

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLER ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

ÜCRETE İLİŞKİN ADALET ALGISININ
SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ: BİTLİS VE İSTANBUL İLLERİNDEN
BİRER İŞLETME ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Yücel SEZENÖĞLU

İSTANBUL, 2017

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLER ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

ÜCRETE İLİŞKİN ADALET ALGISININ
SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ: BİTLİS VE İSTANBUL İLLERİNDEN
BİRER İŞLETME ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Yücel SEZENÖĞLU

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Sibel GÖK

İSTANBUL- 2017



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi YÜCEL SEZENOĞLU'nun ÜCRETE İLİŞKİN ADALET ALGISININ SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ: BİTLİS VE İSTANBUL İLLERİNDEN BİRER İŞLETME ÖRNEĞİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 2.03.2017 tarih ve 2017-5/47 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi ...09/08/2017...

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Öğretim Üyesi Adı Soyadı	İmzası
1. Tez Danışmanı Doç. Dr. SİBEL GÖK	
2. Jüri Üyesi Prof. Dr. ŞAHAMET BÜLBÜL	
3. Jüri Üyesi Yrd. Doç. Dr. İŞİL KARATUNA	

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı	: Yücel SEZENOĞLU
Anabilim Dalı	: Çalışma Eko. ve End. İlişkiler
Programı	: Yönetim ve Çalışma Psikolojisi
Tez Danışmanı	: Doç.Dr. Sibel GÖK
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans- Ekim, 2016
Anahtar Kelimeler	: Ücret Algısı, Adalet Algısı

ÖZET

Adalet algısı sosyal alandaki uygulamalarda taşıdığı önemin yanında çalışanların aldığı ücretin birbirinden farklı olması halinde de devreye girmektedir. Çalıştığı kurumda adil ücret aldığına inanan kişilerin kurumlarına bakış açıları da değişmektedir. Aynı konuma sahip kişiler tarafından farklı ücretlerin alınması adalet algısını da değiştirmektedir. Bu algı yaşanan bölgelere göre de değişiklik göstermektedir. Son yıllarda ücret tatmini konusunda çok sayıda makale bulunmakla birlikte bölgesel farklılıklar bakımından ücrete ilişkin adalet algısına odaklanan bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu anlamda çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada; büyük şehirde yaşayan ve çalışanlar ile küçük şehirde yaşayan ve çalışanların ücrete ilişkin adalet algısının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede küçük şehir olarak, çalışma için olumlu yanıt alınan Bitlis ili tercih edilmiştir. Büyük şehir olarak da İstanbul ili tercih edilmiştir. Her iki ilden tekstil sektöründe faaliyet gösteren birer özel işletme kolayda örneklem ile belirlenmiştir. İstanbul ve Bitlis'teki işletmelerde çalışanların ücrete ilişkin adalet algıları, sosyo-demografik özellikleri bakımından anket yoluyla toplanan veriler ışığında değerlendirilmiştir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda Bitlis (n=302) ve İstanbul'daki (n=350) işletmelerde çalışanların tümüne anket uygulanmıştır. Geri dönen anketlerden İstanbul

ili için 174'ü, Bitlis ili için 190'nı değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen geçerli verilerin analizi sonucunda İstanbul'da yaşayan ve çalışanlar ile Bitlis'te yaşayan ve çalışanlar arasında ücrete ilişkin adalet algısında farklılık olduğu belirlenmiştir. İstanbul'daki çalışanların ücrete ilişkin adalet algılarının puan ortalamalarının, Bitlis'teki çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında çalışmada konu ilişkin değerlendirme yapılarak önerilerde bulunulmuştur.



GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname	: Yücel SEZENOĞLU
Field	: Labour Economics and Industrial Relations
Programme	: Management and Work Psychology
Supervisor	: Doç.Dr. Sibel GÖK
Degree Awarded and Date	: Master – February, 2017
Keywords	: Wages Perception, Justice Perception

SUMMARY

Justice perception in addition to have a place in social domain application step in the situation which is a salary difference among employees. Perspective of employees who are believe in fair salaries can be changeable. Justice perception is changed by people who are in the same position but earn different salaries. This perception also varies according to the regions. In recent years, in addition to the fact that there is a wide range of articles about wage satisfaction, an article which is about justice perception depends on the wages is not found. In this sense, this article can be thought as contribution to additional literature.

In this article, the aim is investigating the role of socio-demographic variables on the perceptions of wage justice. It was made comparison of two organizations located in two distinct cities. It was preferred as a small city Bitlis owing to the fact that getting a positive response. Besides that Istanbul was chosen as a big city. One each private business from both states was determined as a sample. Employees who are in Istanbul and Bitlis perception of justice related to the wages was evaluated in the light of datas which were collected by questionnaire according to sociodemographic properties.

In accordance with this article's purpose, survey was applied to the employees from Bitlis (n=302) and Istanbul (n=350). Returned questionnaire from Istanbul 174 of them and from Bitlis 190 of them was assessed. As a result of the analysis of valid datas, there is a justice perception difference between two people from Istanbul and Bitlis. Justice perception of the employees in Istanbul in wages average of scores are smaller than the employees in Bitlis. In the light of the results, suggestions were made while doing a general evaluation.



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
TABLO LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xvii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI VE ÜCRET YÖNETİMİ

1.1. ÜCRETİN ANLAMI VE ÖNEMİ.....	3
1.1.1. Çalışanlar Açısından Ücretin Önemi	3
1.1.2. İşverenler Açısından Ücretin Önemi	4
1.1.3. İşçi Sendikaları Açısından Ücretin Önemi	9
1.1.4. Devlet ve Toplum Açısından Ücretin Önemi	10
1.2. ÜCRET TANIMI	10
1.3. ÜCRET SİSTEMLERİ	12
1.3.1. Ana (Kök) Ücret Sistemleri	13
1.3.1.1. Zaman Temeline Dayalı Ücret Sistemleri.....	14
1.3.1.2. Parça Başı Ücret Sistemleri	14
1.3.1.3. Götürü Ücret Sistemi	16
1.3.2. Performansa Dayalı Ücret Sistemleri	17

1.3.2.1. Liyakata Dayalı Ücret Sistemleri.....	17
1.3.2.2. Özendirici Ücret Sistemleri.....	17
1.3.2.3. Kar Paylaşımı.....	17
1.3.2.4. Uzun Dönemli Özendirici Ücret Sistemleri.....	18
1.3.2.5. Performans Primi	18

1.4. ÜCRET YÖNETİMİNİ VE YAPISINI ETKİLEYEN TEMEL FAKTÖRLER

..... 19

1.4.1. İş Analizleri.....	19
1.4.1.1. İş Analizi Yöntemleri.....	20
1.4.1.2. Çalışanların İş Analizine Karşı Göstereceği Dirençler ve Nedenleri	
.....	23
1.4.2. İş Tanımları.....	24
1.4.3. İş Değerleme	24
1.4.4. Performans Değerlendirmesi	26
1.4.4.1. Performans Değerlemenin Amaçları.....	27
1.4.4.2. Performans Değerlemenin Fayda ve Sakıncaları	27
1.4.4.3. Performans Değerlemede Karşılaşılan Sorunlar	28
1.4.4.4. Performans Değerlemede Oluşabilecek Başarısızlık Nedenleri	29
1.4.4.5. Performans Değerlemede Yapılan Hatalar.....	29
1.4.4.6. Performans Değerlendirme Yöntemleri	31
1.4.5. Ücret Düzeyini Etkileyen Unsurlar.....	32

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRET VE ADALET ALGISI

2.1. ADALET KAVRAMI.....	35
2.2. SOSYAL ADALET KURAMLARI.....	35
2.2.1. Sözleşmeci Kuramlar	35
2.2.2. Özgürlükçü Kuramlar	38
2.2.3. Faydacı Kuramlar	38
2.2.4. Eşitlikçi Kuramlar.....	39
2.3. ADİL ÜCRET	40
2.3.1. Adil Ücret Hakkı.....	42
2.3.2. Adil Ücret Politikası	42
2.3.4. Adil Ücreti Engelleyen Sebepler	43
2.3.5. Ücret Adaletini Sağlamaya Yönelik Yasal Düzenlemeler.....	45
2.4. ÇALIŞANLARDA ÜCRET ADALETİ ALGISI VE SONUÇLARI	47
2.5. ÜCRET ADALETİ ALGISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	49
2.6. İŞ DAVRANIŞLARI-ÜCRET ADALETİ İLİŞKİSİ	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETE İLİŞKİN ADALET ALGISININ SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	54
3.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEM VE HİPOTEZLERİ.....	55
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	56
3.4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....	57
3.5. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARACI.....	58
3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	60
3.7. BULGULAR.....	60
3.7.1. Bitlis Ve İstanbul'da Çalışan Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	60
3.7.2. Bitlis'teki Katılımcıların Ücretleri Hakkındaki Düşüncelerine Ve Adalet Algılarına İlişkin Bulgular	75
3.7.3. İstanbul'daki Katılımcıların Ücretleri Hakkındaki Düşüncelerine Ve Adalet Algılarına İlişkin Bulgular	90
3.7.4. Bitlis ve İstanbul'daki Katılımcıların Ücretleri Hakkındaki Düşüncelerinin Ve Adalet Algılarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	98
3.8. DEĞERLENDİRME	1255
SONUÇ	1344
KAYNAKÇA.....	1377
EKLER	1444

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1.1: İş Değerleme Faktör ve Alt Faktörleri	26
Tablo 3.1: Anket Soru Dağılımı ve Tipleri.....	58
Tablo 3.2: Örnekleme Ait Alpha Güvenirlik Katsayıları.....	59
Tablo 3.3: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	60
Tablo 3.4: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	61
Tablo 3.5: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	61
Tablo 3.6: Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı.....	62
Tablo 3.7: Katılımcıların Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı	62
Tablo 3.8: Katılımcıların Mevcut İşlerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı	63
Tablo 3.9: Katılımcıların Toplam Çalıştığı İş Sayısına Göre Dağılımı	63
Tablo 3.10: Katılımcıların Unvanına Göre Dağılım	64
Tablo 3.11: Katılımcılara Ait Ailede Yaşayan Sayısına Göre Dağılımı.....	64
Tablo 3.12: Katılımcılardan Evli Olanların Eşi Çalışan-Çalışmayan Dağılımı.....	65
Tablo 3.13: Katılımcıların Baktığı Çocuk Sayısı Dağılımı	66
Tablo 3.14: Katılımcıların Aylık Ücret Geliri Dağılımı	67
Tablo 3.15: Katılımcılardan Ek İş Yapanlara Göre Dağılımı	67
Tablo 3.16: Katılımcıların Eve Giren Toplam Gelir Dağılımı	68
Tablo 3.17: Katılımcıların Aylık Gider Dağılımı	69

Tablo 3.18: “Son 6 ay içinde herhangi bir şey aldınız mı?” Sorusuna Cevap Verenler Dağılımı	69
Tablo 3.19: Evdeki Cep Telefonu Sayısı Dağılımı.....	70
Tablo 3.20: Katılımcıların Evdeki Bilgisayar Sayısı Dağılımı.....	71
Tablo 3.21: Katılımcıların Ay İçinde Tiyatro ya da Sinemaya Gitme Dağılımı	71
Tablo 3.22: Katılımcıların Oturulan Ev Mülkiyeti Dağılımı	72
Tablo 3.23: Katılımcılardan Kirada Oturanların Aylık Kira Tutarları Dağılımı (Bitlis)	73
Tablo 3.24: Katılımcılardan Kirada Oturanların Aylık Kira Tutarları Gruplara Göre Dağılımı (Bitlis).....	73
Tablo 3.25: Katılımcılardan Kirada Oturanların Aylık Kira Tutarları Gruplara Göre Dağılımı (İstanbul).....	74
Tablo 3.26: Ekmek Dışındaki İhtiyaçların Karşılama Şekli Dağılımı.....	74
Tablo 3.27: Katılımcıların Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Verdiği Cevaplara Ait Frekans Tablosu (Bitlis)	75
Tablo 3.28: Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Ait Ortalamalar (Bitlis).....	77
Tablo 3.29: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis)	78
Tablo 3.30: Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis).....	78
Tablo 3.31: Eşi Çalışan Katılımcıların Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis)	78
Tablo 3.32: Ek Gelir Elde Edenlere Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis).....	79

Tablo 3.33: “Son 6 Ay İçinde Eve Uzun Süreli Kullanım Amacıyla Bir Şey Aldınız mı?” Sorusuna Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis).....	79
Tablo 3.34: Katılımcıların Evindeki Bilgisayar Sayısına Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis).....	79
Tablo 3.35: Katılımcıların Aylık Tiyatro ve Sinemaya Gitme Sıklığına Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis)	80
Tablo 3.36: Katılımcıların Aylık Kira Giderlerine Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis).....	80
Tablo 3.37: Homojenlik Testi Sonuçları (Bitlis)	81
Tablo 3.38: Anova Testi Bulguları (Bitlis).....	82
Tablo 3.39: Tukey Testi Bulguları (Çalışılan Kaçınıcı İş?-Bitlis).....	83
Tablo 3.40: Tukey Testi Bulguları (Aylık Ücret-Bitlis).....	84
Tablo 3.41: Tukey Testi Sonuçları (Eve Giren Toplam Gelir-Bitlis).....	84
Tablo 3.42: Tamhane’s T2 Testi Sonuçları (Aylık Gider-Bitlis).....	86
Tablo 3.43: Tukey Testi Sonuçları (Evdeki Cep Telefonu Sayısı-Bitlis).....	87
Tablo 3.44: Tukey Testi Sonuçları (Ev Mülkiyeti-Bitlis).....	88
Tablo 3.45: Tukey Testi Sonuçları (Ev İhtiyaçlarını Karşılama-Bitlis)	88
Tablo 3.46: Katılımcıların Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Verdiği Cevaplara Ait Frekans Tablosu (İstanbul)	90
Tablo 3.47: Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Ait Ortalamalar (İstanbul)	92
Tablo 3.48: Cinsiyete Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul)	93

Tablo 3.49: Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul).....	93
Tablo 3.50: Unvana Göre Katılımcıların Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul).....	93
Tablo 3.51: Evli ve Eşi Çalışan Katılımcıların Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul).....	93
Tablo 3.52: Ek Gelir Elde Edenlere Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul).....	94
Tablo 3.53: Son 6 Ay İçinde Eve Uzun Süreli Kullanım Amacıyla Bir Şey Aldınız mı?" Sorusuna Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul).....	94
Tablo 3.54: Katılımcıların Evindeki Bilgisayar Sayısına Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul).....	94
Tablo 3.55: Katılımcıların Aylık Tiyatro ve Sinemaya Gitme Sıklığına Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul).....	95
Tablo 3.56: Katılımcıların Aylık Kira Giderlerine Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul).....	95
Tablo 3.57: Homojenlik Testi Sonuçları (İstanbul).....	96
Tablo 3.58: Anova Testi Bulguları (İstanbul).....	97
Tablo 3.59: Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Ait Ortalamalar (Bitlis ve İstanbul).....	98
Tablo 3.60: Katılımcıların Ücret Algılarına ilişkin T Testi Bulguları (Bitlis ve İstanbul).....	99
Tablo 3.61: Ücret Algısının Şehirler Bazında Cinsiyet Dağılımına Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	100

Tablo 3.62: Yaşanılan Şehir ve Cinsiyete Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	101
Tablo 3.63: Ücret Algısının Şehirler Bazında Yaş Grupları Dağılımına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	1011
Tablo 3.64: Yaşanılan Şehir ve Yaş Gruplarına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	102
Tablo 3.65: Ücret Algısının Şehirler Bazında Medeni Durumlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	102
Tablo 3.66: Yaşanılan Şehir ve Medeni Durumlarına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	103
Tablo 3.67: Ücret Algısının Şehirler Bazında Öğrenim Durumlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	1033
Tablo 3.68: Yaşanılan Şehir ve Öğrenim Durumlarına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	1044
Tablo 3.69: Ücret Algısının Şehirler Bazında Çalışma Yıllarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	1055
Tablo 3.70: Yaşanılan Şehir ve Çalışma Yıllarına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	1066
Tablo 3.71: Ücret Algısının Şehirler Bazında Bulunduğu İşte Çalışma Sürelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	106
Tablo 3.72: Yaşanılan Şehir ve Bulunduğu İşte Çalışma Sürelerine Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	107
Tablo 3.73: Ücret Algısının Şehirler Bazında Çalıştığı İş Sayısına (Kaçınıcı İş) Ait Tanımlayıcı İstatistikler	108
Tablo 3.74: Yaşanılan Şehir ve Çalışılan İş Sayısına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	108

Tablo 3.75: Ücret Algısının Şehirler Bazında Unvana Ait Tanımlayıcı İstatistikler....	109
Tablo 3.76: Yaşanılan Şehir ve Unvana Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları ..	109
Tablo 3.77: Ücret Algısının Şehirler Bazında Ailede Yaşayan Kişi Sayısına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	110
Tablo 3.78: Yaşanılan Şehir ve Ailede Yaşayan Kişi Sayısına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları.....	110
Tablo 3.79: Ücret Algısının Şehirler Bazında Eşi Çalışanlara Ait Tanımlayıcı İstatistikler	111
Tablo 3.80: Yaşanılan Şehir, Evli ve Eşi Çalışanlara Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	111
Tablo 3.81: Ücret Algısının Şehirler Bazında Bakılan Çocuk Sayısına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	112
Tablo 3.82: Yaşanılan Şehir ve Bakılan Çocuk Sayısına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	112
Tablo 3.83: Ücret Algısının Şehirler Bazında Aylık Ücret Gelirine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	113
Tablo 3.84: Yaşanılan Şehir ve Aylık Ücret Geliri Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	113
Tablo 3.85: Ücret Algısının Şehirler Bazında Aylık Ek Gelir Tutarlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	114
Tablo 3.86: Yaşanılan Şehir ve Elde Edilen Ek Gelire Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	1155
Tablo 3.87: Ücret Algısının Şehirler Bazında Eve Giren Toplam Gelire Ait Tanımlayıcı İstatistikler	115

Tablo 3.88: Yaşanılan Şehir ve Eve Giren Toplam Gelire Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	1166
Tablo 3. 89: Ücret Algısının Şehirler Bazında Aylık Gidere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	116
Tablo 3.90: Yaşanılan Şehir ve Aylık Gidere Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	1177
Tablo 3.91: Ücret Algısının Şehirler Bazında Altı Ay İçinde Eve Uzun Süreli Kullanım İçin Herhangi Bir Şey Alınmasına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	117
Tablo 3.92: Yaşanılan Şehir ve Altı Ay İçinde Eve Uzun Süreli Kullanım İçin Herhangi Bir Şey Alınmasına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları.....	1188
Tablo 3.93: Ücret Algısının Şehirler Bazında Evdeki Cep Telefonu Sayısına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	1199
Tablo 3.94: Yaşanılan Şehir ve Evdeki Cep Telefonu Sayısına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları.....	119
Tablo 3.95: Ücret Algısının Şehirler Bazında Ailede Yaşayan Kişi Sayısına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	12020
Tablo 3.96: Yaşanılan Şehir ve Evdeki Bilgisayar Sayısına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	120
Tablo 3.97: Ücret Algısının Şehirler Bazında Aylık Sinema ve Tiyatro'ya Gitme Sayısına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	1211
Tablo 3.98: Yaşanılan Şehir ve Aylık Sinema-Tiyatroya Gitme Sıklığına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	121
Tablo 3.99: Ücret Algısının Şehirler Bazında Ev Mülkiyetine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	1222

Tablo 3.100: Yaşanılan Şehir ve Ev Mülkiyetine Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	1222
Tablo 3.101: Ücret Algısının Şehirler Bazında Kirada Oturanların Aylık Kiralarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	1233
Tablo 3.102: Yaşanılan Şehir ve Aylık Kira Tutarına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları	1233
Tablo 3.103: Ücret Algısının Şehirler Bazında Ev İhtiyaçlarının Karşılanmasına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	1244
Tablo 3.104: Yaşanılan Şehir ve Ev İhtiyaçlarının Karşılanmasına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları.....	1244
Tablo 3.105: Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Ait Ortalamalar (Bitlis ve İstanbul)	1299
Tablo 3.106: Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Ait Ortalamalar (Bitlis ve İstanbul)	13030

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 2. 1: Ücret Adaletsizliği - İşten Ayrılma İlişkisi	51
Şekil 2. 2: Ücret Adaleti ve İş Davranışları İlişkisi Modeli.....	52



GİRİŞ

Günümüzde insan gücü, üretim faktörleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Son yıllardaki rekabet şartları içinde, işletmeler için çalışan kişilerin performanslarının artırılması zorunlu hale gelmiştir. Bu durum beraberinde, çalışanın aldığı ücretin dikkate alınmasını gerektiren bir konu olarak karşımıza çıkarmaktadır. Ücret hem işveren hem çalışan açısından farklı anlam ve özellikler taşımaktadır. İşveren bir yandan işyerinin devamlılığını sağlamak bir yandan da kar elde etmek isterken, çalışan ise bir işi olmasının yanı sıra tatmin edici ve düzenli ücret elde etmek istemektedir. Bu noktada ücret adaleti konusu, çalışanlar bakımından ayrı bir öneme sahiptir.

Kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı yaşadığı bölge, cinsiyet, yaş, işyerindeki unvanı, medeni hali, eve giren gelir, aylık harcama gibi unsurlara göre değişiklik göstermektedir. Bu çalışmada da, büyük şehir ve küçük şehirlerde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı, bölgesel farklılık ön planda tutularak sosyo-demografik değişkenler bakımından incelenmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde ücret kavramı üzerinde durulmuştur. Ücretin anlamı, çalışanlar, işverenler, sendikalar, devlet ve toplum açısından önemi açıklanmıştır. Ücret tanımlamaları yapılmış, uygulanan ücret sistemleri açıklanmış, ücret yönetiminde etkili unsurlar ana hatlarıyla ele alınmıştır.

İkinci bölümde adalet kavramı ve sosyal adalet kuramları incelenmiştir. Adil ücret kavramı, hak olarak adil ücret, uygulanan politikalar, ücret adaletsizliğine yol açan etkenler, ücret adaleti ile ilgili yasal düzenlemeler, çalışanların ücret adaleti algısı ve bunun sonuçları ele alınmıştır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde İstanbul ve Bitlis ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren birer işletmedeki çalışanların tümüne uygulanan anketler yoluyla elde edilen verilerin istatistikî analizleri ve değerlendirmeleri yapılmıştır. Bitlis'teki işletmeye 302, İstanbul'daki işletmeye 350 olmak üzere toplamda 652 adet

anket dağıtılmıştır. İstanbul'daki anketlerden 174, Bitlis'teki anketlerden ise 190'u değerlendirilmeye uygun görülmüş ve istatistiksel analiz çalışmasında kullanılmıştır.

Çalışmanın amacı, İstanbul ve Bitlis'te yaşayan çalışanların ücrete ilişkin adalet algısını, sosyodemografik değişkenler bakımından karşılaştırmalı olarak irdelemektir. İş tatmini ve ücret adaleti, örgüte bağlılık ve ücret adaleti gibi konularda çok sayıda çalışmanın bulunması ancak ücrete ilişkin adalet algısını bölgesel farklılıklar açısından ele alan ve değerlendiren bir çalışmanın olmaması, bu araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışmada İstanbul ve Bitlis'te yaşayan insanların aldıkları ücretlerine ilişkin adalet algılarının ölçülmesinin, literatüre katkıda bulunması ve bundan sonra yapılacak bu tür çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI VE ÜCRET YÖNETİMİ

1.1. ÜCRETİN ANLAMI VE ÖNEMİ

Günümüzde işletmelerin içinde bulunduğu yoğun rekabet koşulları, çalışanların performanslarını arttırmalarını zorunlu kılmaktadır. İşletmelerde çalışan, sermaye ve hammadde gibi üretimin gerçekleştirilmesinde kullanılan araçlardan biri ve hatta en önemlisidir. Çünkü çalışana diğer üretim faktörlerinden ayıran en önemli unsur düşünen sosyal bir varlık olmasıdır. Bu yüzden çalışanların elde ettiği ücretin önemi ortaya çıkmaktadır.

Ücretler, ekonomik ve sosyal alanda etkileri olan çok yönlü bir kavramdır. Bir yandan emek faktörünün getirisi diğer yandan ise en önemli maliyet unsurudur. Bu bağlamda ücretin önemini çalışanlar, işverenler, sendikalar, devlet ve toplum açısından incelenmesi gerekir.

Ücret, “karşılık, bir iş karşılığı verilen şey, kira, sevap, ödül, ücret, ücretle çalışan” gibi anlamlara gelen Osmanlı Türkçesi’ndeki “ecir” sözcüğünden türetilmiştir¹.

1.1.1. Çalışanlar Açısından Ücretin Önemi

İktisat açısından ücret, üretim faktörlerinden “emeğin fiyatı, bedeli (karşılığı) olarak tanımlanır². Emek faktörü olarak ücret ele alındığında, emek arz eğrisinin pozitif eğimli olması ücretler ile emek arzı arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu açıktır. Ücret, emeği ile çalışanların tek gelir kaynağı olması ve ekonomik gücünü belirlemesi nedeniyle çok önemlidir. Birey sahip olduğu ücret ile kendisinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılamasını isteyecektir. Bu yüzden ücret refah düzeyini belirleyen bir araçtır.

¹ İsmail Durak Ataay ve Diğerleri, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 7. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2015, s.351.

² Ataay ve Diğerleri, 2015, s.351.

Bir başka açıdan ücret, çalışanların çalıştıkları kurum ve sosyal yaşantısındaki statüsünü belirleyen önemli bir faktördür. Son dönemlerde yapılan çalışmalarda çalışanların saygınlık kazanma amacıyla toplumdaki statüleri ve toplumsal kabul görmeyen kendileri açısından önemli olduğu tespit edilmiştir³.

Ücretin emeği teşvik edici bir rolü var mıdır? Bu konuda değişik görüşler olmasına rağmen tek başına teşvik edici bir rolü olmadığı tartışma konusudur. Örneğin kurumsal bir firmanın çalışanlarına verdiği ücret kurumsal olmayan firmalardan daha düşük olmasına rağmen bireyler genelde kurumsal firmaları tercih etmektedirler. Bunun temel sebebini ise sosyal statü oluşturmaktadır.

1.1.2. İşverenler Açısından Ücretin Önemi

Ücret, işverenler için çok önemli bir maliyet kalemidir. İşverenler, çıktı başına işçilik maliyeti ile yakından ilgilenmek durumundadırlar. Ücretler, çoğu işletmeler için en büyük tek maliyet kalemini oluşturur⁴. Sermaye yoğun üretim teknolojilerinde emek faktörü toplam girdinin %20'sini oluştururken Emek yoğun üretim teknolojilerinde bu oran %80'lere ulaşmaktadır⁵. Dolayısıyla Emek yoğun üretim teknolojilerinin uygulandığı sektörlerde firmaların yoğun rekabet içinde olduğu günümüz ekonomisinde farklılığı yaratan yani firma maliyetlerini azaltan yegane faktör emektir. Burada emek verimliliği ön plana çıkmaktadır. Emek verimliliğini etkileyen faktörler neler olduğu bu noktada önem kazanmaktadır.

³ Halil Can, Şahin Kavuncubaşı ve Selami Yıldırım, **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, 2. Basım, Ankara: Siyasal Kitabevi, 1995, s.246.

⁴ Dursun Bingöl, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 4. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım, 1998, s.351.

⁵ Serap Benligiray, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2013, s.165.

Bilimsel yazında, genellikle ücretin işgücü verimliliği üzerinde etkili olan önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir. Bu faktörler dört ana başlık altında incelenebilir⁶.

Yönetmel ve Örgütsel Faktörler

Ücret, çalışma saatleri, terfi sistemi, yetki ve sorumluluk, yönetmel davranışlar ve yönetime katılma, personel durumu, iletişim, ödül ve ceza, iş tasarımı, eğitim ve kendini geliştirme vb.

Çalışanlar açısından ücretin ekonomik yönü, çalışanın tek temel gelir kaynağı olması ve ekonomik gücünü belirlemesi açısından çok önemlidir.

Çalışanlar açısından gece-gündüz çalışması ile günlük çalışma saatlerinin artmasının da verimliliği etkilediği açıktır. Çalışma süresi arttıkça verimliliğin azaldığı hatta yapılan bir çalışma ile çalışanların işe başladıkları ilk saatlerde verimliliğin yüksek olduğu çalışma süreci uzadıkça verimliliğin düştüğü gözlemlenmiştir.

Terfi, insanı çalışmaya yöneltmede en önemli etmen olan ihtirası tatmin eden bir araçtır. Çalışanları işlerinde yükselmek isterler şayet yükselme olanağı bulunmuyorsa, her türlü çabanın gereksiz olduğu kanaatine sahip olarak işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir. O yüzdendir ki; işletmelerde çalışanlar işe girdikten sonra işletme tarafından kariyer planlaması yapılması gereklidir.

