

İSLAM İKTİSADI VE FİNANSİ MEZUNLARININ KATILIM BANKALARINDAKİ İSTİHDAMINA YÖNELİK ALGILAR: ÇALIŞAN PERSPEKTİFİ

Fatih KAZANCI* 

Özet

Çalışma, Türkiye’deki katılım bankalarında görev yapan çalışanların, İslam İktisadı ve Finansı Lisans Bölümü öğrencileri ve mezunlarına yönelik bakış açılarını incelemeyi amaçlamıştır. Katılım bankacılığı sektörü, faizsiz finans ilkelerine dayalı yapısıyla son yıllarda önemli bir büyüme göstermiştir. Büyümenin sürdürülebilirliği ve gelecekteki gelişimi bu alana özgü eğitim almış nitelikli insan kaynağına bağlıdır. Çalışmada, İslam iktisadı ve finansı eğitimi alan kişilerin katılım bankacılığı sektöründeki istihdam potansiyelleri, katılım bankalarında çalışanların bu kişilere yönelik algıları değerlendirilmiştir. Araştırmada, katılım bankası çalışanlarının mezunlara ilişkin mesleki yeterlilik algıları, staj imkânları, istihdam edilebilirlikleri, teorik ve pratik bilgi düzeylerine dair görüşleri ile bu algıların yaş, cinsiyet, görev pozisyonu ve eğitim düzeyi vb. değişkenlerle ilişkisi analiz edilmiştir. Katılım bankası çalışanları, bu mezunların katılım bankacılığına uygunluğunu yüksek oranda onaylamışlardır. Ancak teknik yeterlilik, uygulamaya dönük becerileri ve sektörel bilgi eksikliklerine özellikle dikkat çekmişlerdir. Ayrıca yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve görev pozisyonu gibi demografik değişkenlere göre de algılarda bazı farklılıklar gözlemlenmiştir. Sonuçlara göre, üniversite-sektör iş birliklerinin artırılması, üniversitelerin mevcut müfredatının teknik becerilerle güçlendirilmesi, staj ve sertifikasyon programlarının yaygınlaştırılması gerekmektedir. Araştırma, İİF mezunlarının sektöre entegre edilmesini kolaylaştıracak stratejik adımları ortaya koyarak literatüre özgün katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Katılım bankacılığı, İslam iktisadı ve finansı eğitimi, Mezun algısı, İnsan kaynakları, Üniversite-sektör iş birliği

PERCEPTIONS OF ISLAMIC ECONOMICS AND FINANCE GRADUATES' EMPLOYMENT IN PARTICIPATION BANKS: AN EMPLOYEE PERSPECTIVE

Abstract

The study aimed to examine the perspectives of employees working in participation banks in Turkey towards students and graduates of the Islamic Economics and Finance Undergraduate Department. The participation banking sector has shown significant growth in recent years with its structure based on interest-free finance principles. The sustainability of this growth and future development depend on qualified human resources who have received training specific to this field. In the study, the employment potential of people who received Islamic economics and finance education in the participation banking sector and the perceptions of participation bank employees towards these people were evaluated. In the research, participation bank employees' perceptions of professional competence of graduates, internship opportunities, employability, theoretical and practical knowledge levels and the relationship of these perceptions with variables such as age, gender, job position and education level were analyzed. Participation bank employees have highly approved the suitability of these graduates for participation banking. However, they particularly highlighted their lack of technical competence, practical skills and sectoral knowledge. Additionally, some differences in perceptions were observed according to demographic variables such as age, gender, education level and job position. According to the results, university-industry collaborations need to be increased, the current curriculum of universities should be strengthened with technical skills, and internship and certification programs should be expanded. The research offers a unique contribution to the literature by outlining strategic steps that will facilitate the integration of İİF graduates into the industry.

Keywords: Participation banking, Islamic economics and finance education, Graduate perception, Human resources, University-sector cooperation.

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul S. Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, fatih.kazanci@izu.edu.tr

Giriş

Günümüzde, İslam iktisadı ve finansı, yalnızca Müslüman toplumlar için değil, küresel ölçekte de sürdürülebilir ve kapsayıcı bir ekonomik anlayış olarak dikkat çekiyor. Türkiye’de bu sistemin en önemli uygulama alanı ise katılım bankacılığıdır. Katılım bankaları, faizsiz bankacılığın temel prensiplerine uygun hizmet sunmaktadır. Ayrıca özellikle son yıllarda ekonomik büyüme, finansal kapsayıcılık ve yatırım çeşitliliği açısından da önemli bir rol üstlenmektedir. Bu gelişmeler dikkate alındığında, İslam iktisadı ve finansı alanında akademik eğitim gören kişilerin yetiştirilmesi, sistemin altyapısının güçlendirilmesi ve insan kaynağı ihtiyacının karşılanması açısından önemlidir. Türkiye’de birçok üniversite, bu alanda lisans ve lisansüstü düzeyde programlar açarak eğitim vermeye başlamıştır. Ancak bu eğitimi alan öğrencilerin ve mezunlarına istihdam sürecinde nasıl bakıldığı ve özellikle doğrudan ilgili sektör olan katılım bankalarının çalışanları tarafından nasıl algılandığı konusu yeterince araştırılmamıştır.

Türkiye’de İslam İktisadı ve Finansı alanında lisans ve lisansüstü eğitim, katılım finans sistemine yönelik artan ilgi ve nitelikli insan kaynağına olan ihtiyaç doğrultusunda son yıllarda önemli seviyede artmıştır. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi ve KTO Karatay Üniversitesinde hem Türkçe hem İngilizce programlarla lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim sunulmaktadır. Bu sayede öğrenciler teorik bilgiyle birlikte sektörel uygulamalara da hazırlanmaktadır. Türkiye Katılım Bankaları Birliği (TKBB), 2021 yılında yayımladığı strateji belgesinde bu alanda açık öğretimden doktora kadar tüm seviyelerde programların geliştirilmesi, öğretim üyesi ve ders kitabı eksikliklerinin giderilmesi, sektörel yetkinliğin artırılması ve üniversitelerle iş birliklerinin güçlendirilmesi gibi hedefler belirlemiştir (TKBB, 2021: 54, 70-71). Günümüzde YÖK, üniversiteler ve BDDK iş birliğiyle programların yaygınlaştırılması teşvik edilmektedir. Ayrıca yan dal, çift anadal ve sektörel ders katılımlarıyla eğitim içerikleri zenginleştirilmektedir. Tüm bu gelişmeler Türkiye’yi İslam iktisadı ve finansı alanında bölgesel ve küresel ölçekte önemli bir eğitim ve araştırma merkezi konumuna taşımaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’deki katılım bankalarında görev yapan çalışanların, İslam iktisadı ve finansı bölümü öğrencileri ve mezunlarına yönelik bakış açılarını analiz etmektir. Böylece sektördeki profesyonellerin bu alandaki akademik yeterlilikleri nasıl değerlendirdikleri, istihdama etkisi, kurumsal uyum ve mesleki beklentiler açısından ne tür avantaj veya dezavantajlar gördükleri ortaya konmaya çalışılacaktır. Elde edilecek bulgular hem üniversitelerin eğitim politikalarına hem de katılım bankacılığı sektörünün insan kaynağı planlamalarına yön verecek nitelikte katkılar sunmayı hedeflemektedir.

Bu amaç ve hedefler doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranacaktır:

1. Katılım bankası çalışanları, İslam iktisadı ve finansı bölümü mezunlarının mesleki yeterliliklerini nasıl değerlendiriyor?
2. Bu mezunların katılım bankalarında istihdam edilmeleri çalışanlar tarafından nasıl algılanıyor?
3. Katılım bankası çalışanları, bu alandan mezun olanların teorik ve pratik bilgi düzeylerini yeterli buluyor mu?
4. Çalışanların görüşleri, demografik değişkenler açısından farklılık gösteriyor mu?

Çalışmamız akademik ve de sektörel açıdan önemli katkılar sunmayı amaçlamaktadır. Akademik düzeyde, İslam iktisadı ve finansı eğitiminin uygulamadaki yansımaları üzerine veri sağlayarak eğitim politikalarının geliştirilmesine katkıda bulunabilecektir. Sektörel açıdan ise katılım bankalarının insan kaynakları politikalarının gözden geçirilmesine ve bu bölümlerden

mezun bireylerin kariyer olanaklarının netleşmesine zemin hazırlayabilecektir. Bu iki katkıya ek olarak, üniversite-sektör iş birliğinin güçlendirilmesine yönelik öneriler geliştirmek bakımından da çalışmanın önemi büyüktür.

Çalışmamız, Türkiye'de faaliyet gösteren tüm katılım bankalarında görev yapan 282 çalışan ile gerçekleştirilen anket çalışmasına dayanmaktadır. Bu nedenle, araştırma sonuçları sadece katılım bankası çalışanlarının görüşlerini yansıtmaktadır. Bankacılık dışı finans kurumları ya da mevduat bankaları çalışmanın kapsamı dışındadır. Çalışma literatür araştırması, yöntem, bulgular, tartışma ve sonuç bölümlerinden oluşmaktadır.

1.Literatür Araştırması

Bankacılık sektörünün yeni mezun istihdamına yönelik ulaşılabilen bazı kaynaklara bu bölümde yer verilecektir.

