



BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLER
ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI
BİLİM DALI**

**ÜCRET DÜZENSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE
ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZ

ELİF SAYGILI

BURSA 2019



BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI
BİLİM DALI

ÜCRET DÜZENSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE
ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZ

ELİF SAYGILI

Danışman: Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

BURSA 2019

T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı'nda 701550004 numaralı Elif SAYGILI' nın hazırladığı "Ücret Düzensizliğinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Araştırma Örneği" konulu Yüksek Lisans Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 21./10./2019 günü 11.30 / 12.00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının ...BAŞARILI..... (başarılı/başarısız) olduğunaOYBİRLİĞİ..... (oybirliği/ oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

Üye

Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

Üye

Prof. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK

...../...../ 2019

Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum ' Ücret Düzensizliğinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Araştırma Örneği ' başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza



Adı-Soyadı: Elif SAYGILI

Öğrenci No: 701550004

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları

Statüsü : (x) Yüksek Lisans () Doktora



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 23/09/2019

Tez Başlığı / Konusu: ÜCRET DÜZENSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarında oluşan toplam 103 sayfalık kısmına ilişkin, 20/09/2019 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespiti programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 16'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre te çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Elif SAYGILI

Öğrenci No: 701550004

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları

Statüsü: Y.Lisans Doktora

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Danışman 23.09.2019.
(Adı, Soyad, Tarih)

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

ÖZET

Yazar Adı-Soyadı : Elif SAYGILI
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : ix + 80
Mezuniyet Tarihi : / / 2019
Tez Danışman(lar) 1 : Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

ÜCRET DÜZENSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ

Ücret, çalışma yaşamının en önemli kavramlarından biridir. Ücret, çalışan için çalışmanın ana amaçlarının başında gelmesinin yanı sıra işveren için de önemli bir gider kalemi olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel bağlılığı arttırmak üzerine yapılan güncel çalışmalar daha çok ücret miktarı, kariyer olanakları, sağlıklı çalışma ortamı, takdir edilme vb. konular üzerinde yoğunlaşırken, mevcut araştırma, ücretini düzenli alan ve almayan çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerini karşılaştırmayı ayrıca ücretini düzenli alan ve almayan çalışanların demografik özelliklerini incelemeyi hedeflemiştir. Araştırmanın örneklemini Bursa ilinde ücret düzensizliği yaşayan bir özel sağlık kuruluşunun 104 çalışanı oluşturmaktadır. 34 sorudan oluşan anket çalışması sonrasında, ücretini düzensiz alan kişilerin örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu, işten ayrılma niyetlerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, ücret düzensizliğinin yaşa ve medeni duruma göre farklılık gösterdiği de bulgular arasındadır.

Anahtar Sözcükleri: Ücret, Ücret Düzensizliği, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

Name and Surname : Elif SAYGILI
University : Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Labour Economics and Industrial Relationships
Branch : Labour Psychology and Human Resources
Degree Awarded : Master
Page Number : ix + 80
Degree Date : / / 2019
Supervisor (s) : Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

THE EFFECT OF WAGE IRREGULARITY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND INTENTION TO LEAVE: A RESEARCH EXAMPLE

Wage is one of the most important concepts of working life. In addition to being one of the main objectives of the work for the employee, wage is also considered as an important expense item for the employer. Current studies on increasing organizational commitment mostly focus on wage, career opportunities, healthy working environment, appreciation etc. But in this study, the level of organizational commitment and the intention to leave between employees who receive regular and irregular wages is aimed to compare and it also aimed to examine the demographic characteristics of employees who receive regular and irregular wages. The sample of the study is 104 employees of a private health institution which pays irregular wage to its employees in Bursa. After a survey of 34 questions, it was found that employees with irregular wages had low organizational commitment and high intention to leave. In addition, wage irregularity varies according to age and marital status.

Key Words: Wage, Wage Irregularity, Organizational Commitment, Intention to Leave

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimimde, en başından bu yana bana maddi manevi destek olan canım aileme sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimimde, her zaman bana yol gösteren Mustafa Erim Kadıköy'e teşekkür ederim.

Tez çalışmamda tecrübesiyle ve değerli bilgi birikimiyle yanımda olan, yoluma ışık tutan danışman hocam Prof. Dr. Serpil AYTAÇ teşekkürlerimi sunarım.

Bursa, 2019

Elif SAYGILI

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET VE ÜCRET DÜZENSİZLİĞİ

1. ÜCRET KAVRAMI	3
1.1. ÜCRETLİ ÇALIŞMA DÜZENİNİN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ	5
1.2. ÜCRETİN ÖNEMİ	6
1.2.1. Çalışanlar Açısından Ücretin Önemi	7
1.2.2. İşverenler Açısından Ücretin Önemi	9
1.2.3. Sendikalar Açısından Ücretin Önemi	10
1.2.4. Devlet ve Toplum Açısından Ücretin Önemi	11
1.3. ÜCRETLER İLGİLİ KAVRAMLAR	12
1.3.1. Ücret Haddi - Ücret Geliri - Maaş	13
1.3.2. Fazla Mesai - Çalışma Ücreti	14
1.3.3. Çalışılmayan Saatler İçin Ödenen Ücretler	14
1.3.4. İkramiye ve Prim	16
1.3.5. Sosyal Yardımlar	17
1.3.6. Brüt Ücret - Net Ücret	17
1.3.7. Asgari Ücret	18
1.3.8. Ayni Ücret – Nakdi Ücret	20
2. ÜCRET DÜZENSİZLİĞİ	20
2.1. ÜCRETİN ÖDENMESİ	20
2.1.1. Ücretin Ödenme Şekli	21
2.1.2. Ücretin Ödenme Zamanı	22
2.1.3. Ücretin Ödenme Yeri	22

2.2. ÜCRET DÜZENSİZLİĞİ KAVRAMI	23
2.3. ÜCRET DÜZENSİZLİĞİNE YOL AÇAN FAKTÖRLER	24
2.4. ÜCRET DÜZENSİZLİĞİNİN SONUÇLARI.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	29
1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI	29
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ	32
1.3. ÖRGÜTLERDE BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI	33
1.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	33
1.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	35
1.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	36
1.4. BAĞLILIK TÜRLERİ	37
1.4.1. Kariyer Bağlılığı	37
1.4.2. Sadakat	37
1.4.3. İtaat	388
1.4.4. Grup Bağlılığı	38
1.4.5. İş Arkadaşlarına Olan Bağlılık.....	38
1.4.6. Mesleki Bağlılık.....	399
1.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI.....	39
1.5.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	40
1.5.1.1. <i>Bireysel Faktörler</i>	40
1.5.1.2. <i>Örgütsel Faktörler</i>	42
1.5.1.3. <i>Örgüt Dışı Faktörler</i>	43
1.5.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	43
1.6. MEYER VE ALLEN'İN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK MODELİ.....	45
1.6.1. Duygusal Bağlılık	45
1.6.2. Devam Bağlılığı.....	47
1.6.3. Normatif Bağlılık.....	47

2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	48
2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ	48
2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	49
2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI	50
2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRET DÜZENSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	53
2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	54
3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	55
4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ.....	55
5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	56
6. ANALİZ VE BULGULAR.....	57
6.1. SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİLER	57
6.2. ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİNİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLERİ VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ.....	60
6.3. ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİNİN NORMAL DAĞILIM TEST SONUÇLARI.....	61
6.4. BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T-TESTİ VE MANN WHITNEY U TESTİ	61
6.5. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANALİZLER	63
7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	65
8. KAYNAKÇA.....	68
9. EK.....	77

TABLULAR LİSTESİ

Tablo-1: Örgütsel Bağlılık Tanımları

Tablo-2: Sosyo-Demografik Özellikler

Tablo-3: Ücret İle İlgili Bilgiler

Tablo-4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi

Tablo-5: Normal Dağılım Test Sonuçları

Tablo-6: Ücretini Düzenli Alma Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutları İle İşten Ayrılma Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Tablo-7: Ücretini Düzenli Alan ve Almayan Kişilerin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1: Ücretin Önemi

Şekil-2: Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Perspektif

Şekil-3: Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Perspektif

Şekil-4: Örgütsel Bağlılıkta Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Şekil-5: Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Bağlılığın Sonuçları

Şekil-6: Bağlılığın Pozitif Sonuçları

Şekil-7: Allen ve Meyer' e Göre Örgütsel Bağlılık

Şekil-8: Araştırma Modeli



GİRİŞ

21. yy' ın ilk çeyreği küresel sisteme bağlı işletmeler ve kurumlar için hiç de kolay geçmemiştir. Kapitalizm 1929 yılında bu yana yaşadığı en büyük krizi 2007-2008 döneminde yaşamıştır (Piketty, 2014:7). Büyük buhran olarak adlandırılan dönemi anımsatan 2000'li yıllar işletmelerin mali politikalarında ciddi aksaklıklar yaşadığı bir dönem olarak tarih sahnesindeki yerini almıştır. İşletmelerin yaşadığı temel aksaklıkların başında da hiç kuşkusuz işverenler için önemli bir maliyet kalemi olan çalışan ücretleri gelmektedir. İşverenler yaşadıkları krizler nedeniyle maliyetlerini düşürebilmek adına çalışanları düşük ücrete çalıştırmak ya da az sayıda çalışanla çok iş yapma yoluna gitmeye başlamışlardır.

Ücret ekonomik açıdan emeğin fiyatı, iş hukuku açısından emeğin bedensel ve düşünsel faaliyetlerinin karşılığı, sosyal politika açısından da emek sahibinin geçim aracıdır (Işığışık, 2017:9). Tanımından da anlaşılacağı üzere çalışanlar için çalışmanın birincil gayelerinden olan ücretin işverence aksatılması, geciktirilmesi veya düzensizleştirilmesi çalışanın geçimini zora sokabilir ve bu birçok olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu olumsuz sonuçların başında ise çalışanın işe bağlılığını zedeleyebilecek potansiyelde olması gelmektedir. Çalışan böyle bir durumla karşılaştığında işten ayrılma kararı alabilir. Çalışanın işten ayrılma kararını vermesi durumunda işveren kalifiyeli çalışanını kaybetmiş olacaktır. Bu durumda ise yeni çalışanın bulunması, eğitimlerinin verilmesi, kurum kültürünün öğretilmesi ve bağlılığın oluşması için zaman ve maliyet kaybına yol açacaktır. Başlı başına şirketler için meşakkatli bir sürece işaret etmektedir. Ayrıca, çalışanların sürekli ayrılık kararı almaları ve işverenlerin bunun önüne geçememesi durumunda bir kaos ortamı meydana geleceğinden ötürü, örgütün zarar görmesi de muhtemeldir.

Ücret, işletmede üretimi ve verimliliği etkilerken, çalışan için de işletmeye bağlayan en önemli motivasyon araçlarının başında gelmektedir (Ergün, 2006: 94). Yapılan araştırmalar ücret ile verimlilik arasında güçlü bir ilişki olduğu yönündedir. Ücretiyle ilgili birtakım sorunlar yaşayan çalışanın verimlilik düzeyi düşer ve hizmet kalitesi bundan olumsuz etkilenir.

Araştırmada sağlık alanında hizmet veren çalışanlar örneklem olarak seçilmiştir. Sağlık sektörü hizmet sektörü içerisinde yer aldığından, çalışanların alışma Şekilleri daha da önem kazanmaktadır. nkn hizmet sektörü direkt çalışanlara bağlımlı sektördür. Çalışanın ücretinden memnun olması, kendini örgüte bağlı hissedip hissetmemesi, hizmetinin kalitesini etkileyecektir. Ayrıca insan sağlığı gibi önemli bir konuda hizmetin kalitesizleşmesinin de sonuçlarının ağır olabileceği unutulmamalıdır.

İşletmeler için insan kaynağı en önemli kıymetlerin başında gelmektedir. Küresel rekabette var olabilmek için işletmeler çalışanlarının işe bağlılığını yüksek tutmayı temel amaçlarından biri olarak görmektedir. nkn örgütsel bağlılık ile örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri arasında önemli bir ilişki vardır (Seyfullahoğulları, 2018: 20). Yani cret düzensizliği ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın düşmesi ile çalışanların işten ayrılma eğilimleri göstermesi, işten ayrılma eğilimi ile Şirketlerin hayatta kalabilmesi ve en nihayetinde ücret düzensizliği ile Şirketlerin hayatta kalabilmesi arasında yoğun bir ilişki bulunmaktadır.

Bu çalışmada sağlık sektöründe ücret düzensizliği yaşayan çalışanların, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyeti ele alınmış olup, birinci bölümde ‘cretin Tanımı, nemi, ücretle İlgili Kavramlar, cret Düzensizliği’ incelenmiştir.

İkinci bölümde, ‘rgtsel Bağlılığın Tanımı, nemi, Yaklaşımları, Bağlılık Türleri, Meyer ve Allen’in rgtsel Bağlılık Modeli ve İşten Ayrılma Niyeti’ incelenmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise ücret düzensizliğinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve ücret düzensizliği sonucunda çalışanları işten ayrılmalarını nasıl etkilediği ile ücretini düzenli alan ve düzensiz alan çalışanların demografik değişkenlere göre nasıl etkilendiği anket uygulaması ile araştırılmıştır. Anket Bursa’ da ücret düzensizliği yaşanan bir hastanenin tüm çalışanlarına uygulanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET ve ÜCRET DÜZENSİZLİĞİ

1. ÜCRET KAVRAMI

Ücret, bedenî veya fikrî emeğin üretime katkılarından dolayı ödenen bedeldir (Acar, 2015: 3). Işığışok' un Tokol' dan aktardığı üzere, geniş anlamı ile insan emeğinin bir karşılığı olan ücret, genel anlamda ise işveren tarafından çalışana işletmelerin kâr ve zarar edilmesine bakılmaksızın ödenen, üretilen malın satışının beklenmesi gibi bir ön koşulun olmadığı, miktarı önceden belirlenmiş bir gelirdir (Işığışok, 2017: 3). Ücretin bu genel kapsayıcı tanımsal özellikleri bu konudaki tanımlama çabalarının hemen hemen hepsinin ortak paydasında yer almaktadır. 1982 Anayasası' nın da “Ücret emeğin karşılığıdır.” denmiştir. Yine aynı maddede devletin adaletli ücret garantörü olduğuna değinilerek eklenmiştir; “devlet, ücretin ödenmesinin garanti altına alınmasının yanında çalışanların işe uygun ücret almaları ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için tedbirler alır ve denetimler yapar.” (<http://www.anayasa.gen.tr/> Erişim Tarihi:4.11.2018).

Thomas Aquinas adil ücret kavramını (just wage) ortaya atmıştır. Aslında bu kavramın günümüz ücret kavramının kökeni olduğu söylenebilir. Aquinas adil ücreti, herkesin kendi sınıfında kendini idame ettirebileceği yegâne ücret olarak tanımlamıştır (Işığışok, 2017: 10). Thomas Aquinas'ın 13. Yy.' da yaptığı bu tanımdan yüzyıllar sonra Marks ve Engels, ücreti çalışanın ortalama alım fiyatı, asgari iş ücreti olarak tanımlamıştır. Ücretli çalışanın emeği karşılığı elde ettiği şeyin ancak hayatını idame ettirmeye yeteceğini belirterek kapital sistemde ücret kavramına eleştirel bir bakış geliştirmiştir (Marks & Engels, 2013: 96).

Ücret Osmanlıcada “ecir” sözcüğünden türetilmiştir. Osmanlıcadaki temel anlamı işin karşılığı verilen aynî ve nakdî değer, sevap, kiradır (Acar, 2015: 3). İngilizce' de ücret karşılığında “wage” kelimesi kullanılmıştır. “Wage” 14. Yüzyılda literatüre girmiş ve verilen hizmet için hakedilen ödül ve ödeme olarak tanımlanmıştır. Bu kelimenin ayrıca eski Fransızca' daki “gage” sözcüğüyle ve eski Almanca' daki “wadi” sözcüğüyle bağlantılı olduğu belirtilmektedir. (<https://www.etymonline.com/word/wage>

Erişim Tarihi: 4.11.2018) Günümüzdeki tam kelime karşılıklarına gelince İngilizce’ de “wage” Fransızca’ da “salaire” Almanca’ da “lohn” kelimeleriyle ifade edilmektedir. Ücret yerine Türkçe’ de “maaş, aylık, haftalık, gündelik” gibi kelimeler de kullanıldığı görülmektedir (Acar, 2015: 3).

Özellikle sanayileşmiş ülkelerde nüfusun büyük bölümü bilgisini ve emeğini işverene satarak gelire dönüştürür ve hayatını idame ettirir. Bu nedenle ücret kavramının başlı başına ekonomik sistemler içerisinde önemli bir yere sahip olduğu kabul edilebilir. Ücret hem işverenin hem de çalışanın birincil gündemlerindedir. Ücret kavramı çalışanlar için geliri temsil ederken, işverenler için ise önemli bir ana maliyet kaynağını ifade etmektedir.

Ücret disiplinler arası bir yapıya sahiptir. Çünkü ücret dendiğinde çalışan açısından tam anlamıyla bir gelir ve yaşam standardının en önemli belirleyicilerinden biri akla gelmektedir. Diğer yandan bu unsurun insanların sosyo-ekonomik yapısını belirleyen ve toplumsal sınıfların temel belirleyicilerinden biri olduğu unutulmamalıdır. İşveren açısından ise işletmelerin en önemli gider kalemlerinden biridir. Dolayısıyla sadece ücret faktörüyle bile bir işletmenin kârlı ya da zararlı duruma geçişi gerçekleşebilir. Tüm bu nedenlerle ücret hem sosyolojinin, hem iktisadın, hem çalışma ekonomisi ve çalışma psikolojisinin hem de iş hukuku gibi daha başka birçok akademik araştırma alanının kesişim noktasında yer almaktadır.

Ücret birçok disiplinde farklı açılardan ele alınıyor olsa da ortak payda ücretin klasik tanımında yatmaktadır. Çalışmanın başında da belirtildiği üzere ücret bir iş ve hizmet karşılığı ödenir. İş görmeksizin ücret almanın (hafta tatili, resmi tatiller ve zorunlu izin vb. istisnalar haricinde) doğru olmadığı ve ücretin kapsamının dışında kaldığı bilinmektedir. Yine aynı şekilde para almaksızın iş ve hizmet üretmek de ücretin tanımıyla çelişmektedir (Topalhan, 2010: 7).

Ücret, disiplinler arası yapısına paralel olarak çalışanların iş yerlerine olan bağlılığını etkileyen önemli unsurlardan biri olarak çalışma ekonomisi ve çalışma psikolojisi içerisinde ele alınabilir. Nitekim çalışmanın ana amacı da ücret düzensizliği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Çalışanların ücret düzensizliği yaşamaları durumunda işten ayrılma niyetinin nasıl şekilleneceğine değinilmiştir. Bu

kapsamda ücretin daha ayrıntılı olarak literatürde ele alınması, tarihçesinin, unsurlarının ve öneminin belirlenmesi, çalışmanın genel hatlarının aydınlatılması açısından önemlidir.

1.1. ÜCRETLİ ÇALIŞMA DÜZENİNİN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

Ücretli çalışma düzeninin kökenleri üzerine yapılan düşün çabaları muhtemelen paranın icadından da öncesine kadar uzanmaktadır. Bir insanın diğer bir insan için çalışmak durumunda olduğu tarihlere ya da kölelik düzenine kadar bu kavramın izi sürülebilir. Muhtemelen ilk ücretler takas usulü yöntemiyle ödenmiştir. İnsanlığın ilk çağlarındaki yardımlaşmaya muhtaç konumları göz önüne alındığında, ilkel çerçevede yapılan işe ederince bir “karşılığın” verildiği üzerine bir akıl yürütmesi yapılabilir. (Bu “karşılık” kimi zaman yiyecek, içecek, kimi zaman barınak ve koruma olabilir.) Sonrasında insanlık tarihine eklenen kölelik kavramı, ücreti çok daha farklı bir boyuta getirmiştir. Belki de köleler için ücret, hayatta kalacak kadar yemek ve ölmeyecek kadar asgari yaşam standardı anlamına geliyordu. Bazen bu şartların bile sağlanmadığı durumlara tarih pek çok örnek sunmaktadır. Bunlar üzerine çeşitli akıl yürütmeler yapılıyor olsa da günümüzdeki manasıyla ücreti ele aldığımızda karşımıza 18. ve 19. yüzyıllar ve Sanayi Devrimi gelmektedir.

Işığıçok’a (2017: 12) göre günümüzdeki anlamıyla parasal bir değer olarak ifade edilen ücretin doğuşu ve gelişimi Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi (Industrial Revolution) insan ve hayvan gücüyle üretim anlayışından, makine gücünün önem kazandığı üretim anlayışına geçiştir (Küçükkalay, 1997: 51). Sanayi Devrimi insanlık tarihinde derin izler bırakmıştır. Aynı Tarım Devrimi’nde olduğu gibi, toplumun her kademesini, ekonomik yapısını ve örgütlenişlerini temelinden etkilemiştir.

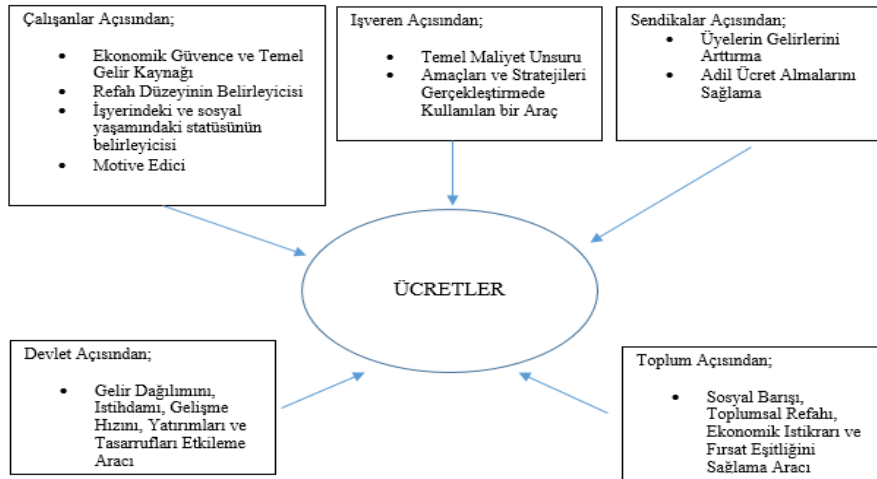
Marks’ın deyişiyle proletarya, literatürdeki genel tanımıyla çalışan ile işveren arasındaki ilişki, günümüz ücret anlayışının temel hatlarını oluşturan organik bağı oluşturmuştur. Ücretli çalışma düzeni ve bunun sonucunda oluşan toplumsal yapı Sanayi Devrimi’nin yayılma hızıyla doğru orantılı olarak dünyanın çeşitli yerlerinde kendine yer bulmuştur. Ücretli çalışma düzeni her yerde aynı adaptasyon hızı ve başarı

ile toplumsal düzendeki yerini alamamıştır. Bu farklılığın nedeni toplumları birbirinden ayıran farklı kültürel özellikleridir.

1.2. ÜCRETİN ÖNEMİ

Ücret iktisadi çerçevede olduğu gibi sosyal sahada da çeşitli etki ve neticelere sahip olan çok yönlü bir konudur (Aksu, 1993: 35). Emeğin karşılığı olarak sunulan ücretin iktisadi yönünün çok daha ötesinde anlamlara sahip olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Ücret, çalışanın yaşam düzeyi, sosyo-ekonomik durumunu gibi sosyal göstergeleri de belirler. Alım gücüne doğrudan etki etmesinin yanı sıra ücretlerin gereğinden az oluşu alım gücündeki yoksunluğa, gereğinden fazla oluşu ise enflasyonun yükselmesine neden olur. Enflasyonun artması ise alım gücünün düşmesi, işletmelerin sürdürülemezliği gibi çok kapsamlı boyutlara bağlantı kurar. Ücrete sosyal devlet anlayışı temelinde bakıldığında da aynı işe benzer ücret verilmesi ile adil olmak arasında önemli ve hassas bir ilişki bulunmaktadır.

