

Banka çalışanlarının işe bağlılığını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma

A research on determining the factors affecting job involvement for bank employee

A. Aslan ŞENDOĞDU 
İlkay ALTINDAĞ 

Necmettin Erbakan Üniversitesi,
Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
Bankacılık Bölümü, Konya, Türkiye

ÖZ

Küreselleşen dünya, sektörlerde rekabeti artan şekilde tetiklemektedir. Rekabetin en yoğun yaşandığı sektörlerden birisi de bankacılık sektörüdür. Bankacılık sektöründe son yıllarda artan otomasyon ve dijitalleşmeye yönelik çabaların yanı sıra insan kaynağını daha etkin kullanmak hayati derecede önem göstermektedir. Banka çalışanlarının işe bağlılığı, artan rekabette fark yaratmada belirleyici rol oynamaktadır. Çalışmanın temel amacı, banka çalışanlarının işe bağlılığını etkileyen faktörlerin kısa bir ifade ile işe bağlılık öncüllerinin işe bağlılık üzerindeki etkisini araştırmaktır. Temel amaç doğrultusunda, Konya'da faaliyet göstermekte olan devlet, özel ve katılım bankalarında görev yapan 250 kişiye anket yöntemiyle işe bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik sorular yöneltilmiştir. Araştırma sonucunda, bankadaki çalışma koşulları ve arkadaşlık faktörlerinin banka çalışanlarının işe bağlılığı üzerinde pozitif bir etki oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Banka, banka çalışanları, işe bağlılık, işe bağlılığı etkileyen faktörler.

JEL Kodları: C12,C13,G20

ABSTRACT

The globalizing world is increasingly affecting competition in sectors. The banking sector is one of the sectors where competition is most intense. In recent years, increasing the number of automation and digitalization efforts in the banking sector, as well as more effective use of human resources is of vital importance. Bank employee job involvement plays a decisive role in increasing competition. The main purpose of the study is to investigate the effects of the factors affecting the job engagement of bank employees, briefly the effect of job engagement precursors on job involvement. For this purpose, questions were asked to determine the factors that affect their job involvement to 250 people working in state, private and participation banks in Konya. As a result of the research, it has been concluded that the working conditions and friendship factors in the bank have a positive effect on the bank employee job involvement.

Keywords: Bank, bank employees, job involvement, factors affecting job involvement

JEL Codes: C12,C13,G20

Giriş

Günümüzde bankacılık sektöründe yaşanan gelişmeler insan kaynağının önemini artırmaktadır. Çalışanların işe bağlılığı tüm bankaların en çok özen gösterdiği hususların başında gelmektedir. Çalışanların işe bağlılığını etkileyen faktörlerin belirlenmesi, önceliklerin bilinmesi bu yönde yapılacak çalışmalara yol gösterici olmaktadır.

Bankaların bilgi işlem teknolojilerinde meydana gelen değişimleri yakından takip etmeleri hemen tüm bankalar için geçerlidir. Bu alanda yaşanan hızlı gelişmeleri bünyelerine adapte etmede bankalar birbirleri ile yarış halindedir. Yeni gelişmelerin içselleştirilmesi bankalarca süratle gerçekleştirilirken ve bu alanda bankalar arasında farklar azalırken esas fark yaratan husus insan kaynağında olmaktadır. Çalışanların işe bağlılığı banka için kritik önem göstermektedir. Bu bağlamda, banka çalışanlarının işe bağlılığını etkileyen faktörlerin belirlenmesi, çalışanların bu faktörlere verdiği önemin tespit edilmesi ve bunların banka tarafından bilinmesi hayati derecede öneme sahiptir. Bu hususlar, çalışmamızın odağını oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, banka çalışanlarındaki işe bağlılık öncülleri olarak ele alınan yönetim yaklaşımı, çalışma koşulları, arkadaşlık, ödüllendirme ve motivasyon boyutlarının işe bağlılığı üzerinde oluşturduğu etkilerin bir araştırma modeli yardımıyla belirlenmesi hedeflenmektedir. Modeli test etmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizi yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda Konya il merkezinde görev yapan özel ve kamu bankası çalışanlarına yüz yüze bir anket uygulaması yapılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

İşe Bağlılık

İşe bağlılık, işgörenlerin işlerini yaparken kendilerini enerjik hissetmeleri, işlerine kaptırmaları, işlerinden tatmin olmaları ve işlerine odaklanmaları anlamına gelmektedir. İşe bağlılık kavramsal olarak; işe



Geliş Tarihi/Received: 06.07.2020

Kabul Tarihi/Accepted: 24.12.2021

Sorumlu Yazar/Corresponding Author: A.
Aslan ŞENDOĞDU
E-posta: asendogdu@gmail.com

Cite this article: Şendoğdu, A. A., & Altındağ, İ. (2022). A research on determining the factors affecting job involvement for bank employee. *Trends in Business and Economics*, 36(1), 1-9.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşmayı kapsamaktadır (Eryılmaz & Doğan, 2012). Bu bağlamda, işe bağlılık işgörenin motivasyonunda rol oynayan en önemli anahtar olarak görülmekte (Güner, 2007), aksiyona dönüşümle süreç tamamlanmaktadır.

İşe bağlılıkla ilişkili olmakla birlikte özde ondan farklı değerlendirilebilecek birtakım kavramlar da bulunmaktadır. Bunlardan en sık rastlanana örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütle bütünleşmesi, örgütün değerlerine tutkuyla inanması, örgüte sadakat duygusuyla bağlanması ve onu geliştirmek için özen göstermesi ile ifade edilebilir (Balci, 2003; Bayram, 2004). Aralarındaki nüans farkı ise örgütsel bağlılıkta bir örgüte bağlanma ve o kurum için çalışmaya istek duyma hissi baskındır. İşe bağlılıkta ise daha dar anlamda işgörenin çalışmaya ve işine olan bağlılık isteği ön plandadır.

İşe bağlılık üç temel boyutta ele alınabilir: Sırasıyla işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma şeklinde incelenebilir. Birinci boyut işe istek duyma; işgörenin zihinsel ve bedensel açıdan zinde olma, hevesli ve istekli olma ve güçlükler çıksa bile bunlarla başa çıkma ile ilgilidir. İkinci boyut işe adanma; işgörenin işlerini anlamlı bulmaları, bir amaca hizmet etme olarak görmeleri ve işleriyle onur duymaları biçiminde ifade edilmektedir. Üçüncü boyut yoğunlaşma ise; işgörenlerin çalışırken işlerine tam manasıyla odaklanmaları, işlerini yaparken pozitif duygular hissetmeleri, sadece işlerini düşünmeleridir (Doğan ve ark., 2014; Hakanen ve ark., 2006; Schaufeli ve ark., 2002).