Ünal (2013) bankacılık sektöründe görev yapan üst düzey çalışanların lisans düzeyindeki muhasebe eğitiminden beklentilerini belirlemek amacıyla çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda muhasebe alanındaki teknik beklentileri saptamış ve ayrıca bankacılık sektörü ile üniversiteler arasında iş birliği yapılmasını ve bunun için eğitimler verilmesini, öğrencilere staj imkânı sunulmasını, ortak seminer ve sempozyumlar düzenlenmesi, sertifika programları ve kariyer günleri organize edilmesinin yararlı olacağı sonucuna ulaşmıştır. Altunoğlu, Atalay ve Terlemmez (2015) insan kaynakları bakış açısından yetenek yönetimi uygulamalarının bankacılık sektöründeki yeri ve önemi üzerine yaptıkları çalışmada bankanın insan kaynakları uygulamalarının kurumsal başarıyı olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır. Baştürk (2018) Türkiye'deki bankacılık sektörü üzerine yaptığı çalışmada bankacılık sektöründe istihdam edilenlerin eğitim düzeylerinin yüksek öğretim mezunlarına doğru artış gösterdiğini saptamıştır. Buna ek olarak, bilgi ve iletişim teknolojilerine entegrasyon çalışmalarının iş süreçlerini dönüştürdüğü ve çalışan profillerini etkilediğini, yarı zamanlı ve esnek çalışma modellerine geçilmeye başlandığını, kadın istihdamında artış yaşandığını ve teknolojik gelişmelerin çalışanların sürekli eğitim ve beceri geliştirme ihtiyacını arttırdığını tespit etmiştir. Güler (2020) makalesinde Türk bankacılık sektöründe çalışan adaylardan beklenen kişisel niteliklere yönelik kariyer.net üzerinden bir nitel veri analizi gerçekleştirmiştir. Elde ettiği bulgular; adayların analitik düşünme becerilerine sahip olmaları, iletişim becerilerinin yüksek olması, takım çalışmasına yatkın olunması ile satış ve ikna kabiliyetleri arandığını yönündedir.

Türkiye'de katılım bankacılığı sektöründe konu ile ilgili doğrudan bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte katılım bankası çalışanları üzerinde yapılan bazı tez ve makaleler şunlardır.

Güngör (2011) yüksek lisans tezinde katılım bankalarının stratejik insan kaynakları planlamasını araştırmıştır. Tezinde sonuç olarak, stratejik insan kaynakları planlamasının, işletmelerin ani ekonomik ve sosyal değişimlere karşı dayanıklılığını artırdığı ve insan gücünü bir maliyet unsuru olmaktan çıkararak stratejik bir yatırım aracı haline getirdiği vurgulanmıştır. Kaya ve Zaim'in (2015) İslami değerlerin katılım bankası çalışanları üzerindeki memnuniyet araştırmasında, hikmet, cesaret, nefsin korunması, adalet ve mülkiyetin Allah'a (c.c.) ait olduğu gibi İslami değerlerin çalışan memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı, ancak insanın yeryüzündeki temsilciliği ve inanç gibi değerlerin çalışan memnuniyeti üzerinde olumlu ve anlamlı etkileri olduğu belirlemiştir. Balkanlı (2019) hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde Marmara bölgesindeki katılım bankası çalışanlarının İslami finans hassasiyetlerini incelemiştir. Elde ettiği bulgulara göre; çalışanların genel olarak İslami finans prensiplerine bağlılık gösterdiklerini, ancak zaman zaman bu çerçevenin dışına çıkabildiklerini ortaya koymuştur. Bu durum, çalışanların İslami finans konusunda daha derinlemesine eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Şenel ve Arslan (2020) katılım bankası çalışanlarının faizsiz muhasebe standartlarına bakış açılarını araştırmışlardır. Sonuçta,

çalışanların %75'inin bu standartlar hakkında bilgi sahibi olduklarını, bu standartların uygulanmasında yasal engellerin olabileceğini, ancak hükümetin faizsiz bankacılığı geliştirici politikalar izlemesi halinde bu standartların daha kolay bir şekilde uygulanabileceğini ve üniversitelerde faizsiz bankacılık ve finansla ilgili yüksek lisans ve doktora programlarının yaygınlaştırılması durumunda standartların uygulamasının hızlanacağını ifade etmişlerdir.

Yumuşak ve Çelikpençe (2021) Türkiye'de faaliyet gösteren katılım bankalarının şube personeline yönelik İslam ekonomisi ve finansı eğitimlerinin şube performansına etkisini inceledikleri çalışmalarında İslam ekonomisi ve finansı eğitimlerinin, şube personelinin bireysel performansını olumlu yönde etki ettiğini ve performans verimliliği açısından, sanal gerçeklik ve uzaktan eğitim yöntemlerinin, sınıf içi eğitime kıyasla daha etkili bulunduğunu saptamışlardır. Bildirici Çalık (2021) katılım bankası çalışanlarının İslami finans bilgi seviyesini ve faizsiz ilkelere olan duyarlılıklarını şube bazında incelemiş olup, katılım bankası çalışanlarının faizsiz bankacılık ilkelerine duyarlılıklarını yüksek bulmuştur. Ancak murabaha, mudarebe ve müşareke gibi fon kullandırım yöntemleri hakkında bilgi düzeylerinin artırılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Kaya ve Fidan (2023) katılım bankacılığında kariyer ve yetenek yönetiminin çalışan performansı ve memnuniyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Sonuç, katılım bankalarında uygulanan kariyer ve yetenek yönetimi stratejilerinin, çalışan performansı ve memnuniyeti üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, bankaların insan kaynakları politikalarını gözden geçirerek, çalışanların kariyer gelişimlerini destekleyen ve yeteneklerini etkin bir şekilde yöneten uygulamaları benimsemeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Balcı Arvas (2023) katılım bankalarında çalışanların dindarlık ve iş doyumu ilişkisinde iş yeri maneviyatının rolünü incelemiştir. Sonuçta, katılım bankası çalışanlarının dindarlık seviyelerinin, iş yeri maneviyatı algılarının ve iş doyumlarının yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, örgüt yöneticilerinin çalışanların dini ve manevi ihtiyaçlarını dikkate alarak iş yerinde uygun ortamlar oluşturmasının, çalışan memnuniyetini artırabileceğini göstermektedir.

Literatür araştırmasında konu ile ilgili bazı uluslararası çalışmalara da rastlanmıştır. Mushtaq ve Shah Khan (2023) çalışmasında veriler, Pakistan'daki tam teşekküllü İslami bankalarda görev yapan 120 çalışandan anket yöntemiyle toplanmıştır. Yazarın bulguları, İslami bankacılık ve finansı mezunlarının istihdam edilebilirliği açısından işverenlerin özellikle iletişim, kişiler arası etkileşim, teknik beceriler, sosyal beceriler ve alan bilgisine önem verdiğini ortaya koymuştur. Araştırma, İİF mezunlarının yalnızca akademik bilgiyle değil, aynı zamanda teknik, sosyal ve iletişimsel yetkinliklerle desteklenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca üniversite programlarının bu becerileri geliştirecek şekilde güncellenmesinin mezunların sektördeki konumunu güçlendireceğini ifade etmiştir. Firdiansyah, Fitri ve Putra'nın (2021) Endonezya'daki İslami bankacılık sektörüne yönelik çalışması, insan kaynakları yönetiminin hem çalışan kalitesi hem de sektörün genel performansı açısından belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada üniversitelerle sektör arasındaki iş birliğinin mezunların niteliğini doğrudan etkilediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca staj imkânları, uygulamalı eğitimler ve sektörün ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş ders içeriklerinin mezunların donanımını önemli ölçüde artırdığı da vurgulanmıştır. Benzer şekilde Khan'ın (2015) literatür incelemesine dayanan çalışması da İslami bankaların fıkhi kurallara uyumlu ürünleri geliştirme ve uygulama konusunda yeterli bilgiye sahip çalışan bulmakta zorlandığını saptamışlardır. Bu nedenle sadece kurum içi eğitimlerin yeterli olmadığını, asıl çözümün üniversite-sektör iş birliklerinin güçlendirilmesinden geçtiğini ifade etmiştir. Ayrıca İslami finans alanında uzman akademisyenlere ve uygulamaya dönük eğitim içeriklerine olan ihtiyacın giderek arttığını da eklemiştir.

2.Yöntem

2.1.Araştırma Modeli

Araştırma katılım bankacılığı sektöründe görev yapan personelin İslam İktisadı ve Finansı bölümü öğrencileri ve mezunlarına yönelik algılarını, tutumlarını ve eğilimlerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Mevcut durumu sistematik biçimde ortaya koymaya yönelik betimsel tarama modeli tercih edilmiştir. Veriler, bir anket formu aracılığıyla belirlenen katılım bankası çalışanları örnekleme üzerinden toplanmıştır. Veriler, çeşitli istatistiksel analiz yöntemleriyle değerlendirilmiş, katılım bankacılığı çalışanlarının ilgili gruba yönelik yaklaşımları ayrıntılı şekilde analiz edilmiştir. Bu sayede, katılım bankası çalışanları tarafından bu eğitimi alan öğrencilerin ve mezunların istihdam sürecinde nasıl bir karşılık gördüğü, özellikle doğrudan ilgili sektör olan katılım bankalarının çalışanları tarafından nasıl algılandığı araştırılmıştır.