Görüldüğü üzere ücret çok kapsamlı ve bir o kadar da önemli bir konudur. Çeşitli sosyal sınıfları ve toplumsal yapıları yakından ilgilendirmektedir. Ücretin çalışan, örgüt ve toplumlar için önemi Şekil 1’ de belirtilmiştir.



Şekil 1: Ücretin Önemi

Kaynak: (Bilgin, Taşçı, Kağncıoğlu, Benligiray & Tonus. 2004: 167).

Bu bağlamda ücretin çalışanlar açısından önemi, işverenler açısından önemi ve devlet, sendikalar ve toplum açısından da öneminin ayrıntılı olarak değinilmesinde fayda vardır.

1.2.1. Çalışanlar Açısından Ücretin Önemi

Çalışanlar için ücret, genel olarak tek geçim kaynağı olması sebebiyle, büyük bir öneme sahiptir. Ücret sadece çalışanların temel geçim kaynağı olmakla sınırlı kalmaz ayrıca iş tatminini ve sosyal statüyü de doğrudan etkiler. Benligiray'a göre (2003: 6) ücretin önemi, ekonomik, sosyal ve motive edici olmak üzere üç temel yönü ile ifade edilir.

Ücretin çalışanlar için farklı noktalarda, farklı açılardan öneme sahip olduğunu gösteren Tannerbaum'un sözünü paylaşmak konuyu özetlemek için yerinde olacaktır; "İnsanlar para isterler, parayı harcamak, birikim yapmak ve bunu gösterip statü kazanmak isterler." (Tannebaum'dan aktaran Çakır, 2006: 4). Bu sözden paranın temel gereksinimleri elde edebilmek adına bir araç olması, bir sosyal statü göstergesi olarak toplumsal yapıda yer alması, güvence veren yönüyle de insanları güvende hissettirmesi sonuçları çıkarılabilir.

Ücretin çalışanlar için önemini vurgulayan ilk ve belki de en önemli boyut ekonomik boyuttur. En nihayetinde çalışanların yegâne geçim kaynağı olan ücret, çalışanın ve çalışanın bağımlılarının (eş, çocuk, bakmakla yükümlü olunan anne, baba, akraba vb.) beslenme, barınma, giyim gibi ana gereksinimlerinin karşılanmasında birincil kaynaktır. Buradan yola çıkarak temel gereksinimlerin sağlanması noktasında ücret çalışanın çalışmasındaki başlıca amaç olduğu söylenebilir.

Ücret, çalışanlar için en temel gereksinimlerin karşılanması noktasında önemli olsa da ücretin düzenli ve güvenli olması, tasarrufa imkân verecek düzeyde olması çalışanın geleceğe yönelik beklentilerini ve planlarını etkilemektedir. Dolayısıyla ücret, temel gereksinimlerin yanı sıra gelecek endişelerinin de en temel noktasında yer almaktadır. Ücretin düzenli olmaması ya da miktarının çalışanı motive etmemesi durumunda çalışanın başka arayışlara girmesi muhtemeldir.

Ücret düzensizliği yaşayan bir çalışanın tek gelirinin emeği karşılığı aldığı ücret olduğu düşünülürse bunun aksatılması, ödenmemesi gibi durumlarda ekonomik anlamda kendisini güçlü hissetmesi beklenemez. Geçindirmek zorunda olduğu kişileri de düşünürsek, ücretin ödenme günündeki belirsizlik nedeniyle birçok sorun yaşayacaktır. Yaptığı ödeme planları aksayacak ve hatta aile düzeni ekonomik nedenlerden ötürü etkilenecektir. Bunun sonucunda çalışan yaşadığı tüm ekonomik sorunları işyerinden kaynaklı olduğunu düşüneceğinden işyerine karşı negatif duygular beslemeye başlayacaktır.

Çalışanlar açısından ücretin bir diğer önemli yönü ise sosyal boyutudur. Ücretin bu boyuttaki taşıdığı önem, toplumsal statü ve saygınlık kaynağı olarak kabul edilmesiyle ve diğer ücret ve meslek grupları içerisindeki yeriyle bağlantılıdır. Bireyin kendisiyle sahip oldukları arasında bir ilişki kurduğu ve kendini topluma yansıtırken bu ücret olgusundan oldukça fazla yararlandığı sonucuna ulaşılabilir. Bu konuda Tannenbaum “Bir insanın ben dediği şey ile gayet basit olarak benim dediği şey arasında ayırım yapmak güçtür.” demiştir (Çakır, 2006: 4). Ücret, günümüzün toplumsal statü ve saygınlık kaynağı olarak görülmektedir. Kişilerin toplumsal konumlarını kendilerince belirleyebilmek için etrafındaki çalışanların ücretleri ile kendi ücretlerini mukayese etmeye eğilimli olduğu kabul edilebilir. Nitekim ücrete verilen yüksek önem, “toplumsal statüyü elde etmenin bir yolunun yüksek ücretli bir işe sahip olmaktan geçtiği” sonucuyla yakından ilgilidir. Yüksek statü, toplumda saygıyı beraberinde getirdiği ve bu nedenle daha fazla ilgi görülmesine sebebiyet verdiği düşüncesi çalışanların ücrete ve statüye önem vermesini arttırmaktadır (Işığışık, 2017: 16).

Ücret düzensizliği yaşanan bir kurumda çalışmak, çalışan için bir statü kaybı olarak değerlendirilebilir. Çalışan, işyerini ücretleri düzenli yatıramadığı için diğer işyerleri ile kıyaslama yaptığında işyerini kusurlu bir yer olarak değerlendirmekte, iş yerine dair uzun soluklu bir çalışma düşüncesi içerisinde olmamaktadır. Çünkü işyerinin ücretleri düzensiz olması sebebiyle tercih edebilirliği düşüktür.

Ücretin çalışanlar için öneminin ele alınacağı son alan motive edicilik yönüdür. Benligiray’a göre (2003: 7) ücretin, çalışanları motive eden tüm unsurları düşünüldüğünde ilk faktör denilmesinin güçlüğünden bahsetmektedir. Genelde motive edici temel unsurlar iş ve birey arasındaki uyum, sağlıklı iş ortamı, iş güvencesi, adalet,

eşitlik gibi kriterler olsa da ücretin emeği maddileştirebilme özelliği onu farklı bir boyuta çekmektedir. Yani çalışan iş yerindeki çabasının işveren tarafından görüldüğünü ve takdir edildiğini ücretine yapılan ilavelerle anlayabilmektedir. İşverenlerin verdiği değer somut hali olarak görülen ücretin düzensiz ödenmesi motivasyon kaybına yol açabilir. Ücret düzensizliği yaşanan kurumlarda çalışanlar, ücretin miktarından ziyade önce ücretin düzenli yatırılmasını bekleyeceklerdir.

1.2.2. İşverenler Açısından Ücretin Önemi

Ücretin işveren açısından öneminin birincil alanı hiç kuşkusuz ücretin önemli bir gider ve maliyet kalemi olmasından kaynaklanmaktadır. İşletmeler amaçlarını ve stratejilerini gerçekleştirirken ücreti bir araç olarak kullanır. Bu yönüyle de ücret işverenler için de oldukça önemli bir kavramdır.

Günümüz serbest piyasa rekabeti koşullarında işletmelerin en nihai amacı kâr maksimizasyonunu sağlamaktır. Bunun için de maliyet kalemlerini olabildiğince aşağıya çekmek, işletmelerin hayatına devam etmesi için zaruridir. Bu çerçevede işletmelerin temel maliyet kalemlerinin başında gelen ücret, çok yönlü bir denklemde incelenmesi gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan ücretin çalışanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını tatmin ediyor olması ve motive edici yönüyle de çalışanı şirkete bağlı hale getirmesi beklenir. Çalışanın şirkete bağlı olması ve verimli bir şekilde çalışması, işletmelerin sürekliliğini ve kârlılığını artıran önemli unsurlardan biri, belki de en önemlisidir. Bu karmaşık ilişkiler yumağının işverenlerce adil bir biçimde yönetilmesi gerekmektedir.

Çakır'ın (2006: 5) Aytek' ten aktardığına göre, işverenler ödedikleri ücretlerin karşılığını almak isterler, karşılığını ne kadar aldıklarını öğrenebilmek için de çalışanların performanslarını ölçmek isterler.

Ücret çalışan davranışlarını etkilemektedir. Thierry'e (1992: 702-703) göre işverenler ücret konusunda aşağıdaki alanlara odaklanırlar;

- Örnek performansa yönlendirmek için: Etkin iş davranışı sağlamaya yönelik ücret.
- Yetenekleri arttırmak için: Öğrenmeye yönelik olarak ücret.

- Olumsuz durumları ve iş koşullarını tazmin etmek için: Telafi edici ücret.
- İş ortamlarında yaşanan çatışmaları önlemek için: Barış aracı olarak ücret.
- İşgücü piyasasında ücret açısından çalışanların tercih ettiği işletme olmak için: Ücret çekiciliği.
- Çalışanların örgütsel bağlılıklarını devam ettirebilmek için: Kıdeme göre ücret farklılaştırılması.

Yukarıda da belirtildiği üzere ücret işverenler açısından çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu nedenle ücretin işverenlerce geniş bir perspektifte ele alınması ve ücret konusunda şirket amaçlarına uygun istikrarlı bir politika izlenmesi gerekmektedir.

Gürbüz'e (2007: 241) göre, işletmelerin ücret politikalarından tatmin olmayan çalışanların motivasyon ve performans sorunu yaşadığı çeşitli araştırmalarca gösterilmektedir. Bu çalışanların işyerine devamsızlık yapması, işten kaytarmaların çok olması ve çalışanların işten ayrılma niyetinde olması işletme başarısını doğrudan etkileme potansiyeline sahiptir. İşletmelerin rekabet edebilme gücünü kıran böylesi önemli bir konuda işverenlerin hassas olması gerekmektedir. Günümüzde işverenlerin güçlü olduğu düşünülse bile çalışanların da bir söz hakkı olduğu, bazı durumlarda tepki verebildiği unutulmamalıdır. Bu durum çıkarların çatışmasına neden olmaktadır. Bu çatışmada ücret düzensizliği yaşanan işyerlerinde işverenin gücünün kırılacağı muhtemeldir.

1.2.3. Sendikalar Açısından Ücretin Önemi

Sendikaların temel amacı, üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını, çıkarlarını korumak ve bir üste taşımaktır (Çakır, 2006: 6). Bir sendikanın başarılı olup olmadığı çoğu zaman üyelerine sağladıkları ücret avantajı çerçevesinde değerlendirilmektedir (Bingöl, 1996: 342). Sendikaların üyelerinin enflasyon karşısında etkilenen sabit maaşlarını kabul edilebilir, hatta arzulanır düzeye çekilmesini sağlamak sendikaların aslı görevlerinden biri olarak kabul edilir. Çünkü sendikal performans düzeyi çoğu durumda bu çerçevede ele alınmaktadır. Sendikaların varlığını sürdürebilmeleri ve

gücün işareti olan üye sayılarını arttırabilmek için ücret pazarlıklarında yaptırımlarının olması beklenir.

Benligiray'a (2003: 8) göre üyelerinin refah düzeyini arttırmayı amaçlayan sendikalar, toplu görüşmelerde eğitim, verimlilik gibi diğer konulardan ziyade ücretlerin iyileştirilmesine önem vermektedir. Ama sadece ücretin yükselmesine odaklanılması ücret ekseninde bile yeterli tatminin sağlamasından uzaktır. Çünkü ücret, eşitlik ve adalet algısının sağlanması noktasında da önemli bir göstergedir. Bu unsurun çalışanın diğer hak ve çıkarlarını besler ve dengeler biçimde ele alınması daha yerinde olacaktır.

Dar anlamda sosyal politika, çalışanları işverenlerin karşısında güçlü konuma getirmeyi hedefleyen, bu gibi çatışmaların önüne geçerek ve önlemlerini alarak, toplumun sosyal düzenini koruyarak devletin varlığını devam ettirmeyi hedefleyen politikalar (Yorgun, 2013: 359). Sosyal politika bu tanım gereği sendika ve toplu pazarlıkla ilgili yasal mevzuatlardan beslenir ve bunlarla yakın bir ilişki içerisindedir. Ancak ülkemizde sendikalara karşı olunması, işsizliğin ciddi boyutlarda olması, kayıt dışı çalışmanın hala önüne geçilememesi gibi durumdan ötürü sendikalar sosyal politikalar açısından yetersiz kalmaktadır. Tokol ve arkadaşlarının (2011: 316) Bursa' da yaptıkları bir araştırmaya göre, Bursa'daki sendikal hak ihlallerinin kaynağı (Türkiye genelinde olduğu gibi) yasalar, yargı sürecindeki işleyiş, sendikalar arası rekabet ve işverenlerin sendika karşıtı uygulamaları olduğu görülmüştür. Bu durumlar sendikaların ücret konusunda bile yeterli düzeyde güce sahip olamamasına, çalışanların haklarının tam anlamında koruyamamasına sebebiyet vermektedir.

1.2.4. Devlet ve Toplum Açısından Ücretin Önemi

Ücretin hem ekonomik hem de sosyal boyuttaki belirleyici yapısı, ücretin devlet için de önemli bir unsur olmasına sebep olmuştur. Ücret, enflasyonun gelişme hızını, gelir dağılımını, halkın alım gücünü doğrudan etkilemektedir. (Benligiray, 2003: 9). Devletler ücretler konusunda düzenleyici ve kontrol etme görevinde yer almaktadırlar.

Ücret ve alım gücünün, endüstrileşmiş, gelişmiş toplumlar için yüksek olması beklenir. Çalışanların refah unsurlarının başında gelen ücret düzeyi alt başlıklarıyla

incelendiğinde toplumun birçok yapısının ayakta durmasına yardımcı olduğu görülmektedir.

Ücretlerin adil ve eşitlikçi paylaşılması ise gelişmişliğin bir başka göstergesidir. Ücretli çalışanların yoğunlukta olduğu günümüz ekonomik yapısında ücretlendirmede adaletli gelir dağılımının aşağıdaki faydaları sağladığı görülmektedir;

- Toplumsal Refahın Sağlanması
- Fırsat Eşitliği
- Sosyal Barışın Sağlanması
- Ekonomik İstikrarın Sağlanması (Benligiray, 2003: 9).

Devlet ve hükümet yapısı, bunca değişkeni etkileme gücüne sahip ücrette denge sağlayabilmek için bazı müdahalelerde bulunmaktadır. Toplumsal sistemlerin işlemesi için gerekli olarak kabul edilen bu müdahalelerin başında, kavramlar bölümünde ayrıca ele alınacak olan, asgari ücretin belirlenmesi gelmektedir. Faiz oranlarının saptanması, teşvik unsurunun devreye girerek işsizliğin azaltılması, vergi indirimi teşvikleri vb. devlet politikalarıyla temel ekonomik yapının belirleyicisi olan ücretlerin en kabul edilebilir düzeyde tutulması amaçlanmaktadır.

Anayasa, sosyal devlet ilkesi gereği “Devlet tarafından, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli önemlerin alınması” ve “asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumunun göz önünde bulundurulması” konularını düzenlemektedir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 151).

1.3. ÜCRETLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Ücretin kapsamlı bir konu olması çeşitli ücret kavramlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ücretin bütün olarak anlaşılabilmesi için ücretin alt bileşenlerinin ve temel kavramlarının tanımlanması çalışmanın anlaşılabilirliği adına önemlidir. Bu bağlamda ücret haddi - ücret geliri - maaş, fazla mesai, çalışılmayan saatler için ödenen ücretler,

İkramiye, prim, sosyal yardımlar, brüt ücret - net ücret, aynı ücret - nakdi ücret ve asgari ücret kavramsal olarak açıklanacaktır.

1.3.1. Ücret Haddi - Ücret Geliri - Maaş

Benligiray'a (2003:4) göre esas ücret, temel ücret olarak da bilinen ana-kök ücret, ücret haddi-geliri bir üretim birimi başına ya da zaman birimi başına ödenmesi gereken veya kararlaştırılan ücret miktarıdır. Zaim'e (1997:197) göre ise belli bir dönem için veya üretilen birim başına ödenen ücrettir. Haftalık ya da aylık ödeme veya adet başına düşen ücret buna örnek olabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. Maddesinin 2. Bendi'nde ana ücret çerçevelendirilirken asıl ücrete yapılan eklemelerden de bahsedilir. Hafta tatili, bayram tatili, genel tatil ücretlerinin ücret haddine yapılan eklemeler olduğu vurgulanır. Ayrıca yine aynı iş kanununun 8. Maddesi'nde ilk girişte yapılan açıklamalar doğrultusunda bu eklemelerin yapıldığı temel ücretin belirli bir zaman dilimi veya üretilen parça miktarı karşılığında ödenen ücret olduğundan bahsedilir (Topalhan, 2010: 17).

Ücret haddi, birim başına ödenen ücret ya da belirli bir zaman için ödenen ücret anlamına gelir. Ücret geliri ise ücret haddi ile iş süresinin çarpımına eşittir. Dolayısıyla çalışanın maliyetinin hesaplanmasında ücret geliri göz önüne alınır (Işığışık, 2017: 25).

Maaş, zamana bağlı bir ödeme düzenini ifade eder. Haftalık, aylık olmak üzere ödenen paranın toplamıdır (Acar, 2007: 27). Zamana endeksli olduğu için maaşın belirli bir sürekliliğe sahip olması beklenir. Nitekim yönetsel ve profesyonel işlerde çalışanlara yapılan ödemeler genellikle maaş olarak nitelendirilmektedir. Ülkemizde maaşların ödeme periyodu genel olarak bir aylık zaman dilimini kapsadığından maaş "aylık" olarak da adlandırılmaktadır (Işığışık, 2017: 74).

Genellikle maaş kavramı ile ücret kavramı birbirine karışmaktadır. İki kavram da çalışanların emekleri karşılığında aldıkları gelirdir. Sadece maaş kavramı daha uzun süreyi kapsar ve zihinsel cabanın daha yoğun olduğu işlerde kullanılmaktadır.

1.3.2. Fazla Mesai - Çalışma Ücreti

Fazla çalışmalar “fazla çalışma” ve “fazla sürelerde çalışma” diye ikiye ayrılmaktadır. Fazla çalışma, iş kanununun da, haftalık kırk beş saatin üzerindeki çalışmaları kapsamaktadır. Üzerinde kalan bu fazla çalışmalar için işverenlerin ödeyeceği ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli arttırılmasıyla ödenir. Çalışanın haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında olduğu durumlarda ise, haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar olan çalışmalara fazla sürelerde çalışma denilmektedir. Bu da çalışma ücretinin saat başına düşen kısmının yüzde yirmi beş arttırılmasıyla hesaplanır (Acar, 2015: 87).

İş Kanununa göre “ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi nedenlerle fazla mesai yapılabilir.” Açıklamadan da anlaşılacağı üzere fazla mesaiye kalma durumu geniş çerçevede ele alınmıştır. Aynı maddenin devamında ise çalışan yaptığı fazla sürelerde çalışma veya fazla çalışmaların karşılığı olarak isterse bunu izin şeklinde kullanabileceği yönündedir. İzin sürelerinin nasıl olacağı belirlenmiştir. Çalışanın fazla mesaisinin izin olarak kullandırılmasında onayı olması gerektiği vurgulanmıştır. Fazladan yapılan çalışmalarda alınan izinlerde ücret kesintisi yapılmamalıdır. Fazla çalışmalarda dikkat edilmesi gereken hususlar ise gece çalışmalarında yapılamaz olması ile çalışanın onayının olmasıdır. Fazla çalışmanın yıllık üst limiti belirlenerek bu konuda çalışanların suistimal edilmesinin önene geçilmeye çalışılmaktadır.

Tanımlardan ve düzenlemelerden anlaşılacağı üzere fazla mesai işverenlere artı bir sorumluluk ve maliyet yükü getirmektedir. İşverenler ile çalışanlar arasında anlaşmazlıkların çoğunda fazla mesai ücretleri konusu yer almaktadır. Sebebi işverenlerin bu maliyetten kaçınmak istemeleridir. Ücret düzensizliği yaşayan kurumlarda işverenin temel gayesi ücret haddinin düzenli yatırabilmek olduğundan fazla mesai ücretleri geri plana atılabilmektedir.

1.3.3. Çalışılmayan Saatler İçin Ödenen Ücretler

4857 Sayılı İş Kanunu ile yıllık ücretli izinlerin hangi koşullar altında verileceği ve izin süreleri düzenlenmektedir. Devlet tarafından belirlenen resmi tatiller ve haftalık tatil izinleri haricinde çalışanlar, iş yerinde işe başladığı günden itibaren en az bir yıl

çalışmış olmak suretiyle ücretli izin hakkına sahip olur. Yıllık ücretli izin süresi işçinin çalışma süresine, bir başka deyişle kıdemine göre düzenlenmiştir (Işığışok, 2017:29).

İş kanununda yer alan çalışanın işe başladığı ilk günden itibaren en az bir yıl çalışmış olma koşulu ile yıllık ücretli izin verilir. (BK 425/2'ye) göre “yıllık ücretli hakkından vazgeçilemez” (Süzek; 2018: 852). Çalışanların sağlığının korunması adına yapılan bu düzenlemelerle işveren yıllık izin ücreti ödemekle, çalışan ise yıllık izin kullanmakla sorumludur.

Yıllık izin sürelerinin kullanılması ve işverenin ücret ödemesinin zorunlu olması işveren için bir maliyet oluşturmaktadır. Çalışan yıllık izin sürelerinde üretime veya hizmete katkı sağlayamayacağı ve o sürelerin ücretini alacağı için işverenler açısından yıllık izin bir kayıp olarak nitelendirilmektedir.

Çalışılmayan saatler için ödenen ücrette diğer bir madde ise resmi tatiller ve hafta tatilleridir. Haftalık tatil ile ilgili düzenlemeler İş Kanunu yanında 17.3.1981 tarihli 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun'da yer almıştır. İş Kanunu'nun 46. Maddesinin 1. Fıkrası uyarınca “Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir.” (Süzek; 2018: 842).

İş Kanunu'nun 45 ve 46. Maddeleri'nde çalışanlara dinlenmeleri için verilen hafta tatilinin ücretinin tam şekilde yatırılması gerekmektedir. Bu durum ulusal bayram ve genel tatiller için de geçerlidir. Diğer bir husus ise, “toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.” ifadesi yer almaktadır. Çalışan, işveren karşısında güçsüz bir konumdadır. Çalışan iş bulmak veya geçim sıkıntısı gibi nedenlerle işverenlerin çoğu şartlarını kabul etmek durumunda kalabilmektedir. Çalışanın hakları kanunlarla koruma altına alınmış, haklar işverenlerin vicdanına bırakılmamıştır.

İşveren açısından her şeyin maliyet olarak görüldüğü günümüzde yıllık izin gibi bir iş karşılığı olmadan ödenen ücretler bir yük olarak görülmektedir. Bugünlerde

çalışılması durumunda ise ödenen rakamlar alınan ücretlerden daha fazla olacağından işveren açısından ilave bir maliyet olarak nitelendirilebilir. Kanun ile koruma altına alınması işverenler açısından bir yaptırım olarak değerlendirilmektedir. Bu konu da ihmallerin yine de yaşandığı söylenebilir.