Her işletmenin kendine özgü disiplin kuralları vardır. Çalışanlar işe başladığında gerek görev tanımlarında ve gerekse oryantasyon eğitimlerinde kendilerine

⁶ Zeyyat Sabuncuoğlu ve Melek Tüz, **Örgütsel Psikoloji**, Bursa: Ezgi Kitabevi, 2001, s.48.

Yasemin Aslan, Sema Artukoğlu ve Egemen Cevahir, **Hastanelerde Yardımcı Sağlık Personelinin Verimliliğini Etkileyen Faktörler ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama**, 4. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, İstanbul, s.249-260.

A. Ezel Esatoğlu ve Aslan Kaplan, **Hastanede Çalışan Personelin İş Başarılarını Etkileyen Faktörler Hakkındaki Düşüncelerinin Belirlenmesi**", Ankara: Haberal Eğitim Vakfı, 1999, s.525.

Meghan Millea ve M. Scott Fuess, **Does Pay Affect Productivity or React to it? Examination of U.S. Manufacturing**", *The Quarterly Review of Economics and Finance*, Sayı: 45, 2005, s.803.

Mesut Dalkıran, **TSK Asker Hastanelerinde Görev Yapan Sağlık Personelinin Daha Verimli Çalışmasına Etki Eden Motive Edici Faktörlerin Belirlenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, GATA Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Hizmetleri Yönetimi, 1993, s.84-85.

Bard Kuvaas, **Work Performance, Affective Commitment, and Work Motivation: The Roles of Pay Administration and Pay Level**", *Journal of Organizational Behaviour*, Sayı: 27, 2006, s.375.

bilgi verilmektedir. Çalışanların, beceriksiz, eleştiren ve cezalandırmayı seven yöneticilerle çalışmak istemedikleri ve verimli olamadıkları da bir gerçektir.

İşletmede çalışanlar, basit bir örgüt üyesi olmak yerine işletme yönetimine katılmak isterler. Yani yetki ve sorumluluk sahibi olmak isterler. Yönetime katılma, çalışanların aidiyet ve motivasyon açısından gerekli bir husustur.

Tipik olarak güdü ve motivasyon kelimeleri insanın içinde bulunan ve iş hayatında kişiyi yükselmeye ve başarılı olmaya teşvik eden bir anlam çağrıştırır⁷.

İşletmelerde çalışanların birbirleriyle iletişimleri de önemli bir faktördür. İşletme açısından birbirini seven ve saygı duyan bireyleri bir araya getirmesi iletişim açısından önemlidir. Örgütler, iletişim olmaksızın var olamazlar.

İşletmelerdeki işçiler bazen psikolojik stres ve hatta ruhsal ve fiziksel yaralanmalara neden olabilir. Bu nedenle gerek işletme organizasyonu ve gerekse İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı konularında gerekli çalışmalar yapılmalıdır. İşletmelerde üretim organizasyonu aynı zamanda işlem maliyetlerini azaltarak zaman tasarrufu sağlayabilmektedir.

İşletmelerde yeni işe başlayanlar vasıflı ya da vasıfsız, tecrübeli ya da tecrübesiz olabilir. Bunların işe başlamalarıyla birlikte görevleriyle ilgili hizmet içi eğitime tabi tutularak verimlilikleri artırılabilir.

Teknoloji, birim maliyetleri azaltan bunun yanı sıra işletme verimliliğini arttıran yegane bir faktördür. Aynı sektörde yer alan farklı firmalar birbirleriyle rekabet ederken farklılığı yaratan öğelerden biri de teknolojidir. O yüzden işletmeler sürekli teknolojilerini yenileyerek rekabeti sürdürme olgusunu ve farklılığını yaratırlar.

İşgörenlerin verimli bir şekilde çalışabilmesi için uygun malzeme ve olanaklara ihtiyaçları vardır. Düşük kalitede malzeme, donanım ve olanaklarla çalışanların yüksek standartta ürün elde etmeleri mümkün değildir.

⁷ John Adair, *Etkili Motivasyon*, 1.Baskı, İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı, 2003, s.9.

İşgücü verimliliğini etkileyen faktörler, işgücü üzerinde değişik sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu sorunlardan başlıcaları; işe devamsızlık, işten ayrılma, iş tatminsizliği, yorgunluk vb.

Fiziksel Faktörler

İşyerinin aydınlatma, havalandırma, sıcaklık, soğukluk ve nem yönünden yeterli olması, kullanılan üretim sisteminin ergonomik açıdan uygunluğu fiziki açıdan ele alınması gereken en önemli unsurlardır⁸.

Aydınlatma, renk, gürültü, ortamın ısısı, havalandırma, nem ve rutubet vb.

Bireylerin çalıştıkları ortamdaki fiziksel çalışma koşulları ve çalışma saatleri, iş çevresiyle ilgili olup, motivasyonda dışsal faktörler olarak ele alınmaktadır. İş ortamı ve işin bireye uygun şekilde tasarlanarak, zorlanma düzeyini en aza indirmeye amacını güden ergonomi bilimi, birey iş uyumunu artırmaya yardımcı olacak ilkeler saptamaktadır⁹.

Özellikle, kötü çalışma koşullarının işgörenlerin sağlık ve refahını olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir¹⁰. Çalışılan ortamda aydınlatmanın, havalandırmanın ve ısıtmanın yetersiz olması, uzun çalışma saatleri, ergonomik olmayan koşullar, gürültü ve iş güvenliğini azaltıcı durumlar kötü çalışma koşulları olarak nitelendirilmektedir¹¹.

Işık bir enerjidir. Yetersiz ya da aşırı aydınlatma sonucunda çalışanlarda göz yorgunluğu, gözlerde yanma, kızartı, batma olur devamı halinde ise görme bozulur. Ayrıca yeterince aydınlatılmayan üretim işletmelerinde iş kazaları kaçınılmazdır. İnsanlar öğrenme süreçlerinde bilginin %80-90'lık kısmını göz kanalıyla gerçekleştirir.

⁸ Adem Uğur, *Türkiye'de İşgücü Verimliliğini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörlerin Önemi*, **I. Verimlilik Kongresi**, 1991, s.80.

⁹ Özlem Çakır, *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, 1. Basım, Ankara: Seçkin Yayınları, Ankara, 2001, s.148.

¹⁰ Silvana Robone, Arthur Morris Jones ve N. Rice, *Contractual Conditions, Working conditions, Health and Well-Being in the British Household Panel Survey*, HEDG Working Paper, Sayı:8, Cilt: 19, 2008, s.1-33.

¹¹ Ateş Bayazıt, *Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi*, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 1, 2007, s. 21-41.

İyi bir aydınlatmanın yapıldığı işletmelerde çalışan performansı %15–40 arası bir oranda artabilir.

Farklı yansıtma dereceleri ve bundan ileri gelen farklı ışık yoğunlukları dolayısıyla renk düzenlemesinin çalışma yerlerinin planlaması ve yerleştirilmesi üzerine etkisi vardır. Güvenlik renkleri kırmızı, yeşil ve sarıdır. Kırmızı kontrast rengi olan beyaz ile birlikte bir tehlike, bir uyarı veya bir yasağı simgeler. Sinyal etkisinden dolayı tehlikeli yerlerde genelde sarı renk kullanılır.

Vücut ısısını kontrol eden en önemli faktör çevre ısısıdır. Isı arttıkça sinir sistemi etkilenir, kas kuvveti düşer, nabız yükselir, yorgunluk artar vb. Isı azaldıkça ayaklarda şişme, kızartı, yanma, eklem romatizması gelişebilir.

Teknik Faktörler

İşyerinin tasarımı, teknoloji, hijyen ve bakım, makine, cihaz ve malzeme vb.

İşletmenin kuruluş aşamasında organizasyon sürecinde işin akışına göre yapılan tasarım zaman tasarrufu sağladığı gibi maliyet düşürücü etki de yaratmaktadır.

Teknoloji, etkinliği artırarak işgücü verimliliğini yükselten çok önemli bir unsurdur¹². Rekabetin yoğun olarak yaşandığı bugünkü üretim yapısında en önemli faktörün teknoloji olduğu gerçeği yadsınamaz. Teknoloji, işletmenin birim zamanda üretim miktarını artırarak, birim maliyetleri düşürür. İşletmeler rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla sürekli teknoloji yenilemek suretiyle üstünlüklerini sürdürme gayreti içerisine girerler.

Personelin verimli bir şekilde çalışabilmesi için uygun malzeme ve olanaklara ihtiyaç vardır. Düşük kaliteli malzemelerle yüksek kalitede üretim yapmak mümkün değildir.

¹² Mustafa Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2004, s. 390.

Sosyal Faktörler

Ulaşım, sosyal faaliyetler ve olanaklar vb.¹³.

Günümüzde metropol haline dönüşmüş yerleşim alanlarında en önemli sorunlardan birisi de ulaşım sorunudur. Çalışanların ikametgahlarından işyerlerine gitmek için geçirdiği süre ciddi anlamda tartışılması gereken önemli bir sorundur. Bu yüzden işletmeler işyerlerine yakın yerlerde ikamet eden personel istihdamına gitmek suretiyle bu sorunu ve yarattığı olumsuzlukları bertaraf etme eğilimi içerisine girmektedir. Çalışanlarda iş seçimlerinde daha fazla boş zaman yaratmak amacıyla ikametgahlarına yakın yerlerde çalışma arzusu içindedir.

Son dönemlerde işletmelerin, motivasyonlarını artırmak, iş stresini azaltmak, aralarındaki iletişimi güçlendirmek ve aidiyet hissi oluşturmak amacıyla çalışanlarına yönelik düzenlediği kültür, sanat ve spor aktiviteleri her geçen gün çeşitlilik kazanıyor.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk, temelde markanın bir birey olarak yaşadığı toplumda öncelik olarak hassasiyetlere dikkat çekmek ve çözüm bekleyen problemler ile ilgili farkındalık yaratmak, çözümler bulmak adına gerçekleştirilen projeler ve geliştirilen stratejilerdir. Kurumsal Sosyal Sorumluluk projeleri markaya olumlu katkı sağladığı gibi bazen de olumsuz geri dönüşler sağlayabilmektedir.

1.1.3. İşçi Sendikaları Açısından Ücretin Önemi

İşçi sendikalar açısından da ücretin önemi büyüktür. Çünkü çoğu durumlarda sendikaların başarıları, toplu pazarlık sonucu işverenlerden sağladıkları ücret artışlarıyla ölçülür¹⁴.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde işçi sendikalarının en önemli amaçlarının üyelerinin refah düzeyini yükseltmek olduğu görülmektedir. Bu amaçla işçi sendikaları, toplu pazarlık görüşmelerinde üyelerinin daha fazla gelir sağlamaları için diğer

¹³ Onur Ender Aslan, **Fordizmden Post-Fordizme Türkiye’de Memurların Maaş Düzeni**, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 43, Sayı:1, 2010, s.112.

¹⁴ Bingöl, 1998, s.353.

konulardan daha çok ücretlerin artırılmasına ağırlık verirler. Bu nedenle, ülkemizde olduğu gibi, uyuşmazlık konularının başında ücret artış oranları gelmektedir¹⁵.

Ülkemizde 24 Ocak 1980 kararlarıyla serbest piyasa ekonomisine geçişle işçi sendikalarının üye sayısında her geçen gün görülen azalma etkinliğini de azaltmıştır. Bu azalmanın bir diğer nedeni ise 1980'lerden itibaren ülkemizde de görülen özelleştirme faaliyetleridir. Günümüzde işçi sendikaları, ücret düzeyleri kadar eşitlik ve adalet ile birlikte çalışanların bilgilerine, becerilerine, yetkinliklerine ya da performanslarına göre de ücretlendirilmeleriyle yakından ilgilenmeye başlamışlardır.

1.1.4. Devlet ve Toplum Açısından Ücretin Önemi

Bir toplumda ücretlerin genel düzeyi, o toplumun refah düzeyinin ve yaşam standardının belirleyen önemli bir göstergedir. Milli gelir içinde ücretlerin payının yüksek olması da toplumda ücretli kesimin refahına ve adaletli gelir dağılımına işaret eder. Ücret eşitsizliği ise ücretli kesimin genişliği nedeniyle değişik toplum kesimlerinin refah düzeyi farklılıklarının önemli bir belirleyicisi olmaktadır¹⁶.

Adil bir gelir dağılımı konusunda bilimsel bir ölçü geliştirmek teorik olarak mümkün olmakla birlikte, uygulamada oldukça güçtür. Daha pragmatik bir yaklaşımla herhangi bir ekonomide gelir dağılımı sosyal barışı sağlıyorsa, toplumsal refahı artırıyorsa, herkese fırsat eşitliği yaratıyorsa ya da fırsat eşitsizliklerini gideriyor ve gelir dağılımındaki eşitsizlikler tepkisel hareketlere yol açmıyorsa, o ekonomideki gelir dağılımını adil kabul etmek gerekir. Gelir dağılımını değiştirmek istediğinde devletin izleyeceği en kestirme yol gelir dağılımındaki eşitsizlik nedenlerini ortadan kaldırmaktır.

1.2. ÜCRET TANIMI

Ücret, mal ve hizmet üretimine doğrudan ya da dolaylı olarak katkıda bulunan tüm zihinsel ve bedensel faaliyetlerin karşılığıdır. İş hukuku açısından ücret, iş sözleşmesinin temel bir unsurudur ve devlet müdahalesi veya toplu iş sözleşmeleri

¹⁵ Benligiray, 2013, s.165.

¹⁶ A. Burça Kızılırmak Yakışır, Ücret Eşitsizliği: Türkiye İçin Bir İnceleme, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, 2002.

yoluyla korunmuştur. Bu açıdan ücret, “işçinin iş sözleşmesinden doğan hakkı” olarak kabul edilir¹⁷.

Ücret ile ilgili bazı kavramları açıklamak gerekirse;

Ana-Kök Ücret

Bir üretim birimi başına ya da bir zaman birimi başına ödenmesi gereken ücret miktarıdır. Zaman esasına dayanan ücret sistemlerinde bu tutar, saatlik, günlük, haftalık ya da aylık şeklinde olabilir. Üretime dayanan ücret sistemlerinde ise, parça başına, metre başına, kilo başına vb. şeklindedir¹⁸.

Çıplak (Giydirilmemiş) Ücret

Bir diğer ifadeyle kök ücrete denir. Çalışanın yaptığı iş karşılığında kendisine nakden ödenen tutardır¹⁹.

Giydirilmiş Ücret

Asıl ücrete ek olarak çalışanlara sağlanan para ya da parayla ifade edilebilen, sözleşmeden veya kanunlardan kaynaklanan ek olanakların, sosyal yardımların ve performans ücretinin de dikkate alınarak hesaplandığı ücrettir²⁰.

Brüt Ücret

Çalışana tahakkuk ettirilen toplam ücrettir. Kısaca kesintilerin yapılmadan belirlenen ücrettir²¹.

Net Ücret

Çalışanın eline geçen net değerdir. Yani brüt ücret üzerinden yapılan gelir ve damga vergileri, sosyal güvenlik kesintileri, sendika aidatları gibi kesintilerin kesilmesi sonrası çalışanın eline geçen net değerdir²².

¹⁷ Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, 16. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2003, s.122.

¹⁸ Benligiray, 2013, s. 162.

¹⁹ Benligiray, 2013, s. 162.

²⁰ Benligiray, 2013, s. 162.

²¹ Benligiray, 2013, s. 162.

²² Benligiray, 2013, s.162.

Ücret Geliri

Genellikle bir yıl içerisinde çalışanlara ödenen aynı ve nakdi değerler toplamıdır. Burada dikkat edilmesi gereken çalışanlara ödenen ana ücretinin yanı sıra sosyal yardımlar, fazla mesai, prim gibi nakdi ödemelerin dışında şirket arabası, telefon, hayat, sağlık ve emeklilik sigortası, lojman vb. gibi çalışanlara yapılan aynı ödemeler toplamıdır²³.

Nominal Ücret

Para ile ifade edilebilen ücret miktarıdır. Kısacası çalışana ödenen net değerdir²⁴.

Reel Ücret

Nominal ücretin ülkede geçerli olan fiyatlar genel düzeyi dikkate alınarak hesaplanan satın alma gücüdür²⁵.

Ücret Düzeyi

Bir işletmede çalışanlara ödenen ücretlerin oluşturduğu genel sınırdır. Ücret düzeyinin yüksek ya da düşük olduğunun anlaşılması için de bunun bir ölçümle karşılaştırılması gerekir²⁶.

Ücret Yapısı

İşletme içinde bir işe diğer işe göre ne kadar ücret ödeneceğini ortaya koyar. Ücret yapısının oluşturulması, “eşit işe eşit ücret” ödenmesini mümkün kılar²⁷.

1.3. ÜCRET SİSTEMLERİ

Ücret parasal ve parasal olmayan iki farklı bileşenden meydana gelmektedir. Ücretin parasal kısmı çekirdek ücreti temsil etmektedir. Çekirdek ücret temel ya da kök ücret, ülke ekonomisine göre yapılan ayarlamalar, kıdem, liyakata dayalı ücret,

²³ Benligiray, 2013, s.163.

²⁴ Benligiray, 2013, s.163.

²⁵ Benligiray, 2013, s.163.

²⁶ Benligiray, 2013, s.163.

²⁷ Benligiray, 2013, s.163.

özendirici ücret, beceri, bilgi ve yetkinlikler için ödenen ücrettir. Temel ücret genelde işi yerine getirebilmek için gerekli beceri, çaba ve sorumluluk düzeyi ve çalışma koşullarına göre belirlenir ve genellikle çalışanlar arasındaki deneyim, performans gibi farklılıkları gözetmez. Parasal olmayan ücret ise sağlık sigortası, emeklilik sigortası gibi koruma programlarını, tatil, hastalık gibi çalışılmayan süreler için yapılan ödemeleri ve çocuk bakımı sağlanması, yemek verilmesi gibi hizmetleri kapsamaktadır. Bu ücret çoğunlukla ek kazanç ya da yan ödeme olarak isimlendirilir. Kök ücrete eklendiğinde toplam ücret adını alır. Ücretin belirlenmesi, işe, kişiye ya da performansa dayandırılabilir²⁸.

Ücret sistemleri, hem ücretlerin ödenme tarzına, hem ücret düzeyine ve hem de emek verimliliğine etkiye bulunması bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu sebepten işletmelerin kendi yapılarına uygun ücret sistemini uygulamaları gerekmektedir. Ücret sistemleri, işçiye emeği karşılığı ödenecek ücretin ne tutarda ve hangi ölçülere göre ödeneceğini belirleyen kuralları kapsamaktadır. Genel olarak ücret sistemleri ana (kök) ücret sistemleri ve performansa dayalı ücret sistemleri olarak gruplandırılabilir²⁹.

1.3.1. Ana (Kök) Ücret Sistemleri

Kök ücret sistemleri; asıl ücret sistemleri, ana (baz) ücret sistemleri adını da almaktadır. Kök ücret sistemleri diğer ücret sistemlerinin temelini oluşturmaktadırlar. İşgörenlere ödenecek ücretlerin önceden belirlenmiş zamana ve belli bir standarda veya iş tutarına göre hesaplanmasını öngörür. Farklı bölümlenmeler mevcut olmakla birlikte kök ücret sistemleri³⁰;

Zaman temeline dayalı ücret sistemleri

Parça başı ücret sistemleri

²⁸ Serdar Demir, Performansa Dayalı Ücret Sistemleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007, s.35-36.

²⁹ Levent Şahin, İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücretlendirme Fonksiyonunun Analizi, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1126.pdf> (09 Ocak 2017).

³⁰ Şevki Ulama, Ücret Sistemleri Ve Nevşehir'deki Konaklama İşletmelerinde Özendirici Ücret Sistemlerinin Uygulanmasına Yönelik Bir Araştırma, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002, s. 62.

Götürü ücret sistemi (takım birim ücret düzeni) olarak üç gruba ayrılarak incelenebilir.

1.3.1.1. Zaman Temeline Dayalı Ücret Sistemleri

Zaman temeline dayanan, saat ücreti veya gündelik şeklinde karşılaşılan bir sistemdir. Üretim miktarına işçinin performansına bakılmadan birim zamana isabet eden sabit ücretin hesaplandığı ücret sistemidir. Türkiye’de en fazla uygulanan ücret sistemidir. Bu sistem;

Dikkat ve özen gerektiren yüksek kaliteli ürünlerin üretiminde

Hızlı çalışma sonucu kaza ya da hatanın oluşabileceği durumlarda

İş teknik olarak belli bir tempoya dayalı olduğundan işçinin bireysel performansının önemli olmadığı işlerde

Nezaret, depo işçiliği, güvenlik gibi belirli bir süre belirli bir yerde bulunmayı gerektiren işlerde kullanılır.

Bu sistemin bazı avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Ücretin hesaplama kolaylığı, işçiyi zaman baskısına sokmaması ve rahat çalışma ortamını sağlaması avantajları arasında yer almaktadır. Ücretin üretimi ve performansı özendirici etkisinin olmaması, aksine performans düşüşüne sebebiyet vereceğinden maliyet artışına sebep olması, performans düşüklüğünün kontrol edilmesi gereğinden dolayı ek işçilik maliyetlerini arttırması da bazı dezavantajlarıdır³¹.

1.3.1.2. Parça Başı Ücret Sistemleri

Parça başına çalışma, çalışma zamanı dikkate alınmaksızın, yapılan işin parça olarak miktarının esas alındığı hizmet sözleşmesidir. Başka bir deyişle üretilen parça başına veya yapılan işe göre yapılan sözleşme konusu sonuçlandırılmış işi değil, devam

³¹ Emel Önder, Maliyet Muhasebesi, http://web.itu.edu.tr/~onderem/MALIYETMUHASEBESI4_09_10.pdf (9 Ocak 2017).

eden ya da edecek olan belirli zaman dilimlerinde, belirli sayıda veya belirli ölçüde yahut da belirli ağırlıktaki eşya üretimini kapsamaktadır³².

Zaman temeline göre ücretin tam tersi şekilde işlemektedir. Üretilen parça ya da anlaşılan zamana göre ücret hesaplanır ve ödenir. Avantaj ve dezavantajları şöyle sıralanabilir³³:

Avantajları:

Yapılan iş ile ödenen ücret arasında direkt bir ilişki vardır.

Üretimi teşvik eder, verimliliği artırır.

Kontrole fazla gerek yoktur.

Dezavantajları:

İşçiler aşırı çalışacağından ürünlerin kalitesi düşer.

İşçiler arasında kırıcı rekabetler olabilir.

Hak edilen ücret az olduğunda işçi-işveren problemleri doğabilir.

Faaliyet tabanına dayalı bir maliyet sistemi oluşmaktadır. Para, Zaman ve Grup akordu olmak üzere üç farklı şekilde uygulanabilmektedir³⁴.

Para Akordu: Üretimi yapılan ürün başına ücret belirlenmektedir. Bu ücret birim başına akord değeriyle ifade edilmektedir. Ödenecek ücret; üretim miktarı ile birim başına akord değerinin çarpımıyla bulunur. Ücret, günlük, haftalık ya da aylık hesaplanabilir. Bu sistem çoğunlukla evde fason üretim yapıp dışarıya satış yapan kişiler için uygulanmaktadır.

³² Fatih Uşan, **Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu**, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, S:1-2, s.92-93.

³³ Niyazi Kurnaz, Maliyet Muhasebesi, <http://www.bursa-smmmo.org.tr/yuklemeler/92/maliyetiscilik.ppt> (9 Ocak 2017).

³⁴ Nalan Akdoğan, Erdin Gündüz ve Adnan Sevim, **Maliyet Muhasebesi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, Eskişehir, 2014, s.86-87.

Zaman Akordu: Zaman akordunda, üretilen miktardan çok bir birimlik üretim için gerekli zaman dikkate alınır. Zaman, genellikle, dakika olarak alınır ve “akord zamanı” olarak adlandırılır. Sonrasında normal saat ücretine akord zammı ilave edilerek dakikalık akord ücreti hesaplanır. Çıkan sonuç “akord faktörü” olarak adlandırılır. Akord zamanla akord faktörü çarpılarak bir birime isabet eden akord ücreti hesaplanmış olmaktadır. Bir birime isabet eden zamanın altında üretim gerçekleştiren çalışan ödüllendirilmiş olur. Akord faktörünün hesaplanmasında, akord uygulanan işletmelerde iş verimliliğinin zaman temeline göre çalışmaya göre genellikle, % 20 civarında yüksek olduğu varsayımından hareketle normal saat ücretine aynı oranda bir zam yapılmaktadır.

Grup Akordu: Akord ücret sistemlerinin grup çalışmalarına uygulanması halinde sistem, “grup akordu” olarak da ifade edilmektedir. Bazı sektörlerde ya da üretim biçimlerinde üretim işlemi birden fazla işçinin bir arada çalışması ile mümkün olmaktadır. Grup akordu genellikle montaja dayalı üretimlerde aynı üretim hattı üzerinde çalışan işçi gruplarında, ambalaj yapılan sanayide kullanılmaktadır. Grup akordunda, hesap edilen akord ücretinin aynı grup içinde yer alan işçiler arasında paylaşımı gereklidir. Grup akordunun uygulanmasında, saat ücreti doğal olarak, grupta çalışan işçilerin normal saat ücretleri toplamıdır.

1.3.1.3. Götürü Ücret Sistemi

Götürü ücret sisteminde ise, işletme içerisinde yerine getirilecek bir işin, bir veya birden fazla çalışan tarafından, önceden belirlenmiş bir ücret üzerinden yapılması söz konusudur. Burada, eğer iş zamanından önce bitirilirse, çalışana ücret dışında bir ödeme yapılmaz. Ancak, iş belirlenen süre içinde yapılmazsa çalışanın ücretinden kesinti yapılır. Bu sistemin en önemli sakıncası, çalışanın söz konusu işi, alacağı ücret değişmeyeceği için, hızlı bir şekilde tamamlamaya çalışırken, işin nitelik ve kalitesine dikkat etmemesi durumudur. Bununla birlikte, söz konusu işi belirlenen ölçütlere göre zamanından önce bitiren çalışanın ödüllendirilmemesi de sistemin diğer bir eksikliğini oluşturmaktadır³⁵.

³⁵ Selen Doğan, **Etkili Bir İnsan Kaynakları Politikasının Ortaya Konulmasında Ücret ve**

1.3.2. Performansa Dayalı Ücret Sistemleri

Performans değerlendirme sonuçlarının ücrete yansıtılması performans değerlendirme sisteminin en kritik noktalarından birisi olarak görülmektedir. Bireysel performanstaki farklılıkların ücret sistemine yansıtılması örgütlerin temel amaçlarından biri haline gelmiş olmakla birlikte uygulamada sorunlar ile karşılaşılması da kaçınılmazdır. Performansa dayalı ücret sistemleri beş grup altında ele alınabilir³⁶.

1.3.2.1. Liyakata Dayalı Ücret Sistemleri

Ücret artışlarında uzun zamandır uygulanan genel bir yöntem olan ve bireysel performansa dayalı bir artış gösteren liyakata dayalı ücret sistemlerinin uygulanabilirliği ve etkinliği uygun bir performans değerlendirme sisteminin olmasına bağlıdır. Liyakata dayalı ücret sistemlerinde amaç, kişinin bulunduğu ücret sınıfı içinde, ücret yapısını bozmadan, belirli bir değişiklik yapmaktır. Ancak, düşük performans gösterildiğinde bu ücret sisteminde değişiklik yapılmadığı için ücretin özendiriciliği ortadan kalkmaktadır.

1.3.2.2. Özendirici Ücret Sistemleri

Liyakata dayalı ücret sistemlerinde kullanılan bireysel performansa göre daha somut ölçüler kullanan bu sistemlerde, alınan ek ücret kök ücrete dahil edilmez ve alınacak olan komisyon daha önceden çalışan tarafından bilinir ve dönemsel olarak performanstaki değişikliklere göre dalgalanmalar gösterebilir. Satış komisyonlarındaki değişikliğin çalışanın performansına göre değil de daha çok ürünün kalitesi, markası ve ürünün fiyatına göre değişiklik göstermesi bu ücret sisteminin eleştirilen tarafıdır.

1.3.2.3. Kar Paylaşımı

Bu sistem, çalışanın bireysel performansına göre değil, örgütün karlarına bağlı olarak değişiklik gösterir ve çalışana prim adı altında nakit olarak veya sonradan ödenmek üzere belli bir süreliğine fonda tutularak ödenir.

Ödüllendirme Sistemlerinin Yeri ve Önemi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Sayı: 4, 1998, s. 63.

³⁶ Burcu Gümbül, **Ücrette Adaleti Sağlayan Performansa Dayalı Ücret Sistemleri**, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 1, 2001.

1.3.2.4. Uzun Dönemli Özendirici Ücret Sistemleri

Bu sistemler genellikle yöneticilere örgütün performansını artırmaları ve/veya sabit giderleri düşürmeleri halinde verilen ek ücretlerdir.

