



Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi  
Van Yüzüncü Yıl University  
The Journal of Social Sciences Institute  
Yıl / Year: 2021 - Sayı / Issue: 52  
Sayfa/Page: 393-412  
ISSN: 1302-6879



## Hedef Baskısı ve İş Tatmini İlişkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama\* Target Pressure and Job Satisfaction Relationship: An Application on the Banking Sector

• Sıddık ATAMAN\*  
Abdullah OĞRAK\*\*  
Fikriye ATAMAN\*\*\*

\* Doktora Öğrencisi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Van/Türkiye.  
Ph.d. Student, Van Yüzüncü Yıl University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, Van/Turkey  
ataman3073@gmail.com  
ORCID: 0000-0001-5630-9208

\*\* Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü, Van/Türkiye.  
Assoc. Prof., Van Yüzüncü Yıl University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Van/Turkey.  
abdullahograk@yyu.edu.tr  
ORCID: 0000-0003-4331-8652

\*\*\* Dr. Arş. Gör., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Enformatik Bölümü, Van/Türkiye.  
Dr., Res. Assist., Van Yüzüncü Yıl University, Department of Informatics, Van/Turkey  
fataman@yyu.edu.tr  
ORCID: 0000-0002-0257-7730

### Makale Bilgisi | Article Information

#### Makale Türü / Article Type:

Araştırma Makalesi/ Research Article

Geliş Tarihi / Date Received: 06/04/2021

Kabul Tarihi / Date Accepted:

07/06/2021

Yayın Tarihi / Date Published:

30/06/2021

**Atf:** Ataman, S., Oğrak, A. & Ataman, F. (2021). Hedef Baskısı ve İş Tatmini İlişkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 52, 393-412

**Citation:** Ataman, S., Oğrak, A. & Ataman, F. (2021). Target Pressure and Job Satisfaction Relationship: An Application on the Banking Sector. *Van Yüzüncü Yıl University the Journal of Social Sciences Institute*, 52, 393-412

### Öz

Günümüzde başta bankacılık sektörü olmak üzere bir çok sektörde çalışanlara yönelik hedef politikaları uygulanmaktadır. Yöneticiler belirlemiş oldukları hedeflerine ulaşabilmek için atlarına belirli süreler içerisinde gerçekleştirmeleri için hedefler belirlemekte ve bu hedefleri gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Uygulanan bu hedef politikası, çalışanlar üzerinde belli bir stres ve baskı yaratmakta ve bu durum literatürde hedef baskısı olarak yer almaktadır. Hedef baskısı algısının iş tatmini algısı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada Van ilinde hizmet vermekte olan banka çalışanları üzerine bir uygulama yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS20 programı ile analiz edilmiş olup, veriler betimleyici analiz, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, T-testi, Anova testi, korelasyon analizi ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, hedef baskısı ve iş tatmini arasında negatif bir korelasyon (-0,508) değeri elde edilirken regresyon analizinde ise hedef baskısı faktörüne ait  $R^2$  değeri 0,258 olarak elde edilmiştir. Elde edilen bu  $R^2$  değeri iş tatminine ilişkin toplam varyansın (değişimin) % 25,8'inin hedef baskısı değişkeni ile açıklanabileceği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Hedef, hedef baskısı, iş tatmini.

\*Bu makale, 5-8 Eylül 2019 tarihleri arasında Erzurum'da düzenlenen İKSAD 4. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulan "Banka Personellerinin Hedef Baskısı Algısı: Van İli Örneği" başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir.

### **Abstract**

Today, target policies are implemented for employees in many sectors, especially the banking sector. In order to reach the goals they have determined, the managers set goals for their horses to achieve within a certain time and are expected to achieve these goals. This target policy, which is implemented, creates a certain stress and pressure on the employees, and this situation takes place as target pressure in the literature. In this research, which was conducted to determine the effect of target pressure perception on job satisfaction, an application was made on bank employees serving in Van. The data obtained within the scope of the research were analyzed with the SPSS20 program, and the data were subjected to descriptive analysis, explanatory and confirmatory factor analysis, T-test, Anova test, correlation analysis and regression analysis. According to the results of the correlation analysis, a negative correlation value (-0.508) was obtained between the goal pressure and job satisfaction, while the R2 value of the goal pressure factor was obtained as 0.258 in the regression analysis. It has been determined that 25.8% of the total variance (change) related to job satisfaction can be explained by the target pressure variable.

**Keywords:** Goal, goal pressure, job satisfaction.

### **Giriş**

Günümüz piyasa koşullarına bakıldığında, rekabet şiddetinin tüm zamanlar içerisinde en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Hemen hemen bütün sektörlerde etkisini gösteren bu şiddetli rekabet ortamı, bütün örgütsel yapıları ciddi şekilde etkilemektedir. Pazar payından maksimum düzeyde faydalanmak isteyen işletmelerin de bu rekabet şartlarına göre kendilerini konumlandırmaları gerekmektedir. Örgütsel yapı içerisinde üretim ve verimliliği arttıran en önemli faktörlerin başında kuşkusuz ki insan faktörü gelmektedir. Şiddetli rekabet ortamında işletmeleri avantajlı duruma çıkaracak olan en önemli unsurun çalışan personel olduğu gerçeği göz önüne alındığında, örgütsel yapı içerisinde faaliyette bulunan bireylerin yaptıkları işten duydukları memnuniyetin önemi daha fazla ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalara bakıldığında iş memnuniyet düzeyi yüksek olan personellerin hemen hemen her alanda hem bireysel hemde örgütsel faydalarının arttığı görülmektedir.