İşe bağlılık duygusunu hisseden işgören, işyeri için önemli ve yararlı olması hakkında düşünceler oluşturur ve yaptığı işlerden aldığı haz ve işin mükemmel bir şekilde yapılması konusunda isteği artar (Öztürk ve ark., 2011; Uygur, 2009). Bu bağlamda, yoğun rekabetin yaşandığı bankacılık sektöründe çalışanların işe bağlılığı, diğer tüm faktörleri sabit (ceteris paribus) kabul edersek önemli bir avantaj sağlayacaktır.

İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

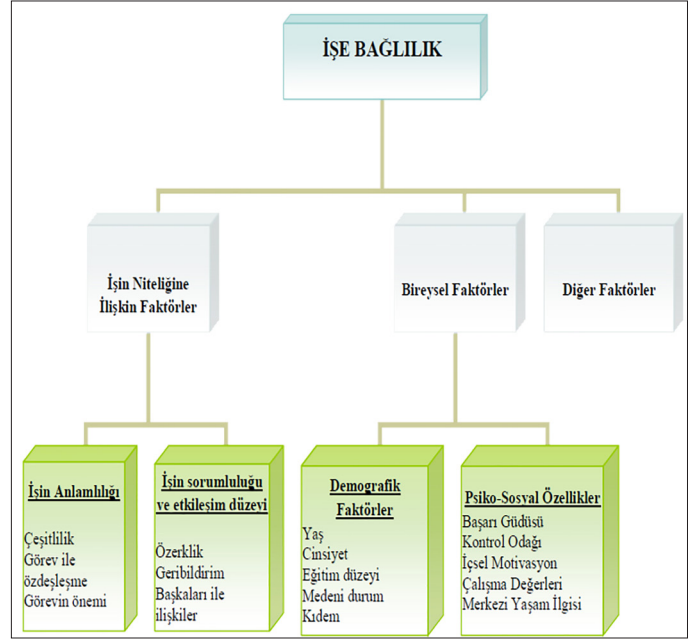
İşgörenin, yaptığı işinin önem derecesi olarak da ifade edilen işe bağlılık (Lambert, 2004) birçok insanın yaşamında önemli bir faktördür. İş yerinde işgörenler işlerini yaparken zihin ve duygu durumu olarak etkilenirler (Word & Park, 2009). İşe bağlılık ile esasında, işgörenin işini daha istekli olarak yapması ve bu sayede örgüt hedefleri ile uyum içinde çalışması sağlanmaktadır (Diefenlörff ve ark., 2002).

İşe bağlılığı etkileyen faktörler, yazarlarca çeşitli biçimlerde ifade edilmekle birlikte, ortak noktalar (Çakır, 2001) aşağıdaki şekilde uyarlanmıştır (Çiftçi, 2013).

İşe bağlılığı etkileyen faktörler Şekil 1'de görüldüğü üzere; işin niteliğine ilişkin faktörler, bireysel faktörler ve diğer faktörler üç temel başlık altında ve onların alt başlıkları olarak incelenebilir.

İşe bağlılık kavramı; iş tatmini, iş performansı, işgörenin işe geç kalma, devamsızlık ve işten ayrılma düşüncesi gibi çeşitli kavramlar ile de olumlu ve/veya olumsuz şekilde ilintilidir. İşe bağlılık, iş tatminini ve performansı olumlu olarak etkilerken, işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve işe geç kalma gibi olumsuz olarak nitelenebilecek hususları engelleyici özellik göstermektedir.

Ayrıca, yönetimin yaklaşımı, çalışma koşulları, takdir edilme ve arkadaşlık da işe bağlılığı etkilemede önemli faktörler olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda banka çalışanlarına yönelik bahse konu faktörlerin olumlu olması durumunda işe bağlılığı artırıcı etki yapacağı söylenebilir.



Şekil 1.

İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatürde işe bağlılık üzerinde etki eden faktörlerin incelendiği çok sayıda çalışma vardır. Son dönemde yurt dışında gerçekleştirilen bazı çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Yang ve ark. (2017), Çin'de çeşitli kuruluşlarda çalışanlardan (N = 544) anket yolu ile veri toplamışlardır. YEM analizinin gerçekleştirildiği çalışma sonucunda hizmetkar liderliğin işe bağlılığı öngördüğünü ve iş becerikliliğinin bu ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Engelbrecht ve ark. (2017), lider dürüstlüğü ve etik liderliğin, lidere duyulan güveni ve çalışanların işe bağlılığını nasıl etkileyebileceğini araştırmışlardır. Veriler, çeşitli ticari kuruluşlardan 204 çalışan tarafından doldurulan elektronik web tabanlı bir anket kullanılarak toplanmıştır. Veriler madde analizi ve yapısal eşitlik modellemesi ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi ile analiz edilmiştir. Yapısal modelde varsayılan tüm ilişkiler için ampirik destek sağlanmıştır. Bulgular, etik liderlerin çalışan bağlılığına elverişli etik ve güvene dayalı bir çalışma ortamı yaratmada oynadığı kilit rolü vurgulamaktadır.

Breevaart ve Bakker (2018), iş talepleri kaynaklar teorisini kullanmış, günlük dönüşümcü liderlik davranışı ile çalışanların işe bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmak için zorluk stresi veya engelleyici stres etkeni çerçevesini ve liderlik teorisini bütünleştirmiştir. Günlük dönüşümcü liderlik davranışının (a) yüksek zorlu iş talepleri ile karakterize edilen günlerde çalışanın işe bağlılığını sürdürdüğünü ve (b) yüksek engelleyici iş talepleri ile karakterize edilen günlerde işe bağlılığı koruduğunu varsaymışlardır. Veriler öğretmenlerden, 2 haftalık bir süre boyunca her iş gününün sonunda kısa bir çevrimiçi anket doldurtularak elde edilmiştir. Gizil moderasyonlu yapısal eşitlik modellemesinin sonuçları, öğretmenlerin günlük zorluk taleplerinin (iş yükü ve bilişsel talepler), dönüşümcü liderliğin yüksek olduğu (düşüklere karşı) günlerde işe bağlılık ile pozitif bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak, öğretmenlerin günlük engelleme talepleri (rol çatışması, ancak aileden işe çatışması değil) dönüşümcü liderliğin düşük olduğu günlerde (yükseğe karşı) işe bağlılık ile olumsuz bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Oh ve ark. (2018), Kore kurumsal ortamında otantik liderlik ve işe bağlılık arasındaki ilişkide temel değerleri uygulamanın aracılık etkisini araştırmışlardır. Güney Kore'deki üç büyük şirketin 281 çalışanından otantik liderlik, temel değerlerin uygulanması ve işe bağlılık hakkında öz-rapor verileri elde edilmiştir. Verileri analiz etmek için yapısal eşitlik modellemesi analizini benimsenmiştir. Analiz sonuçları, otantik liderliğin hem temel değerlerin uygulanması hem de işe bağlılık üzerinde doğrudan ve önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Soares ve Mosquera (2019), dört tür psikolojik sözleşme (ilişkisel, işlemsel, dengeli ve geçişsel) ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Spesifik olarak hem ilişkisel hem de dengeli sözleşmelerin daha yüksek düzeyde iş bağlılığına yol açtığını, geçiş ve işlemsel sözleşmelerin ise daha düşük düzeyde iş bağlılığına yol açtığı varsayılmıştır. Çalışma, önemli bir değişim geçiren bir Portekiz askeri organizasyonunda farklı türdeki psikolojik sözleşmelere ilişkin verileri analiz etmektedir. Kısmi en küçük kareler kullanan veri analizi sonucunda ilişkisel, işlemsel, dengeli ve geçişsel olarak adlandırılan psikolojik sözleşme bileşenlerinin işe bağlılığı etkilemektedir şeklinde tanımlanan hipotezleri doğrulanmıştır.