1.3.4. İkramiye ve Prim

İkramiye, bir ek ücret olarak düşünülmelidir. Kanun kapsamında garanti altına alınmamakla birlikte işverenden işverene ve sektörden sektöre çeşitlilik göstermektedir. Genel olarak ikramiyeler yılbaşı, işletmenin kuruluş yıl dönümleri, doğum, evlenme, çalışanın zorunlu askerlik hizmeti, dini bayram gibi özel nedenlere ve olaylara bağlı olarak işveren tarafından çalışana ödenmektedir. Bunların temel amacının çalışanın iş yerine karşı olan örgütsel bağlılığının artırılması ve motivasyonun yükseltilmesi olduğu söylenebilir.

Çalışanın iş motivasyonunu ve verimliliğini arttırmaya yönelik yapılan maddi ödemelerin bir diğeri de primdir. Genel olarak çalışan performansının yükseltilmesini amaçlayan bir ödeme çeşididir. Zaim'e (1997: 199) göre prim şeklinde yapılan ödemeler, çalışanların maruz kaldıkları yük ve külfeti karşılamak üzere yapılan ödemelerdir şeklinde değerlendirilebilir. Çalışanların daha başarılı, daha iyi olması özendirilir. Çalışanlar, performanslarının artmasıyla gelirlerinin artması arasında doğru orantı olması sonucunda, bu iki durum arasında anlamlı bir ilişki kurar. Bu bağlamda mensubu olduğu örgüte örgütsel bağlılığının gelişmesi beklenir.

Prim ve ikramiye birbirine çok fazla benzemesinin yanı sıra, aralarındaki temel fark şöyledir; ikramiye özel neden ve olaylar nedeniyle verilirken, prim, yapılan işin getirdiği ekstra yükün bir nebze karşılığının ödenmesi veya yapılan işin nitelik ve niceliğinin artırılması için performansa dayalı maddi tutarın ödenmesidir.

İşverenler, ücret artışı yapmak yerine çalışanlarına bazı koşullara dayalı olan ikramiye ve prim gibi ara ödemeler yaparak çalışanını motive etmekte, bundan uzun vadede performans avantajı yakalamak gayesi gütmektedir.

1.3.5. Sosyal Yardımlar

Zaim'e (1997: 200) göre sosyal yardımlar, çalışanların refahını arttırmak amacıyla yapılan çeşitli ödemeler, tediyeledir. Bunun, iş yerlerinin daha çalışılabilir olarak görülmesi noktasında ve iş gücü piyasasında işverenin rekabet gücünü arttırması noktasında yararlı olduğu söylenebilir.

Sosyal yardımlara örnek olarak, ücretsiz öğle yemekleri, giyecek yardımı, yiyecek yardımı, parasız servis olanağı, çocuk zammı, elektrik, su, konut yardımı, lojman sağlanması örnek gösterilebilir (Işığışok, 2017: 31).

İşverenler açısından çalışanları motive etmek için tercih edilen sosyal yardımların adaletli bir şekilde dağıtılmasının önemi büyüktür. Bu durumlar işveren için artı maliyet oluşturmaktadır. Çünkü İş Kanunu'nda da belirtildiği üzere sosyal yardımlar nedeniyle asgari ücretten bir indirim yapılması söz konusu değildir. İşveren çalışanı motive etmek ile maliyet arasında kalmaktadır. Sosyal yardımlar genellikle ekonomik olarak kendini ispatlamış işveren tarafından yapıldığı gözlenmektedir.

1.3.6. Brüt Ücret - Net Ücret

Brüt ücret, çalışanların çalışma dönemine göre belirlenen ve çalışanların ücretlerinden kanuni kesintiler yapılmadan önceki nominal ücretin rakamsal büyüklüğü bir nevi işverenin çalışan için ödediği toplam ücrettir. Buna karşılık işletme tarafından çalışana ödenen ücretteki yasal kesintilerin yapılar çalışana ödenen ücret ise net ücrettir (Topalhan, 2010: 31).

Net ve brüt ücret kavramları arasındaki ayrımı daha da netleştirebilmek adına tanımı biraz daha basite indirgemekte yarar görülmektedir. Brüt ücretin işverenin cebinden çıkan para, net ücreti ise çalışanın cebine giren para olarak tanımlanabilir.

Buradaki en önemli konulardan biri işverenin aslında daha yüksek rakamlar ödediğidir. İşveren çalışana ödediği rakam haricinde bazı ödemeler daha yapmaktadır. Sosyal güvenlik primi ve vergi ödemeleri buna örnek gösterilebilir. Bu yüzden işverenlerin yükü, çalışanlara ödenenden daha fazladır. Bu konuda günümüzde işverenlerin bu ödemeleri yapamaz durumda olduğu sürekli bir yapılandırmanın

gündemde olduğu görülmektedir. İşverenler vergiler yüzünden mali sorunlar yaşadığı ve ücretleri düzenli ödeyemez duruma geldikleri söylenebilir.

Diğer bir konu ise; parasal ücret, cari para cinsinden yapılan nakdi ödemeyi temsil ederken, gerçek ücret, nominal ücret karşılığında çalışanın satın-alma gücünü göstermek için kullanılır (Işığışok, 2017: 35). Bu tanımdan yola çıkarak çalışan açısından önemli olanın gerçek ücret yanı kişinin satın-alma gücü olduğu söylenebilir.

1.3.7. Asgari Ücret

Işıkli'ya (2005) göre asgari ücret, işverenlerin ödemesi gerek ücretin en alt sınırını ifade etmektedir. Korkmaz'a (2003) göre ise asgari ücret, çalışana insan onuruna yakışır ve içinde yaşadıkları toplumda ailesiyle birlikte uygun bir yaşam düzeyi sağlayabilecek bir ücrettir. Diğer bir tanıma göre ise asgari ücret çalışana sosyal bakımdan uygun bir asgari yaşam düzeyi sağlayan, işverenleri daha düşük ücret ödemekten men eden, zorunlu niteliğe sahip bir ücret olarak tanımlanmaktadır (Kutal: 1965: 53).

Kutal'a (1965: 52) göre asgari ücret iki temel özelliğe sahiptir;

1. Asgari ücret klasik anlamda bir ücret türü olmayıp, ücret düzeylerinin tabanını ifade eden bir limittir.
2. Asgari ücret, tespit edilmiş biçimi ne olursa olsun, ücretlerin belirli bir düzeyden aşağı düşmesini önleyici bir karaktere sahiptir.

Asgari ücret devlet tarafından belirlenmektedir. Asgari Ücret Yönetmeliği'nde asgari ücret en geç iki yılda bir tekrar belirlenir. Belirleme esnasında ülkenin sosyo-ekonomik durumu, geçim endeksi, fiilen ödenen ücretlerin durumu, geçim şartları dikkate alınarak değerlendirilmelidir (Çakır, 2006: 70). Sosyal devlet ilkeleri gereği çalışanların onurlu bir hayat sürdürebilmeleri için belirlenen asgari ücret, işkolu ve yaş gibi herhangi bir ayırım yapılmaksızın tüm çalışanlara uygulanması gereken bir alt sınırı belirtir.

Sanayi Devrimi'nde yeni üretim sistemi ile makinaların çalışanları işsiz bıraktığı ve birçok üretim sistemin yapı değiştirdiği bir dönem başlamıştır. Bu da çalışan ve işveren

arasında bir güç dengesizliği oluşmasına sebebiyet vermiştir. Çalışanlar güçsüzleşmiş ve işveren tarafından emek sömürüleri yaşanmıştır. Çalışanlar işsiz kalmamak adına ve en önemlisi hayatını idame ettirebilmek için uzun çalışma saatleri, sağlıksız iş ortamları ve düşük ücretle çalışma gibi olumsuzlukları kabul etmek durumunda kalmıştır. İlerleyen dönemlerde bu duruma kayıtsız kalınmaması gerektiği ve devletin gerek ekonomik gerekse de sosyal yaşama müdahalesi ile sistemin bir toparlanma evresine girdiği görülmektedir. Sosyal politikanın da önemli alanlarından biri olan devlet müdahalesi ile asgari ücretin belirlenmesi, cinsiyete göre bir ayrıcalık yapılmaması, ücret ödenme biçimleri ve güvencesi gibi konularda çalışan koruma altına alınmaya başlanmıştır.

Asgari ücrette unutulmaması gereken diğer bir konu ise, devletin belirlediği yasal çalıştırma süresi için geçerli olan alt limittir. İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresine 45 saat çalışma sınırı getirilmiştir. Çalışanın uzun saatler çalıştırılması yine kanunlara aykırı bir durumdur. Çalıştığı fazla süreler için çalışana fazla mesai ücreti ödenmesi gerekmektedir.

Türkiye'nin 2017 yılı SGK verileri incelendiğinde, özel sektörde çalışanların %35,83' ü asgari ücretle çalışmaktadır. Asgari ücret ve asgari ücrete yakın tutarda ücretlendirilen çalışanların, toplam çalışanlar içerisindeki oranı ise %67,12' dir. (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari Erişim Tarihi: 6.6.2019). Asgari ücret ve civarında ücret alan çalışanların toplam sigortalı çalışanlar arasındaki oranının böyle yüksek olduğu toplumlarda ülke ekonomisi için asgari ücretin önemi oldukça fazladır.

Günümüzde birçok ülkede de asgari ücret uygulamaları mevcuttur. Kimi ülkelerde yasal olarak, kimi ülkeler de ise toplu iş sözleşmeleri ile bu konunun sınırları çizilmiştir. AB ülkelerinde asgari ücret ILO'nun 135 sayılı tavsiye kararı doğrultusunda şekillendirilmektedir. Bu çerçevede her ülke kendi asgari ücretini ekonomik koşullarına göre tespit etmektedir. Ülkelere göre asgari ücretin uygulanmasında kriterlerde farklılıklar olabilmektedir. Bazı ülkelerde bu konu kamu-özel ayrımına göre farklılaşmaktadır. Kimi ülkelerde ise sosyal tarafların tavsiyeleri dikkate alınırken kimi ülkelerde tutar devlet tarafından belirlenmektedir. Asgari ücretin ülkelerin hükümet müdahalesi olmadan toplu sözleşmeler ile belirlendiği ülkelerin başında Almanya,

Danimarka, İsveç, Avusturya gibi ülkeler gelmektedir. Asgari ücretin diğer ülkeler ile arasında uygulama açısından derin farklılık bulunmamaktadır (Yılmaz, Terzi, 2006: 134-136). Ekonominin gücüne göre verilen asgari ücret miktarı gelişmiş ülkelerde gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelere göre daha fazladır.

1.3.8. Ayni Ücret – Nakdi Ücret

Ayni ücret, ücretin mal-eşya ve/veya hizmet ile ödenmesidir. Nakdi ücret ise ücretin yürürlükteki zorunlu para ile ödenmesidir (Işığışık, 2017:66).

Ayni ücretin temel ödeme biçimine dönüşmesi, çalışanın emeği neticesinde aldığı karşılığın tektipleşmesine neden olur. Ayni ücret, çalışanın alabileceği mal ve hizmetin kalitesine bu yönüyle zarar verme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle günümüzde genellikle ayni ücret, nakdi ücrete ek olarak, sosyal yardımlar şeklinde verilmektedir (Zaim, 1997: 262).

Devlet, çalışanların ücretlerini nakdi olarak alabilmesi için garantör durumdadır. 18 Kasım 2008 tarihli 27058 Sayılı Resmi Gazete’ de yayımlandığı üzere on ve daha fazla çalışanı olan işverenler, çalışanlara yapacaklar ödemeleri bankalar aracılığıyla nakdi olarak gerçekleştirmek zorundadır (Işığışık, 2017: 67).

2. ÜCRET DÜZENSİZLİĞİ

Ücret düzensizliği, çalışanların emeğinin karşılığı olan ücretini zamanında ve eksiksiz bir şekilde alamamasıdır. Ücret düzensizliği kavramının net anlaşılabilmesi için hukuken koruma altına alınan ücretin ödenme unsurlarının incelenmesi gerekmektedir. Ücret düzensizliğini tanımlayabilmek için başta düzenli ücretten kastedilenin ne olduğu açıklanmalıdır.

2.1. ÜCRETİN ÖDENMESİ

Ücretin ödenmesinde öne çıkan üç unsur bulunmaktadır. Ücretin nasıl ödeneceği, hangi zamanlarda ödeneceği ve nerede ödenip ödenmeyeceği konulardır. Bu yüzden ücretin ödenme şekli, zamanı ve yerinin incelenmesi önemlidir.

2.1.1. Ücretin Ödenme Şekli

Ücretin ödeme şekli, İş Kanununu başta olmak üzere yasal çerçeve de düzenlenmiştir. İş Kanununa göre ücret tanımı, “bir kimseye bir iş karşılığında, işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” Aynı maddenin ek fıkrasında da ücretin para (nakden) ile ödenmesi hükmü getirilmiştir. İlgili kanunda senetle, kuponla ya da farklı bir şekilde ücret ödemesi yapılamayacağı yönündedir.

Ücretin ödenmesiyle ilgili İş Kanununun 32. Maddesi konuya açıklık getirmektedir; “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk Parası ile ödeme yapılabilir. Ödenmesi hususunda tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurlar dikkate alınır. İşverenler veya üçüncü kişileri bu çerçevede zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı’ nın Sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir.” (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> Erişim Tarihi:27.3.2019).

Genellikle iş sözleşmelerinde ücretin ne zaman ödeneceği belirtilmektedir. Bu belirlenen ve karşılıklı anlaşmaya dayalı bir tarihten önce ücret talep edilemez. Edilmesi durumunda ise işverenin bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Ancak Borçlar Kanununun 406. maddesinin son fıkrasında yer alan maddeye göre konu aydınlatılmıştır. “İşveren, çalışana zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür” ifadesi istisnai bir durumun olduğunu ifade etmektedir (<https://ksmmmo.org.tr/office/pdf/tbk1bolum.pdfhttps://bit.ly/2GCtbX5> Erişim Tarihi: 27.3.1019). Süzek’e (2018: 395) göre, bir çalışanın avans talebinin geçerli olabilmesi için bazı şartların oluşması gerekmektedir. İlk başta çalışanın avans talebi için zorunlu bir ihtiyacın olması gerekmektedir. Bunun diğer koşulu, işverenin hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda olmasıdır. Nihayet çalışan, hizmeti ile hak ettiği, o güne kadar çalıştığı günlerin toplamı kadar avans tutarını talep edebilir.

Ücretin güncel borç haline gelmesinden önce talep edilebilen diğer bir durum ise emekli olmuş, işten çıkan ya da çıkarılmış çalışanın tüm alacaklarıdır. İş Kanununun 32. maddesinin beşinci fıkrasında konu hakkında hüküm bulunmaktadır; “iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.” (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> Erişim Tarihi:27.3.2019).

2.1.2. Ücretin Ödenme Zamanı

İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile çalışanın ücretlerinin ne zaman ödeneceği belli edilmektedir. Hukuksal çerçeve içerisinde olmak şartıyla ücretlerin ödenme günleri işyerlerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Çalışanlar iş görüşmesindeyken cevabını öğrenmek istedikleri önemli sorulardan biri de ücretlerin ne zaman ödeneceğidir. Çünkü çalışanın ücretlerini hangi gün alacağını bilmesi, kişisel harcamalarının ödenme planlarıyla çoğunlukla bağlantılıdır. Ücretlerin her zaman ayın belli bir gününde alınması çalışanın kişisel harcamalarını sağlıklı bir şekilde planlayabilmesi açısından önemlidir. Ayrıca ücretin zamanında alınması işyerine karşı güven duygusunu sağlayan en önemli etkenlerden biridir. Kanunlardan yola çıkarak ücretin ödenme zamanının açıklanması faydalı olacaktır.

Borçlar Kanunu 406. Maddesinde yer alan hükme göre aksi bir durum olmadıkça çalışana ücretin her ayın sonunda ödeneğine değinilmiştir. Benzer olarak İş Kanununun 32. Maddesinin beşinci fıkrasında “ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir” hükmü yer almaktadır. İş Kanununda yer alan maddeye göre ücret ödeme zamanının asgari ve azami süreleri belirlenmiştir.

2.1.3. Ücretin Ödenme Yeri

İş Kanununun 32. maddesinin ikinci fıkrasına göre, “ücretler bir banka hesabına ödenir.” Bunun en temel amacı işçi kaçakçılığını engellemektir. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında “işçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar, anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.” hükmü

yer almaktadır. Ayrıca “Ücret, İkramiye, Prim ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” ile bu konu açıklığa kavuşturulmuştur. Bu yönetmeliğe göre; “İş Kanunu kapsamında işyerleri ve işletmelerinde işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalışan sayısının en az beş olması durumunda, çalışana yapacakları ödemelerin yasal kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler” (Süzek, 2018: 393).

Ödeme yapılmaması gereken yerler İş Kanununun 32. Maddenin 7. Fıkrasında yer almaktadır. Maddeye göre meyhane ve buna benzer eğlence mekanlarında, perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buranın çalışanları hariç, ücret ödemesi yapılamayacağı yönündedir. (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> Erişim Tarihi:27.3.2019).

2.2. ÜCRET DÜZENSİZLİĞİ KAVRAMI

Ücret ödenmesinin İş Kanunu’nda ve Borçlar Kanunu’nda sıralanan temel özelliklerinin (ücretlerin düzenli aralıklarla ödenmesi, en geç ayda bir ödenmesi, işin ifasından sonra ödenmesi, iş günlerinde ödenmesi, ödemenin asgari ve azami sürelerine riayet edilmesi vb.) dikkate alınmadığı ya da esnetildiği durumlarda ücretlerin düzensiz ödenmiş olduğundan bahsedilebilir. İşverenlerin çalışanlarına yaptığı ödemeleri yasal mevzuatın dışında gerçekleştirmesi ve bunu devamlı hale getirmesi ücret düzensizliğinin yaşanmasına neden olur. Burada önemli olan noktanın bu ödeme şeklindeki düzensizliğin sürekli olarak ödeme süreçlerinde yaşanmasıdır.

Ücret düzensizliğini örneklerle incelemek gerekirse;

1. Ücret düzensizliği çalışanın hak ettiği ücretin ödeme günü geçtikten sonra yani kanunda belirtildiği esaslarda ödenmemesi halinde gerçekleşir.
2. İş sözleşmesinde veya genel uygulamada ücretin her ayın beşinde ödeniyor ise eğer ücretini çalışan bir ay on dördünde, bir diğer ay yirmi altısında alıyorsa ücret düzensizliği yaşamaktadır. Sonuç olarak ödeme gününün belirsiz olması ücret düzensizliği kapsamında değerlendirilmektedir.

3. Ücret, kanunda belirtildiği üzere tek seferde (avans hariç olmak üzere) ödenmektedir. Parça parça yapılan çalışan ödemeleri ücret düzensizliği olarak kabul edilir.

4. Aynı işyerinde çalışıp her çalışanın farklı tarihlerde ücret alması ücret düzensizliği kapsamında değerlendirilebilir.

En geniş tanımıyla ücret düzensizliğini açıklamak gerekirse, ücretin hesaplanması ve ödenmesiyle ilgili olarak yasal mevzuatta belirlenen usule uymayan tüm ödeme şekilleri ücret düzensizliği olarak ele alınabilir.

2.3. ÜCRET DÜZENSİZLİĞİNE YOL AÇAN FAKTÖRLER

Ücret düzensizliği yaşanmasının birçok nedeni vardır. Fakat bu nedenlerin başında hiç kuşkusuz ekonomik krizler gelmektedir. Şirketler bir küresel ekonomik sistem içerisinde hayatlarını sürdürmektedir. Ticaretin bu küresel rekabet ortamında kusursuz gerçekleşebilmesi piyasaya aktif para giriş çıkışıyla mümkün olur. Krizin olduğu durumlarda ise bu durum sektöre ugramaktadır. Örneğin 2008 Küresel Ekonomik Krizi'nde dünya geneline yayılan ekonomik kriz, hemen hemen her sektörü olumsuz olarak etkilemiş ve şirketlerin kazançlarını düşürmüştür. Hatta bazı durumlarda sektör bazında çöküşler meydana gelmiştir. Genel ekonomik sistemle ticaretini sürdürerek ayakta kalan işletmeler ekonomi piyasalarının kötü olduğu durumlarda satış yapamamakta, üretimi durdurmakta ya da azaltmakta, dolayısıyla kârlılıkları önemli ölçüde azalmaktadır. Kârlılığın azalmasının ötesinde şirketlerin bu gibi genel ekonomik buhranlarda zarara geçtiği ve belirli bir süre sonunda iflasa sürüklendiği de görülmektedir. Bu durumlarda işletmeler hayatta kalabilmek için temel gider kalemlerinden olan çalışan ücretlerini ödeyememe ya da düzensiz ödeme gibi durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir.

Genel ekonomik gidişatın durağan olduğu durumlarda da çeşitli nedenlerle şirketler mali sıkıntı içerisine girebilir. Piyasadaki daralma, talep azlığı gibi dışsal nedenlerden kaynaklanabilen bu mali sıkıntılar, aynı zamanda yönetim zafiyeti, çalışan yetersizliği, üretim kalitesizliği gibi içsel nedenlerden de kaynaklanabilmektedir. Bu gibi dönemlerde şirketler, içerisinde bulunduğu ekonomik durum nedeniyle çalışan

ücretlerini ödeyememe ya da düzensiz ödeme durumunda kalabilmektedir. Fakat özellikle belirtmek gerekir ki, çalışanlara yapılan ödeme, şirketin yaşamış olduğu ekonomik krizlerden ya da kârda veya zararda oluşundan bağımsızdır. Çalışan ödemelerinin bu unsurlardan bağımsız olarak ödenmesi beklenir.

Her işletmenin yönetim tarzı ve yönetim karakteristiğinin kendine has özellikleri vardır. Bu farklılıkların kökenindeki değişkenler çeşitlilik arz etse de, bu değişkenlerin en başında yönetim tarzı ve karar verme sürecindeki tutumlar, şirkete ait değer ve yargılar gelmektedir. Çalışanların çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma metodu, çalışanlara ödenen ücretler gibi işletmelerin temel unsurları yöneticilerin bu konulardaki tutumlarından bağımsız değildir. Yasal çerçevede sınırları çizilen çalışan ücretlerinin kurallara uygun ödenmesine verilen önem, yöneticiden yöneticiye değişebilmektedir. Bazı yöneticiler ve yönetim kadroları çalışan ücretlerinin düzenli oluşunu aslî şirket kurallarından biri olarak kabul ederken, bir diğer şirkette başka bir yönetim, çalışan ücretleri konusunu esnetilebilecek kurallardan biri olarak kabul etmektedir. Bu da işleyiş politikası da çalışan ücretlerinin zamanında ve tam olarak yatırılması konusunda belirleyici etkiye sahiptir.

Ücret düzensizliğini etkileyen bir diğer faktör ise Karl Marx tarafından tanımlanan yedek işgücü ordusudur. Omay'a göre (2011: 139) yedek iş gücü ordusu, kapitalizmin işgücünü baskı altında tutmak için kullandığı araçlardan biridir. Yedek işgücü ordusu vasıtasıyla işverenler çalışanlara her an işlerini kaybedecekleri korkusunu yaşatır. Bu korku neticesinde kendini değiştirebilir, yedeklenebilir bir konumda gören çalışan, yaşadığı haksızlıklara karşı direncini yitirir. İşverenler bu durumdan güç alarak, çalışanlarına karşı aslî görevlerinden olan ücret ödemeyi düzensiz hale getirebilir. Yedek işgücü ordusu ücret düzensizliğine karşı verilecek tepkileri etkileyebilmektedir.