Başta bankacılık, otomotiv ve ilaç sektörü olmak üzere birçok sektörde uygulanmakta olan hedef politikasının çalışanlar üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Personellere belli dönemler içerisinde gerçekleştirilmesi amacıyla verilen hedefler personel üzerinde bir baskı oluşturmakta ve bu durum literatürde hedef baskısı olarak yer almaktadır. Soygür ve Aydın, bankacılık sektöründe hedef baskısını, *Pazarlama ve Satış Yönlü Hedef Baskısı ve Tamamlayıcı Hizmet Yönlü*

*Hedef Baskısı* olmak üzere ikiye ayırmaktadırlar(Soygür & Aydın, 2018)

İş tatmini ile ilgili yapılan ve genel kabul gören tanımlamalara bakıldığında birbirinden farklı birçok tanım olmasına rağmen, Locke (1976) ve Spector (1997) tarafından yapılan tanımlamaların esas alındığı görülmektedir. Locke, İş tatminini, “kişinin iş ya da iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu veya zevkli duygusal bir durum” (Locke, 1976)olarak ifade ederken Spector ise “insanların işlerinden hoşnut olmalarının ya da hoşnut olmamalarının ölçüsü”(Spector, 1997) olarak ifade etmiştir. İş tatmini ile ilgili yer verilen bu tanımlamalara bakıldığında bireyin yaptığı işten memnun kalma durumunun oldukça önemli sonuçlarının olduğu anlaşılmaktadır. İş tatmini ile ilgili yapılan çalışmada, iş tatmininin birçok olumlu etkisinin olduğu vurgulanırken, iş tatminsizliğinin de olumsuz birçok etkisinin olduğu vurgulanmıştır.

Literatürde iş tatmini ile ilgili çok sayıda çalışmanın olduğu ve örgütsel davranış alanı içerisinde ele alınan; örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, tükenmişlik gibikonular ile ilişkisinin tespit edilmeye çalışıldığı çok sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Ancak özellikle bankacılık, otomotiv ve ilaç sektöründe sıklıkla uygulanan hedef politikası ile iş tatmini arasındaki ilişkinin tespit edilmeye çalışıldığı çalışmaların çok sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.

Bankaların mevcut piyasa koşullarında pazardan daha fazla pay elde etmek amacıyla uyguladığı yöntem ve tekniklerden biri de personellere yönelik uyguladığı hedef politikalarıdır. Bu noktada banka çalışanlarına yönelik uygulanan hedef politikalarının, iş görenlerin iş tatmini düzeylerini etkileyip etkilemediğinin bilinmesinin önemle üstünde durulması gereken bir durum olduğu düşünülmektedir.

Bu amaçla, bankacılık sektöründe uygulanan hedef baskısının, banka çalışanlarının iş tatmini düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığının tespit edilmeye çalışıldığı bu çalışmada; öncelikle hedef baskısı ve iş tatmini ile ilgili alan yazında yer alan temel kavramsal tanımlara ve içeriklere yer verilecek, ardından yapılan araştırma sonucu elde edilen verilerin analizine yer verilecek ve en son kısımda ise elde edilen verilere ışığında sonuç ve önerilere yer verilecektir.

## **1. Kavramsal Çerçeve**

### **1.1. Hedef Baskısı**

Hedef kavramı, “varılacak yer, ulaşılabacak son nokta” veya “yapılması tasarlanan iş, amaç olarak” tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2021). Bir başka tanıma göre de herhangi bir fikrin, hayalin belirlenen süre içerisinde gerçekleştirilmek amacıyla eyleme

dönüştürülerek harekete geçilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Onaran, 1981:205). Satış hedefi ise satıştan sorumlu olan bir personelin belli bir süre içerisinde yapması beklenen belirli bir satış miktarı veya satış hacmini ifade etmektedir (Soygür & Aydın, 2018: 348).

Soygür ve Aydın, yaptıkları özgün çalışmalarında hedef baskısını şu şekilde tanımlamaktadır. Hedef baskısı, “pazarlama stratejileri kapsamında satış yönetimlerinin ürün bazında satışların adet ve/veya kazanç yönünden eşzamanlı veya ayrı ayrı artışları için bu artışları sağlayacak olan satış ekipleri üzerinde oluşturdukları şiddetli ve stres oluşturan yönetsel kota istekleridir” (Soygür & Aydın, 2018: 353).

Yapılan tanımlamalara bakıldığında hedeflerin, şirketin amaçlarına ulaşmasında kritik bir rolünün olduğu görülmektedir. Amaçların gerçekleşmesinde kritik bir öneme sahip olan hedeflerin belli bazı özelliklerinin olması gerekir. Yapılacak herhangi bir işte başarılı sonuçlar elde etmek ve istenilen amaçları gerçekleştirmek için, işin nasıl yapılacağından önceden belirlenmiş olması ve işi yapacak olan kişiler tarafından anlaşılması son derece önemlidir. Uyargil, yaptığı çalışmada hedeflerin spesifik ve kişiye göre değişiklik gösterebilme, motive edici olma, gerçekleştirilmesinin imkansız olmaması, ölçümlenebilir olma, gerektiğinde değiştirilebilme ve gerçekleştirilme süresinin belirtilmesi gibi temel özelliklere sahip olması gerektiğini ifade etmiştir (Uyargil, 2008: 89-90).Hedefler ayrıca olumlu, faydalı, somut, mantıklı, ulaşılabilir, zamanın iyi ayarlanmış olması, sürekli, detaylandırılabilir, hedefe ulaşmak için gerekli olan kaynakların belirlenmesi gibi özelliklere sahip olmalıdır(Bakan, Erşahan, Sezer, & Sünbül, 2015).

Literatürde hedefler temel olarak iki farklı sınıflandırma ile ele alınmaktadır. (Soygür & Aydın, 2018: 349). Yükselen, yaptığı sınıflandırmada hedefleri, Satış Hacmini Esas Alan Hedefler ve Personelin Faaliyetlerini Esas Alan Hedefler olmak üzere ikiye ayırmaktadır. satış hacmini esas alan hedefler, nitel hedefler olup satış hedefi miktar veya tutar üzerinden belirlenen ve en yaygın olarak kullanılan hedefler iken; personelin faaliyetlerini esas alan hedefler ise nitel hedefler olup, pazarlama ve satış faaliyetlerini sadece miktar ile sınırlı tutmayan müşteri ziyaretleri, yeni müşteri kazanma, müşteri destekleri, ürün tanıtımları gibi faaliyetler için de hedeflerdir (Yükselen, 2008: 139).Hedeflerin sınıflandırmasına ilişkin yapılan bir başka sınıflandırmada ise hedefler birim hedefleri ve bireysel hedefler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (HBSP,2010’dan aktaran Soygür & Aydın, 2018: 349).