Grobelna (2019), bireysel ve işle ilgili özelliklerin çalışanların işe bağlılıkları üzerindeki etkilerini ve performans çıktıları üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma, olumlu duygulanım, çok zamanlılık ve görev öneminin çalışanların işe bağlılığı üzerindeki etkisinin araştırıldığı ve çalışanların iş performansları üzerindeki sonuçlarının analiz edildiği araştırma modelini geliştirmekte ve test etmektedir. Çalışma yapıları arasındaki ilişkiler, yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak test edilmiştir. Veriler, kuzey Polonya'nın bir turizm merkezindeki 222 otel irtibat çalışanından toplanmıştır. Çalışma bulguları, kişilik özellikleri olarak olumlu duygulanım ve çok zamanlılığın ve bir iş özelliği olarak görev öneminin, otel çalışanlarının işe bağlılığı üzerinde önemli ve olumlu bir etki yarattığını ve bunun da iş performans düzeylerini artırdığını doğrulamıştır.

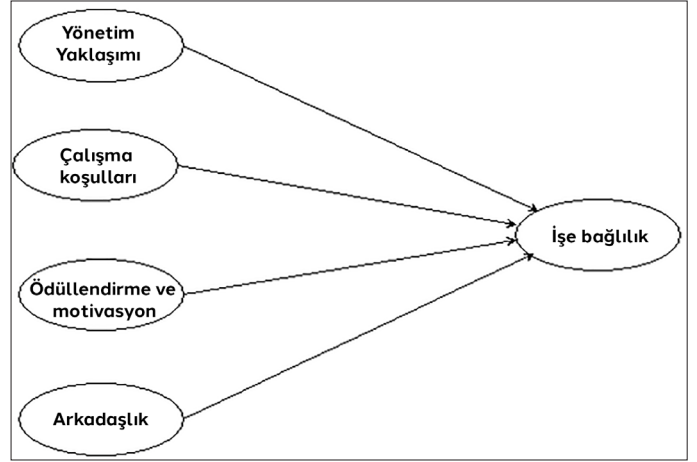
Liu ve Huang (2019), mesleki öz yeterliliğin örgütsel bağlılıkla nasıl ilişkili olduğunu ve dolaylı olarak işe bağlılığı nasıl etkilediğini incelemiştir. Katılımcılar, Çin'deki 328 yarı zamanlı işletme yüksek lisans öğrencisidir. Verileri analiz etmek ve önerilen aracılık etkisini değerlendirmek için yapısal eşitlik modellemesi ve ki-kare fark testleri kullanılmıştır. Sonuçlar, mesleki öz yeterliliğin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ve örgütsel bağlılığın aracılığıyla işe bağlılık üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Metodoloji

Araştırmadaki Amaç ve Hipotezler

Çalışmadaki temel amaç, banka çalışanlarının işe bağlılığını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir saha araştırması yapmaktır. Yapılan saha araştırmasında banka çalışanlarının işe bağlılığı ile çalışma koşulları, yönetim yaklaşımı, arkadaşlık, ödüllendirme ve motivasyon faktörleri arasında nasıl bir ilişki olduğu irdelenmektedir. Araştırmada analiz sonucu elde edilen bulguların, banka performansını yükseltilmesine yardımcı nitelikte olması, çalışmanın önemini arttırmaktadır.

Bu çalışmada banka çalışanlarındaki işe bağlılığı etkileyen faktörlerin işe bağlılık faktörü üzerine etkisini tespit etmek amacıyla bir yapısal eşitlik modeli önerilmiştir. Araştırma için önerilen model Şekil 2'de gösterilmektedir. Model söz konusu faktörlerin işe bağlılığı etkilediğini ifade etmektedir. Modelde yönetim yaklaşımı, çalışma koşulları, arkadaşlık, ödüllendirme ve motivasyon bağımsız gizil (latent) değişkenler, işe bağlılık ise bağımlı gizil değişken olarak tasarlanmıştır.



Şekil 2.

Araştırmanın Modeli

Çalışmada oluşturulan model çerçevesinde geliştirilen alternatif hipotezler aşağıda verilmiştir.

H₁: Banka çalışanlarının çalışma koşulları çalışanların işe bağlılığını pozitif olarak etkiler.

H₂: Banka çalışanlarına yönelik yönetim yaklaşımı çalışanların işe bağlılığını pozitif olarak etkiler.

H₃: Banka çalışanlarının ödüllendirilmesi ve motivasyonu (takdir edilmesi) çalışanların işe bağlılığını pozitif olarak etkiler.

H₄: Banka çalışanları arasındaki arkadaşlık çalışanların işe bağlılığını pozitif olarak etkiler.

Araştırmanın Yöntemi Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Konya'da devlet bankası, özel banka ve katılım bankası çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye Bankalar Birliği 2018 yılı verilerine göre; Konya'da devlet ve özel bankalarda 2559 (https://veri.sistemi.tbb.org.tr/index.php?/tbb/report_bolgeler), katılım bankalarında (Türkiye Katılım Bankaları Birliği'nin internet sitesinde veri bulunmadığından Konya'daki katılım bankaları bölge müdürlüklerinden bilgi temini ile sağlanan) 547 olmak üzere toplam 3106 çalışan bulunmaktadır. Veriler banka çalışanları ile yüz yüze görüşme yapılarak anket metoduyla elde edilmiştir. Banka çalışanları arasında 1 ay (1 Ekim 2018 – 31 Ekim 2018) boyunca hafta içi her gün rastgele olarak seçilmiş zamanlarda rastgele seçme işlemi uygulanmış ve sorulara cevap verecek istekli çalışanlara anket yapılmıştır. Araştırmanın saha çalışmasında iş yoğunluğundan dolayı uygulanma sayısı 250 anketle sınırlı kalmıştır. Ancak banka çalışanlarından 30 tanesi anket formunun tamamını doldurmadığı tespit edildiğinden analiz toplam 220 banka çalışanınin tamamladığı cevaplar dikkate alınarak yapılmıştır. Banka çalışanlarına uygulanan anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların demografik özelliklerini tespit etmek için kullanılan sorular yer almaktadır. İkinci bölümde çalışanların işe bağlılık faktörünü ve işe bağlılığı etkileyen faktörleri tespit etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan her faktördeki soru sayısı 10 adettir. Anket toplam 50 sorudan oluşmaktadır. Ankette kullanılan maddeler, Tolga Saylan'ın Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden esinlenilerek hazırladığı ve özgün sorulardan oluşan ölçek kullanılarak hazırlanmıştır (Saylan, 2008). Anketteki sorular için beşli likert ölçeği kullanılmıştır. (1.Hiç Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsız, 4.Katılıyorum, 5.Tamamen Katılıyorum)