Araştırmanın amacı, katılım bankacılığı çalışanlarının İslam İktisadı ve Finansı bölümü öğrenci ve mezunlarına yönelik bakış açılarını ortaya koymak olduğundan, evreni Türkiye genelindeki tüm katılım bankası çalışanlarıdır. Hazırlanan anket formunda ilk olarak üç demografik soru ile yedi temel soruya yer verilmiştir. Ardından, araştırmacı tarafından geliştirilen “Katılım Bankası Çalışanlarının İslam İktisadı ve Finansı Öğrenci ve Mezunlarına Yönelik Bakış Açısı Ölçeği” anketin ana bölümünü oluşturmuştur. Bu ölçek toplamda 20 ifadeden oluşmaktadır.

Araştırma yapmak için İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı’na başvuru yapılmış olup, başvuruda etik kurul başvuru formuna ek olarak; başvuru dilekçesi, araştırmacı etik taahhütnamesi, bilgilendirilmiş gönüllü olur formu ve ölçme araçları kurula iletilmiştir. Araştırmaya, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı’nın 25.06.2025 tarihli 2025/7 sayılı toplantısında oy birliği ile alınan kararla onay verilmiştir. Çalışmanın ilk safhalarında literatür taraması gerçekleştirmek amacıyla yapay zekâdan (GPT-4.5) faydalanılmıştır.

2.2.Veri Toplama Araçları

Araştırmada kolayda örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Türkiye’de faaliyet gösteren 9 farklı katılım bankasında erişilebilen çalışanlara ulaşılmıştır. Google Forms aracılığıyla oluşturulan anket formu, katılımcılara e-posta ve Microsoft Teams uygulaması üzerinden iletilmiştir. Katılım bankacılığı sektöründe görev yapan farklı düzeylerdeki çalışanlardan veri toplanması amaçlanmıştır.

Veri toplama sürecinde beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların görüşleri “kesinlikle katılmıyorum”dan “kesinlikle katılıyorum”a kadar derecelendirilmiştir. Ayrıca, katılım bankası çalışanlarına yöneltilen dört açık uçlu soru ile nitel veriler de elde edilmiştir. Anket formu hâlihazırda katılım bankalarında görev yapan ya da katılım bankalarından emekli olmuş bireylere uygulanarak, toplamda 282 geçerli yanıt toplanmıştır.

2.3.Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, IBM SPSS istatistik yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Sırasıyla; frekans analizi, normallik testi, güvenilirlik analizi, ki-kare testi, tek örneklem t-testi, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Frekans analizi ile katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılım ve yüzdelere belirlenmiştir. Normallik testi sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Ki-kare testi, demografik değişkenler ile ölçek maddeleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla kullanılmıştır. Araştırma ölçeğine verilen yanıtlar ise tek örneklem ve bağımsız örneklem t-testleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılıkların belirlenmesine yönelik olarak yürütülen ANOVA

analizinde ise varyans homojenliği sağlanmadığı durumlar için Games-Howell post-hoc testi tercih edilmiştir.

3.Bulgular

Analiz sürecinde ilk olarak Tablo 1 ve Tablo 2’de sunulan frekans analizleri gerçekleştirilmiş, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılım ortaya konulmuştur. Araştırmada demografik sorular 7 adet, kontrol soruları ise 2 adettir.

Tablo 1: Demografik Bulgular

Cinsiyet		
	Kişi Sayısı	%
Kadın	64	22,7
Erkek	218	77,3
Toplam	282	100

Yaş Aralığı		
	Kişi Sayısı	%
18-25	49	17,4
26-35	103	36,5
36-40	93	33,0
46-50	21	7,4
51 ve Üzeri	16	5,7
Toplam	282	100

Mezuniyet Durumu		
	Kişi Sayısı	%
Lise	2	0,7
Ön Lisans	1	0,4
Lisans	161	57,1
Yüksek Lisans	97	34,4
Doktora	21	7,4
Toplam	282	100

Tablo 1: Devam

Görev Yapılan Banka		
	Kişi Sayısı	%
Kuveyt Türk	179	63,5
Albaraka Türk	11	3,9
Türkiye Finans	17	6,0
Ziraat Katılım	31	11,0
Emlak Katılım	19	6,7
Vakıf Katılım	20	7,1
Dünya Katılım	5	1,8
Toplam	282	100
Katılım Bankacılığında Toplam Çalışma Süresi		
	Kişi Sayısı	%
0-2 yıl	56	19,9
3-5 yıl	50	17,7
6-10 yıl	44	15,6
11-15 yıl	50	17,7
16 yıl ve üzeri	72	25,5
Katılım Banka Emeklisi	10	3,5
Toplam	282	100
Pozisyonu		
	Kişi Sayısı	%
Genel Müdürlük Çalışanı	151	53,5
Şube Çalışanı	118	41,8
İK Çalışanı	5	1,8
Stajyer	8	2,8
Toplam	282	100

Tablo 1'e göre; araştırmaya katılan toplam 282 katılımcının %77,3'ü erkek, %22,7'si ise kadınlardan oluşmuştur. Katılımcıların yaş dağılımında en yoğun grubu %36,5 ile 26–35 yaş aralığı oluşturmuştur. Katılımcıların %57,1'i lisans, %34,4'ü yüksek lisans mezunu olup, %7,4'ü doktora derecesine sahiptir. Lise ve ön lisans mezunlarının oranı ise çok düşüktür. %63,5 ile Kuveyt Türk Katılım Bankası en yüksek temsil oranına sahiptir. Katılımcıların

%25,5'inin 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu, %19,9'unun ise sektörde 0–2 yıldır çalıştığı görülmüştür. %53,5'lik bir oranla genel müdürlük çalışanları ilk sırada yer almıştır. Şube çalışanları ise %41,8 ile genel müdürlük çalışanlarını takip etmiştir. Bu bulgular, katılımcıların büyük çoğunluğunun Kuveyt Türk Katılım Bankası'nda çalışan, yüksek eğitim seviyesine sahip, erkek, deneyimli ve genel müdürlük birimlerinde görev yapan çalışanlardan oluştuğunu ortaya koymuştur.

Tablo 2'de yer verilen iki kontrol sorusu, katılımcıların İslam İktisadı ve Finansı (İİF) alanındaki eğitim geçmişlerini ve bu alandan mezun bireylerin sektördeki konumlarına ilişkin algılarını ölçmek amacıyla yöneltilmiştir.

Tablo 2: Kontrol Soruları

İİF Eğitimi Aldınız mı?		
	Kişi Sayısı	%
Evet, özel kurslar veya seminerlerde aldım.	17	6,0
Evet, çalıştığım bankada aldım.	53	18,8
Evet, konu ile ilgili yüksek lisans/doktora eğitimi aldım.	92	32,6
Evet, üniversitede aldım.	59	20,9
Hayır, eğitim almadım.	61	21,6
Toplam	282	100

İİF Mezunlarının Sektördeki Yerini Nasıl Buluyorsunuz?		
	Kişi Sayısı	%
Çok Avantajlılar	49	17,4
Orta Seviyede Avantajlılar	162	57,4
Dezavantajlılar	42	14,9
Fikrim yok	29	10,3
Toplam	282	100

Tablo 2'ye göre, katılımcıların %32,6'sı yüksek lisans veya doktora düzeyinde İİF eğitimi aldığını belirtmiştir. %20,9'u lisans düzeyinde, %18,8'i banka içi eğitimle ve %6'sı ise seminer ya da özel kurslar aracılığıyla bu alanda bilgi sahibi olmuşlardır. %21,6'lık bir kesim İİF alanında hiçbir eğitim almamıştır. Bu bulgu, sektördeki önemli bir kesimin İslami finansal ilkelere dayalı uzmanlık bilgisine sahip olduğunu, ancak aynı zamanda eğitim açığı bulunan bir grubun da varlığını ortaya koymuştur.

İkinci kontrol sorusu olan “İİF mezunlarının sektördeki yerini nasıl buluyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar ise bu eğitimin sektörde nasıl algılandığını ortaya koymuştur. Katılımcıların %57,4’ü İİF mezunlarını “orta seviyede avantajlı” olarak değerlendirmişlerdir. %17,4’ü ise “çok avantajlı” bulmaktadır. %14,9’luk bir kesim bu mezunları dezavantajlı olarak nitelendirmiştir. Bu sonuçlar sektörde İİF eğitiminin genel olarak olumlu karşılandığını, ancak algıda farklı düşünceler olduğunu ve çeşitli görüşlerin varlığını sürdürdüğünü göstermiştir.

Ayrıca verilerin dağılım özelliklerini incelemek amacıyla normallik testi de uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre veriler normal dağılım gösterdiğinden, analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmada ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek için yapılan güvenirlik analizinde ise Cronbach’s Alpha katsayısı yaklaşık %90,5 olarak hesaplanmıştır. Cronbach’s Alpha değerinin %70 ve üzerinde olması, ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (SPSS Yardımı).

