



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 44 Volume: 9 Issue: 44

Haziran 2016 June 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

BANKA ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU: GİRESUN İLİ ÖRNEĞİ JOB SATISFACTION OF BANK EMPLOYEES: THE CASE OF GİRESUN

İpek CEBECİ *
Murat CELEPCİ †

Öz

Bu araştırmanın amacı; Giresun ilinde bankacılık sektöründe çalışanların iş doyumunu belirleyen faktörleri incelemektir. Bu kapsamda 37 banka şubesi çalışanı ile anket uygulamasına gidilmiştir. Banka çalışanlarına sunulan ankette, çalışanların demografik özellikleri ve meslekle ilgili bilgilerin yanı sıra iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik toplam 43 adet soru yer almıştır. 203 adet anket formu değerlendirilmeye alınmıştır. İş doyumunu ölçme için açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve beş faktörlü yapı belirlenmiştir. Güvenilirlik için genel Cronbach's Alpha 0,895 olarak hesaplanmıştır. Beş faktör kümülatif olarak varyansın %63,518'ini açıklamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Banka Çalışanları, Faktör Analizi, Giresun.

Abstract

The aim of this study is to find out the factors that affect the job satisfaction of the banking sector employees in Giresun city. For this purpose, survey was conducted to the employees of 37 bank branch. In this survey 43 question was asked in total, to determine demographic factors and to measure satisfaction scale. 203 survey used for the analysis. Explanatory Factor Analysis was applied to the data set and 5 factors were identified for job satisfaction scale. General Cronbach's Alpha value calculated (0,895) for the reliability and cumulated variance explained of the five factor was found (%63,518).

Keywords: Job Satisfaction, Bank Workers, Factor Analysis, Giresun.

1.Giriş

İşletmeler bulunduğu çevreden etkilenen ve aynı zamanda çevresini etkileyen açık sistemlerdir. İşletmeler kendilerini çevreleyen koşullar içerisinde varlıklarını sürdürürlerken, kendi iş çevresi ve genel dış çevresinin tespitine yönelik çevre analizi yaparlar. (Yiğit ve Yiğit, 2011: 120-121). Günümüz açık piyasa koşullarında, bir işletme özellikle rakipleriyle yarışırken, pazardaki hızlı değişime ayak uydurmak ve fırsatları yakalamak zorundadır. İşletmenin dış çevresinde başarıyı yakalayabilmesi ve rakiplerinin önünde yer alabilmesi, işletmenin ilk etapta iç çevresindeki dinamikleri etkin bir şekilde idare etmesine bağlıdır. Bu nedenle işletmenin iç çevresindeki en önemli değeri olan çalışanlar önemli bir unsur olarak belirir (Eğinli, 2009: 35). İşletmelerin başarısı örgütün insan kaynakları başarısı paralelinde şekilleneceğinden, tüm sektörlerde olduğu gibi bankaların da durumu bu şekilde değerlendirerek hareket etmesi gerekir. Çalışanın işinden tatmin ve mutlu olması tüm örgütlerin hedefinde yer almalıdır (Soysal ve Tan, 2013: 46). Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için çalışanların performansı ve verimi işletmelerin başarısını büyük oranda etkileyen faktörlerin başında gelir. Çalışanların performanslarını yüksek tutmaları ve verimli çalışmalarını, onların işlerinden yeterli düzeyde tatmin olmalarına bağlıdır (Toker, 2007: 92)