Bulgular

Çalışmada öncelikle güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi, önceden tespit edilmiş bir ölçek türüne göre oluşturulmuş bir ankete verilen cevapların tutarlılığını ölçmede kullanılan bir yöntemdir. Güvenilirlik analizinde sıklıkla tercih edilen analiz Cronbach Alpha değerinin tespit edilmesidir.

Testin sonucunda belirlenen boyutlar için Cronbach Alfa katsayıları; Yönetim Yaklaşımı için 0.879, Çalışma Koşulları için 0.705, Ödüllendirme ve Motivasyon için 0,850, Arkadaşlık için 0.919, İşe Bağlılık için 0.918 ve ölçeğin tamamı için 0.957 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha değerinin 0.7'den büyük çıkması anket güvenilirliğinin yüksek olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle çalışmada yer alan ölçek, boyutlar ve genel açıdan güvenilir olarak değerlendirilebilir.

Demografik Bulgular

Araştırma kapsamına giren ankete katılan 220 banka çalışanına ait cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, banka türü ve bankadaki görevi değişkenlerine ait frekans dağılımı Tablo 1'de, yaş ve

Tablo 1.
Banka Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	100	45,5
	Erkek	120	54,5
Medeni Durum	Bekâr	90	40,9
	Evli	130	59,1
Öğrenim Durumu	Lise	4	1,82
	Ön Lisans	10	4,55
	Lisans	176	80
	Yüksek Lisans	28	12,72
	Doktora	2	0,91
Banka Türü	Devlet Bankası	114	51,8
	Özel Banka	48	21,8
	Katılım Bankası	58	26,4
Bankadaki Görevi	Gişe Yetkilisi	50	22,73
	Yetkili Yardımcısı	49	22,27
	Yetkili	58	26,37
	Yönetmen Yardımcısı	21	9,55
	Yönetmen	14	6,36
	Şube Müdürü	3	1,36
	Diğer (Müşteri İlişkileri Yöneticisi, Çağrı Merkezi Çalışanı vs.)	25	11,36

Tablo 2.
Çalışanların Yaş ve Bankadaki Çalışma Sürelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	Frekans	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	220	22	48	31.25	4.793
Bankadaki Çalışma Süresi	220	1	25	6.33	4.203

Tablo 3.
Kolmogorov-Smirnov Test Sonuçları

	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Yönetim Yaklaşımı	Çalışma	Ödül ve Motivasyon	Arkadaşlık	İşe Bağlılık
N	220	220	220	220	220	
Normal Parameters, b	Mean	3.4347	3.7591	2.8591	3.6477	3.5061
	Std. Deviation	.78399	.75128	.91351	.74426	.85588
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.163	.081	.128	.078
	Positive	.057	.074	.063	.056	.040
	Negative	-.129	-.163	-.081	-.128	-.078
Test Statistic	.129	.163	.081	.128	.078	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000c	.000c	.001c	.000c	.003c	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

bankadaki çalışma süresi değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcılardan, erkek çalışan (%54.5), evli olan (59.1), lisans mezunu (%80), devlet bankası çalışanı (%51.8) ve yetkili olarak çalışan (%26.37) ile en yüksek yüzdeye sahiptir.

Tablo 2'de görüldüğü üzere çalışanların yaş ortalaması 31.25, bankadaki çalışma süresi ortalama 6.33 yıldır.

Açıklayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda elde edilen 5 faktör toplam varyansın %60.340'ını açıklamaktadır. Birinci faktör olan ödüllendirme ve motivasyon toplam içinde %35.091 varyansa ve 13.335 öz değere sahiptir. Faktör 2 ve faktör 3 ise arkadaşlık ve yöntemi yaklaşımı ile ilgili ifadeleri içinde barındırırken sırasıyla bu faktörler toplam varyansın %9.160'ını ve %6.647'sini açıklamaktadır. Bu faktörlerin sırasıyla 3.480 ve 2.526 öz değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Dördüncü faktör çalışanların işe bağlılığıdır. Bu faktör toplam varyansın %5.279'unu açıklarken 2.006'lık bir öz değere sahiptir. Beşinci faktör olan çalışma koşulları toplam varyansın %4.163'ünü 1.582'lik bir öz değer ile açıklamaktadır. AFA uygulamasında 9,10,12,13,15,17,18,20,28,29,30 ve 44. ifadeler ölçekten çıkartılmışlardır (faktör yük ağırlıkları binşik ve düşük olduğundan). Çıkarılan ifadeler sonucunda faktör yüklerinin 0.519 ile 0.806 arasında değer aldığı belirlenmiştir.

Normallik Testi

Ele alınan faktörlerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için tek örneklem Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi uygulanmıştır. Uygulanan test ile elde edilen p değerlerine (anlamlılık değeri) göre ($p = .000 < .05$), tüm faktörlerin normal dağılıma uygunluk göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 3).

Regresyon Analizi

Araştırma kapsamındaki iş yerindeki; yönetim yaklaşımı, çalışma koşulları, ödüllendirme-motivasyon ve arkadaşlık faktörlerinin işe bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmek için uygulanan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü üzere model anlamlıdır ($F=61.881$, $p = .000$). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı 0.735'tir. Modele ele alınan tüm bağımsız değişkenlerin işe bağlılık üzerindeki etkilerinin anlamlı olduğu ($p < .05$) belirlenmiştir. Standartlaştırmış katsayılar dikkate alınarak elde edilen regresyon modeli:

$$\hat{I}\delta = 0.156 \times \text{Çalış} + 0.162 \times \text{Yön} + 0.289 \times \text{OM} + 0.347 \times \text{Ark}$$

Bağımsız değişkenlerin tamamı pozitif katsayıya sahip olduğundan tüm değişkenlerin işe bağlılığı arttırdığı söylenebilir. En büyük etkiye sahip değişken arkadaşlık boyutudur ($\beta=0.347$).