3.1.Ki-Kare (Chi-Square) Analizi

Ki-Kare testinde nominal ve ordinal ölçeklerde iki veya daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığı ve dağılımlarının farklılık gösterip göstermediği incelenir (Franke, Ho ve Christie, 2012). Çalışmada öğrencilerin demografik özellikleri ve katılım bankaları ile olan ilişkileri ki-kare testi ile analiz edilmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda, cinsiyet ile İslam İktisadı ve Finansı eğitimi alma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (ki-kare = 15,374 ve $p = 0,004$). Bu sonuç bize, erkek ve kadın çalışanların bu alandaki eğitim geçmişlerinin tesadüfen değil, anlamlı bir biçimde farklılaştığını göstermiştir. Bulgulara göre, erkek katılımcılar ağırlıklı olarak çalıştıkları bankalarda hizmet içi eğitim almışlardır. Kadın katılımcıların üniversite ve lisansüstü düzeyde eğitim alma oranı ise beklenen sonucun üzerinde bulunmuştur.

Katılımcıların yaş aralıkları ile İslam İktisadı ve Finansı üzerine eğitim alma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (ki-kare = 96,934 ve $p < 0,001$). Farklı yaş gruplarındaki bireylerin İslam iktisadı ve finansı konusundaki eğitim düzeylerinin birbirinden farklılaştığını görülmüştür. Özellikle en genç yaş grubu olan 18–25 yaş grubunda üniversitede İİF eğitimi alanların oranı yüksekken, ileri yaş gruplarında ise çalıştıkları bankada veya lisansüstü düzeyde eğitim alanların sayıca daha fazla olduğu dikkat çekmiştir. Bunun nedeni adı geçen üniversitelerdeki İİF eğitimlerinin son 10 yılda verilmesidir.

Araştırmada, mezuniyet seviyesi ile İslam İktisadı ve Finansı üzerine eğitim alma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (ki-kare = 82,892 ve $p < 0,05$). Lise mezunları 2 kişi ve ön lisans mezunu 1 kişi olduğundan ki-kare analizi bu kişiler için geçerli değildir. Çalıştığı bankada eğitim alanlar 53 kişi, mezun olduğu üniversitede eğitim alanlar ise 59 kişidir. 61 kişi ise İİF konusunda hiç eğitim almamıştır. Konuyla ilgili yüksek lisans ve doktora eğitimi alan kişi sayısı ise toplam 92’dir. Yüksek lisans ve doktora mezunlarının banka içi eğitimlerinde katılım oranlarının yüksek olması profesyonel eğitim ihtiyacından kaynaklanmıştır. Lisans mezunlarının ise üniversitede iken eğitim alma eğilimi daha yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların mezuniyet alanları ile İslam İktisadı ve Finansı üzerine eğitim alma durumları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır (ki-kare = 122,600 ve $p < 0,001$). Bireylerin mezun oldukları alanın, İslam iktisadı ve finansı alanında hangi tür eğitimi aldıklarını önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Örneğin, İslam İktisadı ve Finansı mezunlarının büyük çoğunluğu üniversite ve banka içi eğitim alırken, eşit ağırlık mezunları daha çok yüksek lisans veya doktora düzeyinde eğitim alma eğilimindedir.

3.2.Tek Örneklem t-Testi Analizi

Tek örneklem t testi, bir örneklem ortalamasının, hipotezde belirtilen sabit bir değerle anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılan temel parametrik

analiz yöntemlerinden biridir (SPSS Yardımı). Katılımcıların katılım bankacılığına yönelik görüşlerinin ortalama 3 (nötr) değeri ile karşılaştırılması amacıyla tek örneklem t-testi uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda; bir tek “İİF mezunlarının sektörel bilgi eksikliğinin bulunmadığını düşünüyorum” ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Diğer ölçeklerde ise anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 3: Tek Örneklem t-testi Bulguları ve Yorumu

İfade Sıra No	İfade	Ort. (M)	SS	t (sd=95)	p
1	İslam İktisadı ve Finansı (İİF) mezunlarının katılım bankalarının kurumsal değerleriyle daha uyumlu olduğunu düşünmekteyim.	4,13	0,964	19,777	,000
2	İİF mezunlarının etik hassasiyetlerini olumlu değerlendirmekteyim.	4,05	0,936	18,760	,000
3	İİF mezunlarının dini hassasiyetleri, katılım bankaları için tercih sebebidir.	3,93	1,106	14,161	,000
4	İİF mezunlarının istihdam edilmesinin katılım bankalarının İslami kimliğini güçlendirdiğini düşünmekteyim.	4,07	1,048	17,161	,000
5	İİF mezunlarının teknik yeterliliklerini yeterli bulmaktayım.	3,34	0,971	5,825	,000
6	İİF mezunlarının uygulamaya dönük becerilerinin güçlü olduğunu düşünmekteyim.	3,31	0,973	5,323	,000
7	Teorik bilgi açısından İİF mezunlarının, diğer bölümlerden mezunlara kıyasla daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.	3,77	1,086	11,953	,000
8	İİF mezunlarının sektörel bilgi eksikliğinin bulunmadığını düşünüyorum.	2,99	1,090	-,109	,913
9	İİF bölümü ders içeriklerinin sektörel ihtiyaçlarla uyumlu olduğunu düşünmekteyim.	3,41	0,992	6,966	,000
10	İİF mezunlarının, eğitim hayatlarında İslami finans uygulamalarıyla yeterince tanıştığını düşünüyorum.	3,29	1,027	4,811	,000
11	İİF bölüm müfredatının güncellenmesinin gerekli olduğunu düşünüyorum.	3,57	0,899	10,735	,000
12	İİF mezunlarının bilgi birikiminin, katılım bankalarının gelişimi için yeterli olduğunu düşünüyorum.	3,21	0,989	3,554	,000
13	Kurumumun İİF öğrencilerine staj imkânı sunma konusunda istekli davrandığını düşünüyorum.	3,55	1,109	8,320	,000
14	Kurumumun İİF öğrencilerinin mesleki gelişimine katkı sağlamayı önemseyip kanaatindeyim.	3,67	1,051	10,647	,000
15	İİF bölümleri hakkında yeterince bilgi sahibi olunmadığı için stajyer ya da çalışan olarak tercih edilmelerinin sınırlı kaldığını düşünüyorum.	3,34	1,093	5,285	,000
16	Katılım bankacılığının büyümesi için İİF öğrencilerine daha fazla yatırım yapılmalıdır.	3,97	1,091	14,896	,000
17	Katılım bankaları işe alım süreçlerinde İİF mezunlarını daha fazla değerlendirmelidir.	3,86	1,115	12,973	,000
18	Katılım bankaları, bu bölüm mezunlarını sektör için kritik bir kaynak olarak görmektedir.	3,35	1,100	5,358	,000
19	İİF mezunlarının iş bulma şansının diğer bölümlerle eşit olması gerektiğini düşünüyorum.	3,85	1,091	13,046	,000
20	Katılım bankaları yöneticilerinin, bu bölüm mezunlarına karşı önyargılı olmadığı kanaatindeyim.	3,76	1,095	11,690	,000

Tablo 3’te gösterilen tek örneklem t-testi sonuçlarına göre, katılımcıların İslam İktisadı ve Finansı (İİF) mezunlarına yönelik tutumlarının genel olarak olumlu olduğu görülmüştür. Anlamlılık düzeyi $p < 0,001$ olan tüm ifadelerde, ortalamalar 3 değerinin üzerindedir. Bu sonuç bize katılımcıların ilgili ifadelerle katıldığını göstermiştir. Özellikle “İİF mezunlarının katılım bankalarının kurumsal değerleriyle daha uyumlu olduğu” ($M = 4,13$ ve $t = 19,777$) ve “etik hassasiyetlerinin olumlu değerlendirildiği” ($M = 4,05$ ve $t = 18,760$) yönündeki ifadeler yüksek

ortalamalar ve t değerlerine sahiptir. Bu bulgular, İİF mezunlarının katılım bankacılığı sektöründe güçlü bir algıya sahip olduklarını göstermiştir.

“İİF mezunlarının sektörel bilgi eksikliğinin bulunmadığı” ifadesi ise ($M = 2,99$ ve $p = 0,913$) istatistiksel olarak anlamlı çıkmamış ve ortalaması 3 değerinin altında kalmıştır. Mezunların sektörel bilgi yeterliliğine dair katılımcılar arasında ortak ve olumlu bir kanaat olmadığı görülmüştür. Uygulamaya dönük beceriler ($M = 3,31$) ve teknik yeterlilik ($M = 3,34$) gibi alanlardaki algılar da düşüktür. Ancak istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($p < 0,001$). Genel olarak değerlendirildiğinde, İİF mezunlarının değer uyumu, dini ve etik yeterlilikleri yüksek algılanmaktadır. Ancak sektörel pratik bilgi ve becerileri konusunda bazı iyileştirme alanlarının da olduğu anlaşılmıştır.

3.3.Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), üç veya daha fazla bağımsız grup arasındaki ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla kullanılan yaygın bir parametrik testir (SPSS Yardımı).

Yaş Aralığına Göre Analiz:

Yaş aralığına göre yaptığımız tek yönlü varyans analizinde yapılan çoklu karşılaştırma (Scheffe) testine göre, “İİF mezunlarının etik hassasiyetlerini olumlu değerlendirme” ifadesine verilen yanıtlar yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermiştir. 26–35 yaş grubu ile 36–45 yaş grubu arasında bu fark anlamlıdır. 36–45 yaş grubunun İİF mezunlarının etik hassasiyetlerine ilişkin değerlendirmesinin, 26–35 yaş grubuna göre daha olumlu olduğu görülmüştür. Diğer yaş grupları arasındaki karşılaştırmalarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Etik hassasiyet algısının belirli yaş gruplarında farklılaştığını, özellikle orta yaş grubundaki çalışanların İİF mezunlarının etik yönlerine daha yüksek düzeyde güven duyduğunu ortaya konmuştur. Ancak, genel olarak yaş grupları arasında büyük farklılıklar bulunamamıştır.