### 1.1.1. Bankacılık Sektöründe Hedef Baskısı

Hedef baskısının en yoğun yaşandığı sektörler bakımından dünya genelinde %17,4 oranında en yüksek hedef baskısının olduğu bankacılık sektörü, ilk sırada yer almaktadır (Bakan, Erşahan, Sezer, & Sünbül, 2015: 161). Bankalar, ulusal ve uluslararası düzeyde yaşanan ekonomik değişimlerin olumsuz etkilerinden en az seviyede etkilenmek için çeşitli strateji ve yöntemler geliştirmektedir. Uygulanan yöntemlerden biri de banka çalışanlarına verilen satış hedeflerini gerçekleştirmeleri amacıyla uygulanan hedef baskısıdır. Hedef baskısının en yoğun yaşandığı bankacılık sektöründe, bu baskıya en çok maruz kalan kesim şube çalışanlarıdır (Özdemir 2014'te aktaran Bakan, Erşahan, Sezer, & Sünbül, 2015: 161).

Bankacılıkta şube çalışanları, iş tanımları gereği müşteriler ile birebir temas kurup onlarla ilgiliniyorken; bölge müdürlükleri ve genel müdürlük çalışanları ise daha çok şubelerin daha hızlı ve sorunsuz işlemler yapabilmeleri için şubelere destek sunmaktadır. Bankacılık sektöründe hedefler, bankaların kamu veya özel olmasına bağlı olarak değişmekle birlikte genel olarak aylık ve üç aylık dönemlere göre belirlenmekte ve yıllık hedefler de dönem başlarında açıklanmaktadır. Üst yönetim tarafından çalışanlara verilen kısa dönemli performans ve hedef tutturma uygulamaları, çalışanları hedef baskısı ve müşteriye memnun etmek arasında bırakmakta ve bu durum, çalışanları stresli bir duruma sokarak etik olmayan davranışlara yol açabilmektedir (Aybas & Türkmen, 2015). Verilen hedefi %100 ve üzerinde gerçekleştiren banka çalışanına bir sonraki dönem için gerçekleştirdiği hedefin en az %30'u kadar daha yüksek bir hedef verilmekte ve bu durum çalışan üzerinde bir baskı oluşmasına sebep olmaktadır (Bakan, Erşahan, Sezer, & Sünbül, 2015: 161). Bankacılıkta yönetim tarafından belirlenen hedefler, çalışanın hizmet verdiği departmanlara göre farklılık göstermekle birlikte satış yönlü hedef baskıları en yüksek oranda görülmektedir. Bankalar, faaliyetlerini gerçekleştirirken tek tip bir örgütlenme yapısında değil, her banka farklı örgütsel yapılanmalara gidebilmektedir (Takan & Acar, 2015: 361). Yapılan çalışmalara bakıldığında bankacılıktaki hedef baskısının pazarlama ve satış yönlü hedef baskısı ve tamamlayıcı hizmet yönlü hedef baskısı olmak üzere ikiye ayrıldığı görülmektedir (Soygür & Aydın, 2018: 352).

*Pazarlama ve Satış Yönlü Hedef Baskısı:* Daha çok şube çalışanlarına yönelik ve bankaların gelirlerinin ağırlıklı bir bölümünü oluşturan kaynaklara yönelik hedefler olup, müşteri bulma, satış yapma, bilgi toplama ve bilgi yayma, pazarlama, kredi kartı, bireysel emeklilik, pos, sigorta satışları gibi gerçekleştirilmesi istenilen hedeflerdir (İslamoğlu, 1998: 448).

*Tamamlayıcı Hizmet Yönlü Hedef Baskısı:* Banka şubelerindeki hizmet ve ürün satışlarını artırmak için, banka çalışanlarına destek sunan ve arka planda hizmet sunan çalışanlar üzerindeki baskıdır. (Soygür & Aydın, 2018: 352).

Bankacılık sektöründe oldukça geniş bir yelpazede bulunan ürün ve hizmetlerin sunulması, üst yönetimin astlarına verdikleri hedeflerin de giderek artmasına sebep olduğu görülmektedir. Pazar şiddetine bağlı olarak pazardan pay alabilmek amacıyla sürekli ve artan şekilde çalışanlara verilen hedefler, çalışanlar üzerindeki baskı ve stresin artmasına neden olmaktadır. Belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için büyük bir emek ve çaba sergileyen çalışanlar, kotaları doldurma ve hedefleri gerçekleştirme baskısı altında kimi zaman etik olmayan davranışlarda bulunmaya zorlanmaktadır. Çalışanlar, ağır rekabet koşulları altında satış performansını arttırmak ve hedefleri gerçekleştirmek için sürekli yüzleşmek zorunda kaldıkları etik davranma ikilemleri, iş yaşamı içerisinde ciddi soruların oluşmasına sebebiyet vermektedir (Aybas & Türkmen, 2015). Yapılan çalışmalarda satış temsilcilerinin yaklaşık yüzde ellisinin satış esnasında müşteriye doğruyu söylemediğini, üçte birinin müşteriye gerçek olmayan sözler verdiğini ve beşte birinin de, müşterinin ihtiyacı olmadığı halde müşteriye ürün satmaya çalıştığını ortaya koymaktadır (Soygür & Aydın, 2018: 353).

## **1.2. İş Tatmini**

İşgörenlerin yaptıkları işten duyduğu mutluluğu ifade eden personel memnuniyeti kavramı, son yıllarda araştırmacıların ve uygulamacıların üzerinde durduğu önemli konulardan biri olmuştur. Yapılan çalışmalarda hem kaliteli ürün ve hizmet sunmanın hem de çalışanların kararlılığı ve etkinliğinde personel memnuniyetinin en önemli faktörlerden biri olduğu vurgulanmıştır (Eskildsen & Dahlgaard, 2000). Personel memnuniyetinin kurum açısından önemini anlaşılması ile birlikte birçok şirket, bünyesinde istihdam ettiği personelin memnuniyet düzeylerini artırmak için özel bütçeler ayırmaktadır.