Tablo 4.
Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar		t	p
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit	-0.001	0.242			-0.004	.997
Yönetim yaklaşımı	0.177	0.064	0.162		2.78	.006
Çalışma Koşulları	0.177	0.063	0.156		2.799	.006
Ödüllendirme ve Motivasyon	0.271	0.051	0.289		5.364	0
Arkadaşlık	0.399	0.065	0.347		6.118	0

a. Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık
R² = .735 F = 61.881 (sd = 4.215) p = .000

Tablo 5.
Faktörlerle ilgili İfadeler, Ortalamaları ve Standartlaştırılmış Faktör Yükleri

Faktörler / Cronbach Alfa(α) Değeri / ifadeler	Ortalama	Standartlaştırılmış Faktör Yükleri
Yönetim Yaklaşımı / Cronbach Alfa(α)= 0.879		
1. Yöneticilerim, işimizi nasıl yapacağımız konusunda görüş ve düşüncelerimizi alır.	3.446	0.722
2. Yöneticilerim, yetki ve sorumluluğu astları ile paylaşır.	3.455	0.717
3. Yöneticilerim, bankadaki sorunlara çözüm bulur.	3.641	0.778
4. Yöneticilerim, eleştiriye açıktır.	2.955	0.638
5. Yöneticilerim, inanç ve duygularımı dikkate alır.	3.532	0.722
6. Yöneticilerim, kişisel problemlerimi dinler ve yardımcı olur.	3.464	0.754
7. Yöneticilerim, işle ilgili problemlerimi dinler ve yardımcı olur.	3.677	0.668
8. Yöneticilerim, işlerimizi yaparken inisiyatif kullanmamıza izin verir.	3.309	0.549
Çalışma Koşulları / Cronbach Alfa (α)= 0.705		
1. İşimi kendi başıma yapabilmek için gerekli olan araç ve kaynağa sahibim.	3.827	0.472
4. Sorumluluklarımı, yetkilerimi ve benden tam olarak ne beklediğimi biliyorum.	3.891	0.566
6. Bankamda iş güvenencesi yüksektir.	3.596	0.705
9. Çalışma ortamında iş güvenliği yeterlidir.	3.723	0.711
Ödüllendirme ve Motivasyon / Cronbach Alfa (α)= 0.850		
1. Bankamın verdiği ücret motive olmamı sağlamaktadır.	2.877	0.769
2. Bankamın performans dayalı verdiği prim ve ikramiyeler tatmin edicidir.	2.659	0.734
3. Çalıştığım banka yiyecek, giyecek vb. Aynı yardımlar yapmaktadır.	3.027	0.567
4. Bankamda terfi politikası adil şekilde uygulanmaktadır.	2.723	0.76
6. Bankamın uyguladığı performans değerlendirme sistemi objektif kriterlere dayanmaktadır.	2.986	0.698
6. Bankamın verdiği ek imkanların (otomobil, konaklama vb.) yeterli olduğunu düşünmekteyim.	3.177	0.65
7. Bankam ek tatil vb. uygulamaları başarılarımızı ödüllendirmektedir.	2.564	0.512
Arkadaşlık / Cronbach Alfa (α)= 0.919		
1. İş arkadaşlarım ile iyi bir çalışma ekibi olduğumuza inanıyorum.	3.796	0.744
2. İş arkadaşlarım ve aileleri ile mesai dışında da vakit geçiriyor ve bundan zevk alıyorum.	3.455	0.636
3. İş yerimde tüm arkadaşlarım birbirini destekliyor.	3.282	0.734
4. İş arkadaşlarımız arasındaki uyum işteki başarıyı ve motivasyonumu olumlu yönde etkiliyor.	3.736	0.788
5. Örgüt içi iletişim son derece iyidir.	3.605	0.719
6. İş arkadaşlarımla ortak çalışmalarda rahatım.	3.832	0.799
7. İş arkadaşlarımla aynı ekipte çalışmaktan mutluyum.	3.727	0.87
8. Bölümümde çalışanlar arasında yardımlaşma iyi düzeydedir.	3.709	0.753
9. Çalışma arkadaşlarımın performansı tatmin edici düzeydedir.	3.6	0.613
10. Bu ekibin bir bireyi olmaktan mutluluk duyuyorum.	3.736	0.683
İşe Bağlılık / Cronbach Alfa (α)= 0.918		
1. Kendimi çalıştığım bankanın bir parçası olarak görmekteyim	3.718	0.791
2. Yapmakta olduğum işi kendi işim gibi benimseyerek yaparım	4.064	0.485
3. Yeniden işe girme durumu söz konusu olsa tekrar çalışmakta olduğum işimi seçerdim.	3.05	0.689
5. Çalışma hayatımın kalan bölümünde bu bankada devam etmekten mutlu olurum.	3.259	0.822
6. Ben iş yerindeki problemleri kendi problemim gibi görürüm.	3.782	0.604
7. Çalıştığım iş yerine kendimi duygusal açıdan bağlı hissetmekteyim.	3.432	0.877
8. Çalıştığım iş yeri bağlılığı hak ediyor.	3.341	0.860
9. Çalıştığım kurumdaki dışarıda gururla bahsediyorum.	3.6	0.770
10. Bu kurumumu çalışacak ideal bir yer olarak başkalarına da tavsiye ederim.	3.309	0.800

Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan önemli bir veri analiz tekniğidir. YEM iki ayrı istatistiksel yöntemin bir karışımından meydana gelmektedir. Psikolojik olaylardan yola çıkarak faktör analizinin ilerleme göstermesi ve ekonometride temel alınan eşanlı eşitlik modellerindeki gelişimler YEM yönteminin ortaya çıkmasına neden olmuştur. YEM yöntemi, aralarında istatistiksel bağımlılık olan modellerle ilgili tümleşik hipotezleri içeren değişkenler arasındaki sebep ve sonuç ilişkisini ifade edebilen ve teorik modelleri tek bir parça halinde test edilmesine imkân sağlayan etkili bir model geliştirme ve analiz etme tekniğidir (Çelik, 2009; Kaplan, 2000).