1.3.2.5. Performans Primi

Bu tip bir prim bireysel veya grup performansını baz alarak verilmektedir. Bireysel bazlı olduğunda bu ücret artışı performans ölçülerine dayandırılmaktadır. 1980 yılından beri, A.B.D’de toplu sözleşmeler ile gerçekleşen geleneksel maaş artışlarının yerini performans primlerinin aldığı ve büyük ölçekli şirketlerin %97’sinin, orta ölçeklilerin ise %86’sının yöneticilerinin ücretlerini bu şekilde belirledikleri tahmin edilmektedir. Performansa bağlı olarak belirlenen ücretlerde bu kadar çok artış yaşanmasının sebepleri hem çalışanların hem de örgütlerin bundan yarar sağladıkları şeklinde değerlendirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, performansa dayalı ücretin hem çalışan hem de örgüt için sağladığı avantajlara kısaca değinilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Primli ücret sisteminin uygulanmasında aşağıdaki amaçlar güdülmektedir³⁷:

Miktar ya da uygulama açısından olağanüstü gerçekleşen işler karşılığında adil bir ücret verilmesi

İşçileri çok daha iyi ya da daha fazla işe teşvik etmek

Geçmişte uygulanan cezalar yerine amaca uygun değişik bir sistemin yürütülerek ceza yerine yeni ücret sistemine uyma zorunluluğu getirmek

İşletmenin daha gerçekçi başarılar elde etmesini sağlayarak başarıyı artırma çabası.

³⁷ Alfred Isaac, **Ücret Sistemleri**, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 2, 2012, s.56.

1.4. ÜCRET YÖNETİMİNİ ve YAPISINI ETKİLEYEN TEMEL FAKTÖRLER

İşletmelerde ücret yapısına etki eden çok sayıda faktör bulunmaktadır. Ekonomik koşullar, farklılaşan işgücü yapısı, şirketin gelişim evresi ve organizasyon yapısı ücret yapısını etkileyen belli başlı faktörlerdir. Bir başka deyişle ücret yapısını etkileyen temel unsurlar iş analizleri, iş tanımları, iş değerlemesi ve performans değerlemesidir.

1.4.1. İş Analizleri

İnsan kaynakları yöneticileri organizasyon içinde insan kaynaklarının daha etkin kullanımını sağlamak amacıyla geliştirilecek programlarda iş analizlerinden faydalanmaktadır. İş analizi, bir işin niteliğini, işin yapıldığı şartları, işi yapmak için gerekli beceri, sorumluluk, çaba ve asgari başarı standartlarını tespit etmek amacıyla yapılan çalışmalardır. Ayrıca iş analizi yapılan işin niteliği, inceliği gerekleri ve çalışma koşullarını çeşitli yöntemlerle araştıran bilimsel bir çalışma olarak da ifade edilebilmektedir. İş analizi aşağıdaki amaçları taşır³⁸:

Organizasyona ait iş şemasının tespiti

İşgücünün planlanması ve çalışacak işçilerin seçimi

Üretimde kullanılacak araçların belirlenmesi

Çalışanların eğitiminin planlanması

Performans değerlendirilmesinin yapılarak çalışanların ücretinin belirlenmesi

İşletmedeki belirsizlikleri ve bundan kaynaklanabilecek sorunları engellemek

³⁸ Özlem Balaban, İş Analizi, <http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66221/30187/i%C5%9Fanalizi.pdf> (9 Ocak 2017).

İşletme içinde işler yönetsel, teknik ve büro işleri gibi çeşitli türlere ayrılabilir. İş analizinde bu türlere de dikkat edilmelidir. İş analizi aşamaları aşağıdaki gibidir³⁹.

Analiz edilecek işlerin belirlenmesi,

Soru formu hazırlama,

Bilgi toplama, gözlem

Bilgilerin tasniflenmesi, değerlendirilmesi

İş analiz bilgilerinin kullanılması

1.4.1.1. İş Analizi Yöntemleri

İş analizi ile ilgili olarak aşağıda belirtilen bilgi toplama yöntemlerinin bir veya birkaçını birlikte kullanarak, gerekli bilgiler sağlanabilir. Bilgi toplama yöntemlerinin seçiminde maliyet ve yöntemin kullanım kolaylığı başlıca dikkate alınacak faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Şimdi bu yöntemlerin neler olduğuna bakalım;

Gözlem Yöntemi

Öncelikle her iş için gözlem yeterli mi? Sorusuna verilecek cevap “hayır”dır. Çünkü; çalışanlar bazen zihinsel bazen bedensel unsurlara dayalı olarak faaliyetlerini gerçekleştirir. Bu metod zihinsel becerilerde tek başına yeterli olmaz, mutlaka diğer yöntemleri de kullanmak gerekir. Bedensel unsurlara dayalı faaliyetlerde ise gözlem etkilidir ama bazen tek başına da yeterli olmayabilir.

Gözlem yönteminde iş analizcisi, belirli bir işin gerçekleştirilmesi için personel tarafından gösterilen davranışları izlemekte veya doğrudan not etmekte ya da daha önceden hazırlanmış olan kontrol listesini doldurmaktadır. Bu yöntemin avantaj ve dezavantajları şöyle sıralanabilir⁴⁰:

Avantajları

³⁹ Ayyıldız Danışmanlık, İş Analizi Nedir? Nasıl Yapılır?, <https://www.ayyildizdanismanlik.com.tr/is-analizi-nedir-nasil-yapilir/> (10 Ocak 2017).

⁴⁰ Başkent Üniversitesi, İş Analizi, <http://www.baskent.edu.tr/~sahin/ik4.ppt> (10 Ocak 2017).

Gözlem yöntemi, önceden çok dikkatli biçimde hazırlanmış bir kontrol listesi kullanılarak yapıldığında iyi sonuçlar vermektedir,

Gözlem yapılırken, iş ortamı hakkında bilgilerde kolaylıkla alınabilir,

Kısa sürede tamamlanan ve bedensel hareketlerden oluşan işler için uygundur.

Dezavantajları

Gözlenen personel bilinçli biçimde davranışlarını değiştirebilir,

Düşünsel eylemlerin yer aldığı işleri (yönetim, danışmanlık), bu yöntemle analiz etmek olanaklı değildir,

İşin tamamlanma süresi çok uzun ise bu yöntemin uygulanması uzun zaman alır.

Anket Yöntemi

Anket yöntemi aynı pozisyona sahip birden fazla çalışana uygulanır. Sonuçları ise birlikte değerlendirilir. Anket soruları açık uçlu ya da kapalı uçlu olabilir. Açık uçlu sorular çalışanların yaptıkları işler, çalışma şekilleri gibi sorulardan oluşurken kapalı uçlu sorularda çalışanlara belirli maddelere standart ölçek cevaplarından uygun olanının işaretlenmesi istenir (Evet, Hayır, Bazen ya da Katılıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım gibi).

Mülakat Yöntemi

Mülakat tekniği; işi yapan yükümlüler, amirler veya konu içeriği uzmanlarıyla görüşme yapılarak işe ilişkin görevlerin belirlenmesi sürecidir. İş yükümlüleri işin boyutlarını genelde bilemezler veya isimlendiremezler. İşin boyutlarını daha sonra analizi yapan araştırmacı belirler. Mülakat sırasında iş yükümlüsüne sorular sorularak işi nasıl yaptığı belirlenmeye çalışılır. Yükümlünün cevapları hemen ya yazılı hale

getirilir veya kayıt alınarak daha sonra yazıya dökülür. Mülakat yöntemi dört farklı şekilde uygulanır⁴¹:

Yapılandırılmış – Yapılandırılmamış Mülakat.

Karşılaştırmalı Mülakat Yöntemi.

Grup Mülakat Yöntemi.

Repertuar - Izgara Mülakat Yöntemi (Repertory Grid Interviews).

Yapılandırılmış mülakat yönteminde sorulacak soruların niteliği ve sırası önceden belirlenmiştir. Yapılandırılmış mülakatta her şey önceden planlanmış olduğundan veriler daha sistematik bir biçimde toplanır. Yapılandırılmamış mülakat ise serbest bir tarzda yapılır ve konuşmanın seyrine göre görevler belirli bir sistematiğinden yoksun olarak belirlenmeye çalışılır. Mülakat, iş analizi sürecinin herhangi bir aşamasında yapılabilir. Mülakat yöntemiyle kişinin kendi işini nasıl gördüğü ve algıladığı daha net bir şekilde ortaya konur.

Karşılaştırmalı mülakat yöntemi, Kelly'nin (1955) "Kişisel Yapı Psikolojisi" kuramına dayanır. Bu kurama göre kişiler, gösterdikleri tepki ve davranışlara göre kişisel yapılarını ortaya koyarlar. Her bir bireyin yapısı farklıdır.

Repertuar-Izgara mülakat yöntemi bir bireyin yapısını analiz etmekte kullanılan bir diğer tekniktir. Bu teknikte başlıca dört temel kavram vardır: işlemler, yapılar, çıkarsama tekniği ve ızgara. İşlemler; kişiler, durumlar ve ürünler gibi yapıyı temsil eden öğelerdir. Yapılar, öğelerin bir araya gelmesiyle oluşan boyutlardır. Çıkarsama tekniği ise kişinin sahip olduğu bilgi ve tutumlarının araştırılması ve yapılar arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır. Yapılan mülakatla davranış benzerlikleri ve farklılıkları bir matris şeklinde ortaya konarak kişinin yapısal özelliği belirlenir. Oluşturulan matris ızgara olarak isimlendirilir.

İş analizinde mülakat tekniğini uygulayacak iş analizcisi mülakat teknikleri konusunda bilgili olmalıdır. Bireysel mülakat tekniğinde aynı işi yapan birkaç kişiyle

⁴¹ Hüner Şencan, İş Analizi Yöntemleri, <http://msonet.org/cat.asp?nid=173&n=113> (10 Ocak 2017).

veya en deneyimli ve bilgili bir kişiyle görüşüldükten sonra toplanan bilgiler bir araya getirilerek iş analizi bilgileri derlenir. Grup mülakat tekniğinde ise kişilerle eş zamanlı olarak görüşülür. Bu yöntemin sakıncası işin içeriği konusunda kişilerin anlaşmazlığa düşmesi ve gereksiz tartışmaların ortaya çıkmasıdır. Bu gibi durumlarda iş analizcisi son kararı kendisi vermelidir.

Bu üç yöntemin başarısı, başta iş analizini yapan uzmanın bilgi ve becerisine, kullanılan araçların uygun ve iyi düzenlenmiş olmasına ve toplanan bilginin gerçek durumu yansıtmasına bağlıdır. Aksi halde yapılan iş analizinin sonuçları güvenilir olmayacaktır.

Karma Yöntem

Tüm tekniklerin birarada kullanılarak bir değerlendirme yapma esasına dayanan performans yöntemidir.

1.4.1.2. Çalışanların İş Analizine Karşı Göstereceği Dirençler ve Nedenleri

İş analizi ciddiye alınması gerek bir işlem sürecidir ve çalışan açısından büyük bir değişim hareketinin başlangıcıdır. Bu sebepten çalışanlar iş analizi konusunda zaman zaman sorun çıkarmakta ve direnç göstermektedir. Bu sorunların temelinde çalışanın işini kaybetme korkusu, çalışma zamanlarının artacağı kaygısı, çalıştığı birimden uzaklaştırma korkusu, yetki ya da sorumluluklarının elinden alınacağı veya azaltılacağı korkularını da taşıyabilmektedir. Çalışanların iş analizine gösterdiği genel dirençler şöyledir⁴²

İşlerini Kaybetme Korkusu

Ücretlerinin Azaltılması Korkusu

Departmanından ve Çalışma Ortamından Ayrılma Korkusu

Yetki ve Sorumluluklarının Azaltılacağı ya da Arttırılacağı Korkusu

⁴² Edip Örucü ve Mustafa Mortaş, **Kamu Kurumlarında İş Analizi Çalışmaları (Muğla Üniversitesi Örneği)**, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:1: 2005, s.30.

İş Yükünün Artabileceği Korkusu

İş Analizinin Gerektiği Gibi Kullanılacağına İnanmama

İş Analizi Metodunun İşe ve İşgörene Uygun Olmaması

İşgörenin İş Analizini Performans Değerleme Olarak Algılaması

Bu tür dirençler işyeri yönetiminin iş analizini çalışanlarına tam olarak kavratması ile çözümlenebilecektir.

1.4.2. İş Tanımları

Bir iş analizinde iş gerekleri ve iş tanımı olmak üzere iki ürün elde edilebilmektedir. İş analizi sürecinde işlere ilişkin veriler, genel olarak kullanılan araç, gereç, malzeme, teçhizat, çalışma koşullarının özellikleri çeşitli iş analizi yöntemleriyle belirlenir. İş analizinden elde edilen bilgiler daha açık, net, anlaşılır bir biçimde kağıt üzerinde belirli standart kalıplar halindeki formlara dönüştürülür. Bu formlara iş gerekleri ve iş tanımları için kullanılmaktadır. İş tanımları ve iş gerekleri formlarının içeriği, şekli organizasyonlara göre farklılık göstermektedir. İş tanımı formunda işin adı, özeti ve görev listesi bulunmaktadır⁴³.

İş analizinin bir uzantısı olan iş tanımları, işin organizasyon içindeki yerini ve önemini belirlemektedir. İş tanımları, iş analizi ile elde edilen bilgilerin sistematik ve bilinçli bir şekilde sunulmasıdır. İş tanımlarının ortak amacı; işin kimliğinin ortaya çıkarılmasıdır. Ancak iş tanımı, işin kimliği dışında, işlerin ayrıntılı olarak özelliklerini, diğer işlerle ilişkilerini ve onlardan ayrıldığı yönleri de belirlemektedir⁴⁴.

1.4.3. İş Değerleme

İş değerlemesi, işlerin organizasyonun genel hedeflerine ulaşılmasında önemi veya katkısı göz önünde bulundurularak göreceli iş değerini belirlemek için yapılan sistematik ve rasyonel değerlendirmedir. Başka bir ifadeyle, bir iş yerinde mevcut işler

⁴³ Gülsün Erigüç ve Perihan Şenel Tekin, **Çocuk Hemşireliği Hizmetlerinde İş Analizine Dayalı İş Tanımı ve İş Gereklerinin Oluşturulmasına Yönelik Bir Uygulama**, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:8, Sayı: 2, 2005, s.218. ss. 215-244

⁴⁴ Nalan Karıcı, **İşgören İhtiyacının Karşılansında Dış Kaynak Kullanımı ve Bir Araştırma**, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2005, s.43.

arasındaki değer farklılıklarını ortaya çıkaran bir karşılaştırma yöntemidir. Böylece işlerin önem sırasını belirleyen bir gruplama yapılarak iş yapısı oluşturulur. İşlerin göreceli değer farklılıkları ortaya çıkar.

Günümüzde bütün işletmelere bakıldığında ve bilhassa emek-yoğun üretim sistemlerinde işgörenler saat ücretli ve sabit aylıklı çalışanlar olmak üzere iki temel gruba ayrılmaktadır. Her sektör ve iş alanında bu ayırım yapılamayabilir. Çoğunlukla emek-yoğun üretim işletmelerinde sıkça rastlanılan bir durumdur. Üretim işletmelerinde mavi yakalı olarak ifade ettiğimiz çoğu çalışan saat ücretlidir. Büro işlerinde çalışanlarla beyaz yakalılar ise sabit aylıklı yani maaşlı çalışanlardır. Her iki grup içinde aynı değerlemeyi yapmak mümkün değildir. O yüzden saat ücretliler ile gözetimciler ve aylıklılar ile yöneticiler birlikte değerlenebilir.

İş değerleme yöntemleri kendi arasında gruplanmaktadır. Bunlar⁴⁵:

Sayısal Olmayan Yöntemler

- Sıralama Yöntemi
- Sınıflama veya Derecelendirme Yöntemi

Sayısal Yöntemler

- Faktör Karşılaştırma Yöntemi
- Puan Yöntemi

Karma Yöntemler

İş değerleme faktör ve alt faktörleri Tablo 1.1’de görüldüğü gibidir.

⁴⁵Osman Avşar Kurgun ve Derya Alimanoğlu Yemişçi, İş Değerlemede Puanlama Yöntemi ve Büyük Ölçekli Bir Otel İşletmesinde Uygulama, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale126.pdf> (10 Ocak 2017).

Tablo 1. 1: İş Değerleme Faktör ve Alt Faktörleri

Faktörler	Alt Faktörler
Maharet (Yetenek)	- Öğrenim ve/veya Temel Bilgi - Deneyim - Beceri - İnisiyatif ve Çare Buluculuk
Sorumluluk	- Makine, Takım ve Donanım - Malzeme ve Ürün - Üretim - Başkalarının İş Güvenliği
Çaba	1. Zihinsel Çaba 2. Bedensel Çaba
İş Koşulları	1. İşin Doğurabileceği Tehlikeler 2. Çalışma Koşulları

KAYNAK: Osman Avşar Kurgun ve Derya Alimanoğlu Yemişçi, İş Değerlemede Puanlama Yöntemi ve Büyük Ölçekli Bir Otel İşletmesinde Uygulama, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale126.pdf> (10 Ocak 2017).

1.4.4. Performans Değerlendirmesi

Performans değerlendirme süreci çalışan elemanların yaptıkları işlerdeki başarılarının değerlendirmesini kapsamaktadır. Bu değerlendirme yöntemi yapılan işi değil çalışan kişinin iş performansını değerlendirmektedir. Bu değerlemede amaç çalışanın performansını artırarak organizasyonun yapısı ve misyonuna uygun hale getirmelerinde yol göstermektir. Performans değerlendirmesinin amacı, personelin kendisine verilen iş veya görevleri yaparken iş başında gösterdiği davranışın doğru bir fotoğrafını çekebilmesidir. Bu nedenle performans değerlendirme sisteminin doğrudan doğruya işle ilgili olması, pratik ve aynı zamanda uygulanabilir olması gerekmektedir. Ayrıca

performans değerleme etkinliğinin ölçülebilir olması da şarttır. İşletmeler, performans değerlendirme uygulamalarından rasyonel sonuçlar elde edebilmek için kendi işlerine en uygun olan bilimsel kriterlere göre oluşturulmuş performans değerlendirme formları uygulamalıdır⁴⁶. Aksi halde zaman kaybından başka bir sonuç ortaya çıkmayacaktır. Performans değerleme sonuçları hem çalışana hem de bağlı bulunduğu organizasyona olumlu katkılar sağlayacak veriler sunmalıdır.

Performans değerlemenin amaçları, faydaları, yapılan hatalar, oluşabilecek başarısızlık nedenleri ve değerlendirme yöntemleri şöyledir⁴⁷

1.4.4.1. Performans Değerlemenin Amaçları

Ücret standartlarını saptamak ve başarı artışlarını ödüllendirme, yükselme ve başka işe geçme için kaliteli elemanları seçme, işgörenin işine son vermek veya bulunduğu durumun gözden geçirilmesi bakımından başarısız olanları seçme, işgücü planlaması için personel envanterini hazırlamak, işgörenin eğitim gereksinimlerini saptamak, üyeler arasındaki ilişkileri gözden geçirmek ve düzelterek ekip çalışmasını arttırmak, yönetici ile işgören arasındaki iletişimi arttırmak ve işin amacı bakımından belli bir anlayış düzeyine ulaşmalarını sağlamak, işgörenin iş hakkında ilgi duyduğu konuları saptamak ve bu ilgi ile örgütün amaçları arasında bir uyum sağlamak, işgöreni yaptığı işte ne ölçüye kadar başarılı olduğu konusunda uyarmak gibi amaçlara sahiptir.

1.4.4.2. Performans Değerlemenin Fayda ve Sakıncaları

Faydaları:

Hizmet birimlerine örgüt hedeflerini anlatmaya imkan verir,

Değerlendirme sonucu, düzeltici önlemlerin alınmasına yardımcı olur,

İşgören tutumlarına ilişkin daha geçerli bilgi kaynağıdır,

⁴⁶ Esin Karacan ve Özlem Nazan Erdoğan, **İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 1, Sayı: 21, 2011, 114.

⁴⁷ Zeki Atıl Bulut, **İşletmelerde Performans Değerlendirme Çalışmaları ve Uygulanan Yöntemler**, Mevzuat Dergisi, Sayı:79, 2004.

Örgütün karlılığının ve verimliliğın artmasını sağlar,

Hizmet kalitesinin yükselmesine yol açar,

Ücret skalalarını planlamakta ve gerçeğe uyumlu kılmakta daha yetenekli hale gelmesine yol açar.

Sakıncaları:

Adil bir performans değerlendirme sisteminin olmaması işğörenin motivasyonunu bozar,

Değerleme, özellikle de eleştiriyi kabul etmek istemeyen işğören sözkonusu olduğu durumlarda, günlük çalışma ilişkilerine zarar verebilir,

İşğören, geçmişte iyi planlanmamış sistemlerle ilgili kötü deneyimlere sahipse değerlendirme işlemine şüphe ile bakabilir,

Değerleme yapan insanlar çoğu kez kötü puan vermekten kaçınmakta ve bu da önemli bir sorun yaratmaktadır,

Aynı zamanda değerlemeyi etkileyen taraflı veya ırkçı davranışlar da olabilmektedir,

Değerleme programlarının uygulanması hem vakit almakta hem de çok pahalıya mal olmaktadır.

1.4.4.3. Performans Değerlemede Karşılaşılan Sorunlar

Değerlendirmeyi kimin yapması gerektiği, değerlendirmeye personelin kendisinin mi yoksa yaptığı iş miktarının mı ya da her ikisinin birden mi konu olacağı, değerlendirmeye konu olanların karşılaştırılmasının neye göre yapılacağı, değerlendirmenin nesneliği, değerlendirmede gereksiz esneklik, değerlendirmenin personele olumsuz etkisinin olması, değerlendirme yapacak amirlerin, başarılı bir değerlendirme yapabilecekleri ast sayısı, son olarak, değerlendirmenin hizmetlerin hangi zamanında yapılmasının daha uygun olacağı gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

1.4.4.4. Performans Değerlemede Oluşabilecek Başarısızlık Nedenleri

Üst yönetimin sözleriyle olduğu kadar davranışlarıyla da performans değerlendirme sistemini desteklememeleri, orta kademe yönetimin sistemin gerçekleştirilme çalışmalarına dahil edilmemesi ve bu sebeple hedef koymanın zaman kaybı olduğunu düşünmeleri, yönetici ve çalışana yeterli eğitimi ve sürekli rehberlik verilmemesi, uygulama sonuçlarına göre sistemin etkinliğinin ölçülmemesi ve güncelleştirilmemesi başarısızlık nedenleri arasında sayılabilir.

1.4.4.5. Performans Değerlemede Yapılan Hatalar

Performans değerlendirme esnasında hatalar da yapılabilmektedir. Sıkça yapılan hatalar aşağıdaki gibi özetlenebilir⁴⁸

Hale Etkisi (Halo Effect): Kişinin belirli bir konuda başarısız olması halinde bunun etkisi altında kalarak diğer konularda da başarısız olduğu fikrine kapılmasıdır. Bir başka açıdan ise bir konuda başarılı olan bir kişinin her konuda başarılı olduğunu düşünmesidir. Bu etkiyi ortadan kaldırmak için her kriter bağımsız olarak kendi içinde değerlendirilmelidir.

Belirli Derecelere / Puanlara Yönelme Eğilimi (Central Tendency): Değerlendirme yapan kişinin sürekli orta puan verme eğiliminde olmasıdır. Değerlendirme seviyesi ne kadar yüksek olursa olsun kişi orta dereceli bir değerlendirmeyi seçecektir. Bu da tüm çalışanların orta derece performansa sahip olduğu sonucunu çıkaracak ve yanıltıcı olacaktır. Tam tersi yüksek puan verme eğilimi de ortaya çıkabilir.

Yakın Geçmişteki Olaylardan Etkilenme: Değerlendirme yapılacak kişinin sadece yakın tarihteki performansının dikkate alınarak puanlanmasıdır. Geçmiş dönem ve yakın geçmişteki performans bir arada değerlendirilerek puanlama yapılması doğru olanıdır.

⁴⁸ Yetenek Yönetimi, Performans Değerlendirmede Yapılan Hatalar, <http://www.yetenekyonetimi.co/2013/12/performans-degerlendirmede-yapilan.html> (10 Ocak 2017).

Kontrast Hataları: Yönetici aynı anda çok sayıda çalışını değerlendirdiğinde değerlendirme yaptığı kişilere benzer puanlar vermesi ve birbirini etkilemesi şeklinde oluşan hatadır. Bu hatayı ortadan kaldırmak için puanlama ya zamana yayılmalı ya da kişilerin ayrı bireyler olduğu hesaba katılarak puanlama yapılmalıdır.

Kişisel Önyargılar ve Tercihlerden Doğan Hatalar: Yöneticinin çalışınına bakış açısı, çalışının kişisel özellikleri (ırk, yaş, cinsiyet gibi), dış görünümü etkisi altında kalması halinde yapılan hatalardır.

Benzerlik Hatası (Similar-To-Me Effect): Değerlendirme yapan yöneticinin bilinçli ya da bilinç dışı kendine benzer özellik taşıyan çalışınlara daha yüksek performans puanı vermesidir.

Pozisyondan Etkilenme: Değerlendirmeyi yapan kişi, değerlendireceği kişiden fazla onun bulunduğu pozisyon ya da unvanından etkilenerek yüksek puan verme eğilimine girmektedir.

Atıf Hataları (Attribution Errors): Performans değerlendirilirken, düşük performansın sorumluluğunu sadece çalışına yüklemek, yüksek performansı ise çalışın dışındaki diğer faktörlere dayandırılmasıdır.

Teknik Hatalar: Değerlendirmeyi yapacak kişinin performans değerlendirme süreci hakkında yeterince bilgilendirilmemesi, değerlendirme formunun tasarlanmasında gereken özenin gösterilmemesi, kriterlerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılmaması, kullanılan kavramların değerlendirici tarafından anlaşılmaması gibi hatalardır.

Bilgilendirme Yetersizliği: Performans değerlendirme sistemi oluştururken ve aksaklıkların giderilmesi amacıyla hem çalışınların hem de yöneticilerin önerilerini ve düşüncelerini almak, sistemin uzun yıllar boyunca ayakta durması anlamında çok önemlidir.

1.4.4.6. Performans Değerlendirme Yöntemleri

Performans değerlemede temel amaç; örgütün başarıya ulaşabilmesi için çalışanın ortaya koyması gereken performans değerini belirlemektir. Değerleme konusu son derece önemli ve tartışmaya açık bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Personel değerlendirmesi için çok sayıda yöntem söz konusudur. Bu yöntemler; Grafik, Uygun Cümle Seçimi, Zorunlu Dağılım, Amaçlara Göre Yönetim, Değerlendirme Merkezi ve 360 Derece Değerleme yöntemleridir. Bu yöntemlerin tamamı birbirinin eksikliğini tamamlamak için ortaya çıkmış yöntemlerdir. Dolayısıyla tam anlamıyla mükemmel bir performans değerlendirme yönteminden bahsedilememektedir⁴⁹.

Grafik Dereceleme Ölçekleri (Graphic Rating Scales): Grafik dereceleme ölçekleri performans değerlendirmede kullanılan en eski, en basit ve en sık kullanılan yöntemdir. Yöntemde iş analizi yoluyla önemli bulunan performans boyutlarında, işin kalitesi, işin miktarı, iş bilgisi, işe devam, disiplin veya kişilik özellikleri, güvenilirlik, çalışkanlık, iletişim, dürüstlük biçiminde belirlenir ve daha sonra boyutlar kendi içinde “yetersiz“, “yeterli“ ve “mükemmel“ gibi bir derecelendirmeyle belirtilir. Dereceler sayı ya da harfle gösterilebilmektedir⁵⁰.

360 Derece Değerleme Yöntemi: Karma değerlemenin yapıldığı bir yaklaşımdır. Bu yöntemde çok sayıda insan ve ölçütün kullanılması sonucu bu ismi almıştır. Bu yöntem tüm iş görenler ve yöneticilere hem kendilerini hem de birbirlerini değerlendirme olanağı sunar. 360 derece değerlendirme yöntemi iş görenlerin değerlemesini içermesinin yanısıra, yöneticilerin performansının da çalışanlar, astlar ve amirler tarafından değerlendirilmesini içerir. Buna ek olarak yöntem kişinin kendi kendini değerlemesini de içine almaktadır.

Zorunlu Seçim Yöntemi: Zorunlu seçme yönteminde yöneticiden, çalışanların olası davranışları ile ilgili verilmiş seçeneklerden en çok veya en az gösterdiği davranış biçimini seçmesi istenmektedir. Yönetici seçim sürecini tamamladıktan sonra belirtilen

⁴⁹ İsmail Bakan ve Hakan Kelleroğlu, **Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Çalışması**, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 8, Sayı:1, 2003. s.113.

⁵⁰ M. Akif Helvacı, **Performans Yönetim Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt:35, Sayı:1-2, 20012, s. 163.

görüşler puanlandırılır. Bu puanlama sonucunda yüksek puan alanlar başarılı düşük puan alanlar ise başarısız olarak değerlendirilirler.