“İİF mezunlarının dini hassasiyetleri, katılım bankaları için tercih sebebidir” ifadesine yönelik katılımcı görüşleri yaş gruplarına göre incelenmiştir. Games-Howell çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, tüm yaş grupları arasındaki farklarda ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. Genel olarak katılımcılar arasında dini hassasiyetin bir tercih sebebi olarak görülmesi konusunda ortak bir anlayış bulunmaktadır.

“Katılım bankaları işe alım süreçlerinde İİF mezunlarını daha fazla değerlendirmelidir” ifadesine yönelik değerlendirmelerde de yaş grupları arasında anlamlı fark sadece 26–35 yaş grubu ile 36–45 yaş grubu arasında saptanmıştır. 36–45 yaş grubunun bu ifadeye daha fazla katıldığı görülmüştür. Öbür yaş grupları arasındaki farklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Özellikle orta yaş grubundaki katılımcıların İİF mezunlarının istihdamına yönelik daha destekleyici bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. Genç ve yaşlı gruplarda ise bu yaklaşım daha dengelidir. Genel olarak baktığımızda, her iki ifade bakımından da yaş değişkeni bazı sınırlı farklılıklar göstermiştir ancak yaş grupları arasında büyük bir görüş ayrılığı bulunmamıştır.

Mezuniyet Seviyesine Göre İnceleme:

Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, katılımcıların mezuniyet düzeyine göre İslam İktisadı ve Finansı (İİF) mezunlarına ilişkin bazı ifadelerle verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.

“Teorik bilgi açısından İİF mezunlarının, diğer bölümlerden mezunlara kıyasla daha avantajlı olduğunu düşünüyorum” ifadesinde, doktora mezunları ile lisans mezunları ve doktora mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Doktora

mezunları İİF mezunlarının teorik bilgi düzeyine daha yüksek düzeyde olumlu değerlendirme yapmışlardır. Bu durum, akademik derinliği olan çalışanların teorik altyapıyı daha iyi değerlendirmelerinden kaynaklanmış olabilir. “Katılım bankacılığının büyümesi için İİF öğrencilerine daha fazla yatırım yapılmalıdır” ifadesinde de doktora mezunları ile lisans mezunları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Aynı durum “Katılım bankaları işe alım süreçlerinde İİF mezunlarını daha fazla değerlendirmelidir” ifadesi için de bulunmuştur. Doktora mezunu çalışanlar hem lisans hem de yüksek lisans mezunlarına göre İİF mezunlarının istihdamını daha fazla desteklemişlerdir.

Genel olarak bu sonuçlar, eğitim seviyesi arttıkça İİF mezunlarına duyulan güvenin arttığını, özellikle doktora düzeyindeki katılımcıların bu mezunları daha donanımlı ve bankacılık sektöründe daha çok değerlendirilmesi gereken çalışanlar olarak gördüklerini ortaya koymuştur. Bu sonuçlar bize, İİF eğitiminin akademik temellerinin güçlü olduğu yönündeki algıyı ve yüksek eğitim düzeyine sahip katılımcıların bu katkıyı daha iyi değerlendirebildiğini göstermiştir.

Mezuniyet Alanına Göre İnceleme

Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, “İİF mezunlarının etik hassasiyetlerini olumlu değerlendirmekteyim” ifadesine yönelik katılımcı görüşleri mezuniyet alanlarına göre anlamlı olarak farklılaşmıştır. Özellikle “İslam İktisadı ve Finansı mezunları” ile “Eşit Ağırlık mezunları” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. İİF mezunlarının etik hassasiyet konusunda kendi mezun gruplarına yönelik daha olumlu bir algıya sahip oldukları gözlenmiştir. Etik hassasiyet konusundaki değerlendirmeler ise genel olarak mezuniyet alanına göre büyük ölçüde benzer çıkmıştır. İİF mezunlarının bu konuda daha yüksek düzeyde olumlu tutum sergilediği de gözlenmiştir. Bu sonucu, İİF mezunlarının İslami etik değerlere dayalı bir eğitim sürecinden geçmeleriyle açıklayabiliriz.

Games-Howell çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre ise çalışanların mezuniyet alanlarına göre İİF mezunlarına ilişkin değerlendirmelerinde bazı ifadeler anlamlı farklıdır. Özellikle İİF mezunlarının katılım bankalarının kurumsal değerleriyle daha uyumlu olduğunu belirten ifade, İİF mezunları ile eşit ağırlık ve İslami İlimler mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır. Yani İİF mezunları kendi mezuniyet gruplarına yönelik daha olumlu bir algıya sahiptir. Benzer bir şekilde, “İİF mezunlarının istihdam edilmesinin katılım bankalarının İslami kimliğini güçlendirdiği” ifadesinde de İİF mezunları ile eşit ağırlık mezunları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İİF mezunları bu ifadeye daha yüksek düzeyde katılmıştır. Aynı eğilim, teorik bilgi açısından İİF mezunlarının avantajlı olduğu ifadesinde de gözlenmiş olup, İİF mezunlarının bu görüşe eşit ağırlık mezunlarına göre daha fazla katıldığı görülmüştür. “Katılım bankacılığının büyümesi için İİF öğrencilerine daha fazla yatırım yapılmalıdır” ifadesinde ve “Katılım bankaları işe alım süreçlerinde İİF mezunlarını daha fazla değerlendirmelidir” görüşünde de gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Genel olarak, analiz sonuçları İİF mezunlarının kendi mezuniyet gruplarını daha olumlu değerlendirdiklerini ve sektöre katkıda bulunduklarını düşündüklerini bize göstermiştir. Diğer mezuniyet alanlarından gelen katılımcılar arasında ise bu olumlu algı daha sınırlıdır. Bu farklılıklar bize mezuniyet türünün İslami finans algısı üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu göstermiştir.

Görev Yapılan Bankaya Göre İnceleme:

Test (Scheffe) sonuçlarına göre, “İİF mezunlarının etik hassasiyetlerini olumlu değerlendirmekteyim” ifadesine verilen yanıtlar arasında yalnızca Kuveyt Türk Katılım Bankası ile Ziraat Katılım Bankası çalışanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Kuveyt Türk çalışanlarının etik hassasiyete ilişkin değerlendirmelerinin Ziraat

Katılım çalışanlarına göre daha olumlu olduğu görülmüştür. Diğer banka grupları arasındaki ortalama farklar ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. Örneğin, Albaraka Türk, Türkiye Finans, Emlak Katılım, Vakıf Katılım ve Dünya Katılım gibi bankalar arasında anlamlı bir fark saptanamamıştır. Bu sonuç bize genel olarak farklı bankalarda çalışanlar bile katılımcıların İİF mezunlarının etik hassasiyetine ilişkin benzer düzeyde tutum sergilediklerini göstermiştir. Sadece Ziraat katılım bankası çalışanlarının İİF mezunlarının etik hassasiyetlerine bakış açılarında bir farklılık vardır.

Katılım Bankacılığında Toplam Çalışma Süresine Göre İnceleme:

Games-Howell çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, katılım bankacılığı sektöründeki toplam çalışma süresi, İslam İktisadı ve Finansı (İİF) mezunlarının bazı yeterliliklerine ilişkin algılarda anlamlı farklılıklar oluşturmuştur. “İİF mezunlarının uygulamaya dönük becerilerinin güçlü olduğunu düşünmekteyim” ifadesinde sadece 3–5 yıl deneyime sahip katılımcılar ile 16 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcılar arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Buradan 16 yıl ve üzeri deneyimi olan katılımcıların uygulamaya dönük beceriler konusundaki görüşlerinin daha olumlu olduğu anlaşılmıştır. Sektörde uzun yıllar çalışan deneyimli katılımcılar İİF mezunlarının pratik yeterliliklerini daha yüksek oranda takdir etmişlerdir. “Teorik bilgi açısından İİF mezunlarının daha avantajlı olduğunu düşünüyorum” ifadesinde 0–2 yıl deneyimi olan çalışanlarla, 16 yıl ve üzeri deneyimi olanlar ve ayrıca 6–10 yıl deneyimi olanlarla 16 yıl ve üzeri deneyimi olanlar arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farklar da yine uzun süreli çalışan grupların İİF mezunlarının teorik altyapısına daha yüksek değer verdiğini ortaya koymuştur.

Çalışanların “İİF mezunlarının sektörel bilgi eksikliğinin bulunmadığını düşünüyorum” ifadesine verdikleri yanıtlar, toplam katılım bankacılığı çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Ancak sadece bir karşılaştırmada istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 3–5 yıl deneyime sahip katılımcılar ile 16 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark, daha uzun süreli deneyime sahip katılımcıların, İİF mezunlarının sektörel bilgi eksikliği bulunmadığına daha fazla katıldığını göstermiştir.