İş tatmini konusunda literatüre önemli katkıları Lock (1976) iş tatmini, “kişinin iş ya da iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan olumlu veya zevkli duygusal bir durum” şeklinde ifade ederken, Vroom (1964) ise iş tatminini; çalışanların işlerindeki rolüne karşı duygusal tepkileri olarak tanımlayarak olumlu tepkilerin iş tatmini ile, olumsuz tepkilerin ise iş tatminsizliği ile sonuçlandığını ifade etmiştir.

İş tatmini ile ilgili Türkçe literatürde de benzer tanımlar mevcuttur. Basım ve Şen yaptıkları tanımlamada iş tatminini, iş görenlerin yaptıkları işe yönelik, denetim, kendini geliştirebilme fırsatları, çalışma koşulları, elde ettikleri ücret, iş ve sosyal çevre gibi çeşitli durumlara dair olumlu duyguları sonucu oluşan memnuniyet olarak (Basım & Şeşen, 2009) ifade ederken, Eren ise iş tatminini, çalışanların iş hayatı ile ilgili elde ettikleri deneyimler sonucu oluşan mutluluk ve memnuniyet olarak ifade etmiştir (Eren, 2004). Bir başka tanımlamaya göre ise iş tatmini, iş, çalışma koşulları, örgütsel özellikler ve beşerî ilişkilere ilişkin etkileşimin oluşturduğu mutluluk ya da mutsuzluk duygusu olarak ifade edilmektedir (Büyükyılmaz, Karakulle, & Karataş, 2018: 6). Ulusal ve uluslararası literatürde yer alan tanımlamalara bakıldığında iş tatmininin, işe karşı oluşan bir tutum ve işe karşı duyulan olumlu düşünceden oluştuğu konusunda genel bir anlayışın olduğu görülmektedir (Eryılmaz, 2019).

İş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, iş tatmininin yalnızca çalışanlar açısından değil, yöneticiler açısından da önem taşıdığı anlaşılmaktadır. İş tatmini duygusu yüksek olan çalışanlar, işlerini yaparken azami performans sergilemekte, sorumluluklarını tam olarak yerine getirmeye çalışmakta iken iş tatminsizliği yaşayan çalışanlar isesıkıntılı, mutsuz ve gergin bir şekilde çalışmaktadır. Çalışanların iş tatmini duygusu sonucu işlerine karşı olan tutumları, iş yerindeki performansları ve verimlilikleri üzerindeki muhtemel etkileri sebebiyle yöneticilerinde iş tatmini konusu üzerinde önemle durması gerektiğini göstermektedir (Eryılmaz, 2019: 379).

İş tatminine etki eden faktörler genel itibarıyla bireysel faktörler ve işin kendisinden kaynaklı faktörler olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır (Akpınar Turgut & Cihangir, 2020: 628). Bireysel faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zeka, hizmet süresi gibi etmenler iken işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkanları, rekabet, çalışma koşulları, iş arkadaşları ve örgütsel ortam gibi etmenler ise çalışanların iş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerdir (Özaydın & Özdemir, 2014: 254).

## **2. Hedef Baskısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama**

### **2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırmanın temel amacı, literatürde hedef baskısı olarak geçen ve bankacılık sektöründe uygulanmakta olan hedef politikasının, çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmanın amacına bağlı olarak Van ilinde faaliyet göstermekte olan Kamu ve

Özel bankalarda görev yapmakta olan bankacılardan elde edilen veriler ışığında hedef baskısı ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkinin belirlenmeye çalışılmıştır. Literatüre bakıldığında iş tatmininin, örgütsel davranış alanı içerisinde yer alan hemen hemen konu ile ilişkisini ele alan bir çok çalışmanın olmasına karşın; iş tatmini ile hedef baskısı ilişkisini ele alan çalışmaların çok sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Çalışmanın hem iş tatmini ve hedef baskısı ilişkisini ele alması hemde rekabet şiddetinin en yüksek seviyede seyrettiği bankacılık sektöründe bu uygulamanın yapılmış olmasının, çalışmayı önemli kıldığı düşünülmektedir. Çalışmanın sonuçları ışığında hedef baskısı konusunun daha görünür ve dikkatle üzerinde durulması gereken bir konu olacağı düşünülmektedir.

## **2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evreni, 2019 yılı Temmuz ayı itibariyle Van ili merkez ilçeleri olan Edremit, İpekyolu ve Tuşba ilçelerinde hizmet vermekte olan 3'ü kamu 9'u özel bankaya ait olan 33banka şubesinde görev yapmakta olan yaklaşık 300 banka personelini kapsamaktadır. Araştırma süresince 180 personele anket formu dağıtılmış ancak bunlardan 156 tanesi geri alınabilmiştir. Alınabilen 156 anket formunda geçersiz olan ve eksik doldurulan anket formları elenerek tam ve eksiksiz olarak doldurulan 144 anket formu analize tabi tutulmuştur. Araştırma kapsamında yapılan veri toplama ve veri analiz süresince bilimsel etik kurallarına riayet edilerek elde edilen veriler üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

## **2.3. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın amacına uygun olarak istenilen verileri elde etmek için üç bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümü katılımcıların demografik (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan banka türü, görev-pozisyon, yöneticilik durumu ve hizmet süresi) bilgilerinden oluşmaktadır. Anket formunun ikinci bölümü katılımcıların hedef baskısı algılarını belirlemek amacıyla Soygür ve Aydın tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 8 ifadeden oluşan Hedef Baskısı ölçeğinden oluşmaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde ise iş tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla Weiss ve arkadaşları tarafından 1967'de geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır (Weiss, Davis, England, & Lofquist, 1967).