İşletmedeki çalışanların işe yönelik tutumları, işe ve çalışmaya yönelik tepkilerinin ifadesidir. Çalışanların işe dair tutumları olumlu veya olumsuz olabilir. Şayet işe karşı tutumlar olumlu ise çalışanın işinden "memnun olduğu" veya "iş doyumunu" yakaladığı şeklinde; işine karşı olumsuz tutumları ise işinden memnun olmama veya iş doyumsuzluğu olarak tanımlanır. İş doyumunu; işten duyulan genel doyum, ücretten duyulan doyum, güvenlikten duyulan doyum, sosyal çalışma koşullarından duyulan doyum, denetimden duyulan doyum, gelişme olanaklarından duyulan doyum olmak üzere çeşitli şekillerde incelenir. Bir çalışanın iş doyumsuzluğu sonucunda; personelin işe geç gelmesi, devamsızlık yapması, sık iş değiştirme, performans düşüklüğü gibi sonuçlara yol açtığı görülmektedir. Sonuç olarak, çalışanın işinden memnun olması işletmeyi pozitif yönde etkilerken, çalışanın işletmeden memnun olmaması ise iş yerinde negatif etkiler meydana getirir (Eğinli, 2009: 35-36). Bireysel bir olgu olan iş doyumunun bu bağlamda işletme açısından da önemli olduğu ve incelenmesi gerekli bir konu olduğu açıktır.

Bu çalışmayla, Türkiye'de Giresun ilinde hizmet veren banka çalışanlarının iş doyumunu incelemek amacıyla anket yoluyla veriler elde edilmiş, banka personelinin iş doyumuna etki eden faktörler belirlenmek istenmiştir.

2. İş Doyumu Kavramı ve İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

* Yrd.Doç. Dr., Giresun Üniversitesi Görele Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Bankacılık ve Finans Bölümü

† Giresun Üniversitesi Görele Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Bankacılık ve Finans Bölümü Lisans Öğrencisi

Çalışanların işlerine yönelik duygularının bir reaksiyonu şeklinde tanımlanan iş doyumunu kavramı, ilk defa 1920'de ortaya atılmış, kavramın önemi ise ancak 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. Literatürde iş doyumunu ile ilgili çeşitli tanımlar karşımıza çıkmaktadır. İş doyumuna ilişkin standart bir tanımın olmayışı nedeniyle mevcut yazında iş tutumları, iş doyumunu, iş memnuniyeti ve iş moral gibi farklı kavramlar kullanıldığı görülür (Yörük vd., 2013: 308-309).

Genel olarak iş doyumunu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk durumudur (Kök ve Çakıcı, 2016: 41). Robert Hoppock'un, 1935 yılında yaptığı tanıma göre ise; iş doyumunu kişinin mesleği ile ilgili psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşullara ilişkin duygularını ifade etmesidir (Yörük vd., 2013: 309). Vroom'a göre ise (1964), kişinin işindeki rolüne dair duygusal yönelimidir (İçigen ve Uzut, 2012: 109).

İş doyumunu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen farklı etmenler vardır ve bunların etkisi kişiden kişiye göre değişmektedir. İş doyumunu etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir; ücret, iş yerinde terfi etme olanakları, iş arkadaşları, iş tanımı, kişinin kendini iş yerinde geliştirme olanağı elde etmesi, ast-üst ilişkisi, kararlara katılma, adil ödüllendirme sistemi, çalışma ortamı ve olanaklarıdır (Gürdoğan ve Atabey, 2014: 22).

İş doyumsuzluğunun genel yaşam doyumunu, fiziksel sağlık ve ruhsal sağlık üzerine olumsuz etkilerinin yanında işe devamsızlık, işten ayrılma, işteki verimin düşmesi gibi sonuçları olabilmektedir. Çalışanların iş doyumunu farklı meslek gruplarında değişiklik gösterebilir, hatta aynı meslek grubunda farklı ülkeler, bölgeler ve kurumlar arasında da farklılıklar olabilir (Kök ve Çakıcı, 2016: 43).

3. Literatür Çalışmaları

Örücü v.d. (2006) banka personelinin iş tatminini etkileyen faktörleri incelemiş; yönetim tarzı ve ücret faktörlerinin iş tatmini ile ilişkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Soysal ve Tan (2013), Kilis ilindeki kamu ve özel banka çalışanlarının iş tatmininin etkileyen unsurları araştırmış; iş tatmininin etkileyen unsurların kamu ve özel banka çalışanları açısından farklılığın özellikle ücret, yönetim uygulamaları, terfi beklentileri ve kısmen bilgi ve yetenek konularında ön plana çıktığı belirlenmiştir.