Kıyaslama Yöntemi: Bu yöntemde çalışanlar birbirleriyle karşılıklı olarak kıyaslanır. Sonuçta çalışanlar en iyiden en kötüye doğru sıralanır. En çok kullanılan kıyaslama yöntemleri alternatif sıralama yöntemi, sıralama yöntemi ve adam adama kıyaslama yöntemidir.

Kritik Olay Yöntemi: Bu yöntemde değerlendirmeci, çalışanların işlerini yürütürken yaptıkları aşırıya kaçan olumlu ve olumsuz davranışlarını tespit eder. Gözlemlenen bu davranışlara kritik olaylar adı verilir. Bunun nedeni, işteki başarı veya başarısızlığa doğrudan etkide bulunmalarındır. Kritik olay yöntemi, hazırlanış aşamasında uzun zaman alır. Ancak değerlendirme yapılan çalışanın zayıf ve eksik yönlerinin kolay tespit edilmesi ve değerlendirme yapan kişiye güvenilir geribildirim sağlaması açısından yararlıdır⁵¹.

1.4.5. Ücret Düzeyini Etkileyen Unsurlar

Ücret düzeyini etkileyen unsurlar, işletme içi ve işletme dışı olmak üzere iki yönden incelemek mümkündür⁵².

İşletme İçi Unsurlar

İş değerlemesi

Performans değerlendirmesi

Ücret ödeme gücü

Verimlilik artışı

Endüstri

⁵¹ Erdoğan Gavcar, Zeki Atıl Bulut ve Kemal Engin, **Konaklama İşletmelerinde Uygulanan Performans Değerleme Sistemleri ve Uygulama Alanları (Muğla İli Örneği)**, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 2, 2006, s. 34-36. Ss. 31-45

⁵² Erhan Çakır, **Gemi İşletmelerinde Gemiadamlarına Yönelik Ücret Yönetim Sisteminin Analizi: Türkiye’de Kurulmuş Gemi İşletmelerinde Bir Uygulama**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2013, s. 18-24

İşletme Dışı Unsurlar

İşgücü piyasasındaki arz-talep dengesi

Piyasa ücret düzeyi

Yasal düzenlemeler

Yaşam standardı

Sendikalar ve toplu pazarlık

Enflasyon ve fiyat artışları

İşgücü Piyasasındaki Arz-Talep Dengesi, nüfusa, ülkenin gelişmişlik düzeyine, nitelikle işgücü miktarına bağlıdır. Ülke nüfusunun çok olması işgücü arzının talebinden fazla olduğu, az olması ise işgücü talebinin arzından fazla olduğu sonucunu doğurur. Bu durum ücretlerin düşük olmasına yol açar. Az gelişmiş ülkelerde nüfusun çok olması ve genel itibarıyla vasıfsız olması bu duruma örnektir. Bu ülkelerde nitelikli işgücünün ücret düzeyi çok daha yüksektir. Bu ülkelerde gelir düzeyi çok düşük olduğu için eğitime yeterince finansman ayrılmamakta ve bu kısır döngü sürekli devam etmektedir. Gelişmiş ülkelerde ise nitelikli işgücü çokluğu ücret dengesizliğini ortadan kaldırmaktadır. Bu arada ülke nüfusunun da çok önemi vardır.

Piyasa Ücret Düzeyleri, her işveren için üretim maliyetini minimize etmek yegane amaçtır. Bu işletmeler emek-yoğun üretim teknolojileriyle üretim yapıyorsa en önemli maliyet kalemini ücretler oluşturmaktadır. Bu durumda işveren için çalışana ödenecek ücretin az olması karını arttıracaktır. Gözden kaçırılmaması gereken önemli bir unsur da düşük ücretle işçi bulabilecek mi?

Yasal Düzenlemeler, Devlet, gerek kamu gerekse özel kesimde çalışanlara yapılacak çeşitli ödemelerde dikkate alınması gereken yasal düzenlemeler yapmaktadır. Kanun, kanun hükmünde kararname (KHK), tüzük ve yönetmelik şeklindeki bu düzenlemelerin başında asgari ücret gelir. Asgari Ücret Yönetmeliğine göre; asgari ücret, işçilere normal çalışma günü karşılığında ödenen, işçinin en az düzeyde yiyecek,

yakacak, barınma, giyim, sağlık, aydınlatma, taşıt, kültür ve eğlence ihtiyaçlarının cari fiyatlar üzerinden karşılamaya yeterli miktardaki ücrettir

Yaşam Standardı, her çalışan kendisi ile beraber ailesini geçindirmek için çalışır. O yüzden çalışarak elde ettiği ücretin satın alma gücü önemlidir. Bireyin elde ettiği ücretle ne satın alabildiği onun yaşam standardını gösterir. İşverenler reel ücret düzeyiyle değil, daha çok nominal ücret düzeyiyle ilgilenirler. Fakat sonuçta çalıştırdıkları insanların elde ettikleri paranın satınalma gücü onların yaşam standartlarını düşürüyorsa, bu durum performanslarını etkileyeceği için işverenler görmezden gelemezler. Bu nedenle işverenler ücret düzeylerini paranın satınalma gücünü de dikkate alarak belirlemek zorundadırlar. Özellikle enflasyonun yüksek olduğu ülkelerde paranın değeri sürekli düştüğünden bireylerin satınalma güçleri azalmaktadır. Çalışanların satınalma güçlerini tekrar geri kazanmaları için ücret düzeyleri periyodik olarak düzeltilmek zorundadır.

Sendikalar ve Toplu Pazarlık, işveren ile işçi sendikasının, işçilerin hangi koşullar altında istihdam edileceklerini görüştikleri ve uzlaşılan sonuçları iş sözleşmesine bağladıkları bir süreçtir. Pazarlıkta ele alınan konuların başında ücret gelmektedir. Diğer konular ise, sosyal haklar, ikramiye, kıdem tazminatı, işyeri disiplin ve kuralları, iş süresi ve fazla mesai, izinler, işçi sağlığına ve iş güvenliğine ilişkin kurallar, dinlenme süreleri vb. leri olabilmektedir.

Ekonomik Faktörler, ücret yapısını etkileyen unsurlarda ekonomik faktörleri iki ayrı başlıkta ele almamız gereklidir. Bunlar iç ve dış ekonomik faktörlerdir. Dış ekonomik faktörler, daha çok ihracata yönelik faaliyet gösteren işletmelerde görülür. İç ekonomik faktörler, ulusal ve uluslararası enflasyon, işsizlik, rekabet ve stagflasyon gibi durumlar ülke içindeki işletmeleri olumsuz etkileyebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRET VE ADALET ALGISI

2.1. ADALET KAVRAMI

Adalet kavramı, tarih boyunca üzerinde tartışmalar yapılmış, tanımlanmaya çalışılmış bir kavramdır. Fakat bu kavramın kesin bir tanımı ilk çağlardan günümüze kadar henüz yapılamamıştır. Böyle olmakla birlikte bu kavramın hukukla ilgili ve hatta hukukun da üzerinde yer aldığını savunanlar vardır. Tarihsel süreç içerisinde pek çok bilindik filozof bu kavramı kullanmış ve tanımlamaya çalışmıştır⁵³.

Adalet kavramının tanımı konusunda düşünürler arasında tam bir fikir birliği yoktur. Kimine göre adalet, alındığı kadar verme, kimine göre ise adalet; eşitsizliğin kendisidir. İşte burada zorluğun asıl kaynağı ise, kavramın çok çeşitli anlamlar içermesine bağlıdır. Bunun bir doğal uzantısı olarak adalet kavramı üzerine getirilen açıklamalar sorunu çözmekten ziyade sorunun gelişmesine sebep olmuştur⁵⁴.

2.2. SOSYAL ADALET KURAMLARI

Başlıca adalet kuramları Sözleşmecî Kuramlar, Özgürlükçü Kuramlar, Faydacı (Yararcı) Kuramlar ve Eşitlikçi Kuramlar⁵⁵ olmak üzere dört farklı şekilde ele alınmaktadır.

2.2.1. Sözleşmecî Kuramlar

Thomas Hobbes, John Locke, Jean Jacques Rousseau gibi düşünürlerin savunduğu kuramlardır.

İnsanların doğuştan eşit olduklarını ancak arzuları nedeniyle birbirleriyle çatışmaya girdiklerini savunan Hobbes, “İnsan insanın kurdudur.” sözüyle doğal hali

⁵³ Ayşen Seymen Çakar, *Adalet Mülkün Temeli Midir?*, Türkiye Bankalar Birliği Dergisi, Sayı:106, 2013, s.262.

⁵⁴ Ahmet Koyuncu, *Eşitlik-Adalet & Özgürlük Kavramına Bakış*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, D.E. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2004, s.5.

⁵⁵ Onur Sunal, *Sosyal Politika: Sosyal Adalet Açısından Kuramsal Bir Değerlendirme*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 66, Sayı:3, 2011, s.284.

açıklamaktadır. İnsanlar, sürekli çıkar peşinde olduklarından birbirlerine zarar vermekteydiler. Bu sebeple bir sözleşmeye gittiler ve bütün yetkilerini “Leviathan” a yani devlete devrettiler.

Hobbes’a göre sivil toplum, yetkilerin devredildiği devletten ayrı bir kurum değildir. Dolayısıyla doğal halin karşısı “sivil hal” dir. Sivil toplumu devlette sözleşmeye uyulup uyulmadığı, sözleşme sonucu doğan “karşı konulmaz” bir otorite anlamına gelen “devlet” denetleyecektir⁵⁶.

Locke’un düşünce sisteminde, önce doğal durumu bir barış ve karşılıklı yardımlaşma durumu olarak betimlediğini, daha sonra doğal hakları mülkiyet hakkı örneğine göre, toplumdaki önce var olan haklar şeklinde tanımladığını görüyoruz. Bundan sonra ise Locke, uygar toplumu, üyelerinin onayından türetmeye çalışmıştır. Hobbes ve Rousseau’da ve başka bazı düşünürlerde olduğu gibi, Locke’de uygar toplumun kuruluşunu sözleşmeye dayandırmaktadır. Her ne kadar Locke doğa durumunu bir gerçeklik olarak savunsa da, Hobbes ve Rousseau’da olduğu gibi, “doğa durumu” ve “toplum sözleşmesi” varsayımını siyaset teorisinin kuruluşunda sadece bir çıkış noktası olarak aldığı kabul edebiliriz. Bu düşünürlerin asıl göstermek istedikleri şey, devletin kaynağının ne olduğu sorusuna cevap bulmak değil, devlet denilen siyasal topluluğun temelini ne olması gerektiğidir⁵⁷. Klasik liberalizmin öncü ismi sayılan Locke, devlet ve sivil toplum çerçevesinde “bireycilik” ten yola çıkmıştır. Ona göre doğal yaşam halinde insanlar eşit ve özgürdürler. Mülkiyet, yaşam ve özgürlük hakkı en kutsal haklardır. Doğal yaşam halinde bu haklar ihlal edildiğinde yargılayıcı bir merciinin bulunmaması insanları sosyal sözleşmeye götürmüştür⁵⁸.

Rousseau'nun düşüncesinde özgürlüğün büyük önemi vardır. Ona göre, özgürlük var olmanın en büyük gereğidir. "İnsan özgür doğar, oysa her yerde zincire vurulmuştur, falan kimse kendini başkalarının efendisi sanır ama bu, onlardan daha da köle olmasına engel değildir. Bu değişme nasıl olmuş? Bilmiyorum. Bunu yasallaştıran nedir? İşte bu soruya karşılık verebilirim, sanıyorum" tümcesiyle büyük yapıtı "Sosyal

⁵⁶ Şerafettin Sevgili, *Farklı Kuramlar Bağlamında Sivil Toplum*, Altamira Dergisi, 2014, s.4.

⁵⁷ Felsefe, "John Locke Kimdir?", http://www.felsefe.gen.tr/john_locke_sozlesme_siyasal_toplum.asp (10 Şubat 2016).

⁵⁸ Sevgili, 2014, s. 5.

Sözleşme“ ye başlayan yazar, burada, insanın özgürlüğünü nasıl yitirdiğini tarihsel açıdan ele alır ve sonuçta, getirdiği çözümü sunar. Yazar, doğal hukukun temeli olarak özgürlüğü kabullenir. Ona göre, insan ancak toplum içinde özgür olabilir: Özgür halk itaat eden fakat köle olmayan halktır. Şef vardır ama efendi yoktur, yalnız ve yalnız yasalara uyar ve yasalar sayesinde diğer insanların boyunduruğu altına girmez. Onca özgürlükten vazgeçilemez: "Özgürlüğünden vazgeçmek insan olma niteliğinden vazgeçmek demektir; insanlık haklarından, hatta ödevlerinden vazgeçmek demektir. Her şeyden vazgeçen insanın hiç bir zararını karşılama olanağı yoktur. Böyle bir vazgeçme insanın yaratılışıyla uzlaşmaz. İnsanın isteminden her türlü özgürlüğü almak, davranışlarından her türlü ahlak düşüncesini kaldırmak demektir" .Yazara göre, insanlar "doğal yaşama" döneminde eşitler; bu eşitliği onlara sunan doğaydı. Doğanın nimetleri bütün insanlara yetiyor bir durumda olduğundan dolayı doğal insan, "bir ağaç altında, bu ağacın meyveleriyle karnını doyuran, yakınındaki bir pınardan suyunu içen ve aynı ağacın altında yatıp uyuyan bir insan" görünümündeydi. Yazara göre, doğal yaşama döneminde doğa ve nimetleri o günün bütün insanlarına yetiyor durumda olduğundan dolayı mülkiyet henüz bir "hukuksal hak" olarak ortalıkta yoktu. Ancak zamanla "saf" insanlar bularak çitle çevirdiği belli bir toprak alanını "burası benimdir" iddiasıyla kendine mal eden ilk insan, aynı zamanda mülkiyet olgusunun da ilk temelini atmış bulunuyordu. Rousseau, her türlü adaletin Tanrıdan geldiğine, adaletin kaynağının yalnız Tanrı olduğuna inanırsa da, insanların bu kadar yüce bir varlıktan esinleneceklerine pek inanmak istemez. Ayrıca, adalet ilkeleri doğal yürütme güçleri olmadığından dolayı insanlar arasında etkin değildir; dolayısıyla, adaletin etkinliğini gerçekleştirebilmek için sözleşmeler ve yasalar gerekir. Rousseau'nun düşüncesine göre, "Sosyal Sözleşme" oy birliği ile yapılan bir anlaşmadır. Egemenlik genel iradenin uygulanmasından başka bir şey değildir; dolayısıyla egemenlik başkasına devredilemez ve ayrıca, bölünemez. Rousseau, özgün düşüncesini oluştururken, benzeri diğer düşünürlerde olduğu gibi "doğal yaşama" varsayımından yola çıkmıştır⁵⁹.

⁵⁹ Ahmet Gürbüz, *J.J. Rousseau ve Toplum Sözleşmesi Kuramı'nın Değeri*, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:4, 2003, s.23-25.

2.2.2. Özgürlükçü Kuramlar

Hayek'e göre özgürlük, bir insanın başkalarının zorlaması altında kalmaksızın davranabilmesi, hareket edebilmesidir. Bu özgürlük tanımı, özgürlük anlayışlarının yapıla gelen tasnifinde “negatif özgürlük” kapsamına girmektedir. Negatif özgürlüğün temelinde zorlamanın yadsınması, bireylerin iradeleri ölçüsünde davranışa yönelmeleri ve yapmak istediklerini gerçekleştirmeleri yatar. Bu noktada zorun mahiyeti ve işlevi ile irade serbestisi konularının Hayek'in özgürlük teorisinde önemli bir yer tuttuğunu söyleyebiliriz. Pozitif ve negatif özgürlük ayrımı sistematik olarak İngiliz filozofu T.H. Green tarafından gerçekleştirilmiştir. Green, pozitif özgürlük anlayışını ayrıntıların bireylerin özgür olabilmeleri için özgürlüğü hissetmeleri gerektiğini savunmuş, özgürlüğü hissedebilmenin de ön koşulu olarak bireylerin bir şeylere sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır. Sahip olunması gereken temel gerekler somut gereklerdir ve bu gerekler bireyler tarafından sağlanamıyorsa toplumun ve devletin belli bazı görevler üstlenerek bunların sağlanmasında ön ayak ve yardımcı olması, bireylerin özgürleştirilmesi amacına hizmet etmektedir. Bu özgürlük türünde negatif özgürlük anlayışının savunduğu bireyin “özgür bırakılmasından” ziyade bireyin “özgürleştirilmesi” vurgusu vardır. Bireyin özgür olabilmesi maddi güçle ilişkilendirilen sahip olma ya da olabilmek ihtimalinin bulunmasıyla da orantılı olarak var olacaktır. Hayek'in yukarıda ifade edilen özgürlük tanımı “bireysel özgürlük” ya da “kişisel özgürlük” olarak da kabul edilmektedir⁶⁰.

2.2.3. Faydacı Kuramlar

J.Bentham ve J.S.Mill'in temellerini attığı “Yararcılık” (utilitarianism) felsefesine göre normatif ya da ahlaki/etik değerlendirmenin yegane güvenilir ölçütü söz konusu eylemin sonuçlarının insanların gönencinin (mutluluk, haz, yarar ve refahı) artırılmasına katkısı olup olmadığıdır. Tek tek bireylerin ve toplumun toplam gönencinin çıkartılması temel amaçtır. Temel bir etik kavram olarak “bölüşümde adalet/hakçalık” yararcılara yabancısıdır. Önemli olan toplam gönencin, bireyler arasında nasıl dağıtıldığı değil, artırılmasıdır. Sıkça dillendirilen Pareto optimum kuralında olduğu gibi, esas olan hiç bir bireyin var olan durumunun daha kötüye gitmemesi

⁶⁰ Senem Kurt, *Hayek'in Özgürlük ve Adalet Teorisi*, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, 2006, s.199-213.

koşuluyla, toplam gönencin artırılmasıdır. Kuşkusuz bu yaklaşım kapitalist toplumlarda var olan eşitsiz yapının ya da statükonun devamına ahlaki bir temel oluşturmaktadır⁶¹.

Rawls'a göre⁶² ilk bakışta faydacı etik ve siyaset anlayışının çekiciliğini ve akla uygunluğunu inkâr etmek çok zordur. Faydacı adalet anlayışının çekiciliği, hoşnutluklar toplamının bireyler arasında nasıl dağıtılacağına önemli olmamasından kaynaklanır. Bundan şu sonuç çıkmaktadır; faydacılığa göre toplum, ortalama hoşnutluğu paylaşmalıdır (şayet bu hoşnutluklar azami dereceye vardırılabilecekse) ki bu hoşnutluklar hak ve görevler, fırsatlar ve imtiyazlar ve refahın çeşitli formları olarak sıralanabilir

Önemli faydacı düşünürlerden Bentham'a göre faydacılık anlayışının temelinde bulunan mutluluk gagesine ulaşmada haz arttırıcı eylemler doğru eylemlerdir ve bu hazı azaltan eylemler yanlış eylemlerdir. Bu anlamda toplum için düşünülen bir fayda anlayışında toplumun en çok sayıdaki üyesini mutlu eden eylem doğru olan eylem olacaktır ki burada az sayıda kimsenin mutsuzluğu çoğunluğun mutluluğuna yani faydasına feda edilmiş olmaktadır. Mill ise fayda ve adalet kavramlarının birbirinden ayırt edilemez iki kavram olduğunu savunur ve bir anlamda adaletin tesisinin ve tanımlanmasının fayda ile olan bu yakın ilişkisi üzerinden şekillenmesinde bulur.

2.2.4. Eşitlikçi Kuramlar

Tarihte, Fransız Devrimi'nden beri üç temel değer "özgürlük, eşitlik ve dayanışma" geçerli oldu. Genel olarak, felsefi bir bakış açısıyla, ancak bu üç temel değer fiilen uygulanması halinde adil bir toplumdaki söz edilebilir. Ancak, aynı zamanda, "eşitlik" konusunda yapılan tartışmalarda, maddi ve düşünsel varlıkların adil paylaşımının nasıl olabileceği sorusu ortaya çıkar. İşte bu noktada 1980'lerden beri, "adalet" kavramını, merkezi öneme sahip bir temel değer olarak "eşitlik" kavramından ayrı ya da bu kavramı netleştirmek üzere kullanma eğilimi giderek ağırlık kazandı. Bugün, özgürlük, adalet ve dayanışmadan söz etmek alışılmış bir şey haline geldi. Yine de felsefi tartışmalara bir göz atmakta yarar var. Her bir bireye kişisel olarak

⁶¹ Melih Ersoy, "Planlamada Etik Değerler: Eşitlik ve Sosyal Adalet", <http://docplayer.biz.tr/2286148-Planlamada-etik-degerler-esitlik-ve-sosyal-adalet-1.html> (10 Şubat 2016), s.3.

⁶² Özge Bilge Gümüş, "Bir Adalet Teorisi John Rawls", <https://www.academia.edu/11733338/Bir-Adalet-Teorisi-John-Rawls>, (11 Şubat 2016), s.2.

atfedilebilecek “özgürlük“ kavramından farklı olarak, “eşitlik“ ve “adalet“ görelî kavramlardır: Her insanı ve insanın bireysel özgürlüğünü, toplumun diğêr üyeleriyle ilişkilendirirler. Burada felsefî üst kavram “adalet“ kavramıdır⁶³.

Tarihin tartışılması açısından belirleyici bir olgu, Locke’un (ve onu izleyen birçok Aydınlanma filozofunun), doğâl bir eşitsizliğin, insanların büyük çoğunluğunun özgürlüksüzlüğüne temel oluşturabileceğı fikrine karşı çıkmasıdır. Doğâl eşitlik, dolayısıyla eşit özgürlük, kralların, egemenliklerini Tanrıyla meşrulaştırabileceklerini savundukları mutlakiyetçi toplumda devrimci bir iddiaydı. Ancak Locke, doğâl olarak verili olan eşit özgürlükle yetinmez, bir toplum sözleşmesiyle, doğâl özgürlüğü topluma tercüme eder. Locke, özünde şunu savunur: Toplum içinde kişi üzerinde tasarruf özgürlüğü, insanın kendisi üzerindeki mülkiyetine dönüşür; düşüncenin ve hissetmenin özgürlüğü, toplumsal olarak, karar süreçlerine ve siyasal iktidara katılım yoluyla güvence altına alınmalıdır; yasaya uygun olarak edinilmiş nesnelere üzerinde tasarruf edebilme özgürlüğü serbest ve herkese açık bir piyasayı gerektirir. Yani doğâl özgürlükler toplumda kendiliklerinden varlıklarını korumazlar, bunların toplumsal düzenlemelerle güvenceye alınmaları gerekir⁶⁴.

2.3. ADİL ÜCRET

İşçiye, onun geliri olan ücrete gelince, işçi de adil bir ücrete ulaşabilmelidir. Bu adil ücret nasıl belirlenecektir. Başta Saint Thomas olmak üzere günümüzün Katolik düşünürleri de bu konuda şöyle bir ölçü ileri sürmüşlerdir. Demişlerdir ki, adil ücret, düzenli ve dengeli bir toplumda sağlıklı, çalışkan ve tutumlu her insana emeğinin karşılığı olan geliri ile ailesinin onurlu bir geçimini sağlayabilecek ve gelecek için de yeterli bir ölçüde biriktirime olanak verecek nitelikte olan ücrettir. Bu düşünce ve adil ücret kuramı Ortaçağda ve özellikle XIII. Yüzyılda ve sonrasında son derece etkili olmuş ve Ortaçağın bu döneminde ücretler genellikle doyurucu ve adil bir nitelik kazanmıştır. Kimi Ortaçağ düşünürleri Sanayi Devriminin sefalet ücretlerini önceden görür gibi olmuşlar; bu çağın gerilemeye başlaması ile işçilerinin durumlarının kötüleşebileceğı kaygısını açıkça taşımış ve söylemişlerdir. Şu halde, Ortaçağın

⁶³ Tobias Gombert vd., *Sosyal Demokrasi El Kitabı*, İstanbul: Sena-Ofset, 2010, s.18.

⁶⁴ Tobias Gombert vd. 2010, s.12.

devletinin genelde sosyal devlete oldukça yakın bir anlayışı benimsediğini, çağın genel öğretisinin onu bu yöne ve yola götürdüğünü söylemek bir abartı sayılmamalıdır⁶⁵.

19. Yüzyıl sonlarına kadar din adamlarının ve iktisatçıların ilgisini çekmiş bir konudur.

Adil ücret kavramını ilk olarak ayrıntılı şekilde St.Antoninus tahlil etmiştir. On Beşinci Yüzyılda yaşamış olan bu Floransalı din adamı, işçiye kendi sosyal seviyesine göre ailesiyle beraber yaşamak imkânını verecek bir ücretin adil olabileceğini belirtmiştir. Ücretin ayarı bozuk para ile yahut mal olarak ödenmesini adalet ilkesine aykırı görmüştür. Gününde yapılmayan veya eksik yapılan ödemeleri de adaletsizlik olarak nitelendirmiştir.

St. Antoninus ile aynı çağda yaşamış bir diğer din adamı, Siena'lı Bernardino, adil ücretin kalifiye işçiler için daha yüksek olması gerektiğini savunmuştur.

Papa On Üçüncü Leon, 1891 de, adil ücret kavramını şöyle izah etmiştir: “Çalışkan ve dürüst işçiye yaşaması için yeterli ücretin ödenmesi, bir doğal adalet yasasıdır.”

Adil ücret, değişik şekillerde yorumlanmış bir kavramdır. Adil ücretin en az geçim ihtiyaçlarını karşılayacak emek geliri olması gerektiğini ileri sürmüş olan din ve fikir adamları çoğunluktadır. İşçinin kişisel durumuna ve işinin özelliklerine göre adil ücret miktarının değişeceğini savunanların fikirleri de ağırlık taşımıştır. Adil ücret kavramı, günümüzde eski önemini korumamaktadır⁶⁶.

⁶⁵ Cahit Talas, *Öğretilerde Sosyal Devlet, İnsan Hakları Yılığ*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü,, 1991, s. 94-95.

⁶⁶ İktisat Sözlüğü, “Adil Ücret Nedir?”, <http://www.iktisatsozlugu.com/nedir-1089-AD%C4%B0L%20%C3%9CCRET#.VrtNP1SLTIU> (12 Şubat 2016).

2.3.1. Adil Ücret Hakkı

Herkese insan onuruna yaraşan asgari bir yaşam düzeyi sağlamaya yönelik tedbirler sosyal haklardır. Sosyal hak kapsamında olan çalışma hakkı yanında adil ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı, konut hakkı, sağlık hakkı, eğitim hakkı, sayılabilir⁶⁷.

T.C. Anayasası Çalışma Hakkı ve Ödevi kısmı 49. Maddede “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir” denilmektedir. Anayasa gereği çalışmak hem bir hak hem de ödevdir. Ayrıca aynı maddede “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” denilmektedir⁶⁸.

2.3.2. Adil Ücret Politikası

Günümüzde ücretler geçmişte uygulanan keyfi esaslara göre değil, objektif esaslara dayanılarak tespit edilmektedir. Ücretlerin objektif bir şekilde belirlenebilmesi ancak iş değerlemenin gerçekleşmesine bağlıdır. İş değerlemesi, ücretlerdeki dengesizlik ve adaletsizliklerin giderilmesi ve işlerin değerlerine göre sınıflandırılarak rasyonel bir ücretleme için yapılmaktadır⁶⁹.

Ücret politikası işletmeden işletmeye değişmektedir. Buna rağmen ücret politikasında evrensel ilkeler vardır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

Bir görev için yapılan ödeme, benzer işletmelerde aynı nitelikte görev için yapılan ödeme diğerinden az olmamalıdır. Bir işletmede bir görev için yapılan ödeme, aynı nitelikte olan başka görevlere yapılan ödemeye denk olmalıdır.

Ödeme iş görenler tarafından adil bulunmalı.

Normal şartlarda bir iş gören bir üst makama geçmekte ise bu yeni görevde aldığı ücret eskisinden daha yüksek olmalıdır.

⁶⁷ Mustafa Kılıçoğlu, “Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi”, http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/KilicogluCalismaHakki.pdf (13 Şubat 2016).

⁶⁸ T.C Anayasası, https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf, (13 Şubat 2016). T.C Anayasası

⁶⁹ Hüseyin Fazlı Ergül, *Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret-Başarı İlişkisi*, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2006, s.93.

Ücret objektif olarak herkese hak ettiği ölçüde hiçbir kayırcılığa ve huzursuzluğa yol açmaksızın verilmelidir.

İşletmenin ücret politikası değişen çevre şartlarına göre uyum sağlayabilecek esneklikte olmalıdır.

Uygulanan ücret düzeni işletmede bulunan her iş gören tarafından kolayca anlaşılır nitelikte ve açıklıkta olması gerekir. Günümüzde bu durum tartışma konusudur⁷⁰.