Genel olarak bu sonuçlar bize, az deneyimli katılımcıların İİF mezunlarına karşı daha temkinli bir tutum sergilediklerini, sektörde uzun yıllar geçiren personelin ise İİF mezunlarıyla daha fazla etkileşim kurduğunu ve performanslarını uzun zamanlı olarak gözlemlediklerini göstermiştir.

Pozisyona Göre İnceleme:

Katılımcıların görev pozisyonlarına göre İİF mezunlarının teknik yeterlilikleri ve uygulamaya dönük becerileri konusundaki algılarında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Ancak “İİF mezunlarının teknik yeterliliklerini yeterli bulmaktayım” ifadesine yönelik değerlendirmelerde genel müdürlük çalışanları ile şube çalışanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Şube çalışanları teknik yeterlilik açısından İİF mezunlarına daha olumlu bakarlar, genel müdürlük çalışanları bu görüşe şube çalışanları kadar katılmamışlardır. “İİF mezunlarının uygulamaya dönük becerilerinin güçlü olduğunu düşünmekteyim” ifadesinde de aynı iki grup arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Şube çalışanları bu konuda daha yüksek düzeyde olumlu düşünmektedir.

Bu bulgular bize, şube çalışanlarının İİF mezunlarıyla birebir çalışma deneyimi sayesinde pratik beceri ve teknik yeterliliklere dair daha olumlu bir anlayışa sahip olduklarını düşündürmüştür. Fakat genel müdürlük çalışanlarının daha eleştirel bir değerlendirme yapmaları da ihtimal dahilindedir. Çalışanların görev yerlerine göre farklılaşan bu algılar, insan kaynakları politikalarında ve eğitim planlamalarında dikkate alınmalıdır.

3.4.Boyut Analizi

Yapılan analizler doğrultusunda, katılımcıların İslam İktisadı ve Finansı (İİF) mezunlarına yönelik algıları beş ana boyut altında değerlendirilmiştir.

“Katılım bankacılığına yatkınlık boyutu” üzerinden hesaplanan ortalama puan 4,05’tir. Katılımcıların İİF mezunlarını katılım bankalarının kurumsal değerleriyle uyumlu, etik ve dini hassasiyet sahibi bireyler olarak gördükleri ve genellikle bu mezunlara yönelik olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür. “İşe alım ve istihdam boyutu” ortalaması 3,36 ile orta seviyenin biraz üzerindedir ve katılımcıların İİF mezunlarının teknik, uygulamalı ve teorik bilgi açısından belli bir yeterliliğe sahip olduğunu düşündüklerini ancak sektörel bilgi konusunda daha zayıf bir algının mevcut olduğunu bize ifade etmiştir. “Yetkinlik ve kariyer potansiyeli boyutu” kapsamında 3,37’lik ortalama hesaplanmıştır. Bu sonuç bize, İİF bölümlerinin eğitim içeriklerine yönelik algının olumlu olduğunu ancak müfredatın güncellenmesi gerektiğini göstermiştir. “Staj imkânı boyutu” için hesaplanan 3,46’lık ortalama, katılımcıların kurumlarının İİF öğrencilerine staj ve mesleki gelişim konusunda destek vermeye açık olduğunu düşündüklerini ortaya koymuştur. İİF bölümlerinin sektörde yeterince tanınmaması nedeniyle öğrencilerin ve mezunlarının stajyer veya çalışan olarak tercih edilmelerinin sınırlı kaldığını da bize düşündürmüştür. Bu nedenle, insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi ve İİF bölümleriyle sektör arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Son olarak, “katılım bankacılığına katkı boyutu” 3,71’lik ortalama ile İİF mezunlarının sektör için önemli bir potansiyel taşıdığı yönündeki genel algının olumlu olduğunu göstermiştir. İşe alım süreçlerinde bu mezunların daha fazla değerlendirilmesi ve iş bulma şanslarının artırılması gerektiği görüşleri yüksek puandadır. Ancak “İİF mezunlarının sektör için kritik bir kaynak olarak görülüp görülmediği”ne ilişkin algının daha düşüktür (3,35). Bu sonuç bize sektörde bu mezunların istihdamında henüz ortak bir yaklaşımın tam olarak gelişmediğini de göstermiştir.

Tüm bu boyutlar birlikte değerlendirildiğinde, İİF mezunlarına yönelik algı genel olarak olumlu bulunmuştur. Özellikle uygulama becerileri, sektörel görünürlük ve stratejik değer açısından bazı gelişim alanlarının da bulunduğu anlaşılmıştır. Bu bulgular bize hem üniversiteler hem de katılım bankaları açısından müfredat uyumu, kurum içi farkındalık ve istihdam politikalarının gözden geçirilmesi gerektiğine dair önemli ipuçları vermiştir.

3.5.Açık Uçlu Sorular

Katılımcıların, “İslam İktisadı ve Finansı (İİF) mezunlarının katılım bankacılığındaki en büyük avantajına” yönelik verdikleri açık uçlu cevaplar içerik analizine tabi tutulmuştur. Cevapların büyük ölçüde “teorik bilgi birikimi” etrafında yoğunlaştığı görülmüştür. İİF mezunlarının faizsiz finans sistemi, İslami bankacılığın temel ilkeleri ve katılım bankacılığı ürünlerinin fıkhi dayanaklarına ilişkin “derin bir teorik altyapıya sahip oldukları” da vurgulanmıştır. Bu durum bize mezunların sektöre girmeden önce üniversitelerinde aldıkları eğitimlerle İslami finans kavramlarına, işleyişine ve prensiplerine aşina olmaları sayesinde uygulamada daha bilinçli ve tutarlı hareket ettiklerini göstermiştir.

Birçok katılımcı İİF mezunlarının kurumsal kültüre uyum sağlama, İslami hassasiyetleri paylaşma ve etik değerlere bağlılık noktasında da avantajlı olduklarını da belirtmiştir. Bu da mezunların yalnızca bilgi değil, katılım bankacılığına değer temelli bir şekilde uyum sağlayabildikleri algısını güçlendirmiştir. Bazı yanıtlar ise, bu mezunların lisans düzeyinde katılım bankacılığına özgü eğitim aldıkları için diğer bölüm mezunlarına kıyasla daha kısa sürede işe uyum sağlayabildiklerini ve daha az yönlendirmeye ihtiyaç duydukları yönünde olmuştur. Bireysel olarak vurgulanan diğer avantajlar ise ürün ve hizmetlerin fıkhi boyutuna hâkimiyetleri, müşteriyle dini temelli iletişim kurabilmeleri, faizsiz finans literatürüne ve terminolojisine aşina olmaları, metodolojik düşünme becerisi ve uygulamalardaki İslami hassasiyetleri tanıyabilme gibi özelliklerdir. Tüm bu bulgular bize, İİF mezunlarının katılım

bankacılığı alanında bilgi, değer ve kültür temelli bir avantaja sahip olduklarına yönelik çalışanlar arasında güçlü bir ortak kanaatin olduğunu ortaya koymuştur.

Katılımcıların, “İslam İktisadı ve Finansı (İİF) mezunlarının katılım bankacılığında daha fazla yer alabilmesi için önerileri” tematik analizle de değerlendirilmiştir. Burada dört ana başlık öne çıkmıştır: Üniversite-sektör iş birliği, uygulamalı eğitim/staj, müfredat geliştirme ve istihdamda pozitif ayrımcılık.

Katılımcılar, üniversiteler ile katılım bankaları arasında zorunlu staj, mentörlük, kariyer günleri ve mezun takip sistemlerini içeren bazı iş birliklerinin kurulmasını önermişlerdir. Uygulamalı becerilerin artırılması gerektiği de vurgulanmıştır. Özellikle Sermaye Piyasası Lisanslama-SPL ve TKBB sertifikaları, yabancı dil, SQL ve Excel gibi teknik yeterliliklerin teşvik edilmesi önerilmiştir. Müfredatta yalnızca fıkhi bilgiye değil, bankacılık süreçleri, İslami finans ürünleri, portföy yönetimi, Fintech ve dijital finans gibi alanlara da yer verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Son olarak, İİF mezunlarına işe alımda öncelik tanınması, kontenjan ayrılması, kariyer havuzları oluşturulması ve bölümün bilinirliğinin artırılması gerektiği de ifade edilmiştir.

Katılımcıların görüşlerine göre, “katılım bankalarının İslam İktisadı ve Finansı (İİF) mezunlarının işe alım süreçlerinde dikkate alması gereken başlıca nitelikler” de değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmenin merkezinde, adayların faizsiz finans ilkelerine bağlılığı ve İslami değerlerle örtüşme düzeyi yer almıştır. Çalışanlar, yalnızca teorik bilginin yeterli olmadığını, bunun yanı sıra adayların bu ilkeleri içselleştirmiş olmaları gerektiğini ve ayrıca gerçek bir faizsizlik hassasiyetine sahip kişiler olması gerektiğini de vurgulamışlardır. Mezunların İslami finans prensiplerini ezbere değil, davranışlarına yansıtacak düzeyde benimsemeleri de beklenmiştir. Ayrıca mesleki ve teknik yeterliliklerin de işe alımlarda belirleyici olduğu cevaplardan anlaşılmıştır. Sektörel bilgi, İslami finans ürünleri konusunda yetkinlik ve fıkıh-iktisat bilgisi gibi alanlarda güçlü donanımlara sahip olmaları İİF mezunlarından beklenmektedir. Katılımcılar, mezuniyet ortalamasının yanı sıra, adayların yüksek lisans yapmış olmalarını, staj deneyimlerini, sektörel projelere katılım ve sahip oldukları sertifikaların dikkate alınması gereken göstergeler arasında değerlendirmiştir. Son olarak, kurum kültürüne uyum ve etik duruş da önemli niteliklerdendir.