## 2.4. Araştırmanın Bulguları

Çalışmada parametrik ya da parametrik olmayan analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılacağına karar vermek için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla öncelikle veriler üzerinden normallik testi yapılmıştır. Yapılan normallik testine ait değerler tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Hedef Baskısı ve İş Tatmini Faktörlerinin Normallik Testi**

Faktörler	Çarpıklık	Basıklık
Hedef Baskısı	-0,500	-0,578
Tatmin	-0,575	-0,034

Ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğunun incelenmesi için yapılan temel işlem, çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanmasıdır. Literatürde ölçek puanlarından elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli olduğu belirtilmektedir (Groeneveld & Meeden, 1984; Hopkins & Weeks, 1990; DeCarlo, 1997). Normallik testi sonucu elde edilen bulguları gösteren ve tablo 1’de yer verilen ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Bu bağlamda verilerin normal dağıldığı kabul edilerek analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Aşağıda çalışmaya katılanlara ait bilgileri (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışılan banka türü, çalışma süreleri gibi) yansıtan analizler, soruların geçerliliğini test etmek için kullanılan güvenilirlik analizleri, faktörlerin ortalamalarını gösteren örneklem t testleri ve ayrıca bağımsız değişkenlerin durumuna göre bağımsız örneklem t testleri, tek yönlü anova testleri gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 2: Katılımcıların Demografik Bilgileri**

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	96	33,3
Kadın	48	66,7
<b>Yaş</b>		
18-29	35	24,3
30-39	87	60,4
40-49	22	15,3
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlköğretim	2	1,4
Ortaöğretim/Lise	4	2,8
Ön Lisans	6	4,2
Lisans	128	88,9
Lisansüstü	4	2,8
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	105	72,9
Bekâr	39	27,1
<b>Çalışılan Banka Türü</b>		

## Hedef Baskısı ve İş Tatmini İlişkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama

Kamu	72	50
Özel	72	50
<b>Görev</b>		
Gişe Görevlisi	40	27,8
Bireysel Portföy	39	27,1
Girişimci-Ticari Portföy	31	21,5
Operasyon Yetkilisi	20	13,9
Müdür	14	9,7
<b>Meslekteki Toplam Süre</b>		
1-5 Yıl	48	33,3
6-10 Yıl	55	38,2
11-15 Yıl	24	16,7
15-20 Yıl	17	11,8
<b>Yöneticilikte Toplam Süre</b>		
1-5 Yıl	29	20,1
6-10 Yıl	20	13,9
Yöneticilik Yapmadım	95	66
<b>TOPLAM</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

Çalışanlara ait demografik bilgileri gösteren frekans tablosu yani tablo 2'ye göre ankete katılanların çoğunluğunu erkek, 30-39 yaş arası, lisans eğitim düzeyine sahip ve evli bireylerin oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca ankete katılanların %50'sini kamu bankası çalışanları oluştururken %50'sini de özel banka çalışanlarının oluşturduğu ve yine ankete katılımdaki çoğunluk açısından gişe görevlisi, 6-10 yıllık iş deneyimine sahip ve yöneticilik yapmamış olan çalışanların çoğunlukta olduğu anlaşılmaktadır.

### Tablo 3: Hedef Baskısı ve İş Tatmini Ölçeklerine Ait Soruların Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alfa= 0,81
N= 28

Maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan Cronbach alfa katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak veya sorgulamak üzere kullanılmaktadır. Cronbach alfa katsayısı yüksek olan ölçekteki maddelerin birbirleriyle tutarlı bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerden meydana geldiği anlamı taşımaktadır. Cronbach alfa likert tipli ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır. Cronbach alfanın güvenilirlik değer aralıkları aşağıdaki gibi ifade edilmektedir(Uzunsakal & Yıldız, 2018):

0 < R2 < 0.40 ise güvenilir değil

0.40 < R2 < 0.60 ise düşük güvenilirlik

0.60 < R2 < 0.80 ise oldukça güvenilir

0.80 < R2 < 1.00 ise yüksek güvenilirlik

Tablo 3 incelendiğinde ölçek verilerine ilişkin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha değeri 0,81 olarak bulunmuştur. Yıldız ve Uzunsakal tarafından belirlenen ve yukarıda belirtilen değer

aralıklarına göre yapılan değerlendirmelerde ölçek verilerinin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir. 28 değerlendirme sorusuna ilişkin ayrıntılı analizde ölçeğin güvenilirliğini azaltan herhangi bir soru olmayıp tüm sorular analize dâhil edilmiştir.

**Tablo 4: Tek Örneklem T Testi: Ölçeklerin Genel Ortalaması**

Ölçekler	N	Ortalama	Standart Hata	P
Hedef Baskısı	144	3,39	0,075	0,000
İş Tatmini	144	3,05	0,068	0,000

Hedef baskısı ölçeği ile iş tatmini ölçeklerinin genel ortalamasını almak amacıyla yapılan Tek Örneklem T-testinin analiz sonuçlarını gösteren Tablo 4'teki sonuçlar yorumlandığında ölçeklerin ortalamalarına yönelik değerlendirmelerde farklılıkların olduğu ve bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Ortalama değerlere bakıldığında ortalamaların vasat düzeyde olduğu ve hedef baskısı faktörünün daha yüksek değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 5: Bağımsız Örneklem T Testi: Faktörlerin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi**

Faktörler	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Hata	t	P
Hedef Baskısı	Kadın	48	3,30	0,147	-0,815	0,416
	Erkek	96	3,44	0,087		
İş Tatmini	Kadın	48	3,01	0,128	-0,377	0,706
	Erkek	96	3,07	0,081		

Katılımcıların cinsiyet değişkeni ile hedef baskısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla yapılan Bağımsız Örneklem T-testi analiz sonuçlarının gösterildiği Tablo 5 incelendiğinde hedef baskısı ve iş tatmini algısının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farkının olmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 6: Tek Yönlü Anova Testi: Faktörlerin Yaş Gruplarına Göre Değerlendirilmesi**