2.3.4. Adil Ücreti Engelleyen Sebepler

Gelir dağılımının başlıca dört türü vardır. Bunlar aşağıdaki gibi açıklanabilir:

Fonksiyonel Gelir Dağılımı

Üretim faktörlerinin milli gelirden aldıkları payı, bu faktörlerin üretime katkıda bulunurken yaptıkları fonksiyona göre ayıran bir dağılımdır. Bir başka deyişle, fonksiyonel gelir dağılımı, milli gelirin üretilmesine katkıda bulunan üretim faktörlerinin milli gelirden aldıkları paylar, yani milli gelirin ücret, faiz, rant ve kâr arasındaki dağılımıdır.

Kişisel Gelir Dağılımı

Milli gelirin ülkedeki nüfusu oluşturan kişiler tarafından nasıl paylaşıldığını gösteren dağılımdır. Bu dağılımda kişiler eşit olarak düşünülür ve sosyal sınıf farklılıkları göz önüne alınmaz. Toplam milli gelir, ülkenin nüfusuna bölünerek elde edilen kişi başına düşen milli gelir, bu dağılıma ait bir ölçüttür. Bir başka ölçüt, ülke nüfusunu, en düşük gelirli grup ile en yüksek gelirli gruba doğru, beş eşit gruba ayırır ve her gruba ait milli gelir hesaplar.

⁷⁰ Ergül, 2006, s. 96.

Sektörel Gelir Dağılımı

Bu dağılım milli geliri ekonomideki üretim sektörlerine göre ayırır. Tarım, sanayi, hizmet, ticaret ve diğer sektörlerin milli gelirden aldıkları payları gösteren sektörel gelir dağılımı, o ülkenin ekonomik gelişimi açısından da bilgi verir. Yıllara göre incelenebilecek olan bu dağılım, o ülkenin endüstrileşme sürecinde hangi konumda olduğu, küreselleşme sürecinde ise hangi sektöre ağırlık vermesi veya vermemesi gerektiği gibi konularda ülkelere politika önerileri açısından ışık tutar.

Bölgesel Gelir Dağılımı

Milli gelirin ülkedeki farklı bölgelerde yaşayan kişilere göre dağılımıdır. Bu gelir dağılımı, ülkenin gelişmiş ve az gelişmiş bölgeleri arasındaki farklılıkları gösterir ve bölgesel gelişim araştırmacıları ve ülkedeki politika yapıcıları için önemli bir kaynaktır⁷¹.

İşçilerin aldığı ücret fonksiyonel gelir dağılımı grubunda yer almaktadır. Ülkemizde kişisel gelir dağılımı ile ilgili yapılan hemen bütün araştırmalar, gelir dağılımındaki adaletsizliği ortaya koymaktadır. Bu araştırmalarda Gini katsayısının AB ülkelerine göre daha yüksek çıkması bu sonucun en önemli göstergesidir. Ülkemizde uygulanan ekonomi politikaları gelir dağılımındaki bu adaletsizliğin en önemli nedenidir. Son yıllarda gelir dağılımında görülen iyileşmenin sürdürülebilir bir iyileşme olduğu konusunda çeşitli kesimler şüphe ile yaklaşmaktadır⁷². Fonksiyonel gelir dağılımını etkileyen unsurlar ise şöyle sıralanabilir⁷³:

Demokratik toplumlarda, bireylerin gelirlerinin esas belirleyicileri eğitim, meslek seçimi, çalışma ya da aylıklık, tasarruf, tüketim gibi kararların ne ölçüde birey tarafından özgür ve bilinçli bir seçim ile gerçekleştiği ile bağlantılıdır. Bu tercihlerde bazen bireyin kontrolü dışında oluşabilir.

⁷¹ Yeşim Kuştepeli, Umut Halaç, **Türkiye’de Genel Gelir Dağılımının analizi ve İyileştirilmesi**, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2004, s.7.

⁷² Tahsin Karabulut, **Türkiye’de Gelir Dağılımı Araştırmalarının Analizi**, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 2006, s.30.

⁷³ Volkan Özdede, “Gelir Dağılımı Adaletsizliği Nasıl Önlenir?”, <http://ekonomici.blogcu.com/gelir-dagilimi-adaletsizligi-nasil-onlenir-volkan-ozdede/11702811> (14 Şubat 2016).

Beşeri sermaye olarak adlandırılan emeğin eğitim düzeyi ve nitelikleri arasındaki farklılıklar da gelir dağılımını bozucu etki oluşturmaktadır.

Teknolojik gelişme düzeyi, teknoloji düzeyinin yetersiz olduğu ülkelerde emek yoğun istihdam biçiminden teknoloji yoğun istihdam biçimine geçişle birlikte niteliksiz emek işsizlik olgusuyla karşılaşabilir. Sermaye yoğun sisteme geçişle birlikte bu ülkelerde ilk elenenler niteliksiz emek sahipleri olur. Bu durumda da gelir dağılımını niteliksiz emek sahiplerinin aleyhine değiştirecektir.

Servet ve intikal vergilerinin çok düşük düzeyde kalması zenginlerin çocuklarına gelir aktarımlarının düşük vergileme ile yapılması da gelir dağılımının nedenlerinden biri olarak gösterilebilir.

Siyasal sürece katılım noktasında örgütlenme düzeyi de gelir dağılımında belirleyici olmaktadır. Sendikalar bu noktada örnek gösterilebilir. Memur sendikaları iktidar üzerinde baskı unsuru olabildiği sürece gelir dağılımını memurlar lehine düzelebilecektir. Aynı şekilde düşük gelir grupları da siyasiler üzerinde baskı grubu özelliği kazanabilirlerse gelir dağılımını kendi lehlerine çevirebilirler.

Kamusal mal ve hizmetlerin niteliği ve dağılımı da önemli bir unsurdur. Adil bir toplum ve kabul edilebilir bir gelir eşitsizliğine sahip olabilmenin yolu toplumdaki herkesin eğitim hakkı, sağlık hakkı, kamusal mal ve hizmetlerden yararlanma hakkının eşitlikçi bir biçimde olması ile sağlanır.

Merkezi planlama, serbest piyasa ekonomisi, karma ekonomi, sosyal piyasa ekonomisi gibi sistemler uygulanan ülkelerin gelir dağılımındaki eşitsizlik seviyelerinde belirleyici olmaktadır.

Bir ülkede bölgesel gelişmişlik farkları fazla ise o ülkede gelir dağılımında adaletsizlik kaçınılmazdır.

2.3.5. Ücret Adaletini Sağlamaya Yönelik Yasal Düzenlemeler

Asgari ücretin sağlanması ve adil ücret hakkı: Anayasa'nın 55'inci maddesine göre; "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir

ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözönünde bulundurulur” denilmektedir⁷⁴.

Akit Taraflar, adil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak üzere⁷⁵:

Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;

Özel durumlardaki istisnalar haricinde, çalışanların fazla çalışma karşılığında hak sahibi olduklarını tanımayı;

Çalışan erkeklerle kadınlara eşit ücret hakkını tanımayı;

Tüm çalışanların işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi hakkını kabul etmeyi;

Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenmiş veya toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi; taahhüt ederler.

Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri ve ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.

Gelir dağılımında köklü değişiklikler yapmanın en etkili yolu temel bölüşüm ilişkilerini değiştirmektir. Devlet, gelirin elde edilme aşamasında yapacağı müdahaleler ile gelir dağılımındaki eşitsizliklerin asli sebeplerini ortadan kaldıracaktır. Bu müdahaleler temel olarak servet dağılımının, eğitim imkanlarının ve faktör fiyatlarının değiştirilmesi olarak ortaya çıkmaktadır⁷⁶.

⁷⁴ Tevrat Duran, “Anayasa’da Yazılı Temel İşçi Hakları”, <http://www.tevratduran.com/anayasada-yazili-temel-isci-haklari/> (14 Şubat 2016).

⁷⁵ TBMM, “Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)”, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>, s.394, (14 Şubat 2016).

⁷⁶ Muhammed Seyid Pehlivan, *Gelir Dağılımı Eşitsizliğine Devletin Müdahale Araçları: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Örneği*, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, *Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi*, 2009.

2.4. ÇALIŞANLARDA ÜCRET ADALETİ ALGISI VE SONUÇLARI

Burada kısaca örgütsel adalete değinmek gerekmektedir. İnsanlar iş yaşantıları boyunca değişik konular hakkında karar vermek zorunda kalır. Bu kararların bir kısmı ücretleri ile ilgili, bir kısmı almış oldukları görevlerle ilgili bazıları ise içinde buldukları sosyal çevre ile ilgilidir. Alınan kararlar çok önemli sonuçlara sebep olabilmektedir. Bu nedenle bireyler aldıkları kararları sorgularlar ve “aldığım bu karar adil miydi?” sorusunun cevabını bulmak isterler. Bu şekilde işyerindeki adalet kavramını açıklamaya ve anlamaya yönelik girişim ve araştırmaların sonucunda, zaman içerisinde örgütsel adalet kavramı ortaya çıkmıştır⁷⁷.

Örgütsel adalet, çalışanın örgütteki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılaması, kazanımların nasıl yönetildiğini, dağıtıldığını, bu dağıtım kararlarının nasıl alındığını gösteren işlemler ve kişiler arasındaki uygulamalardır. Örgütsel adalet kendi içinde sınıflandırmalara ayrılır: Alınan ücret, ödül, zam veya terfi gibi kaynakların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığı ile ilgili örgütsel adalet kavramı dağıtımsal adalet olarak adlandırılır. İşlemsel adalet, örgütte kullanılan süreçlere dair adalet duygusu olarak tanımlanmış olup, bu süreçler çoğunlukla terfi, performans değerlendirme, ikramiye gibi edinimlere ilişkin olmaktadır⁷⁸. Ayrıca etkileşimsel adalet kavramı da bulunmaktadır, ancak bu kişiler arası ilişkilerle ilgili bir kavramdır.

İş görenler, çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin oranında tatmin olurlar. Lawler'e göre ücretin iş tatmini üzerine etkisi, algılanan ücretle, kişinin kendisine ödenmesi gerektiğinde inandığı ücret arasındaki farka bakarak belirlenecektir. Algılanan ücretin, ödenmesi gereken ücrete eşit olması durumunda doyum sağlanır. Yapılan araştırmalarda ücretin iş tatmini sağlamada önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Ücretin bu denli önemli olmasının başlıca nedeni paranın bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada başlıca araç olması ve ücretin bir başarı ve tanıma simgesi olmasıdır. İş görenler adil, karışık olmayan ve beklentileriyle paralel

⁷⁷ *Ufuk Başar, Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2011, s.22.*

⁷⁸ *Semra Tetik, Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C: 4, S:1, 2012, s.240-241.*

olarak gördükleri ücret sistemi ve terfi politikasını isterler. Bu durum doyumlarını arttırır⁷⁹.

Yaptıkları işin zorluğuna ve çalışma sürelerine göre uygun ücret aldığını düşünen çalışanlar adaletli davranıldığını düşünmektedirler. Bunun sonucunda işyerine ve işlerine bağlılıkları artmaktadır.

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş tatminini artırıcı etkiye sahip olabilmektedir⁸⁰.

Çalışanlar gösterdikleri performansın ücretlerine yansıtılış şeklini ve örgütün ücret politikasını bildikleri takdirde örgütün adaletine olan güvenleri devam edebilir. Örgüt yönetiminde önemli bir basamak olan ücret yönetimi farklı çıkar gruplarında yer alan çalışanların beklentilerini bir noktada birleştirir. Uygulanan ücret politikasında, örgütün imkanları çok zorlanmamalı ancak ücret, çalışanları tatmin edecek seviyede olmalıdır. Ücretlendirme politikasında temel amaç uygun ücret sistemi uygulamalarıyla çalışanların motivasyonunun ve örgütün verimliliğinin arttırılması olmalıdır. Davis, çalışanların yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret ile iş tatminleri arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Tang ve diğerleri ücretin, iş tatmini üzerinde etkisi olan temel faktörlerden biri olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında aynı işyerinde aynı statüdeki çalışanların farklı ücret almalarının, düşük ücret alanlar üzerinde olumsuz etki yarattığı gözlemlenmiştir. Çalışanlar arasında ücret karşılaştırması yapılması iş tatminlerini olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Ücret sistemi ile ilgili iletişim ve bilgilendirme, çalışanların iş tatminleri üzerinde olumlu veya olumsuz etki yaratabilir. Örgütler ücret sisteminin nasıl işlediği konusunda çalışanlarının yeterli seviyede bilgi sahibi olduklarından emin olmalı, sadece bilgi vermekten ziyade çalışanlarını bu konuda eğitmelidirler. Çalışanların bilgilendirilmesinde yönetici ve

⁷⁹ Zekeriye Çalışkan, *İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama*, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Malatya, 2005.

⁸⁰ İlhan Bozkurt, *İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*, Doğuş Üniversitesi Dergisi, C: 9, S: 1, 2008, s.4.

örgüt yönetimlerinin aktif rol oynamaları önemlidir. Çalışanların ücret ile ilgili yetersiz seviyede bilgilendirilmeleri tatmin ve motivasyonlarını azalttığı söylenebilir⁸¹.

2.5. ÜCRET ADALETİ ALGISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bir ücret yönetimi ne kadar çok sistematik unsura dayandırılırsa, personel tarafından da o kadar adil olarak algılanacaktır. Ücret yönetimi kapsamında, her iş için parasal bir değer saptanarak belirli ölçütler çerçevesinde ücretler arasında farklılaşmalar yaratılmaktadır. Çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olan ücret özelliklerinden biri de, ücretin düzeyi ya da miktarıdır. Ücret düzeyi, işin niteliği, türü, önceki döneme ait performansa dayalı artışlar, kıdem gibi pek çok değişkenden etkilenmektedir. Ayrıca ücret düzeyi, ekonominin genel durumu, işletmenin ödeme gücü, toplu pazarlıklar, belirli bir çalışanı veya çalışan grubunu elde tutma ihtiyacı gibi pek çok dış faktörden de etkilenmektedir. Ücret düzeyinin ücret adaleti algısı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Ücret düzeyi arttıkça ücret daha adil bulunmaktadır. Bu durumda genel olarak ücret düzeyi yüksek olanların ücret doyumlarının da daha yüksek olması beklenen bir sonuç olmaktadır. Ücret düzeyi adalet değerlendirmesi bakımından önemli olmakla birlikte, ücret yönetiminin kendisi de ücret doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir⁸².

Adams, adaleti değerlendirmek için sosyal mübadele kuramını kullanmıştır. Adams'a göre; iş görenler, örgütün kendilerine adil bir biçimde davranıp davranılmadığını, örgüte sağlamış oldukları katkılar (eğitim, zeka, deneyim vb.) ile elde etmiş oldukları kazanımların (ücret, terfi) oranının hesaplanması ve sonra bu oranı diğer iş görenin oranıyla değerlendirerek karar vermektedirler⁸³.

Güven duygusunun varlığının çalışanların iş davranışlarını ve işe yönelik tutumlarını etkilediği araştırmalarla saptanmıştır. Karar organı konumundaki kişiye

⁸¹ Kemal Eroğlu, *Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme*, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C: 11, S: 1, 2011, s. 126.

⁸² Çakır, 2006, s.116.

⁸³ Hüsnü Doğan, *Örgütsel Adalet Algısı İle İş Performansı Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar'da Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2014, s.9.

güven duyma bireyde karar vermeye bizzat katılıyormuşçasına bir tatmine neden olmakta ve karşılıklı güven çalışanların iş tatminini artırmaktadır⁸⁴.

Örgütlerde adalet ile ilgili kavramsallaştırmaların çoğu reaktif içerik teorilerini oluşturmaktadır. Bu teoriler arasında Dağıtım Adaleti Teorisi, Eşitlik Teorisi ve Göreli Yoksunluk Teorisi sayılmaktadır. Bu teorilerin ortak noktası; çalışanların adaletsiz durumlara, belirli bir takım olumsuz duygularla tepki göstereceğini açık bir şekilde ifade etmeleridir. Eşitlik Teorisi, dağıtım adaletinin temel çıkış noktası olarak kabul edilmektedir. Bu teoriye göre çalışanlar, kendilerinin ortaya koydukları girdileri ve elde ettikleri kazanımları/sonuçları diğerleri ile karşılaştırarak bir değerlendirme yapmakta ve buna göre dağıtım ile ilgili adalet algısına sahip olmaktadır. Girdiler; çalışanlar tarafından ortaya konulan çaba, performans, sorumluluk miktarı, tecrübe, bedensel ve zihinsel yetenek, yaş ve cinsiyet, kıdem, çalışma koşulları, işin gerektirdiği bilgi, yetkinlik, beceri ve örgütsel vatandaşlık davranışını kapsamaktadır. Kazanımlar/sonuçlar ise çalışan ve işveren arasındaki ilişkileri içeren ücret, işle ilgili haklar, yetki, takdir, ilerleme imkanları ve terfi, statü, içsel ödüller, atama ve ek ücretler gibi unsurları kapsamaktadır⁸⁵.

Eşitlik teorisine göre, işgörenler bir eşitsizlik gördüklerinde aşağıdaki seçeneklerin birini ya da bir kaçını seçerler⁸⁶:

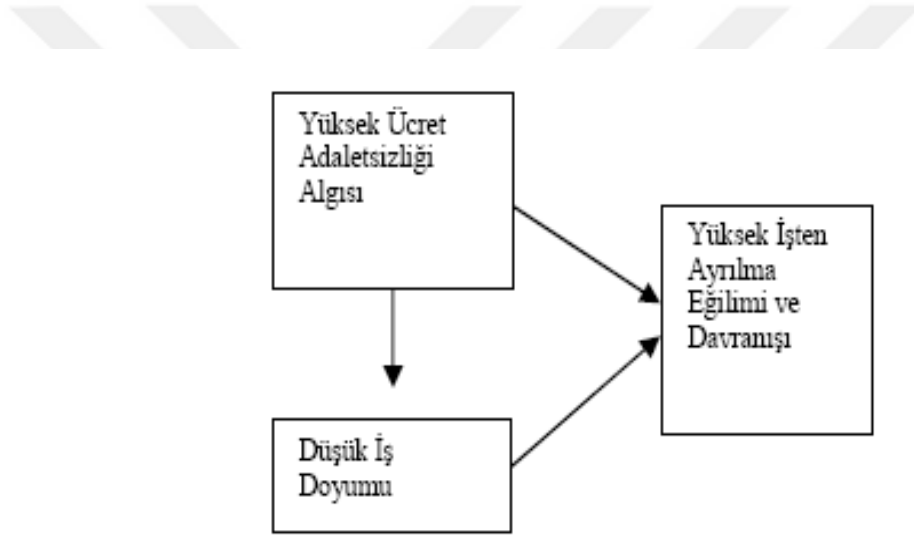
- Kendilerinin ya da diğerlerinin girdilerine ya da çıktıklarına olduğundan farklı anlam verirler.
- Diğerlerinin girdilerini ya da çıktıklarını değiştirmeleri için teşvik edici davranışlarda bulunurlar.
- Kendi girdilerini ya da çıktıklarını değiştirecek biçimde davranırlar.
- Farklı bir mukayese noktası seçerler.

⁸⁴ Ömer Faruk İşcan, *Ufuk Sayın, Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, C: 24, S: 4, 2010, s.203.

⁸⁵ N. Öykü İyigün, *Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 11, S: 21, Bahar 2012, s.55.

⁸⁶ Cengiz Şengül, Feyza Sönmezöz, "Motivasyon", <http://w3.gazi.edu.tr/~cafoglu/motivasyon1.htm> (15 Şubat 2016).

- İşlerini bırakırlar.
- İnsanlar kendi girdi-çıktı oranlarında diğerlerine göre bir dengesizlik olduğunu algıladığında bu durum gerilim yaratır.
- İşten ayrılanların ücret doyumlarının işte kalanlardan daha düşük olduğunu tespit eden araştırmalar da bu durumu desteklemektedir (Şekil 2.1). Birey, örgüte yaptığı katkı, harcadığı çaba, zaman karşılığında istediğini elde edemediğine inandığında bunları elde edebileceği bir başka örgüt arayışı içine girebilmektedir.



Şekil 2. 1: Ücret Adaletsizliği-İşten Ayrılma İlişkisi

KAYNAK: Sakarya Üniversitesi, Ücret Kavramı,

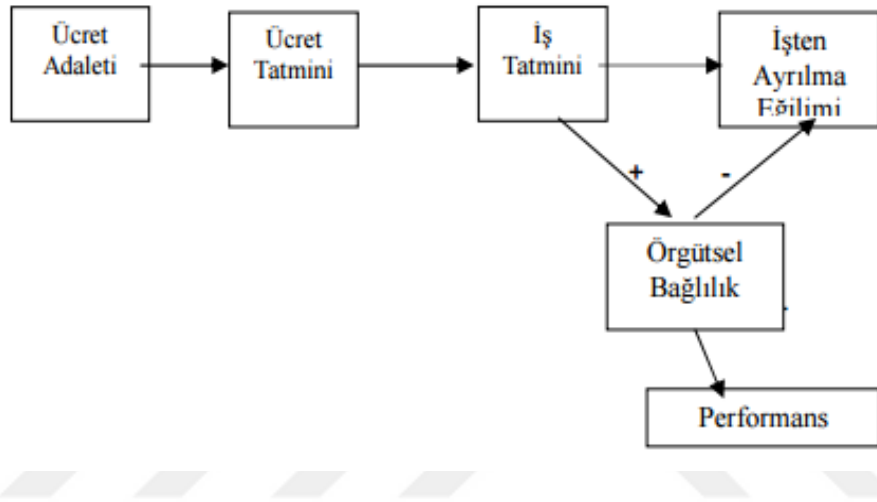
http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/43778/27894/7_hafta_ucret_kavram%C4%B1.ppt (16 Şubat 2016).

2.6. İŞ DAVRANIŞLARI-ÜCRET ADALETİ İLİŞKİSİ

İş davranışları, birey açısından iş ortamının algılama, davranış biçimine karar verme, karar verilen davranışı uygulama, davranışla elde edilen sonuçları değerlendirme ve tekrar algılamaya dönen bir süreç halinde düşünülebilir.

Adalet algısı hem bireylerin elde etmek istediklerini belirleme, hem de elde ettikleri ile istediklerinin uyumsuzluğu karşısında vereceği tepkiyi, dolayısıyla davranışı sürdürme veya başka davranışlara yönelme kararını etkilemektedir

Şekil 2.2'deki ücret adaleti algısının iş davranışları ile ilişkisini inceledikleri modelde Summers ve Hendrix (1991), ücret tatmininin iş tatmininin etkileyeni olduğunu saptamıştır. Summers ve Hendrix (1991)'in ücret tatmininin iş tatminini etkilediğini; iş tatmininin pozitif olması durumunda, yani bireyin işinden tatmin olması durumunda örgütsel bağlılık değişkenleri sonucunda performansın da olumlu yönde etkilendiği görülmektedir.



Şekil 2. 2: Ücret Adaleti ve İş Davranışları İlişkisi Modeli

KAYNAK: Pelin Aydemir ve Evrim Erdoğan, **İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı**, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:13, S:2, 2013, s.132.

Bazı araştırmacılar, iş tatmini performans ilişkisini, diğer değişkenlerin etkilediğini ifade etmektedirler. Bir organizasyonda iş tatmini performans ilişkisi pozitif çıkarken diğerinde çıkmayabileceğini, bu durumun tamamen koşulların değişkenliğinden kaynaklandığını ileri sürmektedirler⁸⁷.

Yapılan çeşitli araştırmalarda işletmelerin ücret uygulamalarından memnun olmayan işgörenlerde motivasyon ve performans düşüklüğü olduğu, işyeri devamsızlığı

⁸⁷ Aydemir ve Erdoğan, 2013, s.133.

ve işten ayrılmaları artırma gibi işletme başarısını doğrudan etkileyen sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür⁸⁸.



⁸⁸ Nusret Göksu ve Bülent Öz, **Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algulamaları: Bir Alan Çalışması**, Selcuk University Social Sciences Institute Journal, Sayı:20, 2008, s.420

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETE İLİŞKİN ADALET ALGISININ SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Çalışmanın ilk iki bölümünde ücretin anlamı, tanımı, sistemi, ücret yönetimini etkileyen temel unsurlar, adalet kavramı, sosyal adalet kuramları, adil ücret hakkı, politikası, adil ücreti engelleyen sebepler, ücret adaletinin sağlanması noktasında yapılan yasal düzenlemeler, çalışanların ücret adalet algısı, bunu etkileyen faktörler, iş davranışları ücret adaleti ilişkisi hakkında teorik bilgiler verilmiştir.

Bu bölümde ücrete ilişkin adalet algısı ile sosyo-demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi bölgesel farklılık açısından incelemek amacıyla, büyük şehir olan İstanbul ve küçük şehir olarak Bitlis ilinden birer özel işletmedeki çalışanlar ile yapılmış anket çalışması ve bu çalışmanın sonuçları ortaya konmaktadır. Bu bağlam araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, örnekleme, kapsam ve sınırlılıklar, araştırma bulguları ve değerlendirme yapılmaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmada İstanbul ve Bitlis'te tekstil sektöründe faaliyet gösteren iki işletmedeki mavi yakalı çalışanların aldıkları ücrete ilişkin adalet algısı ile sosyo-demografik değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi, bu ilişkinin bölgesel farklılık açısından analiz edilmesi; ücrete ilişkin İstanbul'da çalışanların adalet algısı ile Bitlis'te çalışanların adalet algıları arasında bir farklılık olup olmadığının saptanması ve karşılaştırmalı değerlendirmesinin yapılması amaçlanmaktadır.

Literatür taraması sonucunda konuya ilişkin yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak, demografik özellik, bireysel özellikler, örgüt içi ve dışı faktörler, yönetim, iş arkadaşları, iş tatmini gibi kavramlar ile örgütsel adalet ilişkisi ve etkileri konularına ilişkin olduğu görülmüştür. Daha önce büyük şehir ve küçük şehirdeki çalışanların ücret adaleti algılarını karşılaştırmalı olarak inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda çalışmanın, literatürdeki bu boşluğa katkı sağlaması düşünülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ VE HİPOTEZLERİ

Çalışmanın amacı doğrultusunda hazırlanan aşağıdaki sorular, çalışmanın problemini oluşturmaktadır.

Katılımcıların genel olarak sosyo-demografik özellikleri ile ücrete ilişkin adalet algısı arasındaki ilişki nedir?

İstanbul'da çalışan kişilerin sosyo-demografik özellikleri ile ücrete ilişkin adalet algısı arasındaki ilişki nedir?

Bitlis'te çalışan kişilerin sosyo-demografik özellikleri ile ücrete ilişkin adalet algısı arasındaki ilişki nedir?

Büyük şehirde çalışanların ücrete ilişkin adalet algısı ile küçük şehirlerde çalışanların ücrete ilişkin adalet algısı arasında farklılık var mıdır?

Çalışmanın problemi doğrultusunda geliştirilen hipotezler ise şunlardır:

Hipotez 1:

H₀: Küçük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Küçük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 2:

H₀: Büyük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Büyük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 3:

H₀: Büyük şehirde çalışan kişiler ile küçük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Büyük şehirde çalışan kişiler ile küçük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 4:

H₀: Sosyo-demografik özellikler bakımından büyük şehirlerde çalışanlar ile küçük şehirlerde çalışanların ücrete ilişkin adalet algısı arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Sosyo-demografik özellikler bakımından büyük şehirlerde çalışanlar ile küçük şehirlerde çalışanların ücrete ilişkin adalet algısı arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma betimsel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. Betimsel araştırmalar, ilgilenilen durumu tanımlamayı amaçlamaktadır. Tarama modelleri ise var olan durumu, var olduğu biçimde ve nesnel bir yaklaşım ile ortaya koyma üzerine temellenmektedir⁸⁹. Bu çalışmada özel firmalarda ücretli olarak çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı düzeylerinin şehir, cinsiyet, yaş, medeni durum, alınan ücret, eğitim düzeyi, unvanlarına göre değişip değişmediği betimlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya ait bulguların istatistiksel analizleri, IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 24.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Çalışma verilerinin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar olan Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ücrete ilişkin adalet algısı soru formunun güvenilirlikleri Cronbach Alpha güvenilirlik analizi ile ölçülmüştür. Bitlis ve İstanbul'daki çalışanlar değerlendirilirken ücrete ilişkin adalet algısı düzeylerinin değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının sınanmasında T-Testi, Anova Testi, Post Hoc, Tukey ve Tamhane's T2 testleri kullanılmıştır.

⁸⁹ Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 28. Basım, Ankara:Nobel Kitabevi, 2015, s.76.