Tekeli ve Paşaoğlu (2012), kamu ve özel sektör banka çalışanlarının performansları üzerinde etkili olan faktörleri tespit etmeyi amaçlamıştır. Kamu ve özel banka çalışanları için faktörlere ilişkin benzerlik ve farklılıklar ortaya çıkarılmak istenmiştir. Araştırma ile ücret, kariyer ve iş tatmininin banka çalışanlarının performansında ağırlıklı olarak etkisini olduğu görülmüştür.

Ok (2004), altı kamu bankasının genel müdürlük çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada; iş doyumunu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklerin banka çalışanlarında gözlenen tükenmişliği ne düzeyde etkilediği araştırmıştır.

Güner vd. (2014), Burdur ilinde 159 kamu ve özel sektör banka çalışanı ile anket çalışması sonucunda, mesleki stres ve tükenmişliğin çalışanların iş ve yaşam doyumunu üzerinde anlamlı negatif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bir diğer ifadeyle mesleki stres ve tükenmişlik banka çalışanlarının iş ve yaşam doyumlarını azaltmaktadır. Ayrıca yaş, cinsiyet, hizmet süresi, çalışılan birim ve pozisyon açısından mesleki stres, tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Sat ve Ay (2010), banka çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini cinsiyet, medeni hal, yaş, çalışma süresi gibi bazı değişkenlere göre incelemiştir. Banka çalışanlarının yaş ve çalışma süresi değişkenlerine göre içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinde farklılık gösterdikleri belirlenmiştir. Banka çalışanlarının iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Gürdoğan ve Atabey (2014), Muğla'da banka çalışanları üzerinde bir araştırma yapmıştır. Banka personelinin iş doyumunu ile ilgili ifadelerinde genelde memnuniyetsizlik yaşamadıkları, ancak kararsızlıkla memnun olma arasında kaldıkları görülmüştür. Çalışanların iş doyumunu ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Çalışanların başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi olmaya bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatmin olma ile ilgili oluşan içsel doyumlarının dışsal doyumlarına göre daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Emhan ve Gök (2011), Diyarbakır merkez ilçelerinde faaliyet gösteren kamu ve özel banka çalışanlarına yönelik memnuniyet anketi yapmışlardır. Personelin eğitim durumu ile genel memnuniyet derecesi karşılaştırıldığında, lise mezunlarının üniversite mezunlarına göre işinden daha memnun olduğu görülmüştür. Çalışma saatleri açısından memnuniyete bakıldığında ise kamu ve özel sektörler açısından sadece bir farklılık bulunmuştur. Kadınların çalışma ortamının temizliği hususunda ise erkeklere göre daha hassas oldukları görülmüştür. Ücret yeterliliği hususunda ise; personelin yaşı, iş tecrübesi ve unvanına göre farklılıklar olduğu görülmüştür. Kamu ve özel sektör fark etmeksizin bu çalışmada, çalışanların en fazla ücret yetersizliği, sosyal olanakların yetersizliği, uzun çalışma saatleri ve iş bölümünün adil yapılmaması hususlarında memnuniyetsizlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

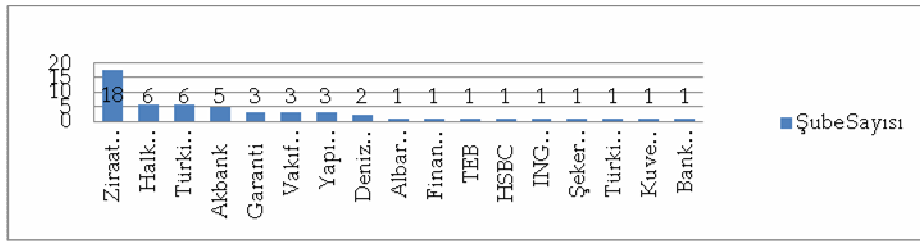
Büte (2011), Türk bankalarında kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkisini incelemiştir. Kayırmacılığın çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğu tespit edilmiştir. Kayırmacılık arttıkça çalışanların iş tatmini azalmakta olduğu, işten ayrılma eğilimlerinin ise arttığı belirlenmiştir.