Faktörler	Yaş Grupları (I)	Yaş Grupları (J)	Ortalama Farklar (I-J)	N	Ortalama	Standart Hata	P
Hedef Baskısı	20-29 yaş	30-39 yaş	-0,38777	35	3,09	0,162	0,077
		40-49 yaş	-0,43766				
	30-39 yaş	20-29 yaş	0,38777	87	3,48	0,098	
		40-49 yaş	-0,04990				
	40-49 yaş	20-29 yaş	0,43766	22	3,53	0,154	
		30-39 yaş	0,04990				
İş Tatmini	20-29 yaş	30-39 yaş	0,34066	35	3,22	0,113	0,005
		40-49 yaş	-0,22656				
	30-39 yaş	20-29 yaş	-0,34066	87	2,88	0,094	

**Hedef Baskısı ve İş Tatmini İlişkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama**

		40-49 yaş	-0,56722*				
	40-49 yaş	20-29 yaş	0,22656	22	3,45	0,135	
		30-39 yaş	0,56722*				

Katılımcıların yaş grupları ile iş tatmini ilişkisini test etmek amacıyla yapılan Tek Yönlü Anava Testi ile elde edilen sonuçları gösteren Tablo 6'ya bakıldığında iş tatmini ile yaş grupları değişkeni arasında farklılıkların olduğu ve bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı oldukları görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Ortalamalar incelendiğinde iş tatminine yönelik yapılan değerlendirmelerde en yüksek değerlendirmeleri yapanların sırasıyla 40-49 yaş, 20-29 yaş ve 30-39 yaş grubundaki çalışanların olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 7: Tek Yönlü Anova Testi: Ölçeklerin Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi**

Faktörler	Eğitim Düzeyi (I)	Eğitim Düzeyi (J)	Ortalama Farklar (I-J)	N	Ortalama	Standart Hata	p
Hedef Baskısı	İlköğretim	Ortaöğretim/Lise	-0,28125	2	2,43	0,687	0,330
		Ön Lisans	-0,97917				
		Lisans	-0,99512				
		Lisansüstü	-0,96875				
	Ortaöğretim/Lise	İlköğretim	0,28125	4	2,71	0,566	
		Ön Lisans	-0,69792				
		Lisans	-0,71387				
		Lisansüstü	-0,68750				
	Ön Lisans	İlköğretim	0,97917	6	3,41	0,375	
		Ortaöğretim/Lise	0,69792				
		Lisans	-0,01595				
		Lisansüstü	0,01042				
	Lisans	İlköğretim	0,99512	128	3,43	0,079	
		Ortaöğretim/Lise	0,71387				
		Ön Lisans	0,01595				
		Lisansüstü	0,02637				
Lisansüstü	İlköğretim	0,96875	4	3,40	0,415		
	Ortaöğretim/Lise	0,68750					
	Ön Lisans	-0,01042					
	Lisans	-0,02637					
İş Tatmini	İlköğretim	Ortaöğretim/Lise	-0,61250	2	3,05	0,850	0,463
		Ön Lisans	-0,10833				
		Lisans	0,03281				
		Lisansüstü	-0,43750				
	Ortaöğretim/Lise	İlköğretim	0,61250	4	3,66	0,298	
		Ön Lisans	0,50417				
		Lisans	0,64531				
		Lisansüstü	0,17500				
	Ön Lisans	İlköğretim	0,10833	6	3,15	0,243	
		Ortaöğretim/Lise	-0,50417				
		Lisans	0,14115				
		Lisansüstü	-0,32917				
	Lisans	İlköğretim	-0,03281	128	3,01	0,074	
		Ortaöğretim/Lise	-0,64531				
		Ön Lisans	-0,14115				
		Lisansüstü	-0,47031				
Lisansüstü	İlköğretim	0,43750	4	3,48	0,110		
	Ortaöğretim/Lise	-0,17500					
	Ön Lisans	0,32917					
	Lisans	0,47031					

Katılımcıların öğrenim durumları ile hedef baskısı ve iş tatmini ilişkisini test etmek amacıyla yapılan Tek Yönlü Anavo Testi sonuçlarını gösteren Tablo 7’deki sonuçlara bakıldığında, katılımcıların öğrenim durumları ile hedef baskısı ve iş tatmini algılarının arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 8: Bağımsız Örneklem T Testi: Faktörlerin Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesi**

Faktörler	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Hata	t	P
Hedef Baskısı	Evli	105	3,46	0,087	1,473	0,143
	Bekâr	39	3,21	0,149		
İş Tatmini	Evli	105	3,01	0,079	1,040	0,300
	Bekâr	39	3,17	0,134		

Katılımcıların medeni durumları ile iş tatmini ve hedef baskısı algıları arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla yapılan Bağımsız Örneklem T-testi analizlerin sonucunu gösteren Tablo 8’deki sonuçlara bakıldığında, katılımcıların medeni durumları ile İş tatmini ve hedef baskısı algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 9: Bağımsız Örneklem T Testi: Faktörlerin Çalışılan Bankaya Göre Değerlendirilmesi**

Faktörler	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Hata	t	P
Hedef Baskısı	Kamu	72	3,45	0,106	0,776	0,439
	Özel	72	3,33	0,108		
İş Tatmini	Kamu	72	3,04	0,093	0,166	0,868
	Özel	72	3,06	0,101		

Katılımcıların görev yaptıkları banka türü (özel veya kamu) ile iş tatmini ve hedef baskısı algılarını belirlemek amacıyla Bağımsız Örneklem T-testi uygulanmıştır. Yapılan testin sonuçlarını gösteren Tablo 9’deki sonuçlara bakıldığında, katılımcıların görev yaptığı banka türü ile hedef baskısı ve iş tatmini algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

