ücret politikası tatmin edicidir.	n	36	44	20	23	4	127
	%	28,3	34,6	15,7	18,1	3,1	100
Çalıştığım kurumun mesai saatlerinden memnunuz.	n	23	30	21	45	8	127
	%	18,1	23,6	16,5	35,4	6,3	100

Çalıştığım kurumda fiziksel çalışma şartlarına verilen önem yeterlidir.	n	7	14	23	65	18	27
	%	5,5	11,0	8,1	1,2	4,2	00
Çalıştığım kurumdaki ücretli/ücretsiz izin haklarımı istediğim zaman dilimlerinde kullanabiliyorum.	n	12	21	20	53	21	27
	%	9,4	16,5	15,7	41,7	16,5	100
Çalıştığım kurumda iş yaparken gerekli donanım desteğine ulaşabiliyorum.	n	4	10	19	59	35	127
	%	3,1	7,9	15,0	46,5	27,6	100
Çalıştığım kurumda iş dışında kalan zaman diliminde kendime ayırabileceğim zaman yeterlidir.	n	28	40	25	29	5	127
	%	22,0	31,5	19,7	22,8	3,9	100
Çalıştığım kurumda başarılı olma durumunda saygı ve takdir yönünden teşvikler verilmektedir.	n	26	45	30	23	3	127
	%	20,5	35,4	23,6	18,1	2,4	100
Çalıştığım kurumun sosyal hayatıma olan katkısını yeterli buluyorum.	n	24	36	19	43	5	127
	%	18,9	28,3	15,0	33,9	3,9	100
Çalıştığım kurumum fikir ve görüşlerime verdiği önem tatmin edicidir.	n	25	40	33	26	3	127
	%	19,7	31,5	26,0	20,5	2,4	100

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların büyük bir kısmının;

- %86,6 ile “Çalıştığım kurumun imkanlarını yeterli buluyorum.”
- %65,4 ile “Çalıştığım kurumda fiziksel çalışma şartlarına verilen önem yeterlidir.”
- %58,2 ile “Çalıştığım kurumdaki ücretli/ücretsiz izin haklarımı istediğim zaman dilimlerinde kullanabiliyorum.”
- %74,1 ile “Çalıştığım kurumda iş yaparken gerekli donanım desteğine ulaşabiliyorum.”, oranları arasında bu önermelere katıldıkları anlaşılmaktadır. Ancak bu önermelerde katılıyorum yüzdelerinin tamamen katılıyorum yüzdelerinden daha fazla olduğu göz ardı edilmemelidir.
- %25,2 ne katılıyorum ne katılmıyorum oranı dikkate alınarak %35,5 ile “Çalıştığım kurumun eğitim ve kariyer olanakları yeterlidir.”
- %62,9 ile “Çalıştığım kurumun ücret politikası tatmin edicidir.”

- %16,5 ne katılıyorum ne katılmıyorum oranı dikkate alınarak %41,7 ile “Çalıştığım kurumun mesai saatlerinden memnunum.”
- %53,5 ile “Çalıştığım kurumda iş dışında kalan zaman diliminde kendime ayırabileceğim zaman yeterlidir.”
- %55,9 ile “Çalıştığım kurumda başarılı olma durumunda saygı ve takdir yönünden teşvikler verilmektedir.”
- %15 ne katılıyorum ne katılmıyorum oranı dikkate alınarak %47,2 ile “Çalıştığım kurumun sosyal hayatıma olan katkısını yeterli buluyorum.”
- %51,2 ile “Çalıştığım kurumum fikir ve görüşlerime verdiği önem tatmin edicidir.”, oranları arasında bu önermelere katılmadıkları anlaşılmaktadır. Ancak bu önermelerde “katılmıyorum” yüzdelerinin “ne katılıyorum ne katılmıyorum” ile “hiç katılmıyorum” yüzdelerinden daha fazla olduğu göz ardı edilmemelidir.