Katılımcıların yanıtlarına göre, “İslam İktisadı ve Finansı (İİF) mezunlarının geleneksel finans mezunlarına kıyasla daha başarılı ya da daha az başarılı olabilecekleri alanlar” konusunda dikkat çekici bir tablo ortaya çıkmıştır. Genel kanı, İİF mezunlarının katılım bankacılığı, İslami finans kurallarına uygunluk, etik finans uygulamaları ve İslami finans ürünlerinin geliştirilmesi gibi alanlarda belirgin bir avantaja sahip olduğu yönündedir. Katılımcılar, türev ürünler, konvansiyonel yatırım bankacılığı, piyasa finansmanı, dijital bankacılık, uluslararası finansal sistemler ve teknik analiz gibi alanlarda geleneksel finans mezunlarının daha avantajlı olabileceği de belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar ise İİF müfredatının sözel ağırlıklı yapısının finansal matematik, muhasebe ve veri analitiği gibi teknik alanlarda yetersiz kaldığını, İİF mezunlarının satış, yönetim ve müşteri ilişkileri gibi sahaya dönük becerilerde eksikleri olduğunu, bu nedenle şube yönetimi veya genel müdürlük kariyerlerinde geri kalabileceklerini öne sürmüştür. Özetleyecek olursak, İİF mezunları katılım bankacılığına özgü alanlarda güçlü bir avantaja sahiptir. Ancak bu avantajı sürdürebilmek ve finans sektörünün tüm alanlarında başarılı olabilmek için konvansiyonel finans bilgileriyle donanmış olmaları, teknik becerilerini geliştirmeleri ve kişisel yetkinliklerini artırmaları zorunlu görünmektedir.

4.Tartışma

Araştırmada öncelikle katılımcıların demografik dağılımları değerlendirilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun erkek, yüksek eğitim düzeyine sahip ve genel müdürlük kadrosunda görev yapan bireylerden oluşması, elde edilen görüşlerin belirli bir kurumsal tecrübe ve eğitim birikimi üzerinden verildiğini göstermiştir.

Kontrol sorularına verilen yanıtlar, İİF eğitimi alanların oranının oldukça yüksek olduğunu göstermiştir. Katılımcıların %32,6'sı lisansüstü, %20,9'u lisans düzeyinde, %18,8'i ise kurum içi eğitimle bu alanda bilgi sahibi olmuştur. Bu oranlar, İslami finans eğitiminin sektörde önemli bir yer tuttuğu bize göstermiştir. Ancak %21,6 oranında hiç İİF eğitimi almamış bir kesimin de var olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, bankaların eğitim politikalarında değişiklikler yapmaları gerektiğine işaret etmektedir.

Ki-kare analizinde cinsiyet ile eğitim geçmişi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmesi, kadınların üniversite temelli eğitime, erkeklerin ise daha çok banka içi eğitimlere yöneldiğini ortaya koymuştur. Öğrenme şekillerinde cinsiyete dayalı bir eşitsizliğin bulunmaktadır. Yaş aralıkları ile eğitim türü arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genç yaş grubunun üniversite temelli eğitime, ileri yaş grubunun ise kurum içi veya yüksek lisans düzeyinde eğitime yönelmesi, mesleki ilerlemeyle birlikte ihtiyaç duyulan bilgilerin farklılaştığını göstermiştir.

Tek örneklem t-testi bulguları, katılımcıların İİF mezunlarına yönelik genel olarak olumlu bir tutuma sahip olduklarını göstermiştir. “Kurumsal değerlere uyum” ve “etik hassasiyet” ifadeleri yüksek ortalamalara sahiptir. Bu bulgular, İİF mezunlarının kurumsal ve etik değer temelinde bir bakış açısıyla sektörde yer aldığını ve bu yönleriyle öne çıktığını göstermektedir. Bu durum, açık uçlu yanıtlarla da desteklenmiştir. Katılımcılar, bu mezunların teorik altyapılarının güçlü olması ve İslami hassasiyetlerinin yüksekliği sayesinde kurumsal kültüre uyum sağladığını ifade etmişlerdir. Teknik yeterlilik, uygulamaya dönük beceriler ve sektörel bilgi gibi konularda katılımcılar daha olumsuz görüşesahiptir. İİF mezunları değer boyutunda öne çıkmaktadırlar ancak pratik yeterlilik ve teknik altyapı konusunda gelişime açıktırlar. Bu eksiklikler müfredatın uygulamaya dönük olarak yeniden yapılandırılmasını, staj ve proje bazlı öğrenme modellerinin artırılması gerekliliğini ortaya koymuştur.

Tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları bize İİF mezunlarına yönelik algıların bazı demografik ve mesleki özelliklere göre farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Yaş değişkeninde yalnızca orta yaş grubunun etik hassasiyet ve istihdama yönelik değerlendirmelerde daha olumlu bir tutum sergilediği görülmüştür. Eğitim düzeyinde ise özellikle doktora mezunlarının İİF mezunlarının teorik yeterliliği ve sektöre katkı potansiyelini daha yüksek gördüğü belirlenmiştir. Mezuniyet alanına göre elde edilen bulgular, İİF mezunlarının kendi gruplarına yönelik daha olumlu bir algıya sahip olduklarını, diğer alanlardan gelen çalışanlarda ise bu olumlu yaklaşımın daha sınırlı olduğunu göstermiştir. Çalışma süresi arttıkça İİF mezunlarının uygulama becerisi, teorik altyapısı ve sektörel bilgi düzeyine ilişkin değerlendirmelerin daha olumlu hâle geldiği de görülmüştür. Pozisyona göre ise şube çalışanlarının İİF mezunlarının yeterliklerini daha olumlu değerlendirmesi dikkat çekicidir. Genel olarak bu bulguları değerlendirdiğimizde, İİF mezunlarına ilişkin olumlu algının özellikle deneyim ve akademik yetkinlik arttıkça güçlendiğini göstermiştir. Ancak teknik ve uygulamalı yeterliliklere yönelik beklentiler bazı gruplarda daha düşük çıkmıştır.

Açık uçlu sorulardan elde edilen içerik analizleri de nicel bulgularla örtüşmüştür. Katılımcılar, İİF mezunlarının teorik bilgi birikimi, fıkhi bilgiye hâkimiyet, etik değerlerle uyum ve müşteriyle dini temelli iletişim kurabilme gibi yönlerini öne çıkarırlarken, teknik alanlarda ve saha becerilerinde gelişim gerekliliğini vurgulamışlardır. Katılım bankacılığına özgü alanlarda avantaja sahip olan İİF mezunlarının, konvansiyonel finansal bilgiler ve dijital yeterliliklerle de donatılması gerektiği açıkça ortaya çıkmıştır.

Çalışmamızın bulguları, mevcut literatürde bankacılık sektöründe insan kaynakları uygulamaları, eğitim ihtiyaçları ve çalışan niteliğine dair elde edilen sonuçlarla da büyük ölçüde örtüşmüştür. Ünal (2013), bankacılık sektörü ile üniversiteler arasında daha güçlü iş birliklerinin kurulmasını, staj imkânları ve eğitimlerin artırılmasını önermiştir. Bu öneriler

araştırmamızda da katılımcılar tarafından dile getirilen başlıca stratejik adımlar arasında yer almıştır. Benzer olarak, Altunoğlu, Atalay ve Terlemez (2015) tarafından vurgulanan performans yönetimi, eğitim ve kariyer gelişimi temelli insan kaynakları politikalarının, İİF mezunlarının sektöre entegrasyonu açısından da kritik olduğu görülmüştür. Güler'in (2020) iletişim, analitik düşünme ve takım çalışması gibi kişisel yetkinliklerin işe alımda ön plana çıktığını gösteren bulguları, araştırmamızda da İİF mezunlarının kişisel becerilerle desteklenmesi gerektiği yönündeki bazı tespitlerimizle örtüşmüştür. Kaya ve Zaim (2015) ile Balcı Arvas'ın (2023) çalışmalarında dini değerlerin ve manevi ihtiyaçların çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi vurgulanmıştır. Çalışmamızda da İİF mezunlarının kurumsal değerlerle olan yüksek uyumu ve İslami hassasiyetleri ön plana çıkmıştır. Ayrıca Şenel ve Arslan (2020) ile Yumuşak ve Çelikpençe'nin (2021) eğitim temelli tespitleri, bu çalışmanın bulgularında da karşılık bulmuştur. Özellikle müfredatın güncellenmesi, sektörel uyumlu hâle getirilmesi ve teknik becerilerin artırılması önerileriyle araştırmamız örtüşmektedir.