T-Testi iki ilişkisiz grup ortalamalarının arasında anlamlı bir fark olup olmadığının ölçümü için kullanılmaktadır⁹⁰. İki'den fazla ilişkisiz grup ortalamasının arasında farklılığı ölçmek amacıyla One Way Anova (Tek Yönlü Anova) testi ve farklılık varsa bu farklılığa neden olan grubun belirlenmesi için Post Hoc - Tukey testi kullanılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni belirlenmeden önce, küçük ve büyük şehir olarak kabul edilecek illerin tespit edilmesinde kullanılacak kriterin belirlenmesi çalışması yapılmıştır. Küçük ve büyük şehir ayrımı yapılırken nüfus, gelir, gelişmişlik düzeyi, coğrafi alan gibi bazı kriterler kullanılmaktadır. Bu çalışmada nüfus kriteri dikkate alınmıştır. Ayrıca, ücrete ilişkin adalet algısı araştırıldığı için fert başına gelir kriteri de araştırma yapılacak şehirlerin belirlenmesinde göz önünde bulundurulmuştur. Bu bağlamda küçük şehir olarak, 2015 TÜİK il nüfusları verilerine göre nüfusu 350.000'nin altında olan iller arasından, TÜİK 2014 yılı gelir ve yaşam koşulları araştırmasının fert başına gelir düzeyi sonuçları dikkate alınarak, kolayda örneklem ile iller içinden Bitlis belirlenmiştir. Büyük şehir olarak da İstanbul tercih edilmiştir. İl nüfusu 2.000.000'nun üzerinde olan iller (Ankara, Bursa, İstanbul, İzmir, Konya, Antalya, Adana) arasından da İstanbul ili, nüfusu bakımından ilk sırada yer alması nedeniyle büyük şehir olarak kabul edilmiştir.

Çalışan sayısının belirlenmesinde, olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden küme örnekleme tekniği uygulanmıştır. Küme örneklemesinin seçiliş amacı, daha çok sayıda veriye hızlı bir biçimde ulaşmaktır⁹¹. Bu teknik çerçevesinde Marmara Bölgesinden İstanbul ve Doğu Anadolu Bölgesi'nden Bitlis'te özel işletmelere anket uygulaması kararına varılırken yapılan araştırma sonucu; 2015 yılı istatistiklerine göre İstanbul'da 4.196.000 maaşlı ve ücretli çalışan olduğu, Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri bölgesinde toplam 256.000 maaşlı ve ücretli çalışan olduğu belirlenmiştir⁹².

⁹⁰ Şener Büyüköztürk, Ebru Kılıç Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz ve Funda Demirel, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 2. Sürüm, Ankara: Pegem Akademi, 2008.

⁹¹ Boran Toker, *Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C: 8, S: 1, 2007, s. 97.

⁹² TUİK, "İstatistik Tablo", http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2322 (20 Şubat 2016).

Her iki ildeki tekstil sektöründe faaliyet gösteren özel birer işletmeye kolayda örneklem yolu ile ulaşılmıştır. Bitlis'teki firma bir aile şirkettir ve çalışan sayısı 302, İstanbul'daki firma ise büyük bir firmanın fason üreticisi bir işletmesidir ve çalışan sayısı 350'dir. Bu iki firmadaki çalışanlar araştırma evrenini oluşturmaktadır. Araştırma evreni, aynı zamanda araştırmanın örneklemdir. Böylelikle araştırma örneklemi, iki firma çalışanlarının toplamı olan 652 katılımcıdan oluşmaktadır. İstanbul ve Bitlis'teki firmalarda çalışan farklı demografik özelliklere, farklı aile ve gelire sahip katılımcılardan anket yoluyla toplanan veriler ışığında ücrete ilişkin adalet algısı farklılıkları belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda Bitlis ve İstanbul'daki firma çalışanların tümüne anket uygulanmıştır. Geri dönen anketlerden İstanbul'da 174'ü, Bitlis'te ise 190'u değerlendirilebilir bulunmuştur. Uygulanan anketlerin geri dönüş oranları İstanbul'da %49,7 iken Bitlis'te %62,9'dur. Toplamda 364 ankete ait veriler üzerinde istatistiki analizler yapılmıştır. Anketlerin uygulandığı işletmelerin adı, ilgili işletmeler izin vermediğinden gizli tutulacaktır.

3.5. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada kullanılan veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Anket 2 bölüm ve 33 sorudan oluşmuştur. Anket sorularına ilişkin bilgiler, Tablo 3.1'de özetlenmiştir.

Tablo 3.1: Anket Soru Dağılımı ve Tipleri

Anketin Bölümleri	Soru Tipleri
Sosyo-Demografik Sorular	22 adet kapalı ve açık uçlu soru
Ücret Algılarına İlişkin Sorular	11 adet Evet-Kısmen-Hayır şeklinde üçlü likert tipinde kapalı uçlu soru

Anketin ilk bölümünde katılımcıları sosyo-demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeye yönelik tarafımızdan hazırlanmış sorular yer almaktadır. Ücretleri hakkındaki düşüncelerinin ve adalet algılarının ölçülmesinde ise, Aydemir ve Erdoğan⁹³ tarafından yapılan çalışmada kullanılan anketten yararlanılmıştır. Çalışanların ücrete

⁹³Aydemir ve Erdoğan, 2013, s. 140.

ilişkin adalet algısı soru formu “Evet”, “Kısmen” ve “Hayır” olmak üzere Likert türü üçlü dereceleme tekniğiyle ölçülmüştür. Seçeneklerden Evet ’in puan değeri 2, Kısmen’in puan değeri 1, Hayır’ın puan değeri 0 olarak belirlenmiştir.

Anket, belirlenen özel işyerlerinde 1 Mart 2016 - 31 Mayıs 2016 tarihleri arasında uygulanmıştır. Katılımcılara, anket verilmeden önce araştırmanın amacı ve anket soruları hakkında bilgi verilmiştir. Her bir görüşme 10 ile 20 dakika arasında gerçekleşmiştir.

Ankette yer alan ücrete ilişkin adalet algısı sorularına ait güvenilirlik derecesi Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı yardımıyla ölçülmüştür. Cronbach alfa katsayısı, ölçekte yer alan k maddenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır⁹⁴. Cronbach’s Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri;

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ Ölçek güveniler değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ Ölçek düşük güvenirliliktir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ Ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ Ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

şeklindedir.

Ücrete ilişkin adalet algısı sorularına ait Cronbach Alfa değerleri aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 3. 2: Örnelemeye Ait Alpha Güvenirlik Katsayıları

Şehir	N	Alfa
Bitlis	11	0,785
İstanbul	11	0,837
İkisi Birlikte	11	0,851
Toplam	364	100,0

⁹⁴ İlker Ercan ve İsmet Kan, *Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik*, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, C: 30, S:3, 2004, s.213.

Bitlis için ücret algısı soru formunun güvenilirlik testi %78,50, İstanbul için %83,7 olarak belirlenmiştir. Her ikisi bir arada değerlendirildiğinde ücret algısı soru formunun güvenilirlik değeri %85,1'dir. Bu oran genel kabul görmüş güvenilirlik değerine göre soru formunun çok güvenilir olduğunu göstermektedir⁹⁵.

3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın evren ve örnekleme sadece İstanbul ve Bitlis'te özel firmalarda çalışan işçileri kapsamaktadır. Dolayısıyla bulgular ve sonuçların tüm Türkiye'deki özel sektör çalışanları için genellemesi mümkün olmayabilir. Toplanan verilerin güvenilirlik ve geçerliliği de kullanılan anketteki sorular ve teknikle sınırlı kalmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde tesadüfi örneklem yönteminin kullanılmış olması da bu çalışmanın bir diğer sınırlılığıdır.

3.7. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya katılan Bitlis ve İstanbul'da çalışan işçilerden anket aracılığıyla elde edilen bulgulara ilişkin istatistiki işlem ve yorumlara yer verilecektir.

3.7.1. Bitlis Ve İstanbul'da Çalışan Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bitlis ve İstanbul'da ankete katılanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans tabloları aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 3.3: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	BİTLİS (N=190)			İSTANBUL (N=174)		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	96	50,5	50,5	87	50,0	50,0
Erkek	94	49,5	100,0	87	50,0	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

⁹⁵ 0-0,20: Çok az güvenilir, 0,20-0,40: Az güvenilir, 0,40-0,60: Orta düzeyde güvenilir, 0,60-0,80: Güvenilir, 0,80-1: Çok güvenilir ya da tam güvenilir.

Bitlis'te ankete katılan çalışanların 96'sı kadın ve 94'ü erkektir. Katılımcıların %50,5'i kadın, 49,5'i erkek katılımcılardan oluşmaktadır.

İstanbul'da ise ankete katılan çalışanların erkek ve kadın sayısı her ikisinde de 87'dir.

Tablo 3.4: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	BİTLİS (N=190)			İSTANBUL (N=174)		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
15-24 Yaş	101	53,2	53,2	61	35,1	35,1
25-34 Yaş	58	30,5	83,7	59	33,9	69,0
35 ve üzeri	31	16,3	100,0	54	31,0	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'teki katılımcıların 101'i 15-24 yaş grubu aralığında, 58'i 25-34 yaş grubu aralığında, 31'i 35 ve üzeri yaş grubuna aittir. En yüksek oran 53,2 oran ile 15-24 yaş grubuna en düşük oran ise %16,3 ile 35 ve üstü yaş grubuna aittir.

İstanbul'daki katılımcıların 61'i 15-24 yaş grubu aralığında, 59'u 25-34 yaş grubu aralığında, 54'ü 35 ve üzeri yaş grubuna aittir. En yüksek oran 35,1 oran ile 15-24 yaş grubuna en düşük oran ise %31 ile 35 ve üzeri yaş grubuna aittir.

Tablo 3.5: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	BİTLİS (N=190)			İSTANBUL (N=174)		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	71	37,4	37,4	95	54,6	54,6
Bekar ve Ayrılmış	119	62,6	100,0	79	45,4	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'te katılımcıların % 37,4'ü evli (71 kişi), %62,6'sı bekar ve eşinden ayrılmış (119 kişi) olan kişilerdir.

İstanbul'da katılımcıların % 54,6'ı evli (95 kişi), %45,4'ü bekar (74 kişi) ve eşinden ayrılmış (5 kişi) olan kişilerdir.

Tablo 3.6: Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	BİTLİS			İSTANBUL		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlkokul	37	19,5	19,5	66	37,9	37,9
Ortaokul	58	30,5	50,0	71	40,8	78,7
Lise ve üzeri	72	37,9	87,9	32	18,4	97,1
Okur-Yazar Değil	23	12,1	100,0	5	2,9	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'teki katılımcıların %19,5'i (37 kişi) ilkokul mezunu, %30,5'i (58 kişi) ortaokul mezunu, %37,9'u (72 kişi) lise (67 kişi) ve üstü (5 kişi) mezunuyken katılımcıların %12,1'lik kısmı (23 kişi) okur-yazar değildir. Katılımcıların yarısı (%50) ilkokul ve ortaokul mezunudur.

İstanbul'daki katılımcıların %37,9'u (66 kişi) ilkokul mezunu, %40,8'i (71 kişi) ortaokul mezunu, %18,4'ü (32 kişi) lise (27 kişi) ve üstü (5 kişi) mezunuyken katılımcıların %2,9'luk kısmı (5 kişi) okur-yazar değildir. Katılımcıların çoğunluğu (%78,7) ilkokul ve ortaokul mezunudur.

Tablo 3.7: Katılımcıların Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Çalışma Yılı Aralığı	BİTLİS (N=190)			İSTANBUL (N=174)		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-2	57	30,0	30,0	29	16,7	16,7
3-5	55	28,9	58,9	36	20,7	37,4
6-8	28	14,7	73,7	31	17,8	55,2
9-11	24	12,6	86,3	24	13,8	69,0
12 ve üstü	26	13,7	100,0	54	31,0	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'te iki yıla kadar çalışan oranı en fazladır ve %30 oranıyla 57 kişidir. 3-5 yıl arası çalışan sayısı toplam katılımcının %28,9 oranıyla 55 kişidir. 6-8 yıl arası çalışan sayısı 28 ve %14,7'dir. 9-11 yıl arası çalışan sayısı %12,6 oranla 24 kişidir. 12 yıldan fazla süredir çalışanların oranı %13,7 ve 26 kişidir.

İstanbul'da en yüksek oran 31 yüzdeyle 12 yıl ve daha fazla çalışanlardır ve sayısı 54'dür. 0-2 yıl arası çalışanların sayısı 29 ve oranı %16,7'dir. 3-5 yıl arası çalışanların sayısı 36 ve oranı %20,7'dir. 6-8 yıl arası çalışanların sayısı 31 ve oranı %17,8'dir. 9-11 yıl arası çalışanların sayısı 24 ve %13,8'dir.

Tablo 3.8: Katılımcıların Mevcut İşlerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Çalışma Yılı Aralığı	BİTLİS (N=190)			İSTANBUL (N=174)		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-2	87	45,8	45,8	53	30,5	30,5
3-5	61	32,1	77,9	50	28,7	59,2
6-8	22	11,6	89,5	26	14,9	74,1
9 ve üzeri	20	10,5	100,0	45	25,9	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'te bulunduğu işte çalışma süresi çoğunluğu %45,8 oran ile 0-2 yıl aralığında 87 kişiye aittir. 3-5 yıl arası çalışan oranı %32,1 ve 61 kişidir. 6-8 yıl arası çalışma oranı %11,6 ve 22 kişidir. 9 yıl ve üzeri %10,5 ve katılımcıların sayısı 20 kişidir. İstanbul'da bulunduğu işte çalışma süresi çoğunluğu %30,5 oran ile 0-2 yıl aralığındaki 53 kişiye aittir. 3-5 yıl arası çalışan oranı %28,7 ve 50 kişidir. 6-8 yıl arası çalışma oranı %14,9 ve 26 kişidir. 9 yıl ve üzeri çalışanların oranı %25,9 ve çalışan sayısı 45 kişidir.

Tablo 3.9: Katılımcıların Toplam Çalıştığı İş Sayısına Göre Dağılımı

Çalıştığı İş Sayısı	BİTLİS (N=190)			İSTANBUL (N=174)		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlk	64	33,7	33,7	43	24,7	24,7
2	51	26,8	60,5	41	23,6	48,3
3	40	21,1	81,6	42	24,1	72,4
4	24	12,6	94,2	24	13,8	86,2
5 ve üzeri	11	5,8	100,0	24	13,8	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'te ilk işi olan kişi sayısı 64 ve katılımcıların %33,7'sidir. İkinci işi olanların sayısı 51 ve %26,8 oranındadır. Üçüncü işi olanların sayısı 40 ve oranı

21,1'dir. Dördüncü işi olanların sayısı 24 ve oranı 12,6'dır. Beş ve üzeri olanların sayısı 11 ve oranı %5,8'dir.

İstanbul'da ilk işi olan kişi sayısı 43 ve katılımcıların %24,7'sidir. İkinci işi olanların sayısı 41 ve %23,6 oranındadır. Üçüncü işi olanların sayısı 42 ve oranı 24,1'dir. Dördüncü işi olanların sayısı 24 ve oranı 13,8'dir. Beş ve üzeri olanların sayısı 24 ve oranı %13,8'dir.

Tablo 3.10: Katılımcıların Unvanına Göre Dağılımı

Unvan	BİTLİS			İSTANBUL		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kalfa	17	8,9	8,9			
İşçi	150	78,9	87,9	166	95,4	95,4
Ustabaşı ve Postabaşı	23	12,2	100,0	8	4,6	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'teki işyerlerinde ankete katılanların çoğunluğunu %78,9'luk oran ve 150 kişiyle işçiler oluşturmaktadır. %8,9'luk kısmı kalfadır ve 17 kişidir. %12,2'lik kısmı Ustabaşı ve Postabaşından oluşmuştur ve 23 kişidir.

İstanbul'daki işyerlerinde Bitlis'te olduğu gibi katılımcıların çoğunluğunu %95,4'lik oran ve 166 kişiyle işçiler oluşturmaktadır. %4,6'lık kısmı Ustabaşı ve Postabaşı olarak görev yapmaktadır toplam sayı ise 8'dir.

Tablo 3.11: Katılımcılara Ait Ailede Yaşayan Sayısına Göre Dağılımı

Ailede Yaşayanlar	BİTLİS (N=190)			İSTANBUL (N=174)		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-2 Kişi	19	10,0	10,0	23	13,2	13,2
3-4 Kişi	67	35,3	45,3	96	55,2	68,4
5 veya daha fazla	104	54,7	100,0	55	31,6	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'teki katılımcılardan yalnız yaşayanlar ve eşleriyle yaşayanların sayısı toplam katılımcılar arasında %10,0 ile 19 kişi olarak en düşüğüdür. Ailede 3-4 kişi yaşayanların sayısı 67 ve oranı %35,3'tir. Büyük çoğunluk ise 5 ya da daha fazla aile

üyesinden oluşmaktadır. Bu kişilerin sayısı 104 ve katılımcılar içindeki yüzdesi 54,7'dir.

İstanbul'daki katılımcılardan yalnız yaşayanlar ve eşleriyle yaşayanların sayısı toplam katılımcılar arasında %13,20 ile 23 kişi olarak en düşüğüdür. İstanbul'da yalnız yaşayanların sayısı Bitlis'tekilerden fazladır. Ailede 3-4 kişi yaşayanların sayısı 96 ve oranı %55,2'dir. Büyük çoğunluğu bu grup oluşturmaktadır. 5 kişi veya daha fazla yaşayanların sayısı 55 ve oranı %31,6'dır.

Tablo 3.12: Katılımcılardan Evli Olanların Eşi Çalışan-Çalışmayan Dağılımı

Eşi Çalışanlar	BİTLİS (N=71)			İSTANBUL (N=95)		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	18	25,7	25,7	43	45,3	45,3
Hayır/Bazen	52	74,3	100,0	52	54,7	100,0
Toplam	70	100,0		95	100,0	

Bitlis'teki katılımcıların 71 kişisi yaklaşık %37'si evlidir. Evlilerden birisi bu soruya cevap vermemiştir. Evli olup da soruya cevap veren kişilerden 18'inin eşi çalışmakta, 52'sinin ise çalışmamakta (49 kişi) ya da bazen (3 kişi) çalışmaktadır. Eşi çalışanların soruya cevap veren katılımcılar içinde oranı %25,7 iken çalışmayanların oranı %74,3'dür.

İstanbul'daki katılımcıların 95 kişisi yaklaşık %55'i evlidir. Bu çiftlerden %45,3'ünün (43 kişi) eşi çalışmaktadır. %54,7'sinin ise çalışmamakta (45 kişi) ya da bazen (7 kişi) çalışmaktadır.

İstanbul'da eşi çalışanların oranı Bitlis'tekilerden daha fazladır. Eşinin çalıştığını belirtenler eşlerinin ücretleri hakkında bilgi vermemişlerdir.

Tablo 3.13: Katılımcıların Baktığı Çocuk Sayısı Dağılımı

Çocuk Sayısı	BİTLİS				İSTANBUL			
	F	Oran	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Oran	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 Çocuk	10	5,3	25,0	25,0	28	16,4	35,9	35,9
2 Çocuk	14	7,4	35,0	60,0	37	21,3	47,4	83,3
3 Çocuk ve üzeri	16	8,4	40,0	100,0	13	7,5	16,7	100,0
Toplam	40	21,1	100,0		78	45,2	100,0	
Çocuksuzlar	150	78,9			96	54,8		
Genel Toplam	190	100,0			174	100,0		

Daha sonra yapılacak analizlerde frekansları düşük olan değerlerin problem çıkarmaması açısından çocuk sayısı aşağıdaki şekilde gruplandırılarak “bakılan çocuk 2” değişkenine atanmıştır.

Grup 1: 1 Çocuk

Grup 2: 2 Çocuk

Grup 3: 3 Çocuk ve üzeri

Bitlis'teki katılımcıların 40'ı çocuğu olduğunu 150'si ise olmadığını belirtmiştir. Çocuğu olan katılımcılardan bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı 1 olan 10 kişi ve çocuklular içindeki oranı %25, tüm katılımcılar içindeki oranı %5,3'tür. 2 çocuğa bakanlar 14 kişi ve çocuklular içindeki oranı %35, tüm katılımcıların içindeki oranı %7,4'tür. 3 ve üzeri çocuğa bakanlar 16 kişi ve çocuklular içindeki oranı %40 iken toplam katılımcılar içinde %8,4 oranına sahiptir.

İstanbul'daki katılımcıların 78'i çocuğu olduğunu 96'sı ise olmadığını belirtmiştir. Çocuğu olan katılımcılardan bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı 1 olan 28 kişi ve çocuklular içindeki oranı %35,9, tüm katılımcılar içindeki oranı %16,4'dür. 2 çocuğa bakanlar 37 kişi ve çocuklular içindeki oranı %47,4, tüm katılımcıların içindeki oranı %21,3'tür. 3 ve üzeri çocuğa bakanlar 13 kişi ve çocuklular içindeki oranı %16,7 iken toplam katılımcılar içinde %7,5 oranına sahiptir.

İstanbul’da yaşayanlardan 3 çocuğun üstünde çocuğu olanların sayısı Bitlis’teki katılımcılardan daha düşüktür.

Tablo 3.14: Katılımcıların Aylık Ücret Geliri Dağılımı

Aylık Ücret Geliri	BİTLİS (N=190)			İSTANBUL (N=174)		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
500-1000 TL	82	43,4	43,4	17	9,8	9,8
1001-1500 TL	90	47,6	91,0	115	66,1	75,9
1501 TL ve üstü	17	9,0	100,0	42	24,1	100,0
Toplam	189	100,0		174	100,0	

Bitlis’te aylık ücret geliri sorusuna 1 kişi cevap vermemiştir. Cevap verenlerin arasında 500-1000 TL arası ücret alanların sayısı 82 oranı 43,4’dür. 1001-1500 TL arası ücret alanların sayısı 90 ve oranı 47,6’dır. 1500 TL ve üstü ücret alanların sayısı 17 ve oranı 9’dur. Bu verilere göre katılımcıların %91’lik kısmı asgari ücretle çalışırken %9’luk kısmı asgari ücretin üstünde çalışmaktadır.

İstanbul’daki katılımcılardan 500-1000 TL arası ücret alanların sayısı 17, oranı 9,8’dir. 1001-1500 TL arası ücret alanların sayısı 115 ve oranı 66,1’dir. 1500 TL ve üstü ücret alanların sayısı 42 ve oranı 24,1’dir. Çalışanların yaklaşık %76’lık kısmı asgari ücretle çalışırken, %24’lük kısmı ise asgari ücretin üstünde çalışmaktadır.

Bitlis’te asgari ücretle çalışanların oranı İstanbul’dakilerden daha yüksektir.

Tablo 3.15: Katılımcılardan Ek İş Yapanlara Göre Dağılımı

Aylık Ek Gelir	BİTLİS			İSTANBUL		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
500-1000 TL	5	2,6	50,0	3	1,7	60,0
1001-1500 TL	5	2,6	100,0	2	1,2	100,0
Toplam	10	5,2		5	2,9	

Bitlis’te katılımcılardan 10 kişisi ek gelir elde ettiğini belirtmiştir. Bunlardan 5 tanesi 500-1000 TL aralığında, 5 kişi 1001-1500 TL aralığında ek gelir elde etmektedir. Toplam katılımcıların içinde ek gelir elde edenlerin yüzdesi 5,2’dır.

İstanbul’da katılımcılardan 5 kişisi ek gelir elde ettiğini belirtmiştir. Bunlardan 3 tanesi 500-1000 TL aralığında, 2 kişi 1001-1500 TL aralığında ek gelir elde etmektedir. Toplam katılımcıların içinde ek gelir elde edenlerin yüzdesi 2,9’dur.

Bu tür sorularda katılımcılar genelde çekimser davrandığından tam bir yorum yapılamamaktadır. Ek gelir elde etse bile kişi bilgi vermek istememektedir. Ancak tablodaki verilerin gerçek olduğu varsayılırsa Bitlis’te ek iş yapanların sayısı ve oranı İstanbul’dakilerden daha yüksektir denilebilir.

Tablo 3.16: Katılımcıların Eve Giren Toplam Gelir Dağılımı

Aylık Gelir	BİTLİS (N=190)			İSTANBUL (N=174)		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
500-1000 TL	24	12,6	12,6			
1001-1500 TL	80	42,1	54,7	23	13,2	13,2
1501-2000 TL	35	18,4	73,2	37	21,3	34,5
2001 TL ve üstü	51	26,8	100,0	114	65,5	100,0
Toplam	190	100,0	100,0	174	100,0	

Bitlis’teki katılımcılardan hane geliri 500-1000 TL arasında olan 24 kişi ve %12,6 oranındadır. 1001-1500 TL arasında olan 80 kişi ve %42,1 oranındadır. 1501-2000 TL arasında olan 35 kişi ve %18,4 oranındadır. Haneye 2001 liranın üstünde gelir giren kişi sayısı 51 ve %26,8 oranındadır.

İstanbul’daki katılımcılardan hane geliri en düşük olan 1000-1500 TL arasındadır ve 23 kişiyle %13,2 oranındadır. 1501-2000 TL arası hane geliri bulunan kişi sayısı 37 ve e %21,3 oranındadır. Haneye 2001 liranın üstünde gelir giren kişi sayısı 114 ve %65,5 oranındadır.

Bitlis ve İstanbul hane geliri açısından karşılaştırıldığında Bitlis’te yaşayanların geliri ağırlıklı olarak asgari ücret bazında kalırken, İstanbul’da yaşayanların hane geliri daha yüksektir. Bu noktadan hareketle İstanbul’da yaşayan kişilerin ek gelir elde ettiği ya da hanede başka çalışanların da olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 3.17: Katılımcıların Aylık Gider Dağılımı

Aylık Gider	BİTLİS			İSTANBUL		
	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde	F	Yüzde	Kümülatif Yüzde
500-1000 TL	27	14,2	14,2			
1001-1500 TL	91	47,9	62,1	26	14,9	14,9
1501-2000 TL	37	19,5	81,6	39	22,4	37,4
2001 TL ve üstü	35	18,4	100,0	109	62,6	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'te 500-1000 TL arası aylık gideri bulunan kişi sayısı 27 ve oranı %14,2'dir. 1001-1500 TL arası gideri bulunan kişi sayısı 91 ve oranı %47,9'dur. 1501-2000 TL arası gider yapan kişi sayısı 37 oranı %19,5'tir. 2001 liranın üstünde gideri olan kişi sayısı 35 ve oranı %18,4'tür.

İstanbul'da en az gider 1000 liradır. 1000-1500 TL arası gideri bulunan kişi sayısı 26 ve oranı %14,9'dur. 1501-2000 TL arası gideri bulunan kişi sayısı 39 ve oranı %22,4'dür. 2001 TL ve üstü gider yapan kişi sayısı 109 ve oranı %62,6'dır.

Burada en dikkat çekici nokta 2000 liraya kadar hane geliri olanların bu tutarın üstünde aylık giderleri olmasına rağmen, 2001 TL ve üstü hane geliri olanların aylık giderleri düşüldükten sonra ellerinde nakit kalıyor olmasıdır.

Tablo 3.18: “Son 6 ay içinde herhangi bir şey satın aldınız mı?” Sorusuna Cevap Verenlerin Dağılımı

	BİTLİS			İSTANBUL		
	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	43	22,6	22,6	37	21,3	21,3
Hayır	147	77,4	100,0	137	78,7	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'teki katılımcıların %22,6'lık kısmı yani 43 kişisi, İstanbul'daki katılımcıların %21,3'lük kısmı yani 37 kişisi son 6 ay içinde eve bir şey aldınız mı? sorusuna “Evet” diye karşılık vermiştir. Bitlis'teki katılımcıların 147 kişisi %77,4'lük kısmı ve İstanbul'daki katılımcıların %78,7'lik kısmı 137 kişi bu soruya “Hayır” cevabını vermiştir.

Soruya “Evet” cevabı veren katılımcılardan hiçbirisi aldığı ürün hakkında bilgi paylaşmamıştır.

Tablo 3.19: Evdeki Cep Telefonu Sayısı Dağılımı

Cep Telefonu	BİTLİS			İSTANBUL		
	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Sadece benim	74	38,9	38,9	28	16,1	16,1
Benim ve eşimin	44	23,2	62,1	64	36,8	52,9
Ailede yaşayan herkesin	58	30,5	92,6	81	46,6	99,4
Yok	14	7,4	100,0	1	0,6	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'teki katılımcılardan 74 tanesi %38,9'luk kısmı evde sadece kendisinin cep telefonu olduğunu belirtmiştir. Kendisi ve eşine ait cep telefonu bulunan kişi sayısı 44 ve oranı %23,2'dir. Ailede yaşayan herkesin cep telefonu olduğunu belirten kişi sayısı 58 ve oranı %30,5'dir. Bu soruyla hanedeki kişi sayısına ulaşamadığından tam net bir sayı verememekteyiz. Ne kendisine ne de aile bireylerinden herhangi birisine ait cep telefonu olmadığını söyleyen 14 kişi vardır ve %7,4 oranındadır.

İstanbul'daki katılımcılardan 28 tanesi %16,1'lik kısmı evde sadece kendisinin cep telefonu olduğunu belirtmiştir. Kendisi ve eşine ait cep telefonu bulunan kişi sayısı 64 ve oranı %36,8'dir. Ailede yaşayan herkesin cep telefonu olduğunu belirten kişi sayısı 81 ve oranı %46,6'dır. Bu soruyla hanedeki kişi sayısına ulaşamadığından tam net bir sayı verememekteyiz. Ne kendisine ne de aile bireylerinden herhangi birisine ait cep telefonu olmadığını söyleyen 1 kişi vardır ve %06 oranındadır.