11. Katılımcıların Çalışma Koşulları Çerçevesinde Tavsiyede Bulunmaları

Tablo 11’de ankete katılan katılımcıların demografik özelliklerine ve çalıştıkları kurumun niteliğine göre işe başlamayı düşünen aday/adaylara tavsiye eder misiniz? Sorusuna verilen analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 11: İşe Başlamayı Düşünen Adaylara Tavsiye Edip Etmemelerinin Analizi

			Evet	Hayır	Toplam
Cinsiyet	Kadın	n	26	24	50
		%	52	48	100
	Erkek	n	37	40	77
		%	48,1	51,9	100
Yaş	23-27 yaş	n	6	19	25
		%	24	76	100
	28-32 yaş	n	30	32	62
		%	48,4	51,6	100
	33-37 yaş	n	17	7	24
		%	70,8	29,2	100
	38-42 yaş	n	7	3	10
		%	70	30	100
	43 ve üzeri yaş	n	3	3	6
		%	50	50	100

Medeni Durum	Bekâr	n	16	30	46
		%	34,8	65,2	100
	Evli	n	47	34	81
		%	58	42	100
Eğitim Durumu	Lise	n	2	0	2
		%	100	0	100
	Ön Lisans	n	2	3	5
		%	40	60	100
	Lisans	n	52	52	104
		%	50	50	100
	Yüksek Lisans/ Doktora	n	7	9	16
		%	43,8	56,3	100
Çalıştığımız Kurum	Kamu	n	26	32	58
		%	44,8	55,2	100
	Özel	n	37	32	69
		%	53,6	46,4	100
Çalıştığımız Kurumun Faaliyet Türü	Geleneksel Bankacılık	n	51	58	109
		%	46,8	53,2	100
	Katılım Bankacılığı	n	12	6	18
		%	66,7	33,3	100
Mezun Olduğunuz Bölüm	Ekonometri	n	4	3	7
		%	57,1	42,9	100
	İktisat	n	13	17	30
		%	43,3	56,7	100
	İstatistik	n	1	2	3
		%	33,3	66,7	100
	İşletme	n	14	20	34
		%	41,2	58,8	100
	Maliye	n	6	5	11
		%	54,5	45,5	100
	Matematik	n	6	5	11
		%	54,5	45,5	100

	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	n	8	4	12
		%	66,7	33,3	100
	Diğer	n	11	8	19
		%	57,9	42,1	100
Bankada Çalışma Süreniz	1 yıl ve daha fazla	n	2	6	8
		%	25	75	100
	2-4 yıl	n	12	17	29
		%	41,4	58,6	100
	5-7 yıl	n	23	29	52
		%	44,2	55,8	100
	8-10 yıl	n	18	7	25
		%	72	28	100
	11 yıl ve üzeri	n	8	5	13
		%	61,5	38,5	100

5. SONUÇ

Çalışmanın ilk aşamasında Osmaniye ilinde faaliyet gösteren bankacılık sektöründe çalışan personellerin çalışma hayatlarına etkileyen faktörlere ait önermede bulunarak demografik özelliklerine ve çalıştıkları kurumun niteliğine göre aralarında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin analizi yapılmaya çalışılmıştır. Çalışmaya katılan personellerin çoğunluğunun özel sektör geleneksel bankacılık alanında görev yapan, 28-32 yaşları arasında, işletme lisans mezunu, en az 5 yıl çalışma süresine sahip, 3501 TL ve üzeri maaş alan evli erkeklerden oluştuğu görülmektedir.

Çalışma hayatını etkileyen faktörleri değerlendiren personellerin, %86,6 ile çalıştıkları kurumun sağladıkları sağlık imkânlarından, %74,1 ile iş yaparken gerekli donanım desteğine ulaşılabilmesinden, %65,4 ile fiziksel çalışma şartlarından ve %58,2 ile ücretli/ücretsiz izin haklarını istedikleri zaman dilimlerinde kullanabilme önermelerine katıldıkları, %62,9 ile ücret politikasından, %55,9 ile saygı ve takdir yönünden teşvikler verilmesinden, %53,9 ile kendime ayırabileceğim zaman yeterli olmasından, %51,2 ile fikir ve görüşlerime verilen önemin yeterli olmasından ve %15 ne katılıyorum ne katılmıyorum oranı dikkate alınarak %47,2 ile sosyal hayatıma olan katkısının yeterli olması önermelerine katılmadıkları görülmektedir. Ayrıca çalışma hayatını etkileyen 11 adet faktörün veri indirgemesi yapılarak yeniden düzenlenmiştir. Bu faktörler literatüre uygun bir şekilde birinci faktörden başlayarak sırasıyla kurumsal yönetim (KY), iş-yaşam dengesi (İYD), iş sağlığı ve güvenliği (İSG) olarak belirlenmiştir. Belirlenen faktörler arasındaki ilişkiyi