4. Araştırma Yöntemi

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak anket metodu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşturulmuş, ilk bölümünde 32 ve ikinci bölümde 11 olmak üzere toplam 43 adet soru yer almaktadır. Anketin ilk bölümündeki çalışanların iş doyumunu tespitiye yönelik sorular, ikinci bölümde ise ankete katılanların demografik özelliklerini tespitiye yönelik sorular sorulmuştur. İş doyumunu ile ilgili sorular beşli Likert tipi ölçek ile, demografik sorular ise kapalı uçlu olarak yöneltilmiştir. İş doyumunu ile ilgili yöneltilen sorular konu ile ilgili mevcut yazın taraması sonucunda hazırlanmıştır (Batıgün ve Şahin, 2006; Sun, 2002; Yıldırım, 2007).

4.1. Evren-Örneklem ve Sınırlılıklar

Araştırmanın hedef kitlesi, Giresun'da faaliyet gösteren banka çalışanlarıdır. Araştırma kapsamındaki banka sayısı 17 olup (Giresun il merkezi ve 15 ilçesinde), toplamda 55 farklı şubenin hizmet verdiği tespit edilmiştir. En çok şubesi olan ilk 5 banka sırasıyla, 18 şube ile Ziraat Bankası, 6 şube ile Halk Bank, 6 şube ile İş Bankası, 5 Şube ile Akbank, 3 Şube ile Garanti Bankasıdır (<http://www.trbanka.com/giresun-banka-subeleri.html>).



Grafik 1: Araştırmanın Evreni

Kaynak: (<http://www.trbanka.com/giresun-banka-subeleri.html>).

Araştırma kapsamındaki banka şubelerinde toplamda yaklaşık 550 kişinin istihdam edildiği tespit edilmiştir. Anket metodu ile verilerin toplanması süreci, 2016 yılı Ocak-Mart aralığında, üç aylık bir dönemde gerçekleştirilmiştir. Giresun il merkezi, Keşap, Eynesil, Görele, Tirebolu, Yağlıdere, Espiye ilçelerinde faaliyet gösteren ve anket çalışmasına katılmayı kabul eden toplam 37 banka şubesine birebir ulaşılarak, 300 adet basılı anket formu dağıtılmıştır. Geri dönen anket formu sayısı 219 olup, eksik ve hatalı doldurulan formların elenmesi sonrasında 203 anket formu çalışma kapsamına alınmıştır. Çalışmaya katılan bankalardan elde edilen örneklem büyüklüğü %5, kabul edilebilir hata ve %90 güven seviyesinde 182 olarak hesaplandığından, elde edilen 203 anket sayısı çalışma için yeterlidir.