**Tablo 10: Tek Yönlü Anova Testi: Faktörlerin Görev Durumuna Göre Değerlendirilmesi**

Faktörler	Görev Durumu (I)	Görev Durumu (J)	Ortalama Farklar (I-J)	N	Ortalama	Standart Hata	P
Hedef Baskısı	Gişe Görevlisi	Bireysel Portföy	-0,41683	40	3,00	0,152	0,001
		Girişimci-Ticari Portföy	-0,86069*				
		Operasyon Yetkilisi	-0,16250				
		Müdür	-0,72589				
	Bireysel Portföy	Gişe Görevlisi	0,41683	39	3,42	0,125	
		Girişimci-Ticari Portföy	-0,44386				
		Operasyon Yetkilisi	0,25433				
		Müdür	-0,30907				
	Girişimci-Ticari Portföy	Gişe Görevlisi	0,86069*	31	3,86	0,123	
		Girişimci-Ticari Portföy	0,44386				
		Operasyon Yetkilisi	0,69819*				
		Müdür	0,13479				
	Operasyon Yetkilisi	Gişe Görevlisi	0,16250	20	3,16	0,259	
		Bireysel Portföy	-0,25433				
		Girişimci-Ticari Portföy	-0,69819*				
		Müdür	-0,56339				
Müdür	Gişe Görevlisi	0,72589	14	3,73	0,141		
	Bireysel Portföy	0,30907					
	Girişimci-Ticari Portföy	-0,13479					
	Operasyon Yetkilisi	0,56339					
İş Tatmini	Gişe Görevlisi	Bireysel Portföy	0,13484	40	3,19	0,141	0,290
		Girişimci-Ticari Portföy	0,37351				
		Operasyon Yetkilisi	0,21375				
		Müdür	-0,10161				
	Bireysel Portföy	Gişe Görevlisi	-0,13484	39	3,05	0,101	
		Girişimci-Ticari Portföy	0,23867				
		Operasyon Yetkilisi	0,07891				
		Müdür	-0,23645				
	Girişimci-Ticari Portföy	Gişe Görevlisi	-0,37351	31	3,81	0,155	
		Bireysel Portföy	-0,23867				
		Operasyon Yetkilisi	-0,15976				
		Müdür	-0,47512				
	Operasyon Yetkilisi	Gişe Görevlisi	-0,21375	20	2,97	0,188	
		Bireysel Portföy	-0,07891				
		Girişimci-Ticari Portföy	0,15976				
		Müdür	-0,31536				
Müdür	Gişe Görevlisi	0,10161	14	3,29	0,250		
	Bireysel Portföy	0,23645					
	Girişimci-Ticari Portföy	0,47512					
	Operasyon Yetkilisi	0,31536					

Katılımcıların kurum içindeki görev pozisyonları hedef baskısı ve iş tatmini algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Anova Testi sonuçlarını gösteren Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların görev pozisyonları ile hedef baskısı algıları arasında anlamlı farklılıkların olduğu ve bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Ortalamalara bakıldığında hedef baskısı faktörünü en yüksek değerlendirenlerin sırasıyla girişimci-ticari portföy, müdür, bireysel portföy, operasyon yetkilisi, gişe görevlisi konumunda olan çalışanların olduğu anlaşılmaktadır.

Ancak katılımcıların görev pozisyonları ile iş tatmini algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 11: Tek Yönlü Anova Testi: Faktörlerin Görev Süresine Göre Değerlendirilmesi**

Faktörler	Görev Süresi (I)	Görev Süresi (J)	Ortalama Farklar (I-J)	N	Ortalama	Standart Hata	P
Hedef Baskısı	1-5 yıl	6-10 yıl	-0,33196	48	3,19	0,130	0,301
		11-15 yıl	-0,25781				
		16-20 yıl	-0,27528				
	6-10 yıl	1-5 yıl	0,33196	55	3,52	0,118	
		11-15 yıl	0,07415				
		16-20 yıl	0,05668				
	11-15 yıl	1-5 yıl	0,25781	24	3,45	0,209	
		6-10 yıl	-0,07415				
		16-20 yıl	-0,01746				
	16-20 yıl	1-5 yıl	0,27528	17	3,47	0,204	
		6-10 yıl	-0,05668				
		11-15 yıl	0,01746				
İş Tatmini	1-5 yıl	6-10 yıl	0,32047	48	3,18	0,106	0,003
		11-15 yıl	0,33646				
		16-20 yıl	-0,42947				
	6-10 yıl	1-5 yıl	-0,32047	55	2,86	0,119	
		11-15 yıl	0,01598				
		16-20 yıl	-0,74995*				
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,33646	24	2,84	0,167	
		6-10 yıl	-0,01598				
		16-20 yıl	-0,76593*				
	16-20 yıl	1-5 yıl	0,42947	17	3,61	0,131	
		6-10 yıl	0,74995*				
		11-15 yıl	0,76593*				

Katılımcıların toplam hizmet süreleriyle hedef baskısı ve iş tatmini algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Anova Testi sonuçlarını gösteren Tablo 11'e bakıldığında, toplam hizmet süresi ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıklar olduğu ve bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ). Ortalamalar incelendiğinde tatmin faktörünü en yüksek değerlendirenlerin sırasıyla 16-20 yıl, 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 6-10 yıl çalışma tecrübesine sahip çalışanlar olduğu anlaşılmaktadır. Ancak katılımcıların görev süreleri ile hedef baskısı algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 12: Hedef Baskısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki (Korelasyon)**

Faktörler	Değerler	Hedef Baskısı	Tatmin
Hedef Baskısı	Korelasyon Değeri	1	-0,508**
	P		0,000

	N		144
İş Tatmini	Korelasyon Değeri	-0,508**	1
	P	0,000	
	N	144	

\*\*Korelasyon 0,01 düzeyinde önemlidir.

İş tatmini ile hedef baskısı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları gösteren Tablo 12'deki sonuçlara bakıldığında, pearsonkorelasyonanalizi sonuçlarına göre katılımcıların hedef baskısı algıları ile iş tatmini algıları arasında orta düzeyde ve negatif yönlü ( $r=(-0,508; p=0,000)$ ) bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Tavşancıl, 2006).