Ücret düzensizliğini etkileyen unsurlardan bir diğeri sendikalaşmadır. Sendikalaşmanın ücret düzensizliği üzerindeki etkilerini incelemeyi önce sendikanın ne olduğunu açıklamak faydalı olacaktır. Gökalp'e (2013: 63) göre sendika, çalışanların iş yaşamına ilişkin sorunlarını çözüm bulmak, ortak fayda amacıyla hakları korumak ve geliştirmek için kurulan, ırk, dil, cinsiyet ve din ayrımı yapmaksızın tüm çalışanları kapsayan ve çalışan birliğini etkin bir güce dönüştürme çabasında olan örgütsel yapılanmalardır.

Sendikalaşma sadece ücretlerin düzenli olmasını değil, onların miktarını da doğrudan etkileyebilir. Araştırmalar gösteriyor ki, sendikalaşmanın olduğu yerlerde, sendikasız yerlere nazaran ücretler daha yüksektir (Freeman & Medoff, 1981). Bu da sendikalaşmanın, işverenlerin ücret politikası üzerindeki etkisini kanıtlayan bir sonuçtur. Bu etki, sadece çalışanların ücret tutarları temelinde olabileceği gibi, çalışanlara ödenecek olan ücretin ödeme düzenini de kapsayabilir. Sonuç olarak sendikalaşmayla ve ücret düzensizliği arasında güçlü bir ilişki vardır.

Ücret düzensizliği konusunda temel otorite olan devlete bu konuda bazı ödevler düşmektedir. Bu ödevlerin en temeli, ücretin ödenme şeklini ve kurallarını belirlemesidir. Çalışan ücretlerinin hangi esaslar çerçevesinde ödeneceği yasal düzenlemelerle devlet tarafından belirlenir. Fakat burada devletin bir diğer önemli görevi olan izleme, denetleme, hukuki olarak cezalandırmayı etkin yapamaması işverenlerin ücret düzensizliğini yeterince dikkate almaması ile sonuçlanmaktadır.

2.4. ÜCRET DÜZENSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

Bir iş yerinde ücret düzensizliğinin yaşanması, çalışanların kuruma karşı geliştirdiği örgütsel bağlılığı zedeleyebilir. İşveren, çalışanların gereksinimlerini görmezden gelir karşılamak için gerekli önemleri almazsa, çalışanların çoğu işini terk eder, ya da gereksinimlerini karşılamak için yaptıkları girişimlerde hayal kırıklığına uğrayarak örgüt içinde zararlı olabilirler (Cole'den aktaran Aytaç, 2005: 24). Ücret vermek, işverenin aslî görevlerinden biridir. Dolayısıyla işverenin bu asli görevlerini yerine getirmemesi karşılığında, yasal mevzuatta çalışana bazı haklar tanınmıştır. Çalışanlar, ücretlerinin düzenli ödenmemesi ve/veya geciktirilmesi durumlarında işinden ayrılma kararı alırsa haklı nedenle fesih gerçekleştirilerek tazminat talebinde bulunabilir. Ödenmeyen ücretini ve ücretin faizini talep etme hakkı da bulunmaktadır. Çalışanın işe devam etmesi halinde verebileceği en somut zararlardan biri yasalarla da koruma altına alınan çalışmaktan kaçınma hakkıdır. Sağlık sektöründe çalışanın işi yavaşlatması, çalışmaktan kaçınması gibi durumlarda insan sağlığının ve hatta toplum sağlığının tehlikeye düşmesi de muhtemeldir. Çalışan işi yavaşlatma veya çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasa dahi motivasyonunun düşük olacağı varsayılmaktadır. Bu durum ise işini özensiz yapmasına daha fazla hataya neden olması sebebiyet vermesi

beklenmektedir. Ücret düzensizliğinin herhangi bir işyerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra sağlık kuruluşundaki olumsuz etkilerinin daha ciddi boyutlara ulaşabileceği dikkate alınmalıdır.

Amerikalı psikolog Abraham H. Maslow, insan gereksinimlerini basamaklara ayırmaktadır. Maslow'un teorisine göre insanlar, en alt basamaktan başlayarak ihtiyaçlarını karşılayarak üst basamaktaki ihtiyaçlarını karşılama yoluna gider ve üst düzeylere geçme düşüncesi çalışanlara mutluluk hissi verebilmektedir (Aytaç, 2005: 27). Maslow'un Kuramı'nda en alt düzeyde fizyolojik gereksinimler yer almaktadır. İş yaşamında ücretin ödenmesi, bu ilk gereksinimin karşılanması noktasında zaruri olarak değerlendirilmektedir. Ücret düzensizliği yaşanan bir kurumda, çalışanın en temel gereksiniminin karşılanmadığı anlaşılmaktadır. Teoriye göre bir üst basamaklarda yer alan güvenlik, ait olma, saygı- takdir görme ve kendini gerçekleştirmenin yer aldığı diğer gereksinimlerin önemi azalmaktadır. Bu çerçevede ücret düzensizliğinin ciddi bir motivasyon kaybına sebep açtığı söylenebilir. Çalışan ücretini düzensiz olarak fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamada zorluklar çekeceğinden işten ayrılmayı düşünecektir.

Diğer bir konu ise çalışanların yaşayacağı geçim kaygısı ve stres konularıdır. Günlük yaşamda insanları fiziksel ve psikolojik yönden etkileyen stres, insanların yaşamında önemli yer tutan işyeri ortamında çalışanları olumsuz olarak etkileyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. (Keser, 2014: 20). Aslında ücret düzensizliği nedeniyle çalışanın yaşayacağı geçim sorunlarıyla birlikte stres hayatının her alanına yayılmış olacaktır.

Sonuç olarak, ücret düzensizliği yaşayan çalışanların örgüte karşı güveni azalır ve adalet duygularını kaybederler. Bu durum ise çalışanların örgüte bağlılıklarını azaltıp performanslarını etkileyecektir hatta işten ayrılma kararı almalarına yol açacaktır.

İşveren tarafından bakıldığında ücret düzensizliği öncelikle işleyiş açısından bir kaos ortamı yaratmaktadır. Özellikle sağlık sektörü gibi insan odaklı sektörlerde işletme verimliliğini doğrudan etkileyecektir. Ayrıca ücret düzensizliğinin yaşandığı durumlarda kanunlar tarafından çalışanlara tanınan haklar, işverenlerin zor durumda kalmasına sebebiyet verebilmektedir. Ücret düzensizliği yaşayan çalışan bu durumu sürdürmek istemeyecektir. Çalışan bu gibi durumlarda kanunlar tarafından kendisine verilen

tazminat, faiz talebi ve çalışmaktan kaçınma gibi haklarını kullanma eğilimde olacaklardır. Bu durum işverenlere maddi manevi ciddi zararlar verebilir. Çalışanlar her zaman işten ayrılmaya karar vermeyebilir. Uğradıkları haksızlık karşısında işlerini özensiz yapma, işyerinin kurallarına uymama gibi direnişlerde gösterebilmektedir. Bu durum örgütün zarar görmesine sebebiyet verecektir.

Tarafların çıkarlarını koruyabilmeleri için aslında işyerinde tüm unsurların son derece düzgün yürütölüyor olması, çalışanlar açısından zaman içerisinde işyerine karşı olumlu duygular beslenmesine ve örgüte karşı bir bağlılık duygusunun oluşmasını sağlayacaktır. Çalışan özverili bir şekilde çalışmaya devam edeceğinden hizmet kalitesi de bu durumdan pozitif yönde etkilenecektir. İşyerinin başarısının ölçülmesinde hizmetin kalitesinin yüksek olması, tercih edilebilir olması gibi durumların önemi büyüktür.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık kavramı yapısı itibariyle birçok disiplinin çalışma alanına giren oldukça geniş bir konudur. Örgüt, bireylerden oluşan bir bütündür. Bireylerin bir araya gelmesiyle oluşan bu toplumsal yapı psikoloji, sosyoloji, ekonomi gibi farklı disiplinlerce incelenir. Farklı alanların konuya olan eğiliminin altında birkaç neden yatmaktadır. Doğan'a (2013: 65) göre bu nedenlerden ilki örgütsel bağlılığın teorik anlamda geniş bir alanı kapsaması ve bütünüyle potansiyeli içerisinde barındırarak yönetilebilir yapıda bulunmasıdır. Bir diğer neden ise işe bağlılığın öngörülebilirlik açısından diğer iş tutumlarından daha avantajlı konumda olmasıdır. Bu konunun incelenmesi ve organizasyonun içerisinde değerlendirilebilmesinin iş verimliliği, performans gibi düzeylere de doğrudan etki edeceği öngörülmektedir.

Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramının tanımı, unsurları ve örgütsel bağlılık süreçleri ele alınacaktır. Ayrıca örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, yönetilmesi sonuçları üzerine yapılan çalışmalara literatür incelemesinde de yer verilecektir. Çalışmada esas alınan örgütsel bağlılık modeli Meyer ve Allen' e ait örgütsel bağlılık modelidir.

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık kavramından önce örgüt kavramının açıklanması, konunun anlaşılması için faydalı olacaktır. Örgüt, iki ya da daha fazla bireyin bilinçli olarak koordine edilmiş etkinliklerin veya güçlerin sistemidir (Uslu'dan aktaran Yenidoğan, 2017: 40). Öztürk'e (2018: 4) göre örgüt, belirli bir amaca yönelik önceden belirlenmiş görev ve sorumlulukları yerine getiren topluluktur. Örgütün oluşabilmesi için bir ortak amaca ve birden çok insana/üyeye gereksinim vardır. Örgüt tanımlarında özellikle vurgulanan nokta, bir araya gelmiş ama ortak amacı olmayan insanların örgüt oluşturamayacağıdır. Bunlara ancak insan topluluğu denilebilir. Dolayısıyla örgütlerin bir amacı ve ideali olması beklenir.

İnsanlar mücadele alanı ne olursa olsun birbirinden destek alır. Karşılaşılan sorunların çözülmesi, tek başına aşılması zor olan yolların geçilmesi birliktelikten gelir. Aslında bu yardımlaşma uygarlığa giden yolda yerde dizilen taşlara benzetilebilir. Buradan uygarlığın kaynağını örgütle ve örgütsel yapıyla ilişkilendirmek yanlış olmayacaktır.

İnsanların örgüt ilişkileri içerisinde bulunmaları en tabii anlamda pragmatisttir. Çünkü örgütlü yapılar bireylerin tek tek yapamayacağı ya da yaparken zorlanacağı konularda kolektif uyum ve sinerji ile daha olumlu sonuçlar elde etmesini sağlamaktadır. Örgütsel yapıların, insanların bir arada olma gibi psikolojik ihtiyaçlarını da giderdiğine dair görüşler mevcuttur.

Bağlılık ise kişinin bir örgütü, değeri, yapıyı, tutumu, değerli görmesi, kendini bu olguya yakın hatta işin içinde görmesi, bu durumundan vazgeçmemeye istekli olması olarak tanımlanabilir. Bağlılık, bağlanma süreci ve bağlanma durumunun yanı sıra, bağlılığın öncüllerini ve sonuçlarını kapsayan, örgütü ortak çıkarlar etrafına toplayan bir psikolojik yapıdır (O'Reilly ve Chatman'dan aktaran Gül, 2018: 69). Bu psikolojik yapı, bireyin örgütle fikri bir bütünlük ilişkisi içerisine girmesi ve kendini adeta toplumda yeniden tanımlaması şeklinde tezahür edebilir.

Örgütsel bağlılık tanımlamalarına gelindiğinde tanımların genelinin bireyin örgüte psikolojik olarak bağlı olması noktasında birleştiği görülmektedir. Arıkan'a (2011: 22) göre örgütsel bağlılık, kişinin belirli bir örgüte, oluşuma karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade eder. DeCotiis'e (1987: 448) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgütün hedef ve değerlerini ne ölçüde kabul ettiği, örgütsel rolünün ise ne ölçüde bu hedef ve değerlere katkı sağladığı ve bunu yaparken de bu katkının kişiye olan faydaları göz önüne alınarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık, örgütle birey arasında canlı bir ilişkinin mevcut olduğuna işaret etmektedir. Kişi, örgütün amaç ve hedefleriyle, kendisinin örgüte olan faydası arasında kendi görevini ele alır. Bu organik bağın kurulması ile örgütsel bağlılığın oluşması arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 1'de Meyer ve Allen'in (1997: 12) derlediği çeşitli örgütsel bağlılık tanımları görülmektedir. Meyer ve Allen, bu tanımları duygusal yönelim, maliyete

dayalı yönelim, zorunluluk ve manevi sorumluluk olmak üzere üç başlık altında gruplandırmıştır.

Tablo 1: Örgütsel Bağlılık Tanımları

Duygusal Yönelim
Bir çalışanın duygusal yönünün örgüte bağlanmasıdır (Kanter, 1968).
Çalışanın kimliğini örgüte bağlayan bir tavır ya da örgüte doğru bir yöneliş (Sheldon, 1971).
Örgütün ve çalışanın amaçlarını birbiriyle örtüştüren veya uyumlu hale getiren bir süreçtir (Hall, Scheider, Nygren, 1970).
Örgütün amaçlarına ve değerlerine, çalışanın amaçlarla ve değerlerle ilgili rolüne ve bizzat örgütün kendisine, pür, araçsal değerlerinden ayrı olarak duygusal bağlılık gösterilmesidir (Buchanan,1974).
Bir çalışanın kendisini bir örgütle güçlü bir şekilde tanımlaması ve örgütün meselelerine dahil olmasıdır (Mowday, Porter, Steers, 1982).
Maliyete Dayalı
Çalışmaya devam etmenin getirdiği ücret ve örgütten ayrılmanın ortaya çıkardığı maliyettir (Kanter, 1968)
Çalışan, birbiriyle bağlantılı olmanın çıkarlarını tutarlı bir hale getirdiğinde bağlılık ortaya çıkar (Becker, 1960).
Zaman içinde bireysel çizgi, örgütsel işlemlerin ve değişikliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal bir olgudur (Hrebiniak, Alutto, 1972).
Zorunluluk ve Manevi Sorumluluk
Bağlılık davranışları, bağlılığın hedefi ile ilgili resmi ve/veya normatif beklentileri aşan, sosyal olarak kabul edilmiş davranışlardır (Wiener, Gechman, 1977).
Örgütsel hedef ve çıkarlara uygun bir tarzda hareket etmeye yönelik içselleştirilmiş normatif baskıların bütünüdür (Wiener,1982).
Bağlılık duyan çalışan, yıllar içinde firmanın kendisine ne derece statü iyileştirmesi ya da tatmin verdiği bakmaksızın, şirket içinde kalmanın ahlaki bakımdan doğru olduğunu düşünür (Marsh, Mannari, 1977).

Kaynak: (Meyer & Allen, 1997: 12).

Örgütsel bağlılık çerçevesinde yapılan incelemelerin büyük çoğunluğu endüstriyel örgütlenmeler üzerine odaklanmaktadır. Örgütsel bağlılığın profesyonel iş örgütlenmelerinde işe katılım, sadakat, örgüt değerlerine olan inanç gibi temel psikolojik bağlılık unsurlarını doğrudan etkilediği söylenebilir. Çetin'e (2004: 90) göre örgüt, işleyişini devam ettirebilmek için çalışanların ayrılmasını önlemek zorundadır. Bunu yapmak için işveren, ücret artışı yapılması, sosyal hakların genişletilmesi, kariyer olanakları sunma gibi yollardan yararlanmaktadır. En nihayetinde örgüt, var olabilmek için örgüt üyelerinin varlığına muhtaç durumdadır. Örgüt, örgüt üyelerini örgütte tutmak, potansiyel adayların ise örgüte dâhil olmasını sağlamak, aynı zamanda aynı örgütsel amaç doğrultusunda örgüt üyelerinin hareket etmesini sağlamak gibi aslı görevleri bulunmaktadır. Bu görevleri yerine getiremezse örgütün yaşamı kısa sürecektir. Çünkü Çetin'in de dediği gibi örgütler için örgüt üyelerinin bağlılığını sağlamak hayati bir konudur (Çetin, 2004: 90).

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Küresel ekonominin hâkim olduğu günümüz ekonomik sisteminin belki de en önemli unsuru değişimdir. Değişimin hızı her geçen gün hayatı, küresel sistemi kendisine çekmektedir. Küresel sistemde rekabet unsuru bu değişimin en önemli tetikleyicisi konumundadır. Durağan sistemler piyasadaki yırtıcı aktörlerce saf dışı bırakılmakta, hantal yapılar daha kıvrak, adaptasyon yeteneği daha kuvvetli yapılarca bertaraf edilmektedir.

Rekabetin ve değişimin bunca yoğun olduğu küresel ekonomik sistemde, insan unsurunun örgütler için organizasyonel yapının en önemli parçalarından biri olduğu herkesçe kabul edilen gerçeklerdendir. Ayakta kalmak isteyen organizasyonlar sürekli iyileştirme yapmak, maliyeti düşürmek, performansı yükseltmek zorundadır. Bu doğrultuda kalite ve verimliliği de örgütsel başarının devamlılığı için mümkün kılmak ve bu unsurların sürdürülebilirliğini sağlamak durumundadırlar. Örgüt için hayati derecede önemli olan bu eylemleri örgütler üyeleri vasıtası ile gerçekleştirirler. Örgüt üyelerinin ise örgüte faydalı olmaları, örgütün amaç ve hedeflerine katkı sağlamaları beklenir. Örgüt, eğer üyelerinin örgütsel bağlılığı yüksekse başarılı olup, hedeflerine ulaşabilir. İnce ve Gül'e (2005:13) göre örgütsel bağlılık işletmeler için bu bağlamda

önemlidir. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problemleri arttırmak yerine, sorunlara çözüm getiren çalışanlar haline getirir.

Küresel rekabetin yoğun olduğu rekabet dünyasında işletmeler için en önemli unsurlardan biri verimliliktir. Verimliliğin organizasyonların sistemde kalıp kalamayacağı üzerinde doğrudan etkisi vardır. Verimlilik kaliteli ve yetkin çalışanlar sayesinde gerçekleştirilebilir. Sarıdede ve Doyuran'a (2004: 1) göre bir işletmede nitelikli, belirli bilgi birikime sahip, kalifiyeli çalışan istihdam etmek verimlilik ile yakından ilişkilidir.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işyerinde daha verimli olduğu söylenebilir. Çünkü eğer çalışanın işe bağlılık düzeyi yüksekse, işten ayrılma eğilimi, işe veya toplantılara zamanında gelememe, sık sık rapor alma gibi olumsuz çalışan davranışları daha az görülür. Çalışanların bağlılık düzeylerinin yüksek olması ise iş verimliliğini arttıran önemli bir rekabet unsurudur. Ayrıca iş bağlılığı yüksek, mutlu çalışanın referansı diğer kaliteli iş görenlerin örgüte dâhil olması noktasında önemli ve güçlü bir motivasyon olur (Cengiz, 2000: 513).

1.3. ÖRGÜTLERDE BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde iki çeşit ana yönelim göze çarpmaktadır; tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık. Kısaca bir örnek yardımıyla konuyu tarif etmek gerekirse, çalışanın normatif beklentilere göre oluşan davranışlarından bahsedildiğinde bağlılığın dışavurumsal özelliği dolayısıyla davranışsal bağlılıktan bahsedildiği söylenebilir. Eğer çalışanın bir örgüt kültürünü kişiselleştirmesi, kişinin kimliğini örgütle ilişkilendirmesi söz konusuysa tutumsal bağlanmadan bahsediliyor demektir (Gül,2002: 51).

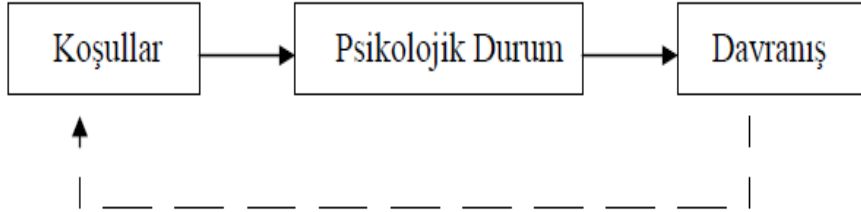
1.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

TDK' ya göre tutum, tutulan yol, tavır olarak tanımlanmıştır (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=TUTUM Erişim Tarihi: 9.2.2019). Yani örgütsel anlamda düşünüldüğünde tutum, kişiyi belirli bir davranışa iten

eğilimi ifade eder. Baysal ve Tekarslan'a (2004:299) göre tutum, çalışanın etrafındaki herhangi bir olaya karşı sahip olduğu bir tepkiyi, ön eğilimi ifade eder.

Tutumsal bağlılık, bireyle örgüt arasındaki bir ortak gaye eşleşmesi bağlamında ele alınabilir. Nitekim Krishna ve Marquardt'a (2007: 1) göre tutumsal bağlılık, bireyin örgütsel hedeflerle özdeşleşmesi ve onun için çalışmaya istekli olması anlamına gelmektedir. Bu tanımdan hareketle tutumsal bağlılık, çalışanların amaçları ve inançlarıyla örgütün değer ve anlayışlarıyla ne derece uyumlu olduğunu konu alan bir yaklaşımdır. Bağlılık, bu noktada duygusal bir tepkidir. Tutum, doğrudan gözlenebilen bir yapıda değildir. Dolayısıyla tutumla bireyin davranışları arasında bir neden sonuç ilişkisinden söz edilebilir. Bu anlayışa göre bireyin davranışları, herhangi bir konu hakkındaki tutumu konusunda doğrudan ipuçları verebilmektedir.

Tutumsal bağlılıkta örgütle özdeşleşme gerçekleşir. Bu zamanla gerçekleşen bir durumdur. Çalışan, zamanla örgütün değerleri ile kendi düşünceleri ve amaçlarıyla örtüştüğünü görerek süreci kabul eder. Kendisinin bir parçası olarak görür. Bu benimseme süreciyle örgütle özdeşleşme başlamış olur (Lam & Zhang, 2003: 217).



Şekil 2: Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Perspektif.

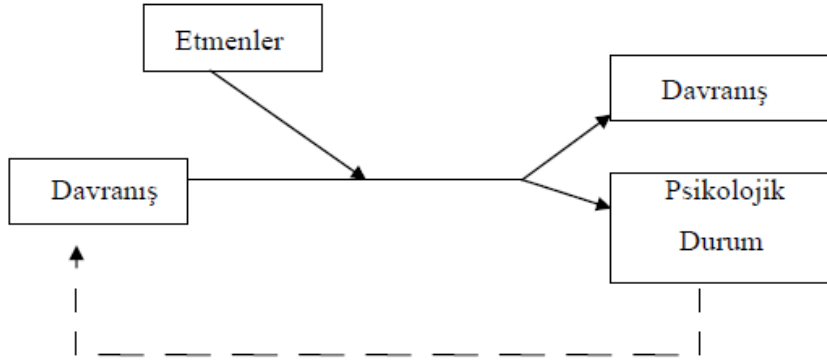
Kaynak: (Meyer & Allen, 1991: 63).

Meyer ve Allen'e (1987: 200) göre örgütsel bağlılığın temelinde tutumlar yatmaktadır. Örgütsel bağlılık, temelinde örgüte duygusal ve hissi bağlanma şeklinde kendini gösterir. Örgütle bütünleşen kişiler kendi amaçları ile örgüt amaçları arasında bir bağlantı yakalar ve daha katılımcı olurlar. Ayrıca örgütün üyesi olmaktan hoşnuturlar.