4.2. Verilerin Analizi

Ankete katılan banka çalışanlarının demografik bilgilerinin incelenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden yararlanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan iş doyumunu ölçeğimize için, katılımcılara sorulan 32 maddeye ilişkin, açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Anket metoduyla elde edilen veri setimizin açıklayıcı faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için ilk etapta; Korelasyon Matris, Kase-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett Küresellik (1772,4163 ; $p= 0,000$) testi gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyonun iyi düzeyde olduğu ve KMO örneklem yeterliliği ölçünün de (KMO= 0,885) oldukça iyi olarak ifade edilen bir değerde olduğu görülmüştür. Bartlett testi sonucuyla ($p= 0,000 < 0,05$) verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği varsayımının da sağlandığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, örneklem büyüklüğümüzün faktör analizi için veri yapısının uygun olduğu belirlenmiş, akabinde ölçeğin yapı geçerliliğini ve faktör yapısını incelemek için açımlayıcı faktör analizi, faktörleştirme tekniği olarak ise temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Analizlerde faktörlerin her değişken üzerindeki ortak faktör varyansı, maddelerin faktör yükleri, açıklanan varyans incelenmiştir. Maddelerin faktör yükleri en az 0,30 olarak seçilmiştir. Faktör yapılarını incelemek için döndürülmüş (varimax) temel bileşenler analizi uygulanmıştır. İkinci aşamada, ölçeklerin faktörlerle ve faktörlerin birbirleriyle ilişkisini belirlemek için Pearson korelasyon katsayısından faydalanılmıştır. Faktör analizinde binişiklik durumu olan maddeler ve güvenilirliği bozduğu görülen ifadeler (12 madde) analizden çıkarılmıştır. Geriye kalan 20 maddenin toplu bir biçimde güvenilirliğine bakılmış, Cronbach Alfa değeri ($\alpha= 0,895$) hesaplanarak, yüksek derecede güvenilirlik sağlandığı görülmüştür. Anketteki 20 maddeye ilişkin gerçekleştirilen faktör analizi bulguları Tablo 2'de verilmiştir.

5. Araştırma Bulguları ve Yorum

Araştırma kapsamında hazırlanan anket formlarından elde edilen verilerin istatistik analizleri SPSS programıyla gerçekleştirilmiştir. Ankete katılanların demografik verilerine ilişkin bulgular tablolar ile açıklanmıştır.

5.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

Tanımlayıcı istatistikler sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 1’de yer verilmiştir. Örneklemin %38.9’unu kadın, %61.1’ini erkek banka çalışanları oluşturmaktadır. Örneklemin %41.9’u bekar, %58.1’i ise evlidir. Banka çalışanlarının %49,3’ü 26-33 yaş grubunda, %26,6’sı 34-41 yaş grubunda, %17,1’i 18-25 yaş grubunda ve %6.9’u 42 yaş grubunda yer almaktadır. Banka çalışanlarının %16.7’si lise mezunlarından, %16.3’ü ön lisans, %58.1’i üniversite mezunlarından, %8.9’u yüksek lisans mezunlarından oluşmaktadır. Örneklemin %59.1’i özel banka, %40.9’u ise devlet bankası çalışandır. Katılımcıların %70.9’unun aylık 1000-3000 TL arası maaş almaktadır ve ankete katılan banka personellerinin %74.4’ü mesleği isteyerek seçtiğini belirtmiştir. Meslek hakkındaki iyimser görüş bildirenlerin oranı %47.8, kötümser görüş bildirenlerin oranı %19.2 ve kararsız kalanların oranı ise %33.0’dır.

Tablo 1: Banka Çalışanlarının Demografik Bilgilerine Ait Bulgular

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	79	%38.9	Medeni Hal	Evli	118	%58.1
	Erkek	124	%61.1		Bekar	85	%41.9
Yaş	18-25 yaş	35	%17.1	Eğitim	Lise	34	%16.7
	26-33 yaş	100	%49.3		Ön Lisans	33	%16.3
	34-41 yaş	54	%26.6		Lisans	118	%58.1
	42 yaş ve üzeri	14	%6.9		Yüksek Lisans	18	%8.9
Çalışılan Banka Türü	Devlet Bankası	83	%40.9	Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	İsteyerek Seçtim	151	%74.4
	Özel Banka	120	%59.1		İsteyerek Seçmedim	52	%25.6
Statünüz	Şube Müdürü-Md. Yardımcısı	24	%11.8	Aylık Gelir Düzeyi	1000TL ve daha az	7	%3.4
	Amir-Şef-Şef Yardımcısı	51	%25.1		1000-2000TL	78	%38.4
	Servis Görevlisi	59	%29.1		2000-3000TL	66	%32.5
	Diğer	69	%34.0		3000TL ve üstü	52	%25.6
Mevcut İşteki Hizmet Süresi	1 yıldan az	13	%6.4	Toplam İş Tecrübesi	1 yıldan az	7	%3.4
	1-2 yıl	38	%18.7		1-2 yıl	28	%13.8
	3-5 yıl	54	%26.6		3-5 yıl	44	%21.7
	6-8 yıl	25	%12.3		6-8 yıl	32	%15.8
	8-10 yıl	22	%10.8		8-10 yıl	27	%13.3
	10 yıl ve üzeri	51	%25.1		10 yıl ve üzeri	65	%32.0
Meslek Hakkındaki Görüş	İyimser	97	%47.8				
	Kararsız	67	%33.0				
	Kötümser	39	%19.2				