**Tablo 13: Hedef Baskısının İş Tatminini Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi**

DEĞİŞKENLER	KATSAYI	BETA KATSAYI	STANDART HATA	T- İSTATİSTİK	ÖNE M (p)
Sabit Değer	4,616		0,230	20,055	<b>0,000</b>
Hedef Baskısı	-0,460	-0,508	0,065	-7,021	<b>0,000</b>
R <sup>2</sup>	0,258				
Bağımsız Değişken=Hedef Baskısı, Bağımlı Değişken=İş Tatmini					

Yukarıda gösterilen Tablo 13'e bakıldığında  $p<0,05$  olduğu için kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir. İlişkinin yordamasına yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre katılımcıların hedef baskısı algılarının iş memnuniyeti algıları üzerinde zayıf düzeyde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R<sup>2</sup> değeri 0,258 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak yapılan Regresyon modelinin anlamlı ( $p<0,05$ ) olduğu, hedef baskısı algısı ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde (0,258) bir ilişkinin olduğu görülmektedir(Tavşancıl, 2006).

### Sonuç

Bankacılık sektöründe çalışan bankacıların hedef baskısı algıları ile iş tatmini algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan çalışmada hedef baskısı ve iş tatminin ortalamaları üzerinden yapılan analizde ortalamaların vasat düzeyde olduğu görülmüş ve hedef baskısının iş tatminine göre daha yüksek değerlendirildiği anlaşılmıştır.

Demografik faktörler ve diğer farklı değişkenler üzerinden yapılan analizlerde ise birtakım anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Ayrıca hedef baskısı ve iş tatmini üzerinden yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde kayda değer sonuçlar elde edilmiştir.

Hedef baskısı ve iş tatmini faktörlerinin demografik faktör değişkenleri olan cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum değişkenleri üzerinden yapılan analizlerde anlamlı farklılıklar elde edilmezken yaş



grupları değişkeni üzerinden yapılan analizlerde sadece iş tatmini açısından anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Yaş grupları değişkeni açısından bakıldığında ise 40-49 yaş arası çalışanların iş tatminialgılarını diğer yaş gruplarında bulunan çalışanlara göre daha yüksek değerlendirdikleri anlaşılmıştır.

Çalışmada katılımcıların görev yaptıkları banka türü ile hedef baskısı ve iş tatmini arasında anlamlı farklılıklar elde edilemezken, çalışanların görev durumuna göre yapılan analizlerde sadece hedef baskısı faktörü açısından anlamlı farklılıklar elde edilmiş ve girişimci-ticari portföy konumundaki çalışanların, hedef baskısı faktörünü en yüksek değerlendiren çalışanlar olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların görev süresi değişkeni üzerinden yapılan analizlerde ise sadece iş tatmini faktörü açısından anlamlı farklılıklar elde edilmiş ve 16-20 yıl çalışma tecrübesine sahip çalışanların iş tatmini faktörünü daha yüksek değerlendirdikleri anlaşılmıştır.

Yapılan korelasyon analizinde hedef baskısı ve iş tatmini arasında negatif bir korelasyon (-0,508) değeri elde edilirken regresyon analizinde ise hedef baskısı faktörüne ait  $R^2$  değeri 0,258 olarak elde edilmiş yani tatmin faktörüne ilişkin toplam varyansın (değişimin) % 25,8'inin hedef baskısı değişkeni ile açıklanabileceği anlaşılmıştır.

Sonuç olarak hedef baskısı ve iş tatmininin bazı demografik faktörlere ve diğer bazı mesleki değişkenlere göre farklılık arz ettiği ve tatmin faktörünü açıklamada kısmen de olsa hedef baskısı faktörünün etkin bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç Sönmez(Sönmez, 2019: 25) tarafından yapılan çalışma ile uyum sağlamaktadır. Söz konusu çalışmada bankacılık sektöründe uygulanan yönetim tarzı ile çalışanların motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Literatüre katkı sağlamak ve daha genel sonuçlar elde edebilmek açısından iş tatmini faktörünün altında yatan diğer etkenlerin de göz önünde bulundurularak yapılabilecek araştırmaların daha da faydalı olacağı düşünülmektedir.

### **Kaynakça**

- Türk Dil Kurumu Sözlükleri.* (2021, 2 25). 2 25, 2021 tarihinde Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Akpınar Turgut, N., & Cihangir, E. (2020). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Hakkari Üniversitesi Örneği. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 10(3), 625-637.

- Aybas , M., & Türkmen, E. (2015). Örgütsel Etik İnancı Ve Hedef Yönelimliliğin Etik Olmayan Satış Davranışı Üzerindeki Etkisi: Satış Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Muğla.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Sezer, B., & Sünbül, Ş. (2015). Bankacılıkta Mesai, Hedef Ve Güven Olgularının Performans Ve Mobbing Üzerindeki Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 159-172.
- Basım, N., & Şeşen, H. (2009). Örgütsel Adalet Algısı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Osman Gazi Üniversitesi 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 806-812). Eskişehir.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ., & Karataş, İ. (2018). Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-29.
- DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological methods*, 2(3), 292-307.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eryılmaz, İ. (2019). Sosyal güç, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini ilişkisinde politik yetinin düzenleyici rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 373-393.
- Eryılmaz, İ. (2019). Sosyal güç, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini ilişkisinde politik yetinin düzenleyici rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 373-391.
- Eskildsen, J., & Dahlgard, J. (2000). A Casual Model for Employee Satisfaction. *Total Quality Management*, 11(8), 1081-1094.
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring Skewness and Kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50(4), 717-729.
- İslamoğlu, A. (1998). *Pazarlama Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Locke, E. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction in MD Dunnington (Ed). Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago:Rand McNally.
- Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 205.

- Özaydın, M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Soygür, İ., & Aydın, S. (2018). Bankacılık Sektöründe Pazarlama ve Satış Yönlü Hedef Baskısının Banka Personeli Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 347-371.
- Sönmez, R. V. (2019). Yıkıcı Liderliğin İş Gören Motivasyonuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler-4* (s. 11-28). içinde Ankara: Gece Akademi.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: SAGE Publications.
- Takan, M., & Acar, M. (2015). *Bankacılık, Teori, Uygulama ve Yöntem*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*. İstanbul: Arıkan.
- Uzunsakal, E., & Yıldız, D. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması Ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Weiss, D. J., Davis, R. W., England, G. W., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota studies in vocational rehabilitation.
- Yükselen, C. (2008). *Satış Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

### **Ek Beyan**

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