1.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Meyer ve Allen'e (1987:200) göre davranışsal bağlılık yaklaşımında bağlılık, belirli bir faaliyet alanına devam etmede bir eğilim olarak adlandırılır. Bir nevi örgüt içerisindeki davranış ve alışkanlıklara duyulan bağlılık çeşididir. Diğer bir ifade ile çalışanların örgütün varlığına bağlanmadığı bir durumu ifade eder.

Davranışsal yaklaşımın temeli örgüte yapılan yatırımlara dayandırılmıştır. Bu yatırımlar, çalışanın örgüte yapmış olduğu zaman, bilgi, enerji ve yetenek yatırımı olarak düşünülebilir. Çalışanın örgütle ilişkisinin kesildiği durumlarda şirkete yapılan bu yatırımların boşa gitmesi söz konusu olacaktır. Bu bağlamda çalışan, örgüte yaptığı bu yatırımlar nedeniyle örgüte karşı bağlılık geliştirmektedir. Yani burada çalışanın sadece örgüte değil, örgüt içerisindeki kendi faaliyetlerine de bağlılık geliştirmesi anlamı çıkarılabilir.



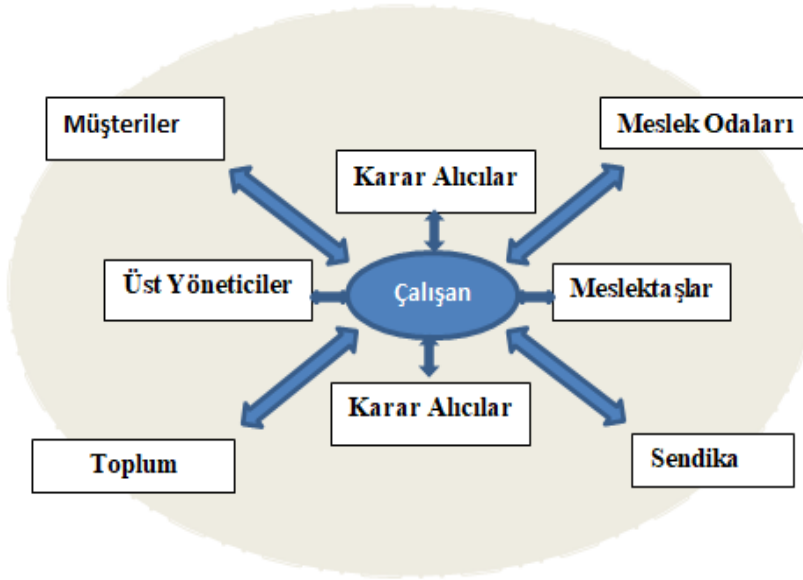
Şekil 3: Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Perspektif.

Kaynak: (Meyer & Allen, 1991: 63)

Şekil 3' te Meyer ve Allen'in belirttiği üzere, çalışanın bir davranışta bulunması akabinde bazı etmenler nedeniyle davranışın devamı gerçekleştirilir. Bu devamlılık, eylemin sürekliliğinden kaynaklanan bir bağlılığa dönüşür. Fakat bu noktada kişi bu davranışı ile bağlılığını haklı gösterecek psikolojik olumlamalar üretmektedir. Bu durumda davranışın tekrarlanma olasılığının yükselme eğiliminde olduğu söylenebilir. Bayram' a (2005: 129) göre davranışsal bağlılık duyan çalışanlar, örgütün kendisi yerine daha çok yapılan faaliyetlere bağlanmaktadır.

1.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Bu bağlılık türüne göre örgütler saf bir oluşum değildir. Örgütler farklı değer ve amaçlardan oluşmuş bir koalisyonudur (Bedük, 2014: 64). Balay'a (2000: 25) göre örgütte mevcut bulunan farklı unsurlar, farklı bağlılıklar ortaya çıkarır. Reicher'a (1985:469) göre örgüt, farklı gruplardan oluşan bir koalisyonudur. Bu gruplar arasında birbiriyle çelişen bağlılıklar olabilir. Örgüte bağlılık, yukarıda bahsedilenlerin toplamı olarak düşünülebilir. Şekil 4'de merkezdeki nokta öz çalışanı temsil etmektedir. Örgütsel sınırlar geçirgenlik gösterir. Çalışanın çeşitli gruplarla olan bağları oklarla gösterilmiştir. Çalışan bu ilişkisel yoğunluk nedeniyle kendini farklı gruplarla tanımlayabilir.



Şekil 4: Örgütsel Bağlılıkta Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Kaynak: (Reichers, 1985: 472).

Çoklu bağlılık yaklaşımında örgütü oluşturan iç ve dış unsurlar geniş perspektifte örgütü meydana getirdiğinden, çalışanlar tarafından farklı bağlılık şekilleri geliştirilmesi mümkündür.

1.4. BAĞLILIK TÜRLERİ

Literatürde örgütsel bağlılıkla benzer özellikleri gösteren bazı kavramlar bulunmaktadır. Çöl (2004) bunları kariyer bağlılığı, sadakat, itaat, grup bağlılığı, iş arkadaşlarına bağlılık, mesleki bağlılık olarak belirtmiştir. Çalışmanın bu bölümünde bu bağlılık türleri incelenecektir.

1.4.1. Kariyer Bağlılığı

Kariyer bağlılığı bir çalışanın işine ve mesleğine olan bağlılığını ifade etmede kullanılır (Blau, 1985: 278). Çalışanlar bu bağlılık durumunda örgüt değiştirmekten imtina etmezler. Çünkü bu bağlılık türüne sahip insanların yoğun bir biçimde kariyerlerine odaklandıkları, katkı sağladıkları düşünülebilir. Fakat buradaki katkı çalışanın kendi kariyerine doğrudan sağladığı katkıdır.

Kariyerde ilerleme fırsatları, maaş, yan haklar gibi ödül temelli örgütsel unsurların bu bağlılık türünde önem teşkil ettiği söylenebilir. Örgüt, kişinin kariyerinde ilerleme hedefine yardım etmiyorsa, çalışanın örgüte olan bağlılığı bu durumdan negatif bir şekilde etkilenecektir. Blau'ya (1985: 278) göre yüksek kariyer bağlılığı olan bireyler, örgüt dışında kariyerlerini arttıracaklarını düşünürse, daha kolay işten ayrılırlar.

1.4.2. Sadakat

Sadakat Arapça kökenli bir kelimedir. TDK'daki tanımına göre, içten bağlılık anlamına gelmektedir (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=SADAKAT Erişim Tarihi 10.2.2019 20: 21). Sadakat, bağlılığa nazaran daha güçlü bir duyguyu ifade etmektedir. Çöl'e (2004) göre sadakat kültürel faktörlere duyulurken, örgütsel bağlılık işe ve başarıya duyulmaktadır. Bu, iki kavramın en büyük ayırım noktasıdır. Bir örgütsel bağlılığın sadakate evrilmesi sürecinde yoğun psikolojik bağlanma öğelerinin devreye girdiği söylenebilir. Sadece mekanik iş ve başarı tek başına sadakati sağlayamayacaktır.

1.4.3. İtaat

İtaat, Arapça kökenli bir kelimedir. TDK'daki tanımına göre söz dinleme, boyun eğme, buyruğa uyma anlamına gelmektedir (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c605a4d7784a7.41754850 Erişim Tarihi 10.2.2019 20:27). Bu tanıma göre görev duygusunun kaynağı birey değildir. Örnek vermek gerekirse hapisteki bir mahkûmun verilen emirleri yerine getirmesi, hapishaneye bağlılık duygusu taşıdığını göstermemektedir (Çöl, 2004).

Bu bağlılığın altında yatan nedenler ekonomik, siyasi, sosyal ve psikolojik içerikli olabilir. Örnek vermek gerekirse; İnsanlar, iletişim halinde oldukları, güvendikleri, ayrı düşmekten ya da karşı çıkmaktan korktukları için topluma bağlanmaktadır ki, toplum gibi çoğunluk ifade eden oluşumlara karşı birey güçsüzdür. (Akbaba, 2005: 23). İtaat zorunluluk kapsamında düşünülmelidir.

1.4.4. Grup Bağlılığı

Gruba bağlanmanın temel noktaları, uyum ve görev tabanlı beğeni gibi grup seviyesi değişkenleridir (Gül, 2018: 79). Grup bağlılığının örgütsel bağlılıktan ayrıldığı nokta algılanan destek ve bu anlamda yaşanan görev tatmini ilişkisini konu ediniyor oluşudur. Buna keza örgütsel bağlılığın daha çok rol çatışması, karşılanan beklenti, grup memnuniyeti, terfi olasılığı ile ilgili olduğu söylenebilir.

1.4.5. İş Arkadaşlarına Olan Bağlılık

Gül'e (2018: 79) göre iş arkadaşlarına bağlılık, çalışanların diğer çalışanlarla özdeşleşmesi ve oluşan sinerji ile çalışma arkadaşlarına karşı bağlılık duygusu duymasıdır. Örgütsel bağlılıkla ayrılan noktasını Çöl (2004) bir örnekle açıklamıştır; örneğin bir öğretmen mesleğini ve iş arkadaşlarını çok sevebilir. Fakat buradan o öğretmenin görev yaptığı okulu sevdiği ve bağlılık duyduğu sonucu çıkarılamaz.

İş arkadaşlarına bağlılık özellikle örgüt içerisinde küçük arkadaşlık gruplarının oluşması ve bu arkadaşlık kümelerinin örgütün tamamını oluşturan temel komünler olması, kavramın önemini arttıran bir diğer önemli noktadır.

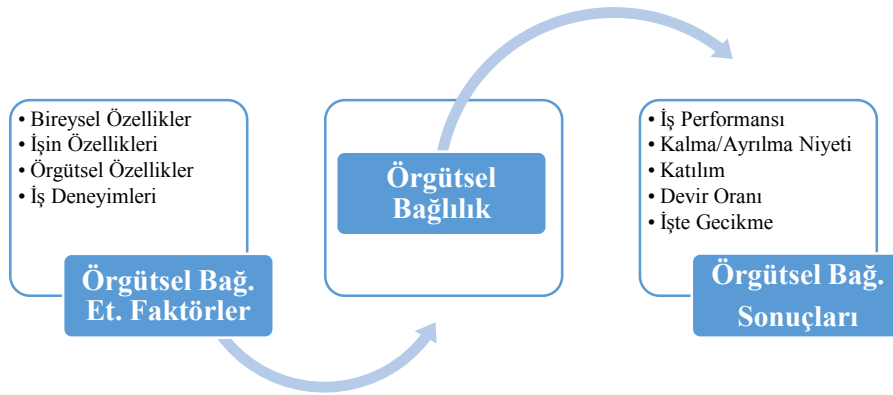
1.4.6. Mesleki Bağlılık

Çöl'e (2004) göre mesleki bağlılık çalışanın belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamında ne denli önemli bir yere sahip olduğunu algılamasıdır. Mesleki bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında doğru orantı bulunduğu söylenebilir. Bu nedenle örgütler mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığı eş düzeyde ve yüksek tutmayı amaçlamalıdır. Mesleki bağlılığın yüksek olduğu işyerlerinde çalışanlar mesleklerini daha iyi icra edebileceklerini düşündükleri işyerlerine geçiş yapma eğiliminde olabilirler.

Araştırma uygulan anketlerde ücret düzensizliğine rağmen işe devam etmesi konusunda motive eden unsurlara mesleklerini çok sevdikleri yazıldığı görülmüş. Meslek sevgisinin bazen diğer olumsuzluklarını örttüğü gözlenmiştir.

1.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI

Bu başlık altında çalışanların bağlılıklarını nelerin etkilediği ve bu sonuçları incelenecektir. Çalışanın örgüte duyduğu bağlılığı çeşitli yönlerden etkileyebilen bu faktörler, aslında örgütsel bağlılığın dinamik bir yapıya sahip olmasından kaynağını almaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler çeşitlilik sağlasa da, tüm bu faktörlerin ortak noktası bireyin örgüt içerisinde kalmasında önem teşkil etmeleridir. Ayrıca sonuçları itibariyle örgütsel bağlılık ele alınmaktadır. Şekil 5'te genel hatlarıyla örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları gösterilmiştir.



Şekil 5: Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Bağlılığın Sonuçları

Kaynak: (Suliman, 2002:172)

1.5.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler çeşitlilik arz etmektedir. Mathieu ve Zajac'a (1990: 171) göre örgütsel bağlılık, çeşitli kişisel değişkenlerle, rol durumlarıyla, iş özellikleriyle, örgüt yapısıyla, farklılık gösteren çalışma ortamı unsurlarıyla doğrudan bağlantılıdır. Çetin'e (2004:99) göre çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen başlıca faktörler şöyle sıralanabilir;

- Yaş, cinsiyet, deneyim, medeni durum
- Güven, adalet, memnuniyet
- Rol çatışması/belirsizliği
- Çalışanın yaptığı işe olan inanç ve tutumları, yöneticisinden gördüğü destek
- Süreçlere katılım göstermek, işin içerisinde yer almak
- İş ve İşyerinin güvenliği
- Sosyal haklar
- Motivasyon yüksekliğini sağlayacak ödüller
- Terfi olanakları, ücret, çalışma arkadaşları, çalışma ortamı
- Liderlik davranışları, alternatif işler ve işyerleri, çalışana gösterilen ilgi
- Yabancılaşma, mecburiyetlik

Yukarıda sıralanan faktörleri üç ana grupta incelemek mümkündür; bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler.

1.5.1.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, örgütsel bağlılığı etkileyen, çalışanların diğer çalışanlardan ayrılan bireysel farklılıklarının ortaya çıkmasına neden olan değişkenlerdir. Bireysel

faktörler, bireylerin kendi hedefleri ile örgüt hedeflerini içselleştirerek örgütte uzun yıllar çalışabilmesi için önemli unsurlardır (Gül, 2003).

Örgüte bağlılığı etkileyen bireysel faktörleri sıralamak gerektiğinde bunların başında yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim gibi kişiye özgü faktörlerin öne çıkarılması gerekmektedir (Yenidoğan, 2017: 47).

Ünal'a (2014: 12) göre çalışanların yaşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Genç çalışanların örgütsel bağlılıkları yaşlı olanlara nazaran daha zayıftır. Çalışmalar işlerinden ayrılmaları durumunda yeni bir adaptasyon süreci ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu yeni durum uyum sorunu gibi yeni riskler getirmektedir. Ayrıca yeni dâhil olunan örgütte çalışanın kendini ispat çabası yeni bir enerji ve çaba gerektirir. Gençlerin bu yeni durumu göze almaları, yaşlı çalışanlara göre daha olasıdır. Ayrıca iş yerinde fazla yaşanmışlığı olan bireylerin örgütsel bağlılığı diğer çalışanlardan daha fazladır.

Cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık üzerine etkisine yönelik incelemelerde bir fikir birliğine varılmadığı görülmektedir. Hrebina ve Alutto'ya (1972) göre kadınlar erkeklere göre örgütlerine daha fazla bağlılık duymaktadır. Bu nedenle kadınlar örgütlerini değiştirmekten çok fazla hoşlanmamaktadırlar. Fakat Gökmen'e (1996) göre erkeklerin kadınlara göre daha fazla bağlılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Nedeni ise erkeğin daha yüksek pozisyonda çalışması, kadınların ailevi görevleri öncelikli olarak konumlamaları bunda etkili olmasıdır. Cinsiyet konusunda farklı görüşler mevcuttur.

Kadının iş hayatındaki rolü ve aile içerisindeki rolleri arasında bölgeden bölgeye, kişiden kişiye çok yüksek farklılıklar bulunmaktadır (Uygur, 2015: 45). Geleneksel aile yapısında kadının aile içerisindeki görevleri daha önceliklidir. Dolayısıyla kadınlar, bu toplum yapılarında aile içerisindeki görevlerine daha fazla odaklanırlar. Bu nedenle de bu toplumsal yapıda kadınların erkeklere nazaran örgütsel bağlılığının daha zayıf olduğu söylenebilir. Modern toplum yapısında ise kadının iş hayatındaki yeri daha belirgindir. Ve aile içerisindeki roller eşitlikçi bir biçimde diğer eşe de dağıtılmış olduğundan, bu konuda örgütsel bağlılık açısından negatif ya da pozitif bir etki olması söz konusu değildir.

Çalışanın medeni durumu, örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen unsurlardan biridir. Evli iş görenlerin örgütsel bağlılığı, bekâr oranlara nazaran daha yüksektir. Aynı doğrultuda işe devam durumları da daha yüksektir. Ayrıca bekâr çalışanların önlerine çıkan kariyer fırsatlarını değerlendirmeye daha meyilli oldukları görülmektedir. Evli çalışanlar ise bu durumdan kaçınır (Ünal, 2014: 13).

Eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğunu aktaran çalışmalar mevcuttur. İşiyile ilgili yeterli düzeyde eğitim alan çalışan, farklı örgütlerde çeşitli alternatifleri değerlendirebileceği düşüncesi geliştirir (Uygur, 2015: 45). Bununla beraber çalışan, örgüt içerisinde kalsa da işverenden beklentileri yükselir. Bu da beklentinin tatmin edilmediği durumlarda çalışanın örgütsel bağlılığını zayıflatabilir.

1.5.1.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, çalışanın örgütte çalışırken örgüt yapısına bağlı olarak karşılaştığı, yönetim biçimi, örgüt kültürü, psiko-sosyal değişkenler gibi örgüt temelli değişkenlerdir. Örgütsel faktörler Gülgün'un (1998) tanımına göre örgütün yapısı, işin nasıl yapıldığı, ve yönetsel işleyişlerden oluşan yapılardır.

İşin niteliği ve önemi, çalışanın bağlılığını etkileyen bir konudur. Yapılan işin niteliği, çalışanın, hem çalışma ortamında hem de toplumsal yapı içerisindeki statüsünü belirleyen önemli göstergelerdendir. Özellikle yüksek hiyerarşik görevler, iş görenin örgütsel bağlılığına katkı sağlamaktadır. İş zenginleştirmelerin yapılması, çalışana kendi işiyile ilgili olarak örgütlenme, denetleme ve planlama yapabilmesi konusunda yetki verilmesi, çalışanın örgütsel bağlılığını arttırmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 71).

Örgüt içerisindeki yönetim yapısı ve örgütün yönetim tarafından çizilen vizyonu, çalışanın örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır. Gelişimleri takip eden, inovasyonu kurum kültürü haline getiren yönetim biçimleri, çalışanlardan takdir görür. Bu yapı içerisinde yer almak çalışana mutlu eder, örgüte olan bağlılığını artırır (Elçi, 2014: 74).

Çalışanlar, örgütte çalışmalarını karşılığında maddi ve maddi olmayan ödüller bekleme eğilimindedir. Bu nedenle çalışan ve örgüt arasında bir çıkar alışverişinin mevcut olduğu söylenebilir. Çalışanların örgüte olan bağlılıkları ile örgütsel ödüller arasında bu anlamda bir ilişki mevcuttur (Elçi, 2014: 77-78).

Ekip çalışması, iş ortamındaki örgüt birliğine zarar verecek kutuplaşmaları ortadan kaldırır ve çalışanların ortak bir örgüt kültürü çerçevesinde hareket etmesini sağlar. Çalışanların, bu sinerji doğrultusunda, ekip arkadaşları ile olumlu anlamda sosyal ilişkiler geliştirmesi beklenir. Ekibe dâhil olan örgüt üyeleri arasındaki güçlü iletişim ve ilişki bağı, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmaktadır (Elçi, 2014: 78). Bu sinerji ortamı, stres ortamını ortadan kaldırıp, çalışanların daha mutlu bir örgüt ortamında çalışmalarına imkân sağlamaktadır. Örgütsel bağlılığa olumlu etkisi mevcuttur.

1.5.1.3. Örgüt Dışı Faktörler

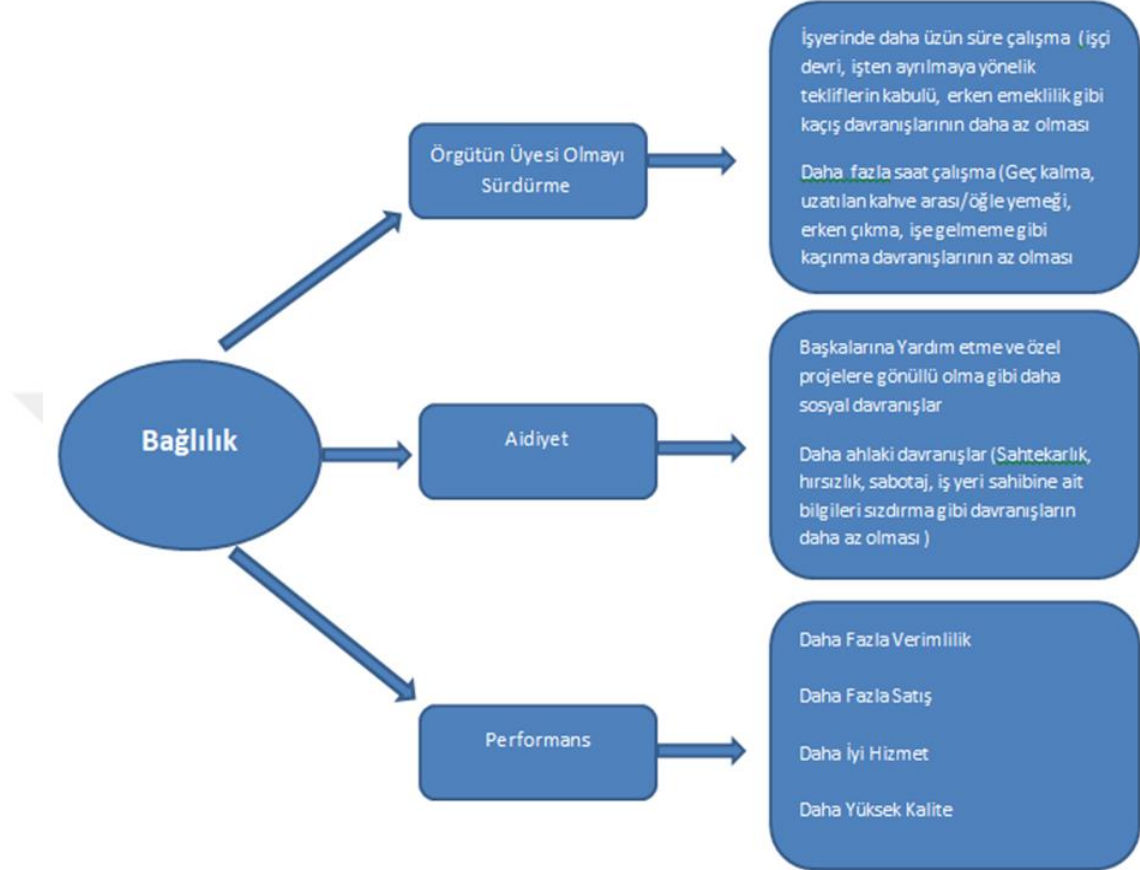
Gilbert ve Ivancevich'in (1999) araştırmasına göre çalışanların alternatif iş olanaklarının fazla olmaması, işsizliğin yoğun olması gibi durumlar örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Bu sonuca göre ekonomik krizlerin yoğun olduğu ülkelerde, ekonomik krize bağlı olarak iş bulma olanakları azalacağından dolayı işe bağlılığının artacağı ön görülebilir.

Ayrıca örgüt dışı faktörler işsizlik oranının yüksekliği, sektörün istikrarsızlığı, profesyonellik ve ülkenin sosyo-ekonomik durumunun zayıflığı, çalışanın örgütten ayrılmasını zorlaştıracaktır (Bedük, 2014: 68).