Uluslararası literatür de bulgularımızı desteklemiştir. Mushtaq ve Shah Khan'ın (2023) İslami bankacılık ve finansı mezunlarının istihdam edilebilirlik becerilerine yönelik çalışması, teknik yeterlilik ve uygulamaya dönük becerilerin mezunların işe alınmasında belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Ulaşıtları sonuç, araştırmamızdaki sonuçlarla uyumludur. Araştırmamızda katılım bankacılığı sektöründe çalışanlar İİF mezunlarında eksiklik olarak teknik yetkinliklerini ve pratik bilgi alanlarını sıralamışlardı. Khan'ın (2015) çalışması da benzer şekilde İslami bankacılık sektöründe nitelikli insan kaynağı açığının üniversite-sektör etkileşimi yoluyla azaltılabileceğini vurgulamıştır. Araştırmamızda da ulaşılan müfredatın güncellenmesi, staj ve sertifikasyon programlarının yaygınlaştırılması gibi çalışan önerileri, bu uluslararası araştırma ile de paralellik göstermiştir. Firdiansyah, Fitri ve Putra'nın (2021) Endonezya'da yürüttüğü çalışma üniversite-sektör iş birliğinin, İslami bankacılıkta çalışan niteliğini doğrudan etkilediğini ve ayrıca mezunların sektöre uyumunu artırdığını göstermektedir. Bulgu, araştırmamızdaki teorik ve pratik eğitimin güçlendirilmesi gerekliliğini uluslararası açıdan da desteklemiştir.

Sonuç

Araştırmamızın sonuçları, İslam İktisadı ve Finansı (İİF) mezunlarının katılım bankacılığı sektöründe önemli bir değere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Katılım bankası çalışanları, İİF mezunlarını etik hassasiyet, kurumsal değerlerle uyum ve teorik bilgi birikimi açısından güçlü bulmaktadır. Teknik yeterlilik, uygulamaya dönük beceriler ve sektörel bilgi açısından gelişim alanlarının da bulunduğu vurgulanmıştır. Bu durum, İİF mezunlarının sektöre girişte katılım finans değerleri ve etik değerler yönünden avantajlı olmalarına karşın, daha fazla donanım ihtiyacı duyulduğunu göstermiştir.

Bulgular, üniversite-sektör iş birliklerinin güçlendirilmesi gerektiğine de işaret etmektedir. Staj imkânlarının artırılması, ortak eğitim projeleri, mentörlük çalışmaları ve sektörel uzmanlarla yürütülen ders içerikleri, öğrencilerin katılım bankacılığı sektörüne uyumunu kolaylaştıracaktır. Müfredatın güncellenmesi ve dijital beceriler ile desteklenmesi hem teknik yeterliliği artıracak hem de mezunların katılım bankacılığı süreçlerine daha hızlı entegre olmasını sağlayacaktır.

Bu kapsamda önerilerimiz şunlardır:

1. Üniversiteler ile katılım bankaları arasında zorunlu ve uygulamalı staj programları oluşturulmalıdır.
2. İİF müfredatı teknik beceriler ve dijital okuryazarlık ile zenginleştirilmelidir.
3. Katılım bankacılığı sektöründeki uzman çalışanların ders içeriklerine daha aktif olarak dâhil edilmesi sağlanmalıdır.

4. Kurumsal sertifikasyon programları yaygınlaştırılmalıdır.
5. Katılım bankalarının İslam iktisadı alanındaki eğitilmiş insan kaynağını artırabilmesi için İİF mezunlarına yönelik pozitif ayrımcılık politikaları geliştirilmelidir.
6. Üniversite ve katılım bankacılığı sektörleri arasındaki ortak eğitim projeleri ve mentörlük programları sürekli hale getirilmelidir.

Araştırmamızın bulguları, İİF mezunlarının sektörde daha güçlü bir yer edinebilmesi için özellikle teknik bilgi, uygulamaya dönük beceriler ve sektörel deneyim alanlarında gelişime ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu nedenle, insan kaynakları birimlerinin İİF mezunlarına yönelik özel gelişim programları tasarlamaları ve onların sektöre uyum sürecini hızlandıracak uygulamaları çoğaltması önem taşımaktadır. Bu tür aksiyonlar hem mezunların mesleki yeterliliğini artıracak hem de katılım bankacılığı sektörünün nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılanmasına anlamlı katkılar sağlayabilecektir.

Sonuç olarak, İİF mezunlarının hem bireysel becerilerinin hem de akademik altyapılarının sektörün taleplerini karşılaması durumunda, bu mezunlar katılım bankacılığı sektörüne daha güçlü katkı sunacaklardır. Bu amaçla, akademi, sektör ve düzenleyici kurumlar arasında bütüncül bir stratejik planlama yapılması gereklidir. Araştırmamız, bu konuda hem mevcut durumu ortaya koymaktadır hem de gelişim alanlarına somut bir şekilde işaret etmektedir.

Araştırmamızın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle katılımcıların yarıdan fazlasının aynı katılım bankasında görev yapması ve örneklemenin ağırlıklı olarak erkeklerden oluşmasıdır. Bu durum elde edilen bulguların tüm katılım bankacılığı sektörüne genellenmesini zorlaştırabilir. Çalışmamız, sektöre dair önemli bir çerçeve sunmuş olsa da daha dengeli örneklemle yapılacak araştırmalarla desteklenebilir. Gelecek çalışmalarda, İİF mezunlarının istihdam süreçlerinde yaşadıkları deneyimlerin doğrudan incelendiği araştırmalara ek olarak, farklı ülkelerdeki İslami bankalarla yapılacak karşılaştırmaların mezun algılarına nasıl yansıdığı kapsamlı şekilde ortaya konulabilir.

Kaynakça

- Altunoğlu, A., Atay, H., & Terlemez, B. (2015). İnsan Kaynakları Bakış Açısından Yetenek Yönetimi: Bankacılık Sektörü Uygulama Örneği. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 37(1), 47-70.
- Balcı Arvas, F. (2023). Dindarlık ve İş Doyumu İlişkisinde İş Yeri Maneviyatının Aracı Rolü: Katılım Bankası Çalışanları Örneği. *Kocatepe İslami İlimler Dergisi*, 6(Özel Sayı), 238-264. <https://doi.org/10.52637/kiid.1327925>
- Balkanlı, C. (2019). *Katılım bankası çalışanlarının İslami finans hassasiyeti: Marmara Bölgesi örneği* (Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Sakarya Üniversitesi Açık Erişim Sistemi.
- Baştürk, Ş. (2018). Türkiye’de bankacılık sektörü istihdamı: Enformasyonizm bağlamında bir değerlendirme. *Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 37-60.
- Bildirici Çalık, E. (2021). Katılım Bankası Personelinin İslami Finansal Bilgi Düzeyinin ve Faizsiz Bankacılık İlkelerine Duyarlılığının Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (52), 361-392.
- Firdiansyah, A., Fitri, R., & Putra, R. (2021). Optimization of human resources management in Islamic banking. *Jurnal Perspektif*, 5(2), 112-123.
- Franke, T. M., Ho, T. ve Christie, C. A. (2012). The Chi-square test: Often used and more often misinterpreted. *American Journal of Evaluation*, 33(3), 448-458.
- Güler, H. N. (2020). Türk Bankacılık Sektöründe Çalışan Adaylarından Beklenen Kişisel Niteliklere Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Finansal Ekonomi ve Bankacılık Uygulamaları Dergisi*, 1(2), 24-42.

- Güngör, T. (2011). *Stratejik insan kaynakları planlaması: Bir katılım bankası örneği* (Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Sakarya Üniversitesi Açık Erişim Sistemi.
- Kaya, B., & Fidan, Y. (2023). Katılım Bankacılığı Sektöründe Kariyer ve Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışan Performansı ve Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkileri. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 7(1), 1–42. <https://doi.org/10.7596/jebm.30062023.001>
- Kaya, C., & Zaim, H. (2015). İslâmî Değerlerin Çalışan Memnuniyetine Etkisi: Bir Katılım Bankası Uygulaması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadî Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(78), 58-86.
- Khan, T. N. (2015). Closing the gaps of human resource in Islamic banks: literature review analysis. *International Journal of Business and Social Science*, 6(5), 168-181.
- Mushtaq, M., Shah Khan, M.M. (2023). Viability of employability skills for Islamic banking and finance graduates: Employment case of Islamic banks of Pakistan. *Global Economics Review*, 8(1), 70–85.
- Ünal, O. (2013). Bankacılık sektörünün muhasebe eğitiminden beklentileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 210–225. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/129>
- SPSS Yardımı. (n.d.). *Tek örneklem T-testi*. <https://www.spss-yardimi.com/tek-orneklem-t-testi/>
- SPSS Yardımı. (n.d.). *Tek yönlü ANOVA*. <https://www.spss-yardimi.com/spss-ile-tek-yonlu-anova/>
- SPSS Yardımı. (n.d.). *Cronbach's Alpha testi*. <https://www.spss-yardimi.com/spss-ile-cronbachs-alpha-testi/>
- Şenel, S. A., & Arslan, Ö. (2020). Katılım Bankası Çalışanlarının Faizsiz Finans Muhasebe Standartlarına Bakış Açılarının Analizi: Sivas İli Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1394–1414. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.919>
- TKBB (2021). Türkiye Katılım Bankacılığı Strateji Güncelleme Raporu 2021-2025 <https://www.tkbb.org.tr/faaliyetler/yayinlar/strateji-belgesi>
- Yumuşak, İ. G., & Çelikpençe, M. (2021). Katılım Bankacılığı Personeline Yönelik İslam Ekonomisi ve Finansı Eğitiminin Şube Performansına Etkisi: Örnek Bir Uygulama. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 16(1), 39-73.