5.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Açıklayıcı faktör analizine ilişkin bulgulara Tablo 2’de yer verilmiştir. Açıklayıcı Faktör analiziyle işlemleriyle ölçeğin alt boyutlarının belirlenmesi ve boyutların toplam varyansın ne kadarını yansıttığı belirlenmek istenmiştir. Dik döndürme sonrasında elde edilen faktör analizi bulgularına göre; ölçeğin özdeğeri 1’den büyük olan 5 faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu 5 faktörün varyansa yaptığı katkısı yüzde olarak incelenirse; birinci faktörün varyansa yaptığı katkı %37,533, ikinci faktörün %8,495, üçüncü faktörün %6,351, dördüncü faktörün %6,079, beşinci faktörün ise %5,060’dır. Her bir faktörün varyansa yaptığı katkının birikimli yüzdesi ise %63,518’dir. Birinci faktör “İşletmeyle İlgili Politikalar”, ikinci faktör “Bireysel Unsurlar”, üçüncü faktör “Kurumsal Unsurlar”, dördüncü faktör “Kontrol”, beşinci faktör “Fiziksel Unsurlar” olarak isimlendirilmiştir. “İşletmeyle ilgili politikalar” iş doyumunu üzerinde en etkili alt faktör iken bunu sırasıyla “Bireysel Unsurlar”, “Kurumsal Unsurlar”, “Kontrol” ve “Fiziksel Unsurlar” izlemektedir. “İşletmeyle ilgili politikalar” 7 maddeden oluşmakta olup, bu 7 maddenin güvenilirliği 0,874 olarak, “Bireysel Unsurlar” 3 maddeden oluşmakta olup güvenilirliği 0,828, “Kurumsal Unsurlar” 4 maddeden oluşmakta olup güvenilirliği 0,711, “Kontrol” 3 maddeden oluşmakta olup güvenilirliği 0,709, “Fiziksel Unsurlar” 3 maddeden oluşmakta olup güvenilirliği 0,690 olarak hesaplanmıştır. Toplamda 20 maddenin genel güvenilirliğinin ise yüksek bir seviyede (0,895) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2: Açıklayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Maddeler	Faktör 1 "İşletmeyle İlgili Politikalar"	Faktör 2 "Bireysel Unsurlar"	Faktör 3 "Kurumsal Unsurlar"	Faktör 4 "Kontrol"	Faktör 5 "Fiziksel Unsurlar"
SORU 3	,781				
SORU 2	,780				
SORU 4	,739				
SORU 1	,685				
SORU 16	,657				
SORU 13	,613				
SORU 17	,601				
SORU 30		,783			
SORU 32		,780			
SORU 31		,754			
SORU 9			,802		
SORU 10			,629		
SORU 8			,606		
SORU 22			,523		
SORU 21				,756	
SORU 20				,716	
SORU 19				,605	
SORU 24					,855
SORU 25					,596
SORU 23					,594
Özdeğerler	7,507	1,699	1,270	1,216	1,012
Açıklanan Toplam Varyans (%)	37,533	8,495	6,351	6,079	5,060
Açıklanan Kümülatif Varyans (%)	%63,518				
Genel Cronbach Alpha:	0,895				
Cronbach Alpha:	0,874	0,828	0,711	0,709	0,690
Kaiser-Meyer-Olkin Değeri: 0,885 Bartlett's Sınaması Değeri: 1772,416; p=0,000< 0,05					