1.5.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın düşük olması durumunda yaşanacak önemli sorunların başında çalışan performansının düşmesi ve bunu takip eden işe geç kalmalarının artması, işleri zamanında ve istenilen şekilde yapmak istememesi, işgücü devir hızı gelmektedir. İnce ve Gül'e (2005) göre; örgütsel bağlılık, bağımsız değişken olarak devamsızlık, işgücü devir oranı, işten ayrılma niyeti, işe geç kalma gibi iş davranışlarını

doğrudan etkilemektedir. Şekil 6’da bağlılığın sonuçları bağlantısal perspektifte paylaşılmıştır.



Şekil 6: Bağlılığın Pozitif Sonuçları

Kaynak: (O'Malley, 2000: 44).

Kurumların performansı ile çalışanların kurumlara olan bağlılıkları arasında anlamlı ilişki vardır. Rekabet ortamının bu denli yoğun olduğu günümüz piyasasında şirketler, kârlılık durumlarını arttırabilmek için performanslarını arttırmayı amaçlamaktadır. Bunun içinse çalışanları iyi performans göstermeye teşvik etmeli, gerekli motivasyon unsurlarını oluşturmalıdır.

Yapılan araştırmalar gösteriyor ki, örgütsel bağlılığı zayıf olan çalışanlar performanslarından çok daha yüksek performans gösterebilecekken, bunu gerçekleştirmemektedirler (Sonneberg'den aktaran Doğan, 2013: 89). Allen ve Meyer'e

(1990) göre örgüte ait olmaktan dolayı kendini mutlu hisseden çalışanların performansı, üst düzeyde olmaktadır.

Çalışanın kendi tercihi ile işe gelmemesi olarak tanımlanan devamsızlık durumu, çalışanın insiyatifindedir. Çalışanın örgütsel bağlılığı arttıkça devamsızlığı azalacaktır (Wooden, 1995). Aynı doğrultuda işe geç kalmaların da azalacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Örgütsel bağlılık kendi içinde alt boyutlara ayrılır. Boyutlar arasında çalışanları örgütle bütünleşmesini sağlayan ve işten ayrılması engelleyen boyut duygusal bağlılıktır (Doğan, 2013: 90). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar işte kalma eğilimi göstermektedir. Her işten ayrılma durumu şirket için bir maliyet oluşturur. Yeni gelen çalışanın işe adapte edilmesi, iş için eğitilmesi, motive edilmesi, örgütsel bağlılığının oluşturulması gibi unsurların hepsi şirket için maliyet çerçeveleridir. Dolayısıyla işverenler, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini yüksek tutarak, işgücü devir hızını azaltmaya ve çalışanların işten ayrılma niyetini önlemeye meyillidirler.

1.6. MEYER VE ALLEN' İN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK MODELİ

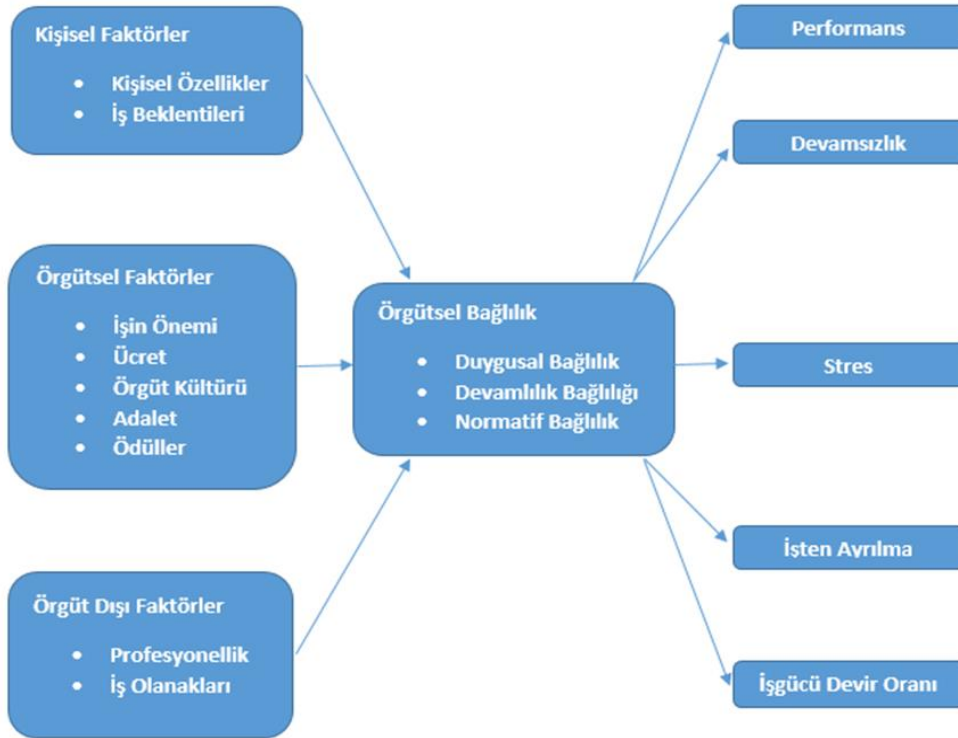
Meyer ve Allen 1984 yılında duygusal ve devam bağlılığı olmak üzere bağlılığı iki temel düzeyde ele almışlardır. 1990 yılında ise Wiener ve Vardi, çalışmalarlarıyla modeline üçüncü boyut olarak normatif bağlılığı eklemiştir (Seyfullahoğulları, 2018: 31). Bu çalışmada Meyer ve Allen'in üç bağlılık boyutu çerçevesinde ücret bağlılık ilişkisi araştırılmıştır.

1.6.1. Duygusal Bağlılık

Uygur'a (2015: 21) göre duygusal bağlılık çalışanın örgütle bütünleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bağ hissetmesidir. Sığırı'nın (2007:262) Meyer ve Allen'dan aktardığına göre duygusal bağlılık, çalışanların kurumlarına olan duygusal ilgileri, örgütün bir parçası gibi hissetmesi, örgüte bağlanma ve örgütle bütünleşme isteği olarak tanımlanmıştır. Doğan'a (2013: 93) göre duygusal bağlılık, çalışanın kendisini örgütün bir parçası gibi görerek kurumun sorunlarını kendi sorunlarıymış gibi benimsemesini ve sahip çıkmasını ifade eder. Buna göre çalışan, örgüt ile duygusal bir

bağ kurmuş kendini örgüt amaç ve değerleriyle özdeşleştirmiştir. Duygusal bağlılık modelinde, kendi değerleriyle örgütsel amaç ve hedefleri aynı doğrultuda gören çalışan, örgüte bağlı olmaktan dolayı kendini mutlu hissetmektedir.

Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütsel amaçları ve hedefleri benimseyerek örgütün faydası için beklenenden daha fazla çaba göstermektedir. Ayrıca işe karşı olumlu tutum sergilemeleriyle birlikte örgüt üyeliğine devam etmeye dönük tutumda bulunmaktadır. Bu nedenle duygusal bağlılık işverenler tarafından en çok istenilen bağlılık türüdür (Çöl & Gül, 2005:293; Tamer ve İyigün, 2014:193). Örgütler amaç ve hedeflerine ulaşmak için örgütle uyum içerisinde çalışanlara ihtiyaç duyar. Çünkü performans, işte kalma/ayrılma, devamsızlık bundan doğrudan etkilenir (Eisenberger, Fasolo & Davis-Lamastro, 1990). Şirketlerin temel oluşum amaçlarının başında kâr elde etmek olduğu için yüksek performanslı çalışanlarla birlikte çalışmakla yüksek kâr elde etme arasındaki yakın bir ilişki vardır. Bundan dolayı örgütler kendilerine bağlı, yüksek performanslı örgüt üyelerine ihtiyaç duyarlar.



Şekil 7: Allen ve Meyer'e Göre Örgütsel Bağlılık

Kaynak: (Suliman, 2002).

Duygusal bağıllıkta çok yönlü bir ilişki söz konusudur. Örgüt üyesi, örgüt ile ortak değerler paydasında buluşur. Fakat bu bağıllık kişisel özellikler, iş özellikleri, deneyimler açısından etkilenmeye müsaittir.

İşverenler çalışanların daha çok duygusal bağıllık duymalarını ister. Duygusal bağıllığın verimliliğe etkisinin daha çok olabileceği yönündedir. Her işveren çalışanların kurumu sahiplenmesini bekler. Kurumun sorununu kendi sorunu gibi görmesini bekler ancak duygusal bağıllık kolay kurulan bir bağıllık türü değildir. En önemlisi işverenin üzerine düşen görevleri yerine getirmesi gerekmektedir. Çalışanların ücretlerinin düzensiz ödenmesi gibi olumsuz durumlar yaşaması sebebiyle kendi sorunlarından kurumun sorunlarını düşünemez duruma geleceği unutulmamalıdır.

1.6.2. Devam Bağıllığı

Meyer ve Allen'in ikinci bağıllık türü olan devam bağıllığına, rasyonel bağıllık, algılanan maliyet gibi isimler de verilmektedir. Çalışmada bu konu, literatürün genelinde yer aldığı şekliyle, devam bağıllığı olarak ele alınacaktır. Devam bağıllığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin örgüt üyesince hesaplanıp, örgütte kalmanın kabul edilmesi anlamına gelmektedir (Somers & Birnbaum, 2000). Burada bir rasyonellik söz konusudur. Çalışan, içerisinde bulunduğu duruma bu noktada pragmatist bakmaktadır. Bu anlamda değerlendirmesi gereken iki unsur bulunmaktadır; birincisi örgüt için örgüt üyesi olarak yaptığı yatırımlar, diğeri ise alternatif iş fırsatlarının yokluğudur.

Çalışan, zamanının çoğunu örgüt lehine çaba göstererek harcar. Bu da aslında zaman ve enerji anlamında örgüte yatırım yapması anlamına gelmektedir. Eğer çalışan örgütünden ayrılırsa bu yaptığı yatırımların da kendisine dönmediği bir durumla karşı karşıya kalacaktır. Ayrıca Davran'a (2014: 35) göre kişinin iş konusunda fazla seçeneği yoksa örgüte bağıllık düzeyi yüksek olacaktır. Yani bu iki unsurun ardında da örgütten ayrılmanın, kişisel menfaatler çerçevesinde olumlu sonuçlar doğurmayacağı endişesi yatmaktadır.

1.6.3. Normatif Bağıllık

Wiener ve Vardi'nin 1990 yılında eklediği bu bağıllık türünün ne olduğunu açıklamadan önce, bu bağıllık türünün Meyer ve Allen'in diğer bağıllık türlerinden

ayrılan noktalarına değinmenin faydalı olacağı düşünölmektedir. Normatif bağıllık, duygusal bağıllık türünden farklıdır. Çünkü normatif bağıllık türünde çalışan, örgütte kalmayı bir norm haline getirmiştir. Bu kural örgüte duygusal olarak bağı olunmasından oldukça farklıdır. Burada örgütte kalmanın doğru olduğu fikri hâkimdir. Normatif bağıllık devam bağıllığından farklıdır. Çünkü örgütten ayrılma durumunda nasıl bir maliyetle karşı karşıya kalınacağı çalışanın ikinci, üçüncü planındadır. Önemli olan örgütte kalmak gerekliliğinin sabit olması ve buna her koşulda bağı kalınması gerekliliğidir (Davran, 2014: 88).

2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Bartlett'e (1999: 70) göre işten ayrılma niyeti henüz karar verilmemiş bir ortamda, çalışanın örgütten uzaklaşma ve yeni iş arayışına girme fikridir. Bu tanımdan hareketle gerçekleşmemiş bir eylem düşüncesinden bahsetmek mümkündür. İşten ayrılma, çalışmada önceden de belirtildiği gibi olumsuz bir eylem olarak kabul edilmektedir. Özellikle örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirme noktasında ihtiyaç duyduğu, örgütsel bağıllığı yüksek çalışanın işten ayrılma niyeti içerisine girmesi ile çalışanın örgütsel hedeflere katkısının azalması arasında bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. İşten ayrılma niyeti içerisindeki çalışanın örgütsel bağıllığı azalmaktadır. Örgütsel bağıllığı azalan çalışanın örgütün amaçlarını ile kendi amaçlarının arasındaki bağlantının kopmuş ya da zayıflatmış olduğu kabul edilebilir. Bu boyutuyla örgütsel bağıllığa sahip olmayan kişilerin performanslarının düşük olacağı, dolayısıyla örgütsel amaçlara hizmet etmede yeterli olamayacağı açıktır. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde işten ayrılma niyetinin diğer örgütsel unsurlarla ilişkisi incelenecektir.

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

Meyer ve Allen'in örgütsel bağıllık modelinde ele aldığı üç bağıllık türü ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal bağıllık, normatif bağıllık, devam bağıllığı yükseldikçe çalışanın işten ayrılma niyetleri düşmekte, bu duygusal bağıllık türlerinde düşüş meydana geldikçe işten ayrılma niyeti yükselmektedir. Ayrıca Meyer ve Allen örgütsel bağıllık ile işten ayrılma arasında en

güçlü ilişkinin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda olduğunu belirtmektedir (Seyfullahoğlu, 2018: 61).

2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşten ayrılma niyetini birçok faktör etkilemektedir. İşin yapısı, mevcut iş alternatifleri, işe bağlı stres, iş tatmini, örgütsel bağlılık, lider davranışları, eğitim düzeyi, algılanan adaletsizlik, işe yabancılaşma, ücrette algılanan eşitsizlik gibi temel başlıklarla işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri listelemek mümkündür.

Yukarıda da belirtildiği üzere örgütsel bağlılık düzeyi işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli unsur olarak dikkat çekmektedir. Çalışan eğer örgüt ile gerekli bağı kuramaz, örgütle istenen düzeyde özdeşleşme gerçekleştiremezse işten ayrılma niyeti geliştirmektedir. Tuna ve Yeşiltaş'ın (2014:114) araştırmasından çıkan sonuçlara göre örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Çalışan örgüte ne kadar bağlıysa, işten ayrılma niyeti de o kadar az olacaktır.

Ücret, çalışanın iş yerinde çalışmasının aslı nedenlerindedir. İşveren aldığı hizmet karşılığında çalışana ücret ödemekle yükümlü olduğu gibi çalışan da aldığı ücret karşılığında işverenine karşı yükümlülüklerini yerine getirmek durumundadır. Bu bir nevi karşılıklı çıkar ilişkisine dayalı bir kazan-kazan modelidir. Ücret konusu hem çalışan hem de işveren açısından en önemli konuların başında gelmektedir. Çünkü uygun düzeyde ücret ve ücretlendirmede adaletin sağlanması, hem işveren hem de çalışan için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Aksi durumda çalışanda ücret tatminsizliği ve memnuniyetsizliği oluşabilir. Arslan'a (2018: 272) göre çalışanın yaşadığı maddi tatminsizlik, iş ile ilgili psikolojik tatminsizliğe, işletme içi anlaşmazlıklara, işe gelmemelere ve sonuç olarak işten ayrılma eğilimine neden olmaktadır. Ücretlerin düzensiz ödenmesinin de benzer sonuçlara yol açabileceğinden bahsedilebilir.

Çalışanın işteki stres seviyesi de işten ayrılma niyeti konusunda önemli bir faktördür. Özellikle çalışanların duygusal tükenmişlik boyutlarının yükselmiş olmasının stresle doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Duygusal tükenmişliğe sahip çalışanların yorgunluk, enerji eksikliği, yıpranmışlık hissetmesi, buna ek olarak iş yükünün ağırlaşmasından ve iş yerindeki fiziksel özelliklerden kaynaklanan stres yaşamaları,

çalışanların işten ayrılma niyetinin oluşmasını sağlayan nedenlerden biri olarak kabul edilmiştir (Onay & Kılıcı, 2011:368).

İş yerindeki arzulanan örgütsel adalet, tüm çalışanlara eşit bir şekilde davranıldığı, gerek iş politikalarında gerekse de ücret politikalarında çalışanlara adil davranılan bir modeldir. Eğer çalışanlar iş yerindeki veya örgütteki kaynakların çalışanlar arasında adil olarak dağıtıldığını düşünmezse işe devam etmeme yönünde bir karar alabilmekte veya işten ayrılma niyeti geliştirebilmektedirler (Ayazlar, & Güzel, 2013: 17).

İş yerinde benimsenen liderlik modeli de çalışanın işten ayrılma eğilimi üzerinde oldukça etkili faktördür. Sökmen ve Sökmen'in (2014: 22) yaptığı araştırma gösteriyor ki, eğer yöneticiler iş yerindeki çalışmalarında katılımcı davranışlar sergilerse ve/veya çalışanlarda bu yönde olumlu bir algı oluşturursa, çalışanların örgütten ayrılma niyeti geliştirme eğilimleri azaltmaktadır.

2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI

Çalışanın işten ayrılması en nihayetinde eyleme geçilmemiş bir durumu ifade etmektedir. Bu niyetin eyleme dönüşmesi durumunda iki tarafın da yapmakla yükümlü oldukları şeyler yasal çerçevede belirlenmiştir. Özellikle işveren için bu niyetin eyleme dönüşmesi tazminat maliyetleri gibi birincil maliyetleri beraberinde getirmektedir. Ek olarak işverenin yetişmiş personelini kaybetmesi de ayrı bir maliyet kalemidir. Çünkü ayrılan çalışanın yerine yeni bir çalışanın alınması, eğitilmesi, adapte edilmesi ve yüksek performans elde edilmesi hem maddi hem de manevi açıdan önemli bir yatırımdır. Bu maliyet, çalışanın işten ayrılma niyetini eyleme dönüştürmesiyle, işletmenin karşı karşıya kaldığı ve üstlenmek durumunda kaldığı maliyet türüdür.

Örgütsel bağlılığı zayıflayan çalışanın performansı düşmekte, şirkete sağlayacağı fayda azalmaktadır. Bu da işten ayrılma niyetinin olumsuz sonuçlarından biri olarak kabul edilir. İşveren içinse ayrı bir maliyet unsurudur.

İşten ayrılma niyetinin gerçekleştiği durumlarda eğitilmiş personelin farklı firmalara gitme olasılığı yüksektir. Rekabette belirleyici farklılık unsurlarının başında gelen insan faktörünün önemi düşünüldüğünde, yetişmiş çalışanın rakip firmalara, tabiri caizse, kaptırılması işvereni uzun vadede olumsuz etkileyebilecek zeminlerin oluşmasına olanak sağlamaktadır.

Çalışanın işten ayrılma eylemini gerçekleştirmesi çalışma arkadaşlarını da etkilemektedir. Psikolojik olarak etkilenen diğer çalışanlar yeni çalışanın sisteme dâhil edilmesi ve eğitilmesi sürecine katılmak durumundadır. Bunun getirdiği iş yükü düşünüldüğünde işten ayrılma eyleminin iş yerine devam eden çalışanlar üzerinde de olumsuz sonuçlarının olabileceği savunulabilir.

2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Ücret düzensizliği ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi doğrudan konu edinen çalışma sayısı oldukça sınırlı olmakla birlikte daha çok hukuksal boyutu ile ele alınmıştır. Ayrıca ücret, çalışan motivasyonu ve iş tatmini çerçevesinde bir etken olarak çalışmalarda konu edilmiştir. Bu kapsamda örgütsel bağlılık ve işten ayrılmaya dolaylı bir etkisinden bahsedilmiştir.

Akyüz ve Eşitti'nin (2015) hizmet sektörü çerçevesinde yaptığı çalışmada örgütsel bağlılıkla işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkiye dikkat çekmektedir. Araştırmanın sonucuna göre çalışanları örgütsel bağlılığa sahip bireylerden oluşan işletmelerde çalışanlar işe bağlı ve sağlıklı bir yapıda çalışmalarını sürdürdüğü gözlemlenmiştir.

Hoş ve Oksay'ın (2015) çalışmasına göre ise iş yaşamında, iş tatminini sağlayan en önemli örgütsel faktörlerin başında ücret gelmektedir. Çalışanın işten ayrılma düşüncesi üzerinde ücretin yeri küçümsenmeyecek boyuttadır. Hemşireler üzerinde yapılan bu çalışmada, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve doğrusal bir bağ bulunmuştur.

Şimşek'in (2016) bir kamu kuruluşunda yaptığı çalışmaya göre örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde ise yine anlamlı bir etkisinin olduğu ve % 28,4 oranında açıklayıcı olduğu tespitine varmıştır.

Çöl ve Gül (2005) akademisyenler üzerinde ücret düzeyinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmış, duygusal bağlılığı arttırdığı, aynı zamanda devam bağlılığını azalttığı sonucuna varmıştır. Ücretin bağlılık üzerindeki etkisi, düzey boyutunda ele alınmış olup çalışanların bağlılıklarını etkilediği aktarılmıştır. Duygusal

bağlılığın artırması ve devam bağlılığının azalması işletmeler için olumlu sonuçlar doğurabilmektedir. Çünkü devam bağlılığı asgari bir çabayı ifade eder. Duygusal bağlılık ise örgütün amaçlarının içselleştirilmesi ve yüksek motivasyonla örgüt yararına çalışılmasına işaret etmektedir.

Karataş ve Güleş'in (2010) araştırmasında ise öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiş, iş tatminini etkileyen unsurdan birinin ücret olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak iş tatmini ile ücretin doğrudan ilişkilidir. Ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında da birbirini etkileyen, karşılıklı nedensellik ilişkisine dayanan ilişki vardır.

Seyrek ve İnal'ın (2017) işten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörleri ele aldığı çalışmada, örgütsel bağlılık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya göre çalışanın iş yerine olan bağlılığı arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Lakin çalışmanın bir diğer sonucu da gösteriyor ki işten ücret memnuniyetinin beklenenin aksine işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Ücret memnuniyetsizliğinin tek başına bir kriter olamamasının altı çizilmektedir.

Arslan ve Esatoğlu'nun (2017) hastane idari personelinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelediği çalışmada sağlık sektöründe çalışanların motivasyonlarının önemli olduğu bu yüzden örgütsel güven ile örgütsel bağlılıkların işyerlerinde sağlanması gerektiğine değinilmiş. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ilişki bulunmuştur. Ayrıca duygusal güven ile işten ayrılma niyeti arasında da ters yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bu durum işyerine duyulan güvenin ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRET DÜZENSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Ücret, çalışma yaşamının önemli unsurlarından biri olmasının yanı sıra, bireylerin gelir kaynakları arasında da ilk sıradadır. Hatta ülkemizde bir ücret ile tüm ailenin geçindiği görülmektedir ve bu şekilde yaşayan aileler yadsınamayacak kadar çoktur. Bireyin yaşam standartlarını oluşturan ücretin, ülkemizde yaşanan ekonomik sebepler yahut işveren tutumları gibi nedenlerle düzenli ödenmemesi, ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunları beraberinde getirmektedir. Yaşanan krizler, ücret düzensizliklerini olağan sorunlar haline getirmiştir. Son zamanlarda “ücretler zamanında yatmadı”, “ücretler geç yattı”, “ücretlerin ne zaman yatacağı belli değil” veya “ücretler parça parça şekilde yattı” sözleri sık duyulur olmaya başlanmıştır. Ücretlerin çalışanlar tarafından düzensiz bir şekilde alınması durumunda, kuruma bağlılığın sürdürülmesi pek mümkün görülmemektedir. Örgütsel bağlılığın işverenler ve çalışanlar için önemi, literatür kısmında açıklanmış olup, işverenlerin kârını etkileyen bir unsur olarak da değerlendirilmiştir. İşverenler bu durumda bir kısır döngünün içerisinde. Ücretler düzensiz ödendiği için çalışanların bağlılık düzeyleri düşerken, çalışanların düşük bağlılık düzeyleri performansı, verimliliği, sonuç olarak da kârlılığı doğrudan etkilemektedir. Ekonomik sorun devam ettiği için ücretler düzensiz yatmaya devam eder. Buradaki kısır döngünün nerede kırılacağı işverenin seçimine kalmıştır. İşverenler kriz dönemlerinde sürdürülebilirliğini sağlayabilmek adına güçlü örgütsel bağlılığı olan çalışanlarla bu süreci daha sağlıklı bir şekilde atlatabilir. Yasal düzenlemeler ile ücretin güvence altına alınmasına karşın, işin bir de psikolojik kısmı vardır. İşten ayrılmayı düşünen çalışan, işten ayrılması durumunda içeride kalan haklarını alıp alamayacağı, işsizlik hakedişi, işvereni ile arasındaki bağ, işsizlik sorunu gibi konularla yüz yüze gelmektedir.