Bu verilere göre Bitlis'te cep telefonu kullanımının pek yaygın olmadığı hatta cep telefonu kullanmayanların olduğu ancak İstanbul'da istisnai durumlar hariç herkesin birer cep telefonu olduğu söylenebilir.

Tablo 3.20: Katılımcıların Evdeki Bilgisayar Sayısı Dağılımı

Bilgisayar	BİTLİS			İSTANBUL		
	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yok	159	83,7	83,7	132	75,9	75,9
Dizüstü bilgisayar	31	16,3	100,0	42	24,1	100,0
Dizüstü ve masaüstü bilgisayar	5	2,6	100,0	16	9,2	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'teki katılımcılardan 159'unun evinde bilgisayar bulunmamaktadır. Bilgisayarı olmayanların oranı %83,7'dir. Dizüstü bilgisayar (26)/Dizüstü-Masaüstü bilgisayar (5) olanların sayısı 31 ve oranı %16,3'dür.

İstanbul'daki katılımcılardan 132'sinin evinde bilgisayar bulunmamaktadır. Bilgisayarı olmayanların oranı %75,9'dur. Dizüstü bilgisayar (42)/Dizüstü-Masaüstü bilgisayar (16) olanların sayısı 42 ve oranı %24,1'dir.

Bitlis'te bilgisayarı bulunmayanların sayısı İstanbul'dakilerden daha fazladır. Dizüstü bilgisayar sahipliği birbirine denktir. Evinde hem dizüstü hem masaüstü bilgisayar olan ve İstanbul'da yaşayanların sayısı Bitlis'ten daha yüksektir.

Özellikle İstanbul'da yaşayanların bilgisayar sahibi olmamalarının sebebi, hane halkının tamamının akıllı cep telefonu kullanmasına bağlanabilir.

Tablo 3.21: Katılımcıların Ay İçinde Tiyatro ya da Sinemaya Gitme Dağılımı

Tiyatro ya da Sinema	BİTLİS			İSTANBUL		
	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç	152	80,0	80,0	141	81,0	81,0
1-3 Defa	38	20,0	100,0	33	19,0	98,9
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'teki katılımcılardan ay içinde sinema ya da tiyatroya gitmeyenlerin sayısı 152 ve oranı %80'dir. 1-3 defa gidenlerin sayısı 38 ve oranı %20'dir.

İstanbul'daki katılımcılardan ay içinde sinema ya da tiyatroya gitmeyenlerin sayısı 141 ve oranı %81'dir. 1-3 defa gidenlerin sayısı 33 ve oranı %19'dur.

Bitlis ve İstanbul'da sinema ya da tiyatroya gidenlerin sayısı karşılaştırıldığında Bitlis'te sinema ya da tiyatroya gidenlerin sayısı oranı İstanbul'dan yüksektir.

Tablo 3.22: Katılımcıların Oturulan Ev Mülkiyeti Dağılımı

Ev	BİTLİS			İSTANBUL		
	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kendimizin	72	37,9	37,9	11	6,3	6,3
Aile bireylerinin	43	22,6	60,5	52	29,9	36,2
Kira	75	39,5	100,0	111	63,8	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Bitlis'teki katılımcıların 72'si evin kendilerine ait olduğunu belirtmiştir. Toplam katılımcı içinde oranı %37,9'dur. Aile bireylerine ait evde oturanların sayısı 43 ve oranı %22,6'dır. Katılımcıların %39,5'u yani 75 kişisi de kiracıdır.

İstanbul'daki katılımcıların 11'i evin kendilerine ait olduğunu belirtmiştir. Toplam katılımcı içinde oranı %6,3'tür. Aile bireylerine ait evde oturanların sayısı 52 ve oranı %29,9'dur. Katılımcıların %63,8'i yani 111 kişisi de kiracıdır.

Bitlis'te yaşayanların 115 kişisi kira ödemedi otururken ve oranı %60 iken, İstanbul'da bu sayı sadece 63 kişidir ve oranı yaklaşık %36'dır. Bitlis'te kiracı 75 iken İstanbul'da bu sayı 111'dir. Çok büyük bir fark bulunmaktadır.

Tablo 3.23: Katılımcılardan Kirada Oturanların Aylık Kira Tutarları Dağılımı (Bitlis)

Aylık Kira (TL)	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde
200	2	1,1	2,7
250	7	3,7	12,0
290	1	,5	13,3
300	19	10,0	38,7
350	3	1,6	42,7
400	14	7,4	61,3
450	2	1,1	64,0
500	5	2,6	70,7
550	2	1,1	73,3
600	14	7,4	92,0
650	3	1,6	96,0
700	3	1,6	100,0
Toplam	75	39,5	

Bitlis'teki katılımcıların ödediği en düşük kira 200 TL, en yüksek kira ise 700 liradır. 200 TL ödeyen 2 işi, 250 TL ödeyen 7 kişi, 290 TL ödeyen 1 kişi, 300 TL ödeyen 19 kişi, 350 TL ödeyen 3 kişi, 400 TL ödeyen 14 kişi, 450 TL ödeyen 2 kişi, 500 TL ödeyen 5 kişi, 550 TL ödeyen 2 kişi, 600 TL ödeyen 14 kişi, 650 TL ödeyen 3 kişi 700 TL ödeyen 3 kişidir. En fazla kişi sayısı 300, 400 ve 600 Liralık evlerde oturanlardadır.

Tablo 3.24: Katılımcılardan Kirada Oturanların Aylık Kira Tutarları Gruplara Göre Dağılımı (Bitlis)

Kira Grupları	F	Oran	Geçerli Oran	Kümülatif Oran
200- 400 TL	46	24.2	61.3	61.3
401-700 TL	29	15.3	38.7	100.0
701-1000 TL				
Toplam	75	39.5	100.0	
Kiracı Olmayan	115	60.5		
Genel Toplam	190	100.0		

Bitlis'teki katılımcılardan 75 kişi kirada oturmaktadır. Toplam katılımcıların %39,5'ini oluşturmaktadır. Kirada oturanların 46'sı 200-400 TL arasında kira

ödemektedir ve kirada oturan katılımcılar içinde oranı %61,3'dür. 701-1000 TL arası kira ödeyen bulunmamaktadır. 401-700 TL arası kira ödeyenlerin sayısı 29 ve kirada oturan katılımcıların %38,7'sini oluşturmaktadır. Bitlis'teki katılımcıların ödediği en düşük kira 200 TL en yüksek kira ise 700 TL'dir. Bu verilere göre Bitlis'teki katılımcıların çoğunluğu ya ev sahibi ya da ailesine ait evde oturmaktadır.

Tablo 3.25: Katılımcılardan Kirada Oturanların Aylık Kira Tutarları Gruplara Göre Dağılımı (İstanbul)

Kira Grupları	İSTANBUL (N=174)			
	F	Oran	Geçerli Oran	Kümülatif Oran
200- 400 TL				
401-700 TL	89	51,1	80,2	80,2
701-1000 TL	22	12,6	19,8	100,0
Toplam	111	63,8	100,0	
Kiracı Olmayan	63	36,2		
Genel Toplam	174	100,0		

İstanbul'daki katılımcılardan 111 kişi kirada oturmaktadır. Toplam katılımcıların %63,8'ini oluşturmaktadır. Kirada oturanların 89'u 401-700 TL arasında kira ödemektedir ve kirada oturan katılımcılar içinde oranı %80,2'dir. 701-1000 TL arası kira ödeyenlerin sayısı 22 ve kirada oturan katılımcıların %19,8'ini oluşturmaktadır. İstanbul'daki katılımcıların ödediği en düşük kira 450 TL en yüksek kira ise 1.000 TL'dir. İstanbul'daki katılımcıların çoğunluğu kirada oturmaktadır. Bitlis'teki katılımcılardan kiracı olanların sayısından daha fazladır. Aynı zamanda kira tutarları Bitlis'teki katılımcıların ödediği kiradan daha yüksektir.

Tablo 3.26: Ekmek Dışındaki İhtiyaçların Karşılama Şekli Dağılımı

	BİTLİS			İSTANBUL		
	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde	N	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Ailem gönderiyor/	3	1,6	1,6			
Mahalle Bakkalından	47	24,7	24,7	49	28,2	28,2
Marketten	111	58,4	83,2	110	63,2	91,4
Süpermarketten	32	16,8	100,0	15	8,6	100,0
Toplam	190	100,0		174	100,0	

Hem Bitlis'te hem İstanbul'da yaşayan katılımcılar ağırlıklı olarak alışverişlerini marketlerden yapmaktadır. Bitlis'teki katılımcılardan mahalle bakkalından cevabını verenlerin sayısı 47 ve oranı %24,7'dir. Bu grupta yer alanlardan sadece 3'ü ailesinin gönderdiğini belirtmiştir. Kalan katılımcılardan 111'i, %58,4'ü marketten, 32'si %16,8'i süpermarketten alışveriş yaptığını belirtmiştir.

İstanbul'da da durum benzerlik göstermektedir. 49 kişi %28,2'si mahalle bakkalından alışveriş yapmaktadır. Katılımcılardan ailem gönderiyor cevabını veren yoktur. Katılımcılardan 110 kişi, %63,2'si marketten, 15'i, %8,6'sı alışverişlerini süpermarketten yapmaktadır.

3.7.2. Bitlis'teki Katılımcıların Ücretleri Hakkındaki Düşüncelerine Ve Adalet Algılarına İlişkin Bulgular

Tablo 3.27: Katılımcıların Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Verdiği Cevaplara Ait Frekans Tablosu (Bitlis)

No	Maddeler		F	Oran	Kümülatif
1	İşyerimde ücret performansa dayalı ödenir.	Evet	68	35.8	35.8
		Hayır	122	64.2	100.0
2	İşyerimde çalışanlar ve yöneticiler performansa göre ücret sistemine inanır	Evet	63	33.2	33.2
		Hayır	127	66.8	100.0
3	İşyerimde ödeme sistemimde eşitlik ve adalet temel alınır.	Evet	61	32.1	32.1
		Hayır	129	67.9	100.0
4	İşyerimde ödeme kıdeme göre yapılır.	Evet	38	20.0	20.0
		Hayır	152	80.0	100.0
5	İşyerimde ücret tutarları iş yüküne göre belirlenir.	Evet	67	35.3	35.3
		Hayır	123	64.7	100.0
6	İşyerimde çalışanlar kendilerini yapacakları/yaptıkları işler konusunda güvende hissederler.	Evet	55	28.9	28.9
		Hayır	135	71.1	100.0
7	İşyerimde güvenli ve sağlıklı bir ortam vardır	Evet	68	35.8	35.8
		Hayır	122	64.2	100.0
8	İşyerimde ödemeler kişinin eğitimine, bilgi ve becerilerine göre yapılır.	Evet	63	33.2	33.2
		Hayır	127	66.8	100.0
9	İşyerim ödeme sistemini çalışanın deneyimine göre ayarlar.	Evet	66	34.7	34.7
		Hayır	124	65.3	100.0
10	Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur.	Evet	108	56.8	56.8
		Hayır	82	43.2	100.0
11	Ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum.	Evet	128	67.4	67.4
		Hayır	62	32.6	100.0

Katılımcılar tüm sorulara cevap vermiştir.

İlk maddeye 122 kişi evet, 68 kişi hayır cevabını vermiştir. Katılımcıların %64,2'lik kısmı ücretin performansa dayalı ödendiğini, %35,8'lik kısmı ödenmediğini düşünmektedir.

İkinci maddeye 127 kişi evet, 63 kişi hayır cevabını vermiştir. Katılımcıların %66,8'lik kısmı ücretlerin adil ödendiğini düşünürken %33,2'lik kısmı adil olmadığını düşünmektedir.

Üçüncü maddeye 129 kişi evet, 61 kişi hayır cevabını vermiştir. %67,9'luk kısmı çalışanların ve yöneticilerin performansa göre ücret ödendiğine inandığını düşünürken %32,1'lik kısmı aksini düşünmektedir.

Dördüncü maddeye 152 kişi evet, 38 kişi hayır cevabını vermiştir. %80'lik kısmı ödemelerin kıdeme göre yapıldığını düşünürken, %20'lik kısmı aksini düşünmektedir.

Beşinci maddeye 123 kişi evet, 67 kişi hayır cevabını vermiştir. %64,7'lik kısmı ücretin iş yüküne göre belirlendiğini düşünürken, %35,3'lük kısmı aksini düşünmektedir.

Altıncı maddeye 135 kişi evet, 55 kişi hayır cevabını vermiştir. %71,1'lik kısmı işyerindekilerin yaptıkları ya da yapacakları işte güvende hissederken, %28,9'luk kısmı aksini düşünmektedir.

Yedinci maddeye 122 kişi evet, 68 kişi hayır cevabını vermiştir. %64,2'lik kısmı işyeri ortamının sağlıklı ve güvenli olduğunu düşünürken, %35,8'lik kısmı aksini düşünmektedir.

Sekizinci maddeye 127 kişi evet, 63 kişi hayır cevabını vermiştir. %66,8'lik kısmı ödemelerin eğitim, bilgi ve becerilere göre dağıtıldığını düşünürken, %33,2'lik kısmı aksini düşünmektedir.

Dokuzuncu maddeye 124 kişi evet, 66 kişi hayır cevabını vermiştir. %65,3'lük kısmı işyerinin ödeme sistemini çalışan deneyimine göre ayarladığını düşünürken, %34,7'lik kısmı aksini düşünmektedir.

Onuncu maddeye 82 kişi evet, 108 kişi hayır cevabını vermiştir. %43,2’lik kısmı ücretinin diğer çalışanların ücretleriyle kıyaslandığında uygun olduğunu belirtirken, %56,8’lik kısmı aksini düşünmektedir.

On birinci maddeye 62 kişi evet, 128 kişi hayır cevabını vermiştir. %32,6’lık kısmı ücretini tatmin edici bulduğunu söylerken, %67,4’lük kısmı aksini düşünmektedir.

Tablo 3.28: Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Ait Ortalamalar (Bitlis)

Maddeler	N	Ort	SS
İşyerimde ödeme kıdeme göre yapılır.	190	1,80	,401
İşyerimde çalışanlar kendilerini yapacakları/yaptıkları işler konusunda güvende hissederler.	190	1,71	,455
İşyerimde ödeme sisteminde eşitlik ve adalet temel alınır.	190	1,68	,468
İşyerimde çalışanlar ve yöneticiler performansa göre ücret sistemine inanır.	190	1,67	,472
İşyerimde ödemeler kişinin eğitimine, bilgi ve becerilerine göre yapılır.	190	1,67	,472
İşyerimde ücret tutarları iş yüküne göre belirlenir.	190	1,65	,479
İşyerim ödeme sistemini çalışanın deneyimine göre ayarlar.	190	1,65	,477
İşyerimde ücret performansa dayalı ödenir.	190	1,64	,481
İşyerimde güvenli ve sağlıklı bir ortam vardır.	190	1,64	,481
Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur.	190	1,43	,497
Ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum.	190	1,33	,470
Genel Ortalama		1,62	,468

Tablo 3.28’e göre Bitlis’teki katılımcıların sorulara verdiği cevaplara göre en yüksek puan ortalamasına sahip madde 1,80 ortalama ile “İşyerimde ödeme kıdeme göre yapılır” seçeneğidir. En düşük puan ortalamasına sahip maddeler ise 1,43 puan ortalaması ile “Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur” ve 1,33 puan ortalaması ile “Ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum” olmuştur. Puanların genel ortalaması 1,62 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmanın ilk hipotezi olan Hipotez 1:

H₀: Küçük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Küçük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

T Testi ve Anova analizleri ile test edilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

T Testi Bulguları

Tablo 3.29: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis)

Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Kadın	96	1,66	0,28	2,35	0,019
Erkek	94	1,57	0,23		

p değeri (0,019)<0,05 olduğundan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı (puan ortalamaları) cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında kadınların puan ortalamaları erkeklerin puan ortalamalarından daha yüksektir. Dolayısıyla Bitlis'teki kadın katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı daha yüksektir.

Tablo 3.30: Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis)

Medeni Hal	N	Ort.	SS	t	P
Evli	71	1,60	0,26	-0,75	0,45
Bekâr/Ayrılmış	119	1,63	0,26		

p değeri (0,45)>0,05 katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı (puan ortalamaları) medeni hallerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 3.31: Eşi Çalışan Katılımcıların Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis)

Eşiniz Çalışıyor mu?	N	Ort.	SS	t	P
Evet	18	1,74	0,26	2,85	0,006
Hayır/Bazen	52	1,55	0,23		

p değeri (0,006)<0,05 olduğundan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı (puan ortalamaları) eşlerinin çalışıp çalışmaması bakımından anlamlı farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında eşi çalışanların puan ortalamaları eşi çalışmayan ya da bazen çalışanların ortalamalarından daha yüksektir. Dolayısıyla Bitlis'teki evli ve eşi çalışanların ücrete ilişkin adalet algısı daha yüksektir.

Tablo 3.32: Ek Gelir Elde Edenlere Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis)

Gelir Aralığı	N	Ort.	SS	t	p
500-1000 TL	5	1,52	0,37	0,00	1,00
1001-1500 TL	5	1,52	0,18		

p değeri (1,00) >0,05 olduğundan ücret algılamaları elde edilen ek gelire göre farklılık göstermemektedir. Ortalamalara bakıldığında ortalamanın aynı olduğu görülmekte bu da farklılık olmadığını daha net ortaya koymaktadır.

Tablo 3.33: “Son 6 Ay İçinde Eve Uzun Süreli Kullanım Amacıyla Bir Şey Aldınız mı?” Sorusuna Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis)

... aldınız mı?	N	Ort.	SS	t	p
Evet	43	1,69	0,23	2,08	0,03
Hayır	147	1,60	0,26		

“Son 6 ay içinde eve uzun süreli kullanım amacıyla bir şey aldınız mı?” sorusuna cevap verenlere ait T Testi sonucuna göre p değeri 0,03 çıkmıştır.

Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı son 6 ay içerisinde uzun kullanım amacıyla herhangi bir şey alıp almamalarına göre farklılık göstermektedir (p<0,05). “Evet” cevabı verenlerin ücrete ilişkin adalet algısı daha yüksekken “Hayır” cevabı verenlerinki daha düşüktür.

Tablo 3.34: Katılımcıların Evindeki Bilgisayar Sayısına Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis)

Bilgisayar	N	Ort.	SS	t	p
Yok	159	1,61	0,26	-0,54	0,58
Masaüstü/Masaüstü-Dizüstü	31	1,64	0,26		

p değeri (0,58) >0,05 olduğundan ücret algılamaları evdeki bilgisayar sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 3.35: Katılımcıların Aylık Tiyatro ve Sinemaya Gitme Sıklığına Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis)

Sinema-Tiyatro	N	Ort.	SS	t	p
Hiç	152	1,62	0,26	-0,43	0,66
1-3 Defa	38	1,64	0,26		

p değeri (0,66) >0,05 olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı aylık kültürel faaliyetlerden olan sinema ya da tiyatroya gitme sıklığına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 3.36: Katılımcıların Aylık Kira Giderlerine Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis)

Kira gideri	N	Ort.	SS	t	p
400 TL'ye kadar	46	1,59	0,21	-1,44	0,15
401-700 TL	29	1,68	0,26		

Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı aylık kira giderine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p >0,05).

Anova Testi Bulguları

Tablo 3.37: Homojenlik Testi Sonuçları (Bitlis)

Değişken	(p)	Homojen ($p>0,05$) Homojen Değil ($p<0,05$)	Uygulanacak Pos Hoc Testi
Yaş	0,962	Homojendir	Tukey
Öğrenim Durumu	0,990	Homojendir	Tukey
Toplam Çalışma Yılı	0,384	Homojendir	Tukey
Bu İşte Çalışma Süresi	0,476	Homojendir	Tukey
Değiştirilen İş Sayısı	0,084	Homojendir	Tukey
Unvan	0,701	Homojendir	Tukey
Ailede Yaşayan Kişi Sayısı	0,013(*)	Homojen Değildir	Tamhane's T2
Bakılan Çocuk Sayısı	0,713	Homojendir	Tukey
Aylık Ücret Geliri	0,177	Homojendir	Tukey
Eve Giren Toplam Gelir	0,489	Homojendir	Tukey
Aylık Gider	0,000(*)	Homojen Değildir	Tamhane's T2
Evdeki Cep Tel Sayısı	0,950	Homojendir	Tukey
Ev Mülkiyeti	0,281	Homojendir	Tukey
Ev İhtiyaçlarını Karşılama	0,773	Homojendir	Tukey

Homojenlik Testi Hipotezleri:

H_0 : Grup varyansları homojendir.

H_1 : Grup varyansları homojen değildir.

Değişkenlere homojenlik testi uygulanmış ve (*) işaretli “ailede yaşayan kişi sayısı ve aylık gider” değişkenlerine ait ortalamaların p değerinin 0,05 alfa değerinden küçük olduğu belirlenmiştir. Varyanslar homojen değildir. Bu değişkenler için Homojenlik Hipotezi bakımından H_1 hipotezi kabul edilerek H_0 reddedilmiştir.

Yukarıda sayılan değişkenler dışındaki tüm değişkenlerin grup ortalamaları p değeri 0,05 değerinden yüksek olduğundan homojen oldukları belirlenmiştir. Homojenlik Hipotezi bakımından H_0 hipotezi reddedilerek H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.38: Anova Testi Bulguları (Bitlis)

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Yaş	Gruplar Arasında	0.232	2	0.116	1.670	0.191
	Grup İçinde	12.973	187	0.069		
Öğrenim Durumu	Gruplar Arasında	0.073	3	0.024	0.344	0.794
	Grup İçinde	13.131	186	0.071		
Toplam Çalışma Yılı	Gruplar Arasında	0.485	4	0.121	1.765	0.138
	Grup İçinde	12.719	185	0.069		
Bu İşte Çalışma Süresi	Gruplar Arasında	0.388	3	0.129	1.876	0.135
	Grup İçinde	12.816	186	0.069		
Değiştirilen İş Sayısı	Gruplar Arasında	0.677	4	0.169	2.501	0.044(*)
	Grup İçinde	12.527	185	0.068		
Unvan	Gruplar Arasında	0.052	2	0.026	0.367	0.694
	Grup İçinde	13.153	187	0.070		
Aile Yaşayan Kişi Sayısı	Gruplar Arasında	0.180	2	0.090	1.294	0.277
	Grup İçinde	13.024	187	0.070		
Bakılan Çocuk Sayısı	Gruplar Arasında	0.023	2	0.012	0.142	0.868
	Grup İçinde	2.994	37	0.081		
Aylık Ücret	Gruplar Arasında	0.904	2	0.452	6.872	0.001(*)
	Grup İçinde	12.232	186	0.066		
Eve Giren Toplam Gelir	Gruplar Arasında	1.971	3	0.657	10.878	0.000(*)
	Grup İçinde	11.233	186	0.060		
Aylık Gider	Gruplar Arasında	1.732	3	0.577	9.363	0.000(*)
	Grup İçinde	11.472	186	0.062		
Cep Tel Sayısı	Gruplar Arasında	0.717	3	0.239	3.561	0.015(*)
	Grup İçinde	12.487	186	0.067		
Ev Mülkiyeti	Gruplar Arasında	0.582	2	0.291	4.310	0.015(*)
	Grup İçinde	12.622	187	0.067		
Ev İhtiyaçlarını Karşılama	Gruplar Arasında	0.575	2	0.287	4.256	0.016(*)
	Grup İçinde	12.629	187	0.068		

Homojen olan ve olmayan tüm grupların Anova testi yapılarak Tablo 3.38'deki bulgulara ulaşılmıştır. Tablo incelendiğinde, p değeri <0.05 olan değişkenler için (*) (Çalışılan Kaçınıcı İş, Aylık Ücret, Eve Giren Toplam Gelir, Aylık Gider, Cep Tel Sayısı, Ev Mülkiyeti, Ev İhtiyaçlarını Karşılama) grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır sonucuna varılmıştır. Bu değişkenler için H_0 hipotezi reddedilerek H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Homojen olan ve farklılık bulunan Çalışılan Kaçınıcı İş, Aylık Ücret, Eve Giren Toplam Gelir, Cep Tel Sayısı, Ev Mülkiyeti, Ev İhtiyaçlarını Karşılama değişkenlerine Post Hoc-Tukey Testi, homojen olmayan ancak farklılık bulunan Aylık Gider değişkenine ise Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 3.39: Tukey Testi Bulguları (Çalışılan Kaçınıcı İş?-Bitlis)

(I) Çalışılan İş Sayısı	(J) Çalışılan İş Sayısı	Ortalamalar Farkı (I-J)	p	Ortalama
İlk	2	0.08319	0.434	1,6946
	3	0.07869	0.564	
	4	,17566*	0.042	
	5 ve üzeri	0.15741	0.346	
2	İlk	-0.08319	0.434	1,6114
	3	-0.00450	1.000	
	4	0.09247	0.606	
	5 ve üzeri	0.07422	0.912	
3	İlk	-0.07869	0.564	1,6159
	2	0.00450	1.000	
	4	0.09697	0.601	
	5 ve üzeri	0.07872	0.901	
4	İlk	-,17566*	0.042	1,5189
	2	-0.09247	0.606	
	3	-0.09697	0.601	
	5 ve üzeri	-0.01825	1.000	
5 ve üzeri	İlk	-0.15741	0.346	1,5372
	2	-0.07422	0.912	
	3	-0.07872	0.901	
	4	0.01825	1.000	

Varyansları homojen olan ve aralarında anlamlı farklılık bulunan “Çalışılan İş Sayısı” değişkenine Tukey testi uygulanmıştır. Tablo 3.39’da gruplar arasında ikişerli karşılaştırmalar yapılarak grupların ortalaması arasındaki farklar sayısal olarak belirlenmiştir. Sayısal değerlerin yanında bulunan (*) işareti karşılaştırılan ikili grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. ücrete ilişkin adalet algısı ortalamaları birbirine yakın olmakla birlikte ilk işi olanların adalet algısı 1,69 ile en yüksekken dördüncü işi olanların algısı 1,53 ile en düşüktür.

Tablo 3.40: Tukey Testi Bulguları (Aylık Ücret-Bitlis)

(I) Aylık ücret	(J) Aylık ücret	Ortalamalar Farkı(I-J)	p	Ortalama
500-1000 TL	1001-1500 TL	-,14496*	0.001	1,5510
	1501 TL ve üzeri	-0.06398	0.618	
1001-1500 TL	500-1000 TL	,14496*	0.001	1,6150
	1501 TL ve üzeri	0.08099	0.458	
1501 TL ve üzeri	500-1000 TL	0.06398	0.618	1,6960
	1001-1500 TL	-0.08099	0.458	

Varyansları homojen olan ve aralarında anlamlı farklılık bulunan “aylık ücret” değişkenine Tukey testi uygulanmıştır. Tablo 3.40’da gruplar arasında ikişerli karşılaştırmalar yapılarak grupların ortalaması arasındaki farklar sayısal olarak belirlenmiştir. Sayısal değerlerin yanında bulunan (*) işareti karşılaştırılan ikili grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. 1501 TL ve üstü ücret alanların ücrete ilişkin adalet algısı ortalaması 1,69 ile en yüksek olanıdır. 500-1000 TL arası ücret alanların algı ortalaması ise 1,55 olarak en alt seviyede gerçekleşmiştir.

Tukey testi sonucuna göre 500-1000 TL ücret alanlar ile 1001-1500 TL arası ücret alanlar arasında karşılıklı ve anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Diğer ücret grubunun bu gruplarla arasında herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 3.41: Tukey Testi Sonuçları (Eve Giren Toplam Gelir-Bitlis)

(I) Eve Giren Toplam Gelir	(J) Eve Giren Toplam Gelir	Ortalamalar Farkı(I-J)	p	Ortalama
500-1000	1001-1500	-,18068*	0.010	1,4205
	1501-2000	-,20032*	0.013	
	2001 ve Üstü	-,33890*	0.000	
1001-1500	500-1000	,18068*	0.010	1,6011
	1501-2000	-0.01964	0.979	
	2001 ve Üstü	-,15822*	0.002	
1501-2000	500-1000	,20032*	0.013	1,6208
	1001-1500	0.01964	0.979	
	2001 ve Üstü	-0.13858	0.053	
2001 ve Üstü	500-1000	,33890*	0.000	1,7594
	1001-1500	,15822*	0.002	
	1501-2000	0.13858	0.053	

Varyansları homojen olan ve aralarında anlamlı farklılık bulunan “eve giren toplam gelir” değişkenine Tukey testi uygulanmıştır. Tablo 3.41’de gruplar arasında ikişerli karşılaştırmalar yapılarak grupların ortalaması arasındaki farklar sayısal olarak belirlenmiştir. Sayısal değerlerin yanında bulunan (*) işareti karşılaştırılan ikili grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

“Eve giren toplam gelir” sorusuna “500-1000 TL arası” cevabı veren kişilere ait puan ortalamaları ile “1001-1500 TL arası” cevabını veren kişilere ait puan ortalamaları, “1501-2000 TL arası” cevabını veren kişilere ait puan ortalamaları ve “2001 TL ve üstü” cevabını veren kişilere ait puan ortalamaları arasında karşılıklı ve anlamlı bir fark bulunmaktadır. 2001 TL ve üstü hane geliri olan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı ortalaması 1,75 ile en yüksekken 500-1000 TL hane geliri olanların ücrete ilişkin adalet algısı ortalaması 1,42 olarak belirlenmiştir.