Sonuç

Giresun ilinde banka çalışanları üzerinde yapılan çalışma sonucuna göre, banka çalışanlarının iş doyumunu ölçen beş faktör belirlenmiştir. Bunlar işletme ile ilgili politikalar, bireysel unsurlar, kurumsal unsurlar, kontrol ve fiziksel unsurlar olarak isimlendirilmiştir. Bu faktörler arasında iş doyumunu üzerinde en etkili faktörün "işletme ile ilgili politikalar" olduğu görülmüştür. İşletmeyle ilgili politikaları ifade eden maddeler (7 madde) bir arada varyansın %37,533'ünü açıklamaktadır.

Mevcut yazında, Batıgün ve Şahin (2006), tarafından gerçekleştirilen çalışmayla gerçekleştirilen analiz sonucunda 6 faktörlü bir yapıya ulaşıldığı görülmüştür. Batıgün ve Şahin'in çalışmasından yola çıkarak isimlendirdiğimiz faktör 1 "İşletme Politikaları Faktörü", onların çalışmalarında da varyansın büyük bir kısmını açıklamaktadır (faktör 1 varyansın %38,13'ini açıklar). Ücret ile ilgili soru maddeleri, Batıgün ve Şahin'in çalışmasında ayrı bir faktör altında toplanmış ve isimlendirilmiştir, ancak bizim çalışmamızda ücret ile ilgili soru maddeleri "İşletmeyle İlgili Politikalar" faktörü altına yer aldığından, özdeğeri 1'den büyük olan 5 faktörlü bir yapının uygunluğu ölçek için belirlenmiştir.

İş doyumunu konusu ile ilgili ileride yapılması planlanan çalışmalar için aşağıdakiler önerilebilir;

- İş doyumunu ile ilgili farklı meslek grupları için çalışma yinelenabilir.
- Araştırmacıların farklı ve daha büyük örneklemeler üzerinde uygulamalar yapabilir.
- Farklı analiz teknikleri örneğin doğrulayıcı faktör analizi gibi farklı istatistiklere yönelebilirler.

KAYNAKÇA

- BATIGÜN, A. Durak ve ŞAHİN, Nesrin H. (2006). "İş Stresi ve İş Sağlığı Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipik Kişilik ve İş Doyumu", *Türkiye Psikiyatri Dergisi*, 17(1), s. 32-45.
- BÜTE, Mustafa (2011). "Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri ile İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), s. 383-404.
- EĞİNLİ, A. Temel (2009). "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 23, S.3, s. 35-52.
- EMHAN, Abdurrahim ve GÖK, Remzi (2011). "Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S.51, s. 157-174.
- GÜNER, Feriştah; ÇİÇEK, Hüseyin ve CAN, Ali (2014). "Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), s. 59-76.

GÜRDOĞAN, Arzu ve ATABEY, Selma (2014). "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerine Yönelik Bir Çalışma", *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(2), s. 18-32.

İÇİGEN, E. Tarcan ve UZUT, İsmail (2012). "Yiyecek-İçecek Bölümü Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlikleri ve İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 5, S.2, S. 107-118.

KÖK, Mehmet ve ÇAKICI, Arzu (2016). "Fabrika Çalışanlarının İş Memnuniyetini Etkileyen Etmenler", *İnsan&İnsan*, S. 7, s. 40-63.

OK, Sibel (2004). "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 3, S.21, s. 57-67.

ÖRÜCÜ, Edip; YUMUŞAK, Sedat ve BOZKIR, Yasin (2006). "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), s. 39-51.