Bu araştırmanın amacı, ücret düzensizliği yaşayan işyerlerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının nasıl etkileneceği ve işten ayrılma niyetlerini ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemi, bir özel hastane ve bu hastanedeki çalışanları oluşturmaktadır. Bu bağlamda, ücret düzensizliği ile örgütsel bağlılık ve bağlılığın alt boyutları ile olan

ilişkileri incelenmiştir. Ücret düzensizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi araştırılmıştır. Ayrıca ücret düzensizliği yaşanan kurumdan ücretini düzenli alan ve almayan çalışanların çalışanların demografik değişkenlere göre de (cinsiyet, yaş, medeni durum vb.) farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Herhangi bir sebepten ötürü ücret düzensizliği yaşayan işyerleri için de yararlı bir çalışma olması ve bu süreci atlatma konusunda onlara yardımcı olması da amaçlanmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, kendi içinde üç bölümden oluşan anket formu yardımıyla yapılmıştır. Hazırlanan formlar Bursa'daki ücret düzensizliği yaşanan, işyerindeki tüm çalışanlara araştırmacı tarafından kapalı zarflar içinde dağıtılmış ve iki gün içerisinde geri toplanmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %100' dür.

Üç bölüme ayrılan anket formunun ilk bölümünde, demografik bilgileri ile ücretinin düzenli ödenip ödenmediği, ücretlerin nasıl ödendiği, ücret düzensizliğini örten motive edici unsurların ne olduğu hakkındaki bilgilere ulaşılması için toplamda 12 soru sorulmuştur.

İkinci bölümde, ücret düzensizliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik Meyer, Allen, Smith (1993) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Wasti (2000) tarafından yapılan 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte örgütsel bağlılığının üç boyutu yer almaktadır. 18 maddelik sorular 3 eşit parça halinde ilk altı soru duygusal boyutunu, ikinci altı soru devam boyutunu ve son altı soru ise normatif boyutunu ölçmektedir. 5'li likert tipi değerlendirmenin (1: Kesinlikle Katılmıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum) kullanıldığı ölçekte; 2, 4, 6, ve 13 sorular ters (reverse) sorulardır.

Üçüncü ve son bölümde, çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek için Cook (1981) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması Teoman (2007) tarafından yapılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği 4 sorudan oluşmaktadır. 5'li likert tipi değerlendirmenin (1: Kesinlikle Katılmıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum) kullanıldığı ölçekte birinci soru ters (reverse) sorudur.

3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni, özel sektöründe faaliyet gösteren ücret düzensizliği yaşayan sağlık kuruluşları olarak belirlenmiştir.

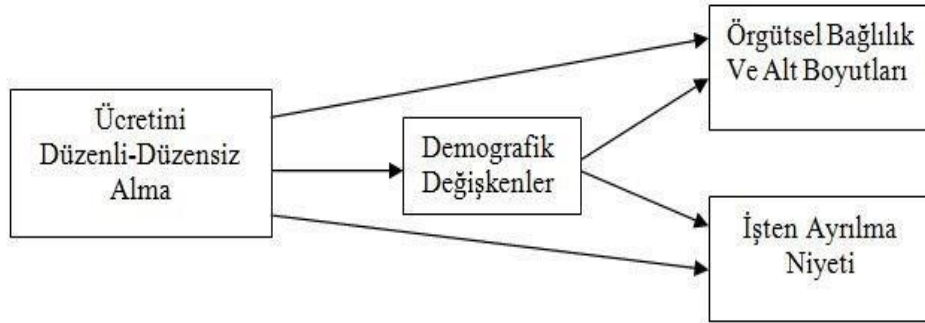
Bu araştırmanın örnekleme ise, Bursa ilinde ücret düzensizliği yaşayan sağlık alanında faaliyet gösteren tek bir özel hastanenin tüm çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmanın uygulanmaya başlandığı tarihte (Kasım 2018), kurumun toplam çalışan sayısı 104' tür. Tüm çalışanlara anket dağıtılmış ve 104 anket geri dönüş sağlamıştır.

Ücret düzensizliği yaşayan kurumların tespitinin kolay olmaması, resmi kurumlar tarafından tespitinin yapılmaması, takip edilmemesi veya bu bilgilerin paylaşılması nedeniyle verilere ulaşılması güçtür. Ücretinin düzensiz olduğunu çalışanlardan ve ayrılan personellerden duyumla bir sağlık kuruluşu tespit edilmiştir. Kurularda çalışan tüm personellere bizzat anket verilerek gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra soruları cevaplanması istenmiştir.

Örnekleme yöntemi olarak bir kurumun tüm çalışanlarına uygulama yapıldığından tam sayım yöntemlerinden kasdi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZİ VE MODELİ

Bu araştırmanın bağımsız değişkeni işyerinde yaşanan ücret düzensizliğidir. Bağımlı değişkenleri; örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyetidir.



Şekil 8: Araştırma Modeli

Araştırma, ücretini düzenli alan ve almayan çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerini karşılaştırmayı ayrıca ücretini düzenli alan ve almayan çalışanların demografik özelliklerini incelemeyi hedeflemiştir. Bu bağlamda, aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür;

H₁: *Ücretini düzenli alma ve almama örgütsel bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.*

H_{1a}: *Ücretini düzenli alma ve almama duygusal bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.*

H_{1b}: *Ücretini düzenli alma ve almama devam bağlılığı üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.*

H_{1c}: *Ücretini düzenli alma ve almama normatif bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.*

H₂: *Ücretini düzenli alma ve almama işten ayrılma niyeti üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.*

H₃: *Ücretini düzenli alma ve almama demografik faktörlere göre farklılaşır.*

5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Bursa'da sağlık alanında faaliyet gösteren bir özel hastanede gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın yeri ve uygulama alanı bakımından sınırlılığını belirlemektedir.

Çalışma işletmelerin mahrem konuları arasında yer alan ücretin ödenip ödenmemesi konusuna odaklandığı için bu konuda geniş örneklem boyutuna erişilmesi oldukça zor olmuştur. Ücret düzensizliğinin ahlak ve iyi niyete aykırı olması, gerek yasal yükümlülükleri gerekse de itibar konuları ile bağlantılı olması nedeniyle bu işletmelerin tespitinin kolay olmaması, işverenlerin bu durumun gizli kalması yönünde çabalarıyla örneklem grubunun genişletilmesini sınırlandırmıştır.

Ayrıca sadece anket yolunun kullanıldığı araştırmalarda cevaplayanların sorularda o anki duygu durumlarını yansıtıyor olması da bir sınırlılık olarak görülebilir. Çalışanlar, ücretlerini düzensiz aldığı için bilinmesini istememe eğiliminde de olabilir. Bütün bu sınırlılıklara karşın, çalışanların soruları içtenlikle ve anlayarak cevapladığı varsayılmıştır.

6. ANALİZ VE BULGULAR

Verilerin analizinde IBM SPSS 24 paket programı kullanılmıştır. Analizlerin doğru belirlenmesinde normallik dağılım testi yapılmaktadır. Ölçek verilerinin normal dağılıma sahip olup olmadığını tespiti için örneklem değerinin 50'den büyük olması durumunda Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmaktadır (Kul, 2014: 28). Çalışanların örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiş olup analizlerde Bağımsız Örneklem T-Testi uygulanmıştır. Devam bağlılık ve işten ayrılma niyet puanlarının normal dağılım göstermediği belirlenmiş olup analizlerde Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Ücretini düzenli alıp almama durumları ile demografik değişkenlerin karşılaştırılması için Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır.

6.1. SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİLER

Araştırma grubunun sosyo-demografik özellikleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2: Sosyo-Demografik Özellikler

Sosyo-Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	18-22 Yaş	14	13,5
	23-28 Yaş	40	38,5
	29-34 Yaş	16	15,4
	35-41 Yaş	13	12,5
	42-46 Yaş	13	12,5
	46 Yaş ve Üzeri	8	7,7
Cinsiyet	Kadın	71	68,3
	Erkek	33	31,7

Medeni Durum	Bekâr	52	50,0
	Evli	50	48,1
	Dul	2	1,9
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	15	14,4
	Lise	22	21,2
	Lisans	57	54,8
	Yüksek Lisans	10	9,6
Aylık Gelir	1.603-2.100TL	64	61,5
	2.101-2.600TL	8	7,7
	2.601-3.100TL	16	15,4
	3.101-3.600TL	2	1,9
	3.601-4.100TL	3	2,9
	4.101TL ve Üzeri	11	10,6
Kurumda Çalışma Süresi	6 Aydan Az	20	19,2
	6 Ay -1 Yıl	30	28,8
	1 Yıl-1,5 Yıl	16	15,4
	1,5 Yıl-2 Yıl	8	7,7
	2 Yıl-3 Yıl	15	14,4
	3 Yıl ve Üzeri	15	14,4

Tablo 2’de aktarılan bilgilere göre, ankete katılan çalışanların yaş bilgileri şu şekildedir. 18-22 yaş arasında olan 14 (%13,5), 23-28 yaş arasında olan 40 (%38,5) , 29-34 yaş arasında olan 16 (%15,4), 35-41 yaş arasında olan 13 (%12,5), 42-46 yaş arasında olan 13 (%12,5), 46 yaş ve üstünde olan 8 (%7,7) çalışan araştırmaya katılmıştır.

Araştırmaya 71 (%68,3) kadın, 33 (%31,7) erkek katılmıştır. Katılımcıların 52’si (%50,0) bekâr, 50’si (%48,1) evli ve 2’si (%1,9) duldur. Araştırmaya, 15 (%14,4) ilköğretim mezunu, 22 (%21,2) lise mezunu, 57 (%54,8) lisans mezunu ve 10 (%9,6) yüksek lisans mezunu çalışan katılmıştır.

Anketin uygulandığı dönemde asgari ücret 1603 TL dir. Aylık 1603-2100TL geliri olan 64 (%61,5), 2101-2600TL geliri olan 8 (%7,7), 2601-3100TL geliri olan 16 (%15,4), 3101-3600TL geliri olan 2 (%1,9), 3601- 4100TL geliri olan 3 (%2,9), 4101TL ve üzerinde geliri olan 11 (%10,6) çalışan olduğu tespit edilmiştir.

Kurumundaki çalışma süresi ise 6 aydan az olan 20 (%19,2), 6 ay-1 yıldır çalışan 30 (%28,8), 1 yıl-1,5 yıldır çalışan 16 (%15,4), 1,5 yıl-2 yıldır çalışan 8 (%7,7), 2 yıl-3 yıldır çalışan 15 (%14,4), 3 yıl ve üzerinde çalışan 15 (%14,4) çalışan araştırmaya katılmıştır.

Tablo 3’de ise ücret ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Buna göre, ücretini düzenli alan 19 (%18,3), düzensiz alan 85 (%81,7) kişi vardır.

Tablo 3: Ücret İle İlgili Bilgiler

Ücret İle İlgili Bilgiler		Frekans	Yüzde (%)
Ücretini Düzenli Alma	Evet	19	18,3
	Hayır	85	81,7
Aldığı Ücreti Yeterli Bulma	Evet	11	10,6
	Kısmen	48	46,2
	Hayır	45	43,3
Ücretini Alma Şekli	Zamanında ve Tek Seferde	19	18,3
	Geç ve Tek Seferde	62	59,6
	Geç ve Parçalı	9	8,7
	Aydan Aya Değişmekte	14	13,4
Ücretini Düzenli Yatırılacağına ve Bu Durumun Düzeleceğine İnanma	Evet	27	26,0
	Kısmen	51	49,0
	Hayır	26	25,0
Ücret Düzensizliğine Rağmen İşe Devamlılık Konusunda Motive Eden Unsurlar	Kurumun Çalışma Ortamını ve İş Arkadaşlarımı Seviyorum	70	67,3
	Kurumun Çalışma Saatleri ve Fiziksel Koşullarını Seviyorum	19	18,3
	İş Olanakları Anlamında Çok Fazla Alternatifimin Olduğunu Düşünmüyorum	5	4,8
	Mevcut İş Alternatiflerinin İşyerimden Daha İyi Olduğunu Düşünmüyorum	6	5,8
	Diğer	4	3,8

Tablo 3’deki sonuçlara göre, aldığı ücreti yeterli bulan 11 (%10,6), kısmen yeterli bulan 48 (%46,2), yeterli bulmayan 45 (%43,3) kişi vardır. Ücretini zamanında ve tek seferde alan 19 (%16,3), geç ve tek seferde alan 62 (%59,6), geç ve parçalı şekilde alan 9 (%18,3), aydan aya farklı şekilde alan 14 (%13,4) kişi bulunmaktadır. Ücretin düzenli yatırılacağına ve bu durumun düzeleceğine inanan 27 (%26,0), kısmen inanan 51 (%49,0), inanmayan 26 (%25,0) kişi bulunmaktadır. Ücret düzensizliğine rağmen kurumun çalışma ortamını ve iş arkadaşlarını seven 70 (%67,3), kurumun çalışma saatlerini ve fiziksel koşullarını seven 19 (%18,3), iş olanakları anlamında çok fazla alternatifinin olduğunu düşünmeyen 5 (%4,8), mevcut iş alternatiflerinin iş yerinde daha iyi olduğunu düşünmeyen 6 (%5,8), ücret düzensizliğine rağmen işe devamlılık konusunda kendini diğer şekillerle motive eden 4 (%3,8) kişinin olduğu görülmüştür.

6.2 ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİNİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLERİ VE GÜVENLİKLİK ANALİZİ

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin ölçek puanlarının istatistiki dağılımları ile ilgili bilgiler ve anket çalışmasının güvenilirlik araştırması sonucunda örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları, işten ayrılma niyet ölçeği için Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayıları Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4:Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanları ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi

Ölçekler		Ort.	S. Sapma	Min	Maks	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutları	Örgütsel Bağlılık	3,15	0,52	1,56	4,56	18	0,81
	Duygusal Bağlılık	3,46	0,71	2,00	5,00	6	0,75
	Devam Bağlılığı	2,70	0,66	1,00	4,17	6	0,61
	Normatif Bağlılık	3,29	0,66	1,50	5,00	6	0,70
İşten Ayrılma Niyeti		2,31	0,95	1,00	4,75	4	0,88

Çalışanların örgütsel bağlılık ortalamasının 3,15, duygusal bağlılık ortalamasının 3,46, devam bağlılık ortalamasının 2,70, normatif bağlılık ortalaması 3,29 ve işten ayrılma niyet ortalamasının 2,31 olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin iç tutarlılık ile ilişkili güvenilirlik düzeyini incelemek için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach's Alfa katsayısının 0,70 ve üzerinde değerler alması beklenmekle birlikte, bu katsayının çok boyutluluktan etkilendiği ve madde sayısının az olduğu durumlarda 0,50 ve daha yüksek alfa değerlerinin de önemli olduğu belirtilmiştir (Schmitt, 1996: 350).

Cronbach's Alpha değeri örgütsel bağlılık için 0,81 çıkmış olup yüksek derece güvenilirdir. Duygusal bağlılık için 0,75, devam bağlılığı için 0,61, normatif bağlılığı için 0,70 değerleri çıkmış olup oldukça güvenilirdir ve son olarak işten ayrılma niyeti ise 0,88 olarak bulunmuş olup yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

6.3 ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİNİN NORMAL DAĞILIM TEST SONUÇLARI

Anket çalışmasının örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları, işten ayrılma niyet ölçeği için Kolmogorov-Smirnov Normallik Test sonucu Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5: Normal Dağılım Test Sonuçları

Ölçekler		Kolmogorov-Smirnov		
		İstatistik	Serbestlik Derecesi	p
Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutları	Örgütsel Bağlılık	0,078	104	0,13*
	Duygusal Bağlılık	0,069	104	0,20*
	Devam Bağlılığı	0,110	104	0,00
	Normatif Bağlılık	0,084	104	0,07*
İşten Ayrılma Niyeti		0,178	104	0,00

* $p > 0,05$ Anlamlılık Düzeyi

Yapılan analiz sonucunda örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık puanlarının normal dağılım gösterdiği ($p > 0,05$), devam bağlılık ve işten ayrılma niyet puanlarının normal dağılım göstermediği gözlenmiştir ($p < 0,05$).

6.4. BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T-TESTİ VE MANN WHITNEY U TESTİ

Araştırma grubunun ücretini düzenli alma durumlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile işten ayrılma ölçek puanları arasındaki farklılıklar Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Ücretini Düzenli Alma Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Ve Alt Boyutları İle İşten Ayrılma Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Ölçekler		Ücretini Düzenli Alma	N	Ort.	S. Sapma	Sıra Ort.	Test İst.	P
Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutları	Örgütsel Bağlılık	Evet	19	3,45	0,50	69,45	T=2,871	0,00*
		Hayır	85	3,08	0,50	48,71		
	Duygusal Bağlılık	Evet	19	3,89	0,61	71,11	T=3,048	0,00*
		Hayır	85	3,36	0,70	48,34		
	Devam Bağlılığı	Evet	19	2,85	0,70	57,03	Z=-0,728	0,47
		Hayır	85	2,67	0,65	51,49		
	Normatif Bağlılık	Evet	19	3,61	0,66	66,13	T=2,395	0,02*
		Hayır	85	3,22	0,64	49,45		
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	19	1,70	0,59	32,45	Z=-3,221	0,00*	
	Hayır	85	2,45	0,96	56,98			

T: Bağımsız Örneklem T Testi, Z: Mann Whitney U Testi, *p<0,05

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, ücretini düzensiz alan kişilerin örgütsel bağlılık (t: 2,871, p: 0,00), duygusal bağlılık (t: 3,048, p: 0,00) ve normatif bağlılık (t: 2,395, p: 0,00) seviyelerinin ücretini düzenli alanlara kıyasla düşük olduğu ancak ücretini düzensiz alanların devam bağlılığı düzeyi ile ücretini düzenli alanların devam bağlılığı düzeyi arasında herhangi bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (t: Z: -0,728, p: 0,47). Yine yapılan analiz sonrasında, ücretini düzensiz alan kişilerin işten ayrılma niyetinin ücretini düzenli alanlara kıyasla yüksek olduğu da bulgular arasındadır (t: -3,221, p: 0,00).

Bu verilere istinaden ileri sürülen H_1 (ücretini düzenli alma ve almama örgütsel bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir), H_{1a} (ücretini düzenli alma ve almama duygusal bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir) H_{1c} (ücretini düzenli alma ve almama normatif bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir) ve H_2 (ücretini düzenli alma ve almama işten ayrılma niyeti üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir) hipotezlerinin kabul edildiği ancak H_{1b} (ücretini düzenli alma ve almama devam bağlılığı üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir) hipotezinin kabul edilmediği görülmüştür. Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, ücretin düzenli

olmasının örgütsel bağlılığı yükselttiği ve işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

6.5 DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANALİZLER

Ücretini düzenli alan ve almayan kişilerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir ve çalışma süreleri göre karşılaştırmalar Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: Ücretini Düzenli Alan ve Almayan Kişilerin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Demografik Değişkenler		Ücretini Düzenli Alma		Toplam	Ki-Kare Test İst.	p
		Evet (n=19)	Hayır (n=85)			
Yaş	29 Yaş Altı	5 (%9)	49 (%91)	54 (%52)	4,916	0,03*
	29 Yaş ve Üstü	14 (%28)	36 (%72)	50 (%48)		
Cinsiyet	Kadın	13 (%18)	58 (%82)	71 (%68)	0,000	1,00
	Erkek	6 (%18)	27 (%82)	33 (%32)		
Medeni Durum	Bekâr/Dul	5 (%9)	49 (%91)	54 (%52)	4,916	0,03*
	Evli	14 (%28)	36 (%72)	50 (%48)		
Eğitim Düzeyi	Lisans Altı	8 (%22)	29 (%78)	37 (%36)	0,154	0,70
	Lisans ve Üzeri	11 (%16)	56 (%84)	67 (%64)		
Aylık Gelir	2.100TL ve Altı	11 (%17)	53 (%83)	64 (%62)	0,010	0,92
	2.100TL Üzeri	8 (%20)	32 (%80)	40 (%38)		
Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıl Altı	10 (%20)	40 (%80)	50 (%48)	0,034	0,85
	1 Yıl ve Üzeri	9 (%17)	45 (%83)	54 (%52)		

p: Ki-kare Testi, *p<0,05

Gerçekleştirilen ki-kare analizi sonrasında, çalışanların cinsiyetlerine (ki-kare: 0,000, p: 1,00), eğitim düzeylerine (ki-kare: 0,154, p: 0,70), aylık gelirlerine (ki-kare: 0,010, p: 0,92) ve kurumda çalışma sürelerine (ki-kare: 0,034, p:0,85) göre ücretini düzenli alma ve almama arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı; çalışanların yaşlarına (ki-kare: 4,916, p: 0,03) ve medeni durumlarına (ki-kare: 4,916, p: 0,03) göre ise ücretini düzenli alma ve almama durumunun farklılaştığı görülmüştür. Buna göre 29 yaş altı çalışanlarda ücretini düzenli alma oranı %9 olurken, aynı oran 29 yaş üstü

Çalışanlarda %28'e yükselmektedir. Dolayısıyla yaşı daha yüksek çalışanların ücretini düzenli alma ihtimallerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer bir durum medeni hal değişkeni için de geçerlidir. Buna göre, bekar çalışanlarda creti düzenli alma oranı %9 olurken, aynı oran evli çalışanlarda %28'e yükselmektedir. Dolayısıyla, evli çalışanların bekar çalışanlara kıyasla ücretini düzenli alma ihtimallerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Bu verilere istinaden, ileri sürülen H₃ (cretini düzenli alma ve almama demografik faktörlere göre farklılaşır) hipotezinin kısmen kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.



7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ücret bir çalışanın asli çalışma nedenlerinin başında gelir. Çalışanın hayatını idame ettirebilmesi, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yaşam standartlarını koruyabilmesi için işverenden ücretini alması ve bu ücreti yasal sınırların da belirttiği üzere düzenli alması gerekmektedir. Diğer yandan günümüz ekonomik sisteminde işveren olarak ayakta kalmak oldukça zordur. İçerisinde yer alınan piyasa koşulları, kapitalizmin rekabetçi doğası, global ticaretteki değişen ithalat, ihracat dengeleri işverenlerin iş yaşantısının tekdüze olmasını zorlaştırmaktadır. Bu ve benzer değişkenlerin işverenlere uyguladığı baskı ve zorlamalar işverenlerin çalışanlarına olan ücret ödeme yükümlüğünü yerine getirmesini olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Mevcut araştırma, ücretini düzenli alan ve almayan çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerini karşılaştırmayı ayrıca ücretini düzenli alan ve almayan çalışanların demografik özelliklerini incelemeyi hedeflemiştir. Bu bağlamda Bursa'da faaliyet gösteren bir özel hastanede uygulama gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının ağırlıklı olarak, 23-28 yaş grubunda (%38,5), kadın (%68,3), bekar (%50), lisans düzeyinde eğitim almış (%54,8), asgari ücret düzeyinde gelir sahibi olan (%61,5) ve deneyimi 6 ay ile 1 yıl arasında olan (%28,8) nitelikteki katılımcılardan oluştuğu tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı ücretini düzensiz alırken (%81,7) en sık rastlanan düzensizlik tipinin geç ve tek seferde alınan ücret olduğu (%59,6) ancak ücret düzensizliğine rağmen kurumun çalışma ortamını ve iş arkadaşlarını seven çalışanların (%67,3) ağırlıkta olduğu görülmüştür. Gerçekleştirilen analiz sonrasında örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin içsel tutarlılığa sahip olduğu belirlenmiştir.