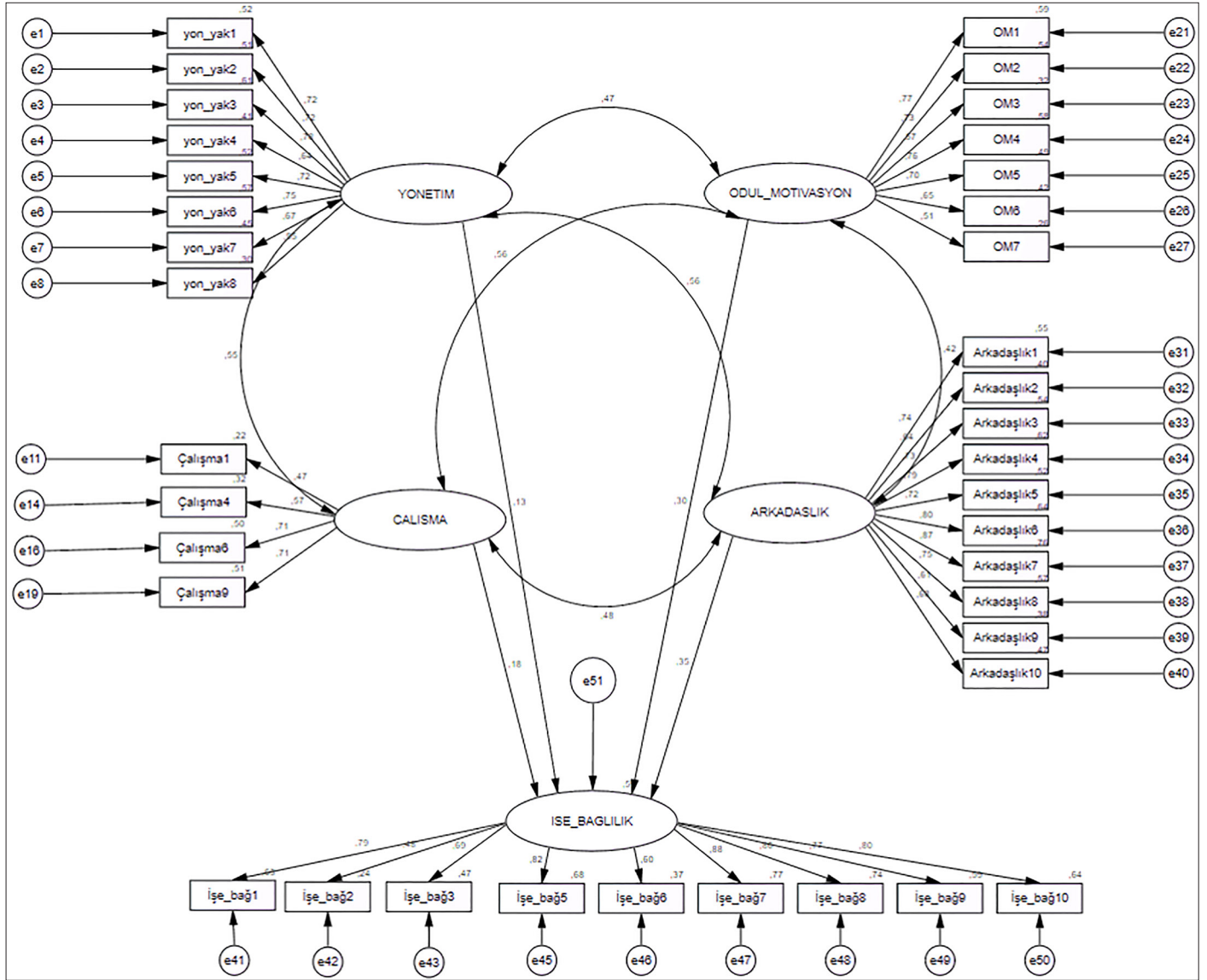
Verilerin analizinde IBM SPSS AMOS 22.0.0 programı kullanılmıştır. Modelin uyum indeksleri; $\chi^2=12244.798$, $sd=655$, $\chi^2/sd=1.900$, $RMSEA=0.064$, $SRMR=0.066$, $NFI=0.921$, $GFI=0.946$, $AGFI=0.913$, $NNFI=0.957$, $CFI=0.929$ olarak tespit edilmiştir. Bu uyum indeksleri dikkate alındığında modelin kabul edilebilir sınırlar içinde ol-

Tablo 6.
Standartlaştırılmış parametre tahmin değerleri, t değerleri, p değeri ve hipotezler

Hipotez	Faktörler Arasındaki İlişkiler	Standart Parametre Tahmin Değeri	Standart Hata	Değer		Sonuçlar
				t	p	
H1	Çalış → İş	0.181	0.16	2.058	.04	Doğrulandı
H2	Yön → İş	0.13	0.081	1.743	.081	Doğrulandı
H3	ÖM → İş	0.303	0.064	4.102	<.001	Doğrulandı
H4	Ark → İş	0.351	0.089	4.86	<.001	Doğrulandı

Yapısal Eşitlik

$$\text{İş} = 0.181 \times \text{Çalış} + 0.13 \times \text{Yön} + 0.303 \times \text{ÖM} + 0.351 \times \text{Ark}$$



Şekil 3.

Banka Çalışanlarının İşe Bağlılığını Etkileyen Faktörler Arasındaki İlişkide Önerilen Modele İlişkin Path Diyagramı

duğu söylenebilir (Çelik ve Yılmaz; 2016; 39). Verilerin istatistiksel olarak iyi uyuma sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmadaki faktörlerin içinde yer alan ifadeler, ortalamalar ve yapısal eşitlik modelinden elde edilen standartlaştırılmış faktör yüklerine ilişkin değerler Tablo 5'te verilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi ile çıkarılan maddelerden sonra yapılan YEM analizi sonuçlarına göre: Yönetim yaklaşımı bağımsız gizil değişkeninde 8 tane ifade yer almaktadır. Bu ifadelerin tümü pozitif

katsayıya sahiptir. Bu katsayılar içindeki en büyük değere üçüncü ifade sahiptir (0.778). Bu katsayı dikkate alındığında, bankanın yönetim yaklaşımındaki ilgisi arttıkça "Yöneticilerim, bankadaki sorunlara çözüm bulur." düşüncelerine sahip olması da artacak sonucu çıkmaktadır. Çalışma koşulları bağımsız gizil değişkeninde ise 4 tane ifade yer almaktadır. En büyük katsayı dokuzuncu ifadeye yer almaktadır (0.711). Bu ifade çalışma ortamında iş güvenliğinin yeterli olduğuna yöneliktir. Ödüllendirme ve motivasyon bağımsız gizil değişkeninde 7 tane ifade yer almaktadır. En yüksek

katsayı değeri birinci ifadededir (0.769). Bankanın verdiği ücretin çalışanların motivasyonunu yüksek derecede arttırdığını göstermektedir. Arkadaşlık bağımsız gizil değişkeninde 10 tane ifade yer almaktadır. En yüksek katsayı değeri yedinci ifadededir (0.87). Bu katsayı aynı ekte çalışmaktan mutlu olma durumunun arkadaşlık ilişkilerini olumlu yönde ve yüksek derecede etkilediğini göstermektedir. İşe bağlılık bağımlı gizil değişkeninde de 9 tane ifade yer almaktadır. Yedinci ifade en büyük katsayıya sahiptir (0.877). Çalışılan bankaya duygusal açıdan bağlı hissetme durumunun işe bağlılığı yüksek derecede arttırdığını göstermektedir.