SAT, Sultan ve AY, Ünal (2010). "Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 14, S. 2, s. 47-66.

SOYSAL, Abdullah ve TAN, Mehmet (2013). "İş tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 6, S.2, s. 45-63.

SUN, H. Özlem (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, Ankara, TCMB Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.

TEKELİ, Seda ve PAŞAOĞLU, Didem (2012). Türkiye'de Banka Çalışanlarının Performansını Etkileyen Faktörler: Eskişehir İli Kamu ve Özel Banka Örneği, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 4, S.2, s. 177-189.

TOKER, Boran (2007). "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), s. 92-107.

YİĞİT, Sema ve YİĞİT, Alperen M. (2011). "Stratejik Yönetimde Dış Çevre Analizi: KOBİ'ler ve Büyük İşletmeler Arasında Bir Karşılaştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.38, s. 119-136.

YILDIRIM, Fatma (2007). "İş doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 62, S.1, s. 253-278.

YÖRÜK, Sinan; ÇANKAYA, İbrahim ve BÜYÜKAKIN, İ. Emine (2013). "Bilim Sanat Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Örgütsel Faktörlere Göre İncelenmesi: Ankara ve Afyon Örneği", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, s. 307-328.

TRBanka, <http://www.trbanka.com/giresun-banka-subeleri.html>, Erişim Tarihi: 18.04.2016

EK: Anket Formu

		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1	Yaptığınız iş karşılığı aldığınız ücretten					
2	İşimde bana sağlanan yükselme imkanlarından					
3	İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçiminden					
4	İş yerimdeki idari yapılaşmadan (hiyerarşik yapı)					
5	İş yerimdeki hizmet içi eğitim politikalarından					
6	Amirlerimin yöneticilik stillerinden					
7	İş yerimde kararlara katılma payımdan					
8	Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğünden					
9	İş arkadaşlarımla ilişkilerimden					
10	İş yerimin fiziki koşullarından					
11	İş yerimdeki sorunların çözülmesinde idarenin yaklaşımından					
12	İşimin kapsamından					
13	İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığından					
14	İş yerimdeki rollerin belirginlik düzeyinden					
15	İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçiminden					
16	İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanaklarından					
17	İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçiminden					
18	İdarenin personele karşı tavrından					
19	İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış şeklinden					
20	Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyimden					
21	İşimdeki çeşitlilik miktarından					
22	İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzından					
23	İş yerimdeki çalışma saatlerinden					
24	İş yerimdeki gürültü düzeyinden					
25	İş yerimdeki düzen ve temizlikten					
26	İş yerimdeki teknolojik imkânlardan					
27	İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesinden					
28	İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarından					
29	İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgiden					
30	Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğundan					

31	Yaptığım işin eğitime uygunluğundan					
32	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğundan					
Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar Yaşınız						
Eğitim Düzeyiniz: () Lise () ön lisans:2 yıllık () Lisans: 4 Yıllık () Yüksek Lisans () Doktora						
Çalışılan Banka : () Devlet Bankası () Özel Banka						
Mevcut İşinizdeki Hizmet Süreniz: () 1 yıldan az () 1-2 yıl () 3-5 yıl () 6-8 yıl () 8-10 () 10 yıl ve üzeri						
İş Hayatındaki Toplam Tecrübeniz: () 1 yıldan az () 1-2 yıl () 3-5 yıl () 6-8 yıl () 8-10 () 10 yıl ve üzeri						
Statünüz: () Şube Müdürü-Müdür yardımcısı () Amir-Şef-Şef yardımcısı () Servis Görevlisi () Diğer						
Aylık Gelir Düzeyiniz () 1000TL ve daha az () 1000-2000TL () 2000-3000tl () 3000tl ve daha fazla						
Meslekteki Gelecek Hakkındaki görüşünüz: () iyimser () kararsız () kötümser						
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu: () İsteyerek seçtim () İsteyerek seçmedim						