İleri sürülen H_1 ve H_2 hipotezlerine ilişkin gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, ücretini düzensiz alan kişilerin örgütsel bağlılık ($t: 2,871, p: 0,00$), duygusal bağlılık ($t: 3,048, p: 0,00$) ve normatif bağlılık ($t: 2,395, p: 0,00$) seviyelerinin ücretini düzenli alanlara kıyasla düşük olduğu ancak ücretini düzensiz alanların devam bağlılığı düzeyi ile ücretini düzenli alanların devam bağlılığı düzeyi arasında herhangi bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t: Z: -0,728, p: 0,47$). Yine yapılan analiz sonrasında, ücretini düzensiz alan kişilerin işten ayrılma niyetinin ücretini düzenli alanlara kıyasla

yüksek olduğu belirlenmiştir (t: -3,221, p: 0,00). Buradan hareketle ileri sürülen H₁ (ücretini düzenli alma ve almama örgütsel bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir), H_{1a} (ücretini düzenli alma ve almama duygusal bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir) H_{1b} (ücretini düzenli alma ve almama normatif bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir) ve H₂ (ücretini düzenli alma ve almama işten ayrılma niyeti üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir) hipotezlerinin kabul edildiği ancak H_{1b} (ücretini düzenli alma ve almama devam bağlılığı üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir) hipotezinin kabul edilmediği görülmüştür. Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, ücretin düzenli olmasının örgütsel bağlılığı yükselttiği ve işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

İleri sürülen H₃ hipotezine ilişkin gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre ise çalışanların cinsiyetlerine (ki-kare: 0,000, p: 1,00), eğitim düzeylerine (ki-kare: 0,154, p: 0,70), aylık gelirlerine (ki-kare: 0,010, p: 0,92) ve kurumda çalışma sürelerine (ki-kare: 0,034, p: 0,85) göre ücretini düzenli alma ve almama arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile ücretin düzenli olması bu araştırma grubu için, kadın-erkek, düşük-yüksek eğitilmiş olma, düşük-yüksek gelir kazanma ve az-çok deneyimli olmaya göre farklılaşmamaktadır. Ücret düzensizliği her demografik gruptan çalışanların yaşadığı bir sorundur. Çalışanların yaş (ki kare: 4,916, p: 0,03) ve medeni durumlarına (ki-kare: 4,916, p:0,03) göre ise ücretini düzenli alma ve almama durumunun farklılaştığı görülmüştür. Buna göre 29 yaş altı çalışanlarda ücretini düzenli alma oranı %9 olurken, aynı oran 29 yaş üstü çalışanlarda %28'e yükselmektedir. Dolayısıyla yaşı daha yüksek çalışanların ücretini düzenli alma ihtimallerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer bir durum medeni hal değişkeni için de geçerlidir. Buna göre, bekar çalışanlarda ücreti düzenli alma oranı %9 olurken, aynı oran evli çalışanlarda %28'e yükselmektedir. Dolayısıyla, evli çalışanların bekar çalışanlara kıyasla ücretini düzenli alma ihtimallerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Buradan hareketle H₃ (ücretini düzenli alma ve almama demografik faktörlere göre farklılaşır) hipotezinin kısmen kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ücret düzensizliği yaşanan kurumlarda işverenler çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını arttırabilmek için öncelikle ücret düzensizliğinden kaynaklanan güven kaybını gidermek durumundadır. Burada güven duygusunun yeniden inşası gündeme

gelecektir. Bu sürecin en az kayıpla yönetilebilmesi için işverenlerin yapması gereken bazı temel hamleler bulunmaktadır. Bunun için işverenlerin, çalışanlarına yaşanan kriz ve süreç hakkında şeffaf bir şekilde bilgilendirme yapması gerekmektedir. Aksi takdirde belirsizlik, bilgi kirliliği ve bunlara bağlı olarak yaşanabilecek olası kargaşa, çalışanın örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir. Buna ek olarak çalışanların işyerlerine karşı bağlılıklarının artırılabilmesi veya korunabilmesi için rol çatışmaları, yabancılaşma, memnuniyetsizlik gibi diğer olumsuz tutumların da giderilmesinde fayda olacaktır. Ücret düzensizliğine rağmen diğer unsurlarla çalışan motivasyonlarının artırılması gerekmektedir. İşyerindeki yöneticilerin çalışana karşı destekleyici olmaları, iş sağlığı ve güvenliği standardının artırılması, maddi temelde olmasa dahi çalışanların sosyal haklarının genişletilmesi, terfi, takdir süreçlerinin daha hızlı ve etkin bir şekilde işletilmesi, çalışanlara yönetimde söz hakkının verilmesi gibi etkin motivasyon unsurları, çalışanların örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkileyebilecek hamlelerdir. Örgütsel bağlılığın artırılması ile birlikte, işten ayrılma niyetinin de azalacağı öngörülmektedir. Buna ek olarak, çalışanların ücret ödenmelerinde demografik faktörlere dayanan pozitif ya da negatif ayrımcılık, çalışanlar arasındaki adalet duygusunun sarsılmasına neden olmaktadır. İşverene düşen ödev bu süreci demografik değişkenlere bakmaksızın adaletli bir şekilde yönetmesidir.

Çalışma, ücret düzensizliğinin işverenler ve çalışanlar için mahrem bir konu olması nedeniyle kısıtlı bir örneklem gurubuna uygulanabilmiştir. Farklı çalışmalarda daha geniş örneklem kitlesine ulaşmak daha derinlikli verilere ulaşılmasını sağlayabilmektedir. Ayrıca çeşitli sektörlerde benzer çalışmaların yapılması sektör farklılıklarına göre konu çerçevesinde farklı yaklaşımların olup olmadığını ortaya koyabilir. Ayrıca işverenlerin ücret düzensizliği ile ilgili düşüncelerine de yer verilmesi konunun ayrıntılı incelenmesini sağlayabilir.

Çalışanların asli çalışma nedenlerinin başında ücret gelmektedir. Çeşitli sebeplerle ücretlerin ödenmemesi örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemekte, çalışanlarda işten ayrılma niyetinin gelişmesine neden olmaktadır. Dolaylı olarak iş yerlerine eksi performans olarak dönebilecek bu konunun işverenler ve devlet otoritelerince kapsamlı olarak anlaşılması, konuya gereken hassasiyetin gösterilmesi hem işveren hem de çalışanın faydasına olacaktır.

8. KAYNAKÇA

ACAR Ahmet Cevat, *İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama*.

1.b., İstanbul: Literatür Yayınları, 2007.

ACAR Ahmet Cevat, *Ücret ve Ödül Yönetimi*, Serap Benligiray (Ed.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. 2015.

AKBABA Sım, “*Sosyal Bütünleşmenin Psiko-Sosyal Temelleri*”, Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, S. 11, 2005, ss.19-23.

AKSU A. Ömer, *Ücretler ve Verimlilik*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basımevi ve Film Merkezi. 1993.

AKYÜZ Bülent, EŞİTTİ Bekir, “*Hizmet İşletmelerinde Örgütsel Bağlılığın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Çanakkale Örneğinde Bir Araştırma*”, Bartın Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 11, 2015, ss.23-39.

ALLEN J. Natalie, MEYER P. John, “*A Longitudinal Analysis of the Early Development and Consequences of Organizational Commitment*”, Canadian Journal of Behavioural Science, C.19, S.2, 1987, ss.199-215.

ALLEN J. Natalie, MEYER P. John, *The Measurement and Antecedents of Affective*”, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, S. 66, 1990, ss. 32-42.

ALLEN J. Natalie, MEYER P. John, “*The Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*”, Human Resource Management Review, C.1, S.1, 1991.

ALLEN J. Natalie, MEYER P. John, & SMITH A. Charles, “*Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three- Component Conceptualization*”, Journal of Applied Psychology. S.78, 1993, ss.538-551.

- ALLEN J. Natalie, MEYER P. John, “*Commitment in the Workplace Theory Research and Application*”, CA: Sage Publication, 1997.
- ARIKAN Ersin, *Örgüt Sağlığının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- ARSLAN Filiz, “*İşten Ayrılma Eğiliminde Ücrette Algılanan Eşitlik ve Demografik Farklılıkların İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*”, Sosyal Araştırma ve Davranış Bilimleri Dergisi, C. 4, S. 6, 2018, ss. 259-274.
- ARSLAN T. Deniz, ESATOĞLU E. Afsun, “*Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*”, İşletme Araştırmaları Dergisi, C. 9, S. 2, 2017, ss.315-352.
- AYAZLAR Gökhan, GÜZEL Berrin, “*Örgütsel Adaletin Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İş Yerinde Sapma Davranışına Etkisi*”, Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, S. 6, C. 4, 2017, ss.117-132.
- AYTAÇ Serpil, *Çalışma Yaşamında Kariyer*, 1.b., Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları. 2005.
- BALAY Refik, *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği*, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.
- BARTLETT R, Kenneth, *The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field*, (Doktora Tezi), Urbana: The University of Illionis, 1999.
- BAYSAL A. Can, TEKARSLAN Erdal, *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Avcıol Basım Yayın. 2004.
- BAYRAM Levent, “*Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*”, Sayıştay Dergisi, S. 59, 2005, ss. 125-139.

- BEDÜK Aykut, *Örgüt Psikolojisi*, 3.b., Konya: Atlas Akademi, 2014.
- BENLİGİRAY Sarp, *Ücret Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. 2003.
- BİNGÖL Dursun, *Personel Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları, 1996.
- BİLGİN Leman, TAŞCI Deniz, KAĞNICIOĞLU Deniz, BENLİGİRAY Serap, TONUS H. Zümrüt, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. 2004.
- BLAU J. Gary, “*The Measurement and Prediction of Career Commitment*”, *Journal Of Occupational Psychology*, S.58, 1985, ss.277-288.
- CENGİZ A. Ayşe, “*Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış*”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 1-2, S. 16, 2000, ss. 509-538.
- ÇAKIR Özlem, *Ücretli Adaletin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*, Ankara: Kamu-İş. 2006.
- ÇETİN Ö. Münevver, *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayıncılık. 2004.
- ÇÖL Güner, *Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*, ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, C. 2, S. 6, 2004.
- ÇÖL Güner, GÜL, Hasan, *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama*, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 19, S.1, 2005, ss. 294.
- DAVRAN Derya, *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- DECOTIIS A. Thomas, SUMMERS P. Timothy, “*Organizational Commitment*”, *Human Relations*, C.40, S.7, 1987, ss.445-470.

- DOĞAN E. Şengül, *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, İstanbul: Türkmen Kitabevi. 2013.
- EISENBERGER Robert, FASOLO Peter, & DAVIS-LAMASTRO Valerie, “*Perceived Organizational Support and Employee Diligence*”, *Commitment and Innovation. Journal of Applied Psychology* S.1, 1990, ss. 51-59.
- ELÇİ Gülay, *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanları*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- ERGÜL F. Hüseyin, *Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret Başarı İlişkisi*, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. C. 5, S. 18, 2006, ss. 92-105.
- FREEMAN B. Richard, MEDOFF L. James, (1981). “*The Impact of the Percentage Organized on Union and Nonunion Wages*”, *Review of Economics and Statistics*. S.12, 1981, ss.561-572.
- GILBERT A. Jacqueline, STEAD A. Bette, IVANCEVICH M. John, “*Diversity Management: A New Organizational Paradigm*”, *Journal of Business Ethics*, C.21, S.1, 1999, ss. 61-76.
- GÖKALP İ. Emre, *İletişim Teknolojileri ve Sendika*, ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, C. 4, S. 7, 2013, ss. 63-74.
- GÖKMEN Süheyla, *İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçe'ye Uyarlama ve Gerçeklik ve Güvenilirlik Katsayılarını Belirleme Çalışması*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.
- GÜL İsa, *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Değişime Açıklığın Örgüt Sağlığı Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar İl Sağlığı Merkezi Üzerinde Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
- GÜL Hasan, *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi*, *Ege Academic Review*. C. 2, s. 1, 2002, ss. 37-56.

- GÜL Hasan, *Karizmatik Lider ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.
- GÜLGÜN Alpan, *Örgüt Kültürü ve Değişimi Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Altıncı Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 1998.
- GÜRBÜZ Sait, *Kamu Personelinin Ücret Tatmini Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Dicle Üniversitesi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C. 6, S. 21, 2007.
- HOŞ Canan, OKSAY Aygen, *Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi, C. 20, S. 4, 2015, ss. 1-24.
- HREBINIAK G. Lawrence, ALUTTO A. Joseph, “*Personel and Role Related in the Development of Organization Commitment*”, *Administrative Science Quarterly*, S.17, 1972, ss.555-573.
- KARAGÖZ Yalçın, *SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2016.
- KARATAŞ Süleyman, GÜLEŞ Hatice, *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.3, S. 2, 2010, ss. 74-89.
- KESER Aşkın, *Gelenek ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları*, Ankara: Türk Metal Yayınları. 2014.
- KORKMAZ Adem, AVSALLI Hüseyin, *Türkiye’ de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü*, Uluslararası Alanya İşletme Dergisi, C. 4, S. 2, 2012, ss. 151-162.
- KORKMAZ Adem, *Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret: Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’ de*, Ankara: Kamu İş Sendikası Yayınları. 2003.

- KRISHNA V. Phani, MARQUARDT J. Michael, “A Framework for the Development of Organizational Using Action Learning”, The George Washington University, 2007.
- KÜÇÜKKALAY A. Mesut, *Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi*, Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Fakültesi Dergisi, S. 2, 1997, ss. 51-68.
- KUL Seval, *Uygun İstatistiksel Tez Seçim Kılavuzu*, İstatistik Köşesi, 2014 ss. 26-29
- KUTAL Metin, *Asgari Ücret Mevzuat ve Tatbikatının Tahlili*, İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 24, S. 3-4, 1965, ss. 52-108.
- MARKS Karl, ENGELS Friedrich, *Komünist Manifesto*, Nail Satlıgan (Çev.). İstanbul: Yordam Kitabevi, 2013.
- MATHIEU E. John, ZAJAC M. Dennis, “A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment”, *Psychological Bulletin*. C.108, S.2, 1990, ss.171-194.
- O’MALLEY Mark, *Creating Commitment: How to Attract and Retain Talented employees By Building Relationships That Last*, NY: John Willey & Sons, 2000.
- ONAY Meltem, KILCI Sevde, *İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşular*, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. C. 3, S. 2, 2011, ss. 363-372.
- OMAY Umut, *Yedek İş Gücü Ordusu Olarak Kadınlar*, *Çalışma ve Toplum Dergisi*. S.3, 2011, ss. 137-166.
- ÖZTÜRK KIR Yeliz, *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri: Cerrahpaşa Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
- ÖZKAYA ONAY Meltem, KOCAKOÇ DEVECİ İpek, KARAA Emre, *Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye*

Yönelik Bir Alan Çalışması, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C. 13 S. 2, 2006, ss. 77-96.

PIKETTY Thomas, *Yirmi Birinci Yüzyılda Kapitalizm*, Hande Koçak (Çev.), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2014.

REICHERS E. Arnon, “*A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment*”, Academy of Management Review, C.10, S.3, 1985.

SARIDEDE Ufuk, DOYURAN Şöheyda, *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*, 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Temmuz. Malatya: İnönü Üniversitesi. 2004.

SCHMITT Neal, “*Uses and abuses of coefficient alpha*”, Psychological Assessment, C.8, S.4, 1996, ss.350.

SEYFULLAHOĞULLARI Ç. Ayhan, *İşten Ayrılma Niyeti*, İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2018.

SEYREK İ. Halil, İNAL Oğuz, *İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi, C.1, S.1, 2017, ss. 63-74.

SIĞRI Ünsal, *İş görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektöre Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 7, S.2, 2007, ss. 262.

SOMERS Mark, BIRNBAUM Dee, (2000). “*Exploring the Relationship Between Commitment Profiles And Work Attitudes, Employee withdrawal and Job Performance*”, Public Personnel Management, C.29, S.3, 2000, ss.353.

SÖKMEN Alev, & SÖKMEN Alptekin, *Katılımcı Liderliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.16, S.1, 2014, ss.21-26.

SULIMAN Abubakr, “*Is It Really a Mediating Construct?: The Mediating Role of Organizational Commitment in Work Climate-Performance Relationship*”, *Journal Management Development*, C.21, S.3, 2002, ss.170-183.

SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2018

ŞİMŞEK Tuğçe, SÖKMEN Alptekin, *Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.18, S. 3, 2016, ss.606-620.

İNCE Mehmet, GÜL Hasan, *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Kitabevi. 2005.

İŞİĞİÇOK Özlem, *Ücret Teorisi Politikası Yönetimi Sistemleri*, Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım. 2017.

İŞIKLI Alpaslan, *İş Hukuku*, Ankara: İmaj Yayınevi. 2005.

LAM Terry, ZHANG Q. Hanqin, “*Job satisfaction and organizational commitment in the Hong Kong fast food industry*”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, C.15, S.4, 2003, ss.214-220.

TAMER İdil, İYİGÜN N. Öykü, *Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma*, Kafkas Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 5, S. 8, 2014, ss.193.

TDK. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=TUTUM Erişim Tarihi: 9.2.2019: 12:24.

THIERRY Henk, “*Payment: Which Meaning are Rewarding?*”, *American Behavioral Scientist*, C.35, S.6, 1992, ss.694-707.

TOPALHAN Türker, *Ücret ve Ücret Teorileri*, Ankara: Gazi Kitabevi. 2010

TOKOL Aysel, GULER Ceyhun, ACA Zeynep, *Uludağ Üniversitesi 5. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, Bursa, 2011.

UYGUR Akyay, *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Ankara: Barış Kitap, 2015.

ÜNAL Huriye, *Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon: Denizli İl Merkezinde Bir Kamuya Bağlı Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

WASTİ, S. Arzu, “Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 2000, ss.401-410.

WOODEN Mark, “Labour Absence in Australia: An overview of Dimensions, Causes and Remedial Strategies”, Australian Bulletin of Labour. S.21, 1995, ss.323-339.

YENİDOĞAN Özlem, *Otelcilik Sektöründe Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, İstanbul: Cinius Yayınları, 2017.

YEŞİLTAŞ Murat, TUNA Muharrem, *Etil İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, C. 25, S.1, 2014, ss. 105-117.

YILMAZ Burçin, TERZİ Harun, *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücretin Karşılaştırmalı Bir Analizi*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.20 S. 2, 2006, ss. 121-137.

YORGUN Sayım, *Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 4, 2013, ss. 357-380.

ZAIM Sabahaddin, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1997.

4857 Sayılı İş Kanunu. (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
Erişim Tarihi: 21.12.2018 00.23).

9. EK

EK-1: ANKET FORMU

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİMDALI
ÜCRET DÜZENSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN
AYRILMA EĞİLİMİ ÜZERİNE ETKİSİ:
BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde, hazırlanmakta olan “Ücret düzensizliğinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerine etkisi: Bir Araştırma Örneği” başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Ankete verdiğiniz cevaplar araştırmacılar dışında başka kişi ya da kuruluş tarafından **incelenmeyecek ve kullanılmayacaktır**. Araştırmada soru formunu dolduranın kimliği değil, verilen cevaplar önemlidir. Bu nedenle ankete isim yazmanıza gerek yoktur.

Bu araştırmanın değeri ve başarısı tümüyle sizin katılımınıza bağlıdır. Bilimsel bir araştırmaya gösterdiğiniz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Saygılarımla,

Elif SAYGILI

Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Programı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

Tez Danışmanı

Aşağıdaki Sorularda size uygun olan seçeneği işaretleyiniz (X)

1. Yaşınız?

() 18-22 () 23-28 () 29-34 () 35-41 () 42-46 () 46 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

3. Medeni Durumunuz?

() Bekar () Evli () Dul () Boşanmış

4. Eğitim Durumunuz?

- İlköğretim
 Lise
 Lisans
 Yüksek Lisans
 Doktora ve üzeri

5. Mesleğiniz?

.....

6. Aylık Geliriniz

- 1603-2100 2101-2600 2601-3100 3101-3600 3601-4100
 4101 ve üzeri

7. Ne kadar süredir kurumda çalışıyorsunuz?

- 6 aydan az 6 ay ile 1 yıl arası 1 yıl ile 1,5 yıl arası 1,5 yıl ile 2 yıl arası
 2 yıl ile 3 yıl arası 3yıl ve üzeri

8. Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?

- Evet Kısmen Hayır

9. Ücretinizi düzenli alıyor musunuz?

- Evet Hayır

10. Ücretinizi nasıl alıyorsunuz?

- Ücretimi zamanın da ve tek seferde alıyorum.
 Ücretimi geç ve tek seferde alıyorum.
 Ücretimi geç ve parçalı şekilde alıyorum.
 Ücretimi nasıl aldığım aydan aya değişmektedir.
 Diğer

11. Ücretinizin düzenli yatırılacağına ve bu durumun düzeleceğine inancınız var mıdır?

- Evet Kısmen Hayır

12. Ücret düzensizliğine rağmen işe devamlılık konusunda sizi motive eden unsurlar nelerdir ?

- Kurumun çalışma ortamını ve iş arkadaşlarımı seviyorum.
 Kurumun çalışma saatleri ve fiziksel koşullarını seviyorum.
 İş olanakları anlamında çok fazla alternatifimin olduğunu düşünmüyorum.
 Mevcut iş alternatiflerinin işyerimden daha iyi olduğunu düşünmüyorum.
 Diğer

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
2. Bu kuruluşta kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
3. Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	1	2	3	4	5
6. Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	1	2	3	4	5
7. İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
8. Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	1	2	3	4	5
9. Eğer bu kuruluşta kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
10. Bu kuruluşu bırakmayı düşünmeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11. Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıda ki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.	1	2	3	4	5
12. Şu anda kuruluşumda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten.	1	2	3	4	5
13. Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum	1	2	3	4	5
14. Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
15. Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
16. Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
17. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.	1	2	3	4	5
18. Kuruluşuma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

İşten Ayrılma Niyeti	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Oldukça Sık	Her Zaman
<i>Beklenmedik bir durum olmadıkça bu kuruluşta çalışmaya devam etmeyi düşünüyorum.</i>	1	2	3	4	5
<i>Gelecekte mesleğime başka bir kuruluşta devam etme düşüncesindeyim</i>	1	2	3	4	5
<i>Başka bir işe geçmeyi sık sık düşünüyorum</i>	1	2	3	4	5
<i>Önümüzdeki yıl içerisinde aktif olarak yeni bir iş aramayı düşünüyorum.</i>	1	2	3	4	5

Katılımlınızdan Ötürü Teşekkür Ederiz.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	Elif SAYGILI
Tez Adı	Ücret Düzensizliğinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Araştırma Örneği
Enstitü	Sosyal Bilimler
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışman(lar)ı	Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	<input type="checkbox"/> Patent Kısıt (2 yıl) <input type="checkbox"/> Genel Kısıt (6 ay) <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih :

İmza :