Test edilen yapısal eşitlik modeli için path diyagramı Şekil 3'te gösterilmektedir. Yapısal eşitlikteki hipotezlerle ilgili sonuçlar ve tahmin edilen standartlaştırılmış parametre değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde; "Çalışma Koşulları (Çalış)" faktöründeki bir birimlik artışın "İşe Bağlılık (İş)" ta 0.181 birimlik, "Yönetim Yaklaşımında (Yön)" faktöründeki bir birimlik artışın İşe Bağlılık'ta 0.130 birimlik, "Ödüllendirme ve Motivasyon (ÖM)" faktöründeki bir birimlik artışın olması İşe Bağlılık'ta 0.303 birimlik ve "Arkadaşlık (Ark)" faktöründeki bir birimlik yükselme olması halinde İşe Bağlılık'ta 0.351 birimlik artış meydana getireceği söylenebilir. Bununla birlikte "Yön" → "İş" ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığından H_2 hipotezi doğrulanmamıştır.

Sonuç ve Öneriler

Küresel rekabetin artan hızı örgütlerin, işe bağlı iş görenlerle rekabette avantajlı konuma gelme isteğini artırmaktadır. Yazın incelemesinde, Saylan (2008) araştırmasında, yönetim yaklaşımı, çalışma koşulları, ödüllendirme ve motivasyon, arkadaşlık boyutlarının işe bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Yurt dışında işe bağlılığı etkileyen bileşenlerin incelendiği çalışma sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Yan (2017), Çin'in çeşitli kurumlarında yapılan araştırma sonucunda hizmetkar liderliğin işe bağlılığa pozitif etkisi olduğunu; Engelbrecht vd. (2017), Güney Afrika'da ticari kuruluşlarda yaptığı çalışmada lider dürüstlüğü ve etik liderliğin, lidere duyulan güveninin işe bağlılığa pozitif etkisi olduğunu; Oh vd. (2018) Güney Kore'deki ilk on şirket arasında yer alan üç büyük özel sektör kuruluşunun çalışanlarına yaptığı araştırma neticesinde otantik liderliğin işe bağlılığa pozitif etkisi olduğunu; Soares ve Mosquera (2019), Portekiz askeri organizasyonunda yapılan araştırmasında ilişkisel, işlemsel, dengeli ve geçişsel psikolojik sözleşme bileşenlerinin işe bağlılıkta pozitif etkisi olduğunu; Grobela (2019), Polonya'nın bir turizm merkezinde gerçekleştirdiği çalışma sonuçları mesleki öz yeterliliğin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ve örgütsel bağlılığın aracı rolü ile işe bağlılık üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu; Liu ve Huang (2019), yarı zamanlı çalışan işletme yüksek öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada mesleki öz yeterliliğin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ve örgütsel bağlılığın aracı rolü ile işe bağlılık üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Yapılan çalışmada ele alınan ilk hipotez, " H_1 : Banka çalışanlarının çalışma koşulları çalışanların işe bağlılığını pozitif olarak etkiler" şeklindedir. Elde edilen YEM sonuçları ile bu hipotez doğrulanmıştır (Çalış → İş: $\gamma=0.181$, $p=0.081$, $p<0.05$). Çalışma Koşullarının iyi olması personelin işe bağlılığını olumlu yönde arttırmaktadır.

Çalışmada ikinci olarak ele alınan hipotez, " H_2 : Banka çalışanlarına yönelik yönetim yaklaşımı çalışanların işe bağlılığını pozitif olarak etkiler" şeklindedir. Ancak elde edilen YEM sonuçları ile bu hipotez

reddedilmiştir (Yön → İş: $\gamma=0.130$, $p=0.081$, $p<0.05$). Yani banka çalışanlarına yönelik yönetim yaklaşımında iyi davranmanın personelin işe bağlılığını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada üçüncü olarak ele alınan hipotez, " H_3 : Banka çalışanlarının ödüllendirilmesi ve motivasyonu (takdir edilmesi) çalışanların işe bağlılığını pozitif olarak etkiler" şeklindedir. Elde edilen YEM sonuçları ile bu hipotez doğrulanmıştır (ÖM → İş: $\gamma=0.303$, $p=.000$, $p<.05$). Bu durum banka çalışanlarının banka tarafından ödüllendirilmesinin ve motivasyonunun personelin işe bağlılığını pozitif olarak etkilediğini göstermektedir.

Yapılan çalışmada ele alınan son hipotez ise " H_4 : Banka çalışanları arasındaki arkadaşlık çalışanların işe bağlılığını pozitif olarak etkiler" şeklindedir. Elde edilen YEM sonuçları ile bu hipotez doğrulanmıştır (Ark → İş: $\gamma=0.351$, $p=.000$, $p<.05$). Bu sonuç, banka çalışanları arasındaki arkadaşlığın iyi olması personelin işe bağlılığını olumlu yönde arttırdığını göstermektedir.

Katılımcılardan elde ettiğimiz bulgular örgütsel yaşamda, örneklem kapsamındaki banka çalışanlarının çalışma koşullarının, arkadaşlık ilişkilerinin, banka çalışanlarına yönelik ödüllendirme ve motivasyon yaklaşımlarının işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ele alınan boyutlar açısından işe bağlılık üzerindeki en büyük pozitif etki ($\gamma=0.181$) ile arkadaşlık boyutu, en düşük pozitif etki ise ile çalışma koşulları boyutu olarak elde edilmiştir. Son dönemde işe bağlılık konusunda literatürde yer alan ve farklı sektörlerde yapılan bazı çalışma sonuçları incelendiğinde, işe bağlılığa etki eden faktörler, lider dürüstlüğü, etik liderlik, lidere duyulan güven, otantik liderlik, ilişkisel, çeşitli psikolojik sözleşme bileşenler, mesleki öz yeterlilik, örgütsel bağlılık boyutlarının olduğu gözlemlenmiştir. Etki eden bu boyutlar dikkate alındığında genel olarak çalışanların düşüncesinde, olması gereken "olumlu/uyumlu" faktörler olarak nitelendirilebilir. Çalışmamızda işe bağlılık üzerinde etkisi bulunan çalışma koşulları, arkadaşlık ilişkileri, ödüllendirme ve motivasyon faktörlerinin de çalışanların istediği ve olması gereken bileşenler olduğundan çalışmamızın literatürle uygunluk gösterdiği söylenebilir.

Araştırma sonucunda bankacılık sektöründe ulaştığımız tespitlerimizle uygulamacılar olan banka yöneticilerine, çalışma koşullarını iyileştirme, çalışanlarının ödüllendirilmesi ve motivasyonu (takdir edilmesi) ile arkadaşlığın iyi olması hususlarının işe bağlılığı pozitif yönde etkilediği vurgusu yapılarak, işgörenlerinin işe bağlılığını artırıcı bu hususları göz önüne alan bir örgüt iklimi oluşturmaları önerilebilir.