ölçmek için korelasyon analizi yapılarak faktörler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Genel itibari ile çalışma hayatını etkileyen faktörleri değerlendiren personellerin, kurumsal yönetim ve iş yaşam dengesi faktörleri alanında çalıştıkları kurumun hizmetlerinden pek memnun olmamalarına karşın iş sağlığı ve güvenliği alanında oldukça memnun oldukları gözlenmektedir. Elde edilen veriler neticesinde özellikle geleneksel bankacılık alanında KY ile İYD faktörleri göz önünde bulundurularak işe başlamayı düşünen aday/adaylara tavsiye etme konusunda katılım bankacılığı alanına göre nispeten olumsuz bir görüş yer almakta iken İSG faktörü göz önünde bulundurularak tüm bankacılık alanında olumlu yönde bir tavsiyede bulunmaktadır.

Sonuç olarak Tablo 11'den elde edilen verilere göre; kadınların %52'si tavsiyede bulunmuş olup erkeklerin %51,9 tavsiye etmemişlerdir. Aynı şekilde medeni durumu bekâr olanların %65,2 tavsiyede bulunmayarak, evli olanların %52'si tavsiyede bulunmuşlardır. Kamu alanında çalışan banka personellerinin %55,2'si tavsiyede bulunmamış olup özel bankalarda çalışan banka personellerinin %53,6 tavsiye etmişlerdir. Katılım bankacılığında çalışan personellerinin %66,7'si tavsiyede bulunmuş olup geleneksel bankacılıkta çalışan personellerinin %53,2 tavsiye etmemişlerdir. Ayrıca bankalarda çalışan personellerin yaşları ve çalışma süreleri arttıkça tavsiye edilme oranları artmaktadır. Elde edilen verilere göre ankete katılan banka personellerinin %49,6'sı tavsiyede bulunurken %50,4'ü tavsiye etmemişlerdir.

6. KAYNAKÇA

- Abou-Zaki, B. and Crossman, A.. (2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18, No: 4, pp. 1.
- Bashir, U. and Ramay, I. M.. (2010). Impact of Stress on Employees Job Performance a Study on Banking Sector of Pakistan, *International Journal of Marketing Studies*, Vol. 2, No: 1, May, pp. 1.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S.. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, ss. 12.
- Eğinli, A. T.. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3, ss. 36.
- Elizabeth, G. and Zakkariya, K. A.. (2014). Job Related Stress and Job Satisfaction: A Comparative Study Among Bank Employees, *Journal of Management Development*, Vol. 34, No: 3, pp. 1.
- Emhan, A. ve Gök, R.. (2011). Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Temmuz, s. 158.
- Erkuş, A., Turunç, Ö. ve Yücel, R.. (2011). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Nisan, 6(1), s. 1.
- Göksu, N. ve Öz, B.. (2008). Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Konya, Sayı: 20, s. 1.

- Göksu, N. ve Öz, B.. (2010). Banka Çalışanları İçin Ücret Tatminin Belirleyicileri ve Sonuçlarına Yönelik Teorik Bir Modelin İncelenmesi: Kahramanmaraş Örneği, İktisat ve İşletme ve Finans 25 (296), s. 1.
- Korkmaz, F.. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukuku, Atatürk Üniversitesi, s. 25.
- Kök, S. B. ve Özcan B.. (2012). Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 1.
- Ling, W. A., Bahron, A. and Boroh, P. R.. (2014). A Study on Role Stress and Job Satisfaction Among Bank Employees in Kota Kinabalu, Sabah, International Journal of Research in Management & Business Studies, Vol. 1, Issue: 2, April, June, pp. 1.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y.. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi, Manisa, Cilt: 13, Sayı: 1, ss. 13.
- Öztürk, M. B. ve Demirgüneş, K.. (2008). Kurumsal Yönetim Bakış Açısıyla Entelektüel Sermaye, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:19, s. 396.
- Soysal, A. ve Tan, M.. (2013). İş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği, Niğde Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, ss. 1-47.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E.. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt: 33, Sayı: 147, ss. 1. (Erişim: 14 Kasım 2017):
<http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/687>
- Yüksel, İ.. (2004). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve A tipik İstihdam Açısından İncelenmesi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 5 (1), s. 48.