Son olarak araştırma, zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik kısıtları nedeniyle Konya ilinde faaliyet gösteren devlet, özel ve katılım bankalarında çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Konuya ilgi duyan akademisyenlere araştırmanın, farklı bölgelerde, farklı şehirlerde ve daha büyük katılımı karşılaştırmalı olarak yapılması önerilebilir. Ayrıca, bundan sonraki araştırmaların farklı sektörleri de içerecek şekilde yapılması ve çıkacak sonuçlara göre sektörler arası karşılaştırma yapılabilmesi, bir kısıt olarak ifade edilen hususların daha genelleştirilebilir sonuçlara dönüşebilmesine olanak sağlayacak şekilde kapsamın genişletilmesi önerilebilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir – A.A.Ş.; Tasarım – İ.A.; Denetleme – A.A.Ş.; Kaynaklar – A.A.Ş.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi – İ.A.; Analiz ve/veya Yorum – İ.A.; Literatür Taraması – A.A.Ş.; Yazıyı Yazan – İ.A.; Eleştirel İnceleme – A.A.Ş.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – A.A.Ş.; Design – İ.A.; Supervision – A.A.Ş.; Resources – A.A.Ş.; Data Collection and/or Processing – İ.A.; Analysis and/or Interpretation – İ.A.; Literature Search – A.A.Ş.; Writing Manuscript – İ.A.; Critical Review – A.A.Ş.

Conflict of Interest: The authors have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar

- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Bayram, L. (2004). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Breevaart, K., and Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior, *Journal of occupational health psychology*, 23 (3), 338.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çelik, H. E. (2009). Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Bir Uygulama: Genişletilmiş Online Alışveriş Kabul Modeli, Doktora Tezi, *Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Eskişehir.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2016). Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çiftçi, E. (2013). Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M. A. and Lord, R. G. (2002). Examining The Roles Of Job Involvement and Work Centrality In Predicting Organizational Citizenship Behaviors And Job Performance, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 93-108.
- Doğan, T., Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2014). İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma, *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 48-57.
- Engelbrecht, A. S., Heine, G. and Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38 (3), 368-379.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012), "İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi", *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15, (1), 49-55.
- Grobelna, A. (2019). Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes: A case study from Poland, *International journal of contemporary hospitality management*, 31 (1), 349-369.
- Güner, A. R. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Hakanen, J., Bakker, A. and Schaufeli, W. (2006). Burnout And Work Engagement Among Teachers, *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Kaplan, D. (2000). Structural Equation Modeling: foundations and extensions, *Sage Publications*, CA, 272.
- Lambert, E. G. (2004). The Effect of Job Involvement on Correctional Staff. (https://kucampus.kaplan.edu/documentstore/docs09/pdf/picj/vol3/issue1/The_Effect_of_Job_Involvement_on_Correctional_Staff_vol3_1.pdf).
- Liu, E. and Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47 (8), 1-7.
- Oh, J., Cho, D. and Lim, D. H. (2018). Authentic leadership and work engagement: the mediating effect of practicing core values, *Leadership & Organization Development Journal*, 39 (2), 276-290.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç. ve Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 84-98.
- Saylan, T. (2008). Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G. and Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Soares, M. E. and Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract, *Journal of Business Research*, 101, 469-476.
- Türkiye Bankalar Birliği Veri Sistemi. (2018). https://verisistemi.tbb.org.tr/index.php?/tbb/report_bolgeler.
- Uygun, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, Barış Platin Kitabevi, Ankara.
- Yang, R., Ming, Y., Ma, J. and Huo, R. (2017). How do servant leaders promote engagement? A bottom-up perspective of job crafting. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45 (11), 1815-1827.
- Word, J. and Park, S. M. (2009). Job Involvement in the Public and Nonprofit Sectors, *Review of Public Personnel Administration*, 29 (2), 103-133.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

Job involvement is of great importance to the bank management. For this reason, bank managers pay attention to the determination of the factors affecting job involvement. In this study, it is aimed to determine the factors affecting the job involvement of bank employees and to calculate the impact levels of these factors.

Research Questions

Hypotheses tested in the scope of the research:

Do working conditions of bank employees positively affect job involvement?

Does management approach towards bank employees positively affect job involvement?

Does rewarding and motivation (appreciation) of bank employees positively affect job involvement?

Does friendship between bank employees positively affect job involvement?

Methodology

The population of the study consists of state bank, private bank and participation bank employees in Konya. The sample size is 250. Data was obtained through a questionnaire method by making face-to-face interviews with bank employees. The random selection process was applied among the bank employees at randomly selected times every week for 1 month, and a questionnaire was conducted to eager employees who would answer the questions. The questionnaire form consists of two parts. In the first section, there are questions used to determine the demographic characteristics of the employees. In the second part, there are statements to determine the factors affecting job involvement. In this study, the Structural Equation Model (SEM) method was used to determine the factors affecting bank employees' job involvement.

Results and Conclusions

In the study, after the explanatory factor analysis, reliability analysis was performed with the remaining items. Cronbach Alpha coefficients for the dimensions determined at the end of the test: It was found 0.879 for management approach, 0.705 for working conditions, 0.850 for rewarding and motivation, 0.919 for friendship, 0.918 for work involvement, and 0.957 for the whole scale. Since these values were found to be greater than 0.7, research was evaluated as reliable for the whole scale and its sub-dimensions.

The SEM analysis, which is the main application of the study, was performed by the IBM SPSS AMOS 22.0.0 program. SEM fit indexes of our model was determined as: $\chi^2=1244.798$, $sd=655$, $\chi^2/sd=1.900$, $RMSEA=0.064$, $SRMR=0.0658$, $NFI=0.921$, $GFI=0.946$, $AGFI=0.913$, $NNFI=0.957$, $CFI=0.929$. Taking into account these fit indexes, it was determined that the model is within acceptable limits.

The first hypothesis in the study is: *Working conditions of bank employees positively affect job involvement*. This hypothesis was confirmed by SEM analysis result.

The second hypothesis in the study is: *Management approach towards bank employees positively affect job involvement*. However, this hypothesis was rejected by SEM analysis result.

The third hypothesis in the study is: *Rewarding and motivation (appreciation) of bank employees positively affect job involvement*. This hypothesis was confirmed by SEM analysis result.

The last hypothesis in the study is: *Friendship between bank employees positively affect job involvement*. This hypothesis was confirmed by SEM analysis result.

This research was performed to bank employees in Konya province due to time, cost and accessibility constraints. It is advised that the research be realize in different regions and in different cities with larger sample size