“1001-1500 TL arası” cevabı veren kişilere ait puan ortalamaları ile “2001 TL ve üstü” cevabını veren kişilere ait puan ortalamaları arasında karşılıklı ve anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

“1501-2000 TL arası” cevabı veren kişilere ait puan ortalamaları ile “2000 TL ve üstü” cevabını veren kişilere ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“1001-1500 TL arası” cevabı veren kişilere ait puan ortalamaları ile “1501-2000 TL arası” cevabını veren kişilere ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 3.42: Tamhane's T2 Testi Sonuçları (Aylık Gider-Bitlis)

(I) Aylıkgider	(J) Aylıkgider	Ortalamalar Farkı (I-J)	P	Ortalama
500-1000	1001-1500	-0.11355	0.408	1,4848
	1501-2000	-0.13432	0.395	
	2001 ve üstü	-,32035*	0.000	
1001-1500	500-1000	0.11355	0.408	1,5984
	1501-2000	-0.02076	0.999	
	2001 ve üstü	-,20679*	0.000	
1501-2000	500-1000	0.13432	0.395	1,6192
	1001-1500	0.02076	0.999	
	2001 ve üstü	-,18603*	0.006	
2001 ve üstü	500-1000	,32035*	0.000	1,8052
	1001-1500	,20679*	0.000	
	1501-2000	,18603*	0.006	

Varyansları homojen olmayan ancak aralarında anlamlı farklılık bulunan “aylık gider” değişkenine Tamhane testi uygulanmıştır. Tablo 3.42’de gruplar arasında ikişerli karşılaştırmalar yapılarak grupların ortalaması arasındaki farklar sayısal olarak belirlenmiştir. Sayısal değerlerin yanında bulunan (*) işareti karşılaştırılan ikili grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. 2001 TL ve üstü aylık harcama yapan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı ortalaması 1,80 ile en yüksek ortalamadır. En düşük ortalama ise 1,48 ile 500-1000 TL arası harcama yapan kişilere aittir.

“Aylık gider” sorusuna “2001 TL ve üstü” cevabı veren kişilere ait puan ortalamaları ile “500-1000 TL arası” cevabını veren kişilere ait puan ortalamaları, “1001-1500 TL arası” cevabını veren kişilere ait puan ortalamaları ve “1501-2000 TL arası” cevabını veren kişilere ait puan ortalamaları arasında karşılıklı ve anlamlı bir fark bulunmaktadır.

“500-1000 TL arası” cevabı veren kişilere ait puan ortalamaları ile “1001-1500 TL arası” cevabını veren kişilere ait puan ortalamaları ve “1501-2000 TL arası” cevap verenlerin puan ortalamaları arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 3.43: Tukey Testi Sonuçları (Evdeki Cep Telefonu Sayısı-Bitlis)

(I) Evdeki Cep Telefonu Sayısı	(J) Evdeki Cep Telefonu Sayısı	Ortalamalar Farkı(I-J)	p	Ortalama
Sadece benim	Eşim ve benim	-0.09096	0.256	1,5516
	Evdeki herkes	-,14433*	0.009	
	Yok	-0.10425	0.513	
Eşim ve benim	Sadece benim	0.09096	0.256	1,6426
	Evdeki herkes	-0.05336	0.732	
	Yok	-0.01328	0.998	
Evdeki herkes	Sadece benim	,14433*	0.009	1,6558
	Eşim ve benim	0.05336	0.732	
	Yok	0.04008	0.954	
Yok	Sadece benim	0.10425	0.513	1,6959
	Eşim ve benim	0.01328	0.998	
	Evdeki herkes	-0.04008	0.954	

Varyansları homojen olan ve aralarında anlamlı farklılık bulunan “evdeki cep telefonu sayısı” değişkenine Tukey testi uygulanmıştır. Tablo 3.43’de gruplar arasında ikişerli karşılaştırmalar yapılarak grupların ortalaması arasındaki farklar sayısal olarak belirlenmiştir. Sayısal değerlerin yanında bulunan (*) işareti karşılaştırılan ikili grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Evde bulunan cep telefonu sayısı ile ilgili olarak ücrete ilişkin adalet algısı ortalamaları birbirine yakın çıkmıştır. Ancak cep telefonu olmayan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı ortalaması 1,69 ile en yüksektir. En düşük ortalama ise 1,55 ortalama ile “sadece benim” cevabını verenlere aittir.

Sadece benim cep telefonum var diyen katılımcıların puan ortalamaları ile evdeki herkesin cevabını veren katılımcıların puan ortalamaları arasında çift yönlü anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Diğer cevaplara ait puan ortalamaları arasında bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 3.44: Tukey Testi Sonuçları (Ev Mülkiyeti-Bitlis)

(I) Ev Mülkiyeti	(J) Ev Mülkiyeti	Ortalamalar Farkı(I-J)	p	Ortalama
Kendimizin	Aile Bireylerinin	0.08853	0.183	1,5697
	Kira	,12348*	0.012	
Aile Bireylerinin	Kendimizin	-0.08853	0.183	1,6047
	Kira	0.03495	0.762	
Kira	Kendimizin	-,12348*	0.012	1,6932
	Aile Bireylerinin	-0.03495	0.762	

Varyansları homojen olan ve aralarında anlamlı farklılık bulunan “ev mülkiyeti” değişkenine Tukey testi uygulanmıştır. Tablo 3.44’de gruplar arasında ikişerli karşılaştırmalar yapılarak grupların ortalaması arasındaki farklar sayısal olarak belirlenmiştir. Sayısal değerlerin yanında bulunan (*) işareti karşılaştırılan ikili grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

“Kendimizin” cevabını veren katılımcıların puan ortalamaları ile “Kira” cevabını veren katılımcıların puan ortalamaları arasında çift yönlü anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Diğer cevaplara ait puan ortalamaları arasında bir farklılık bulunamamıştır. Normal dışı bir şekilde oturdukları ev kira olanların ücrete ilişkin adalet algısı ortalaması 1,69 ile en yüksekken kendimizin diyenlerin ortalaması 1,56 ile en düşüktür.

Tablo 3.45: Tukey Testi Sonuçları (Ev İhtiyaçlarını Karşılama-Bitlis)

(I) Ev İhtiyaçlarını Karşılama	(J) Ev İhtiyaçlarını Karşılama	Ortalamalar Farkı(I-J)	p	Ortalama
Ailem gönderiyor/Mahalle Bakkalından	Marketten	-,12977*	0.013	1,5377
	Süpermarketten	-0.06456	0.525	
Marketten	Ailem Gönderiyor/Mahalle Bakkalından	,12977*	0.013	1,6023
	Süpermarketten	0.06521	0.425	
Süpermarketten	Ailem Gönderiyor/Mahalle Bakkalından	0.06456	0.525	1,6675
	Marketten	-0.06521	0.425	

Varyansları homojen olan ve aralarında anlamlı farklılık bulunan “ev ihtiyaçlarını karşılama” değişkenine Tukey testi uygulanmıştır. Tablo 3.45’de gruplar arasında ikişerli karşılaştırmalar yapılarak grupların ortalaması arasındaki farklar sayısal olarak belirlenmiştir. Sayısal değerlerin yanında bulunan (*) işareti karşılaştırılan ikili grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Süpermarketten alışveriş yapanların ücrete ilişkin adalet algısı ortalaması 1,66 ile en yüksek orandayken ailesinin gönderdiğini ya da mahalle bakkalından aleşveriş yaptığını söyleyenlerin ücrete ilişkin adalet algısı ortalaması 1,53 ile en düşük ortalamadır.

“Ailem gönderiyor/Mahalle Bakkalından” cevabını veren katılımcıların puan ortalamaları ile “Marketten” cevabını veren katılımcıların puan ortalamaları arasında çift yönlü anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Diğer cevaplara ait puan ortalamaları arasında bir farklılık bulunamamıştır.

Küçük Şehirde yaşayan ve çalışan katılımcıların ücret algılarına ilişkin sonuç Şu Şekilde ifade edilebilir :

Katılımcıların crete ilişkin adalet algısında Yaş, Medeni Durum, ğrenim Durumu, Toplam alışma Yılı, Bu İşte alışma Süresi, Unvan, Ailede Yaşayan Kişi Sayısı, Bakılan ocuk Sayısı, Aylık Ek Gelir, Evdeki Bilgisayar Sayısı, Sosyal Etkinlik, Kira Gideri değişkenleri bakımından bir farklılık bulunmadığından “H₀: Küçük Şehirde alışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır” kabul edilirken; Cinsiyet, Kaçıncı İş, Eşi alışması, Aylık cret, Eve Giren Toplam Gelir, Aylık Gider, Altı Ay İçinde Eve Alınan, Cep Telefon Sayısı, Ev Mülkiyeti ve Ev İhtiyaçlarını Karşılama değişkenleri bakımından ise bir farklılık bulunduğundan “H₁: Küçük Şehirde alışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır” kabul edilmiştir. Bu anlamda araştırmanın hipotezlerinden “Hipotez 1” kısmen desteklenmektedir.

3.7.3. İstanbul'daki Katılımcıların Ücretleri Hakkındaki Düşüncelerine Ve Adalet Algılarına İlişkin Bulgular

Tablo 3.46: Katılımcıların Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Verdiği Cevaplara Ait Frekans Tablosu (İstanbul)

No			F	Oran (%)	Kümülatif
1	İşyerimde ücret performansa dayalı ödenir.	Evet	108	62.1	62.1
		Hayır	66	37.9	100.0
2	İşyerimde çalışanlar ve yöneticiler performansa göre ücret sistemine inanır.	Evet	110	63.2	63.2
		Hayır	64	36.8	100.0
3	İşyerimde ödeme sisteminde eşitlik ve adalet temel alınır.	Evet	133	76.4	76.4
		Hayır	41	23.6	100.0
4	İşyerimde ödeme kıdeme göre yapılır.	Evet	115	66.1	66.1
		Hayır	59	33.9	100.0
5	İşyerimde ücret tutarları iş yüküne göre belirlenir.	Evet	116	66.7	66.7
		Hayır	58	33.3	100.0
6	İşyerimde çalışanlar kendilerini yapacakları/yaptıkları işler konusunda güvende hissederler.	Evet	82	47.1	47.1
		Hayır	92	52.9	100.0
7	İşyerimde güvenli ve sağlıklı bir ortam vardır.	Evet	92	52.9	52.9
		Hayır	82	47.1	100.0
8	İşyerimde ödemeler kişinin eğitimine, bilgi ve becerilerine göre yapılır.	Evet	128	73.6	73.6
		Hayır	46	26.4	100.0
9	İşyerim ödeme sistemini çalışanın deneyimine göre ayarlar.	Evet	112	64.4	64.4
		Hayır	62	35.6	100.0
10	Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur.	Evet	134	77.0	77.0
		Hayır	40	23.0	100.0
11	Ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum.	Evet	146	83.9	83.9
		Hayır	28	16.1	100.0

Katılımcılar tüm sorulara cevap vermiştir.

İlk maddeye 66 kişi evet, 108 kişi hayır cevabını vermiştir. Katılımcıların %37,9'luk kısmı ücretin performansa dayalı ödendiğini, %62,1'lik kısmı ödenmediğini düşünmektedir.

İkinci maddeye 64 kişi evet, 110 kişi hayır cevabını vermiştir. Katılımcıların %36,8'lik kısmı ücretlerin adil ödendiğini düşünürken %63,2'lik kısmı adil olmadığını düşünmektedir.

Üçüncü maddeye 41 kişi evet, 133 kişi hayır cevabını vermiştir. %23,6'lık kısmı çalışanların ve yöneticilerin performansa göre ücret ödendiğine inandığını düşünürken %76,4'lük kısmı aksini düşünmektedir.

Dördüncü maddeye 59 kişi evet, 115 kişi hayır cevabını vermiştir. %33,9'luk kısmı ödemelerin kıdeme göre yapıldığını düşünürken, %66,1'lik kısmı aksini düşünmektedir.

Beşinci maddeye 58 kişi evet, 116 kişi hayır cevabını vermiştir. %33,3'lük kısmı ücretin iş yüküne göre belirlendiğini düşünürken, %66,7'lik kısmı aksini düşünmektedir.

Altıncı maddeye 92 kişi evet, 82 kişi hayır cevabını vermiştir. %52,9'luk kısmı işyerindekilerin yaptıkları ya da yapacakları işte güvende hissederken, %47,1'lik kısmı aksini düşünmektedir.

Yedinci maddeye 82 kişi evet, 92 kişi hayır cevabını vermiştir. %47,1'lik kısmı işyeri ortamının sağlıklı ve güvenli olduğunu düşünürken, %52,9'luk kısmı aksini düşünmektedir.

Sekizinci maddeye 46 kişi evet, 128 kişi hayır cevabını vermiştir. %26,4'lük kısmı ödemelerin eğitim, bilgi ve becerilere göre dağıtıldığını düşünürken, %73,6'lık kısmı aksini düşünmektedir.

Dokuzuncu maddeye 62 kişi evet, 112 kişi hayır cevabını vermiştir. %35,6'lık kısmı işyerinin ödeme sistemini çalışan deneyimine göre ayarladığını düşünürken, %64,4'lük kısmı aksini düşünmektedir.

Onuncu maddeye 40 kişi evet, 134 kişi hayır cevabını vermiştir. %23'lük kısmı ücretinin diğer çalışanların ücretleriyle kıyaslandığında uygun olduğunu belirtirken, %77'lik kısmı aksini düşünmektedir.

On birinci maddeye 28 kişi evet, 146 kişi hayır cevabını vermiştir. %16,1'lik kısmı ücretini tatmin edici bulduğunu söylerken, %83,9'luk kısmı aksini düşünmektedir.

Tablo 3.47: Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere (İstanbul)

Maddeler	N	Ort.	SS
İşyerimde çalışanlar kendilerini yapacakları/yaptıkları işler konusunda güvende hissederler.	174	1,53	,501
İşyerimde güvenli ve sağlıklı bir ortam vardır.	174	1,47	,501
İşyerimde ücret performansa dayalı ödenir.	174	1,38	,487
İşyerimde çalışanlar ve yöneticiler performansa göre ücret sistemine inanır.	174	1,37	,484
İşyerim ödeme sistemini çalışanın deneyimine göre ayarlar.	174	1,36	,480
İşyerimde ödeme kıdeme göre yapılır.	174	1,34	,475
İşyerimde ücret tutarları iş yüküne göre belirlenir.	174	1,33	,473
İşyerimde ödemeler kişinin eğitimine, bilgi ve becerilerine göre yapılır.	174	1,26	,442
İşyerimde ödeme sisteminde eşitlik ve adalet temel alınır.	174	1,24	,426
Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur.	174	1,23	,422
Ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum.	174	1,16	,369
Genel Ortalama		1,33	,460

Tablo 3.47’ye göre İstanbul’daki katılımcıların sorulara verdiği cevaplara göre en yüksek puan ortalamasına sahip madde 1,53 ortalama ile “İşyerimde çalışanlar kendilerini yapacakları/yaptıkları işler konusunda güvende hissederler” seçeneğidir. En düşük puan ortalamasına sahip maddeler ise 1,23 puan ortalaması ile “Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur” ve 1,16 puan ortalaması ile “Ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum” olmuştur. Puanların genel ortalaması 1,33 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmanın hipotezlerinden Hipotez 2:

H₀: Büyük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Büyük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

T test ve Anova Test ile analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

T Testi Bulguları

Tablo 3.48: Cinsiyete Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul)

Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Kadın	87	1,29	0,27	-1,55	0,12
Erkek	87	1,36	0,28		

0,12>0,05 olduğundan İstanbul'da katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı (puan ortalamaları) cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak, puan ortalamalarına göre erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla ücrete ilişkin adalet algısı ortalaması daha yüksektir.

Tablo 3.49: Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul)

Medeni Hâl	N	Ort.	SS	t	p
Evli	95	1,34	0,28	-0,76	0,44
Bekar/Ayrılmış	79	1,31	0,28		

p değeri (0,44)>0,05 olduğundan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı (puan ortalamaları) medeni hallerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 3.50: Unvana Göre Katılımcıların Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul)

Eşiniz Çalışıyor mu?	N	Ort.	SS	t	p
İşçi	166	1,32	0,28	-2,18	0,03
Ustabaşı/Postabaşı	8	1,54	0,27		

İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı (puan ortalamaları) unvanlarına göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Ustabaşı ya da Postabaşı olarak görev yapan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalaması işçilere göre daha yüksektir.

Tablo 3.51: Evli ve Eşi Çalışan Katılımcıların Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul)

Eşiniz Çalışıyor mu?	N	Ort.	SS	t	p
Evet	43	1,31	0,27	-9,63	0,33
Hayır/Bazen	52	1,37	0,29		

İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı (puan ortalamaları) eşlerinin çalışıp çalışmaması bakımından anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 3.52: Ek Gelir Elde Edenlere Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul)

Gelir Aralığı	N	Ort.	SS	t	p
500-1000 TL	3	1,39	0,22	0,66	0,55
1001-1500 TL	2	1,27	0,12		

p değeri (0,55) $>0,05$ olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı elde edilen ek gelire göre farklılık göstermemektedir. Farklılık göstermemekle birlikte ortalamalara bakıldığında 500-1000 TL ücret alanların ücrete ilişkin adalet algısı daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3.53: Son 6 Ay İçinde Eve Uzun Süreli Kullanım Amacıyla Bir Şey Aldınız mı?" Sorusuna Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul)

... aldınız mı?	N	Ort.	SS	T	p
Evet	37	1,35	0,25	0,55	0,58
Hayır	137	1,32	0,29		

“Son 6 ay içinde eve uzun süreli kullanım amacıyla bir şey aldınız mı?” sorusuna cevap verenlere ait T Testi sonucuna göre $p>0,05$ olarak belirlenmiştir.

İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı son 6 ay içerisinde uzun kullanım amacıyla herhangi bir şey alıp almamalarına göre farklılık göstermemektedir. Ancak; “Evet” cevabı verenlerin ücrete ilişkin adalet algısı daha yüksekken “Hayır” cevabı verenlerinki daha düşüktür.

Tablo 3.54: Katılımcıların Evindeki Bilgisayar Sayısına Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul)

Bilgisayar	N	Ort.	SS	T	p
Yok	132	1,30	0,27	-2,35	0,02
Masaüstü/Masaüstü-Dizüstü	42	1,42	0,30		

İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı evdeki bilgisayar sayısına göre farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Evinde bilgisayar olanların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları olmayanlardan daha yüksektir.

Tablo 3.55: Katılımcıların Aylık Tiyatro ve Sinemaya Gitme Sıklığına Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul)

Sinema-Tiyatro	N	Ort.	SS	T	p
Hiç	141	1,33	0,28	-0,12	0,90
1-3 Defa	33	1,33	0,28		

p değeri (0,90) $> 0,05$ olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı tıpkı Bitlis'de olduğu gibi aylık kültürel faaliyetlerden olan sinema ya da tiyatroya gitme sıklığına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 3.56: Katılımcıların Aylık Kira Giderlerine Göre Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (İstanbul)

Kira gideri	N	Ort.	SS	T	p
401-700 TL	89	1,35	0,28	0,46	0,64
701-1000 TL	22	1,32	0,28		

p değeri (0,64) $> 0,05$ olduğundan İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı aylık kira giderine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Anova Testi Bulguları

Tablo 3.57: Homojenlik Testi Sonuçları (İstanbul)

Değişken	(p)	Homojen ($p>0,05$) Homojen Değil ($p<0,05$)	Uygulanacak Pos Hoc Testi
Yaş	0,778	Homojendir	Tukey
Öğrenim Durumu	0,210	Homojendir	Tukey
Toplam Çalışma Yılı	0,880	Homojendir	Tukey
Bu İşte Çalışma Süresi	0,972	Homojendir	Tukey
Değiştirilen İş Sayısı	0,760	Homojendir	Tukey
Ailede Yaşayan Kişi Sayısı	0,088	Homojendir	Tukey
Bakılan Çocuk Sayısı	0,322	Homojendir	Tukey
Aylık Ücret Geliri	0,514	Homojendir	Tukey
Eve Giren Toplam Gelir	0,832	Homojendir	Tukey
Aylık Gider	0,388	Homojendir	Tukey
Evdeki Cep Telefon Sayısı	0,186	Homojendir	Tukey
Ev Mülkiyeti	0,464	Homojendir	Tukey
Ev İhtiyaçlarını Karşılama	0,253	Homojendir	Tukey

İstanbul için Homojenlik Testi Hipotezleri:

H_0 : Grup varyansları homojendir.

H_1 : Grup varyansları homojen değildir.

Değişkenlere homojenlik testi uygulanmış ve tüm değişkenlere ait ortalamaların p değerinin 0,05 alfa değerinden büyük olduğu belirlenmiştir. Varyanslar homojendir. İstanbul'a ait tüm değişkenler için homojenlik testi sonucu H_0 hipotezi kabul edilerek H_1 reddedilmiştir.

Tablo 3.58: Anova Testi Bulguları (İstanbul)

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Yaş	Gruplar Arasında	0.200	2	0.100	1.241	0.292
	Grup İçinde	13.805	171	0.081		
Öğrenim Durumu	Gruplar Arasında	0.399	3	0.133	1.663	0.177
	Grup İçinde	13.606	170	0.080		
Toplam Çalışma Yılı	Gruplar Arasında	0.552	4	0.138	1.735	0.145
	Grup İçinde	13.453	169	0.080		
Bu İşte Çalışma Süresi	Gruplar Arasında	0.009	3	0.003	0.037	0.991
	Grup İçinde	13.996	170	0.082		
Kaçınıcı İş	Gruplar Arasında	0.225	4	0.056	0.689	0.600
	Grup İçinde	13.781	169	0.082		
Ailede Yaşayan Kişi Sayısı	Gruplar Arasında	0.329	2	0.164	2.055	0.131
	Grup İçinde	13.677	171	0.080		
Bakılan Çocuk Sayısı	Gruplar Arasında	0.000	2	0.000	0.002	0.998
	Grup İçinde	6.701	75	0.089		
Aylık Ücret	Gruplar Arasında	0.020	2	0.010	0.121	0.887
	Grup İçinde	13.986	171	0.082		
Eve Giren Toplam Gelir	Gruplar Arasında	0.008	2	0.004	0.050	0.951
	Grup İçinde	13.997	171	0.082		
Aylık Gider	Gruplar Arasında	0.014	2	0.007	0.086	0.918
	Grup İçinde	13.991	171	0.082		
Cep Telefon Sayısı	Gruplar Arasında	0.177	2	0.089	1.089	0.339
	Grup İçinde	13.827	170	0.081		
Ev Mülkiyeti	Gruplar Arasında	0.356	2	0.178	2.228	0.111
	Grup İçinde	13.650	171	0.080		
Ev İhtiyaçlarını Karşılama	Gruplar Arasında	0.115	2	0.057	0.705	0.495
	Grup İçinde	13.891	171	0.081		

Tüm gruplar homojen olduğu için tamamına Anova testi yapılmış ve Tablo 3.58'deki bulgulara ulaşılmıştır. Tablo incelendiğinde tüm değişkenlerin p değeri >0.05 olduğundan dolayı farklılık analizi yapılmamıştır. İstanbul'a ait değişkenler için H_1 hipotezi reddedilerek H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Daha net bir tabirle %95 güvenle; katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı demografik, iş hayatı ve aile-gelir durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

İstanbul’da yaşayan ve çalışan katılımcıların ücret algılarına ilişkin sonuç şu şekilde ifade edilebilir: Katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı Yaş, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Toplam Çalışma Yılı, Bu İşte Çalışma Süresi, Kaçınıcı İş, Ailede Yaşayan Kişi Sayısı, Eşin Çalışması, Bakılan Çocuk Sayısı, Aylık Ücret, Aylık Ek Gelir, Eve Giren Toplam Gelir, Aylık Gider, Altı Ay İçinde Eve Alınan, Cep Telefonu Sayısı, Sosyal Etkinlik, Ev Mülkiyeti, Kira Gideri, Ev İhtiyaçlarını Karşılama değişkenleri bakımından bir farklılık bulunmadığından “H₀: Büyük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır” kabul edilirken; Cinsiyet, Unvan ve Evdeki Bilgisayar Sayısı değişkenleri bakımından ise bir farklılık bulunduğundan “H₁ Büyük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır” kabul edilmiştir. Bu anlamda araştırmanın hipotezlerinden “Hipotez 2” kısmen desteklenmektedir.

3.7.4. Bitlis ve İstanbul’daki Katılımcıların Ücret Adaleti Algılarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 3.59: Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Ait Ortalamalar (Bitlis ve İstanbul)

	N	Ort	SS
İşyerimde ücret performansa dayalı ödenir.	364	1,52	,500
İşyerimde çalışanlar ve yöneticiler performansa göre ücret sistemine inanır.	364	1,52	,500
İşyerimde ödeme sistemimde eşitlik ve adalet temel alınır.	364	1,47	,500
İşyerimde ödeme kıdeme göre yapılır.	364	1,58	,494
İşyerimde ücret tutarları iş yüküne göre belirlenir.	364	1,50	,501
İşyerimde çalışanlar kendilerini yapacakları/yaptıkları işler konusunda güvende hissederler.	364	1,62	,485
İşyerimde güvenli ve sağlıklı bir ortam vardır.	364	1,56	,497
İşyerimde ödemeler kişinin eğitimine, bilgi ve becerilerine göre yapılır.	364	1,48	,500
İşyerim ödeme sistemini çalışanın deneyimine göre ayarlar.	364	1,51	,501
Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur.	364	1,34	,473
Ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum.	364	1,25	,432
Genel Ortalama		1,49	,489

Bitlis ve İstanbul'a ait tüm değişkenlerin ortalamaları alındığında en yüksek puan ortalamasına 1,62 ortalama ile “işyerimde çalışanlar kendilerini yapacakları/yaptıkları işler konusunda güvende hissederler” sahipken, en düşük puan ortalaması ise 1,25 ile “ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum” sorusuna aittir.

Araştırmanın hipotezlerinden Hipotez 3:

H₀: Büyük şehirde çalışan kişiler ile küçük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Büyük şehirde çalışan kişiler ile küçük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

T Test ile analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

T Testi Bulguları

Tablo 3.60: Katılımcıların Ücret Algılarına İlişkin T Testi Bulguları (Bitlis ve İstanbul)

	Şehir	N	Ort.	SS	t	p
Ücrete ilişkin adalet algısı	Bitlis	190	1,6244	,26432	10,118	,000
	İstanbul	174	1,3333	,28453		

T testi sonucuna göre Bitlis'in ücrete ilişkin adalet algısı ortalama puanı 1,61 ve İstanbul'un 1,34'tür. p değerine bakıldığında <0,05 referans değerine uyduğundan Bitlis ve İstanbul'da ücrete ilişkin adalet algısı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

İstanbul ve Bitlis'te yaşayan ve çalışan katılımcıların ücret algılarına ilişkin sonuç şu şekilde ifade edilebilir:

Katılımcıların adil ücrete ilişkin adalet algısında şehir değişkeni bakımından bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bitlis'teki katılımcıların adil ücrete ilişkin adalet algısı İstanbul'daki katılımcılara göre daha yüksektir. “H₁: Büyük şehirde çalışan kişiler ile küçük şehirde çalışan kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır” kabul edilmiştir. Bu anlamda araştırmanın hipotezlerinden “Hipotez 3” tamamen desteklenmektedir.

Anova Testi Bulguları

Bitlis ve İstanbul'a ait ücrete ilişkin adalet algısı bulgularını karşılaştırmak amacıyla iki yönlü Varyans analizi yapılmıştır.

Araştırmanın hipotezlerinden Hipotez 4:

H₀: Sosyo-demografik özellikler bakımından büyük şehirlerde çalışanlar ile küçük şehirlerde çalışanların ücrete ilişkin adalet algısı arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Sosyo-demografik özellikler bakımından büyük şehirlerde çalışanlar ile küçük şehirlerde çalışanların ücrete ilişkin adalet algısı arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Anova test ile analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 3.61: Ücret Algısının Şehirler Bazında Cinsiyet Dağılımına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Cinsiyet	Ortalama	SS	N
Bitlis	Kadın	1,6686	,28228	96
	Erkek	1,5793	,23773	94
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	Kadın	1,2999	,27662	87
	Erkek	1,3668	,28996	87
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	Kadın	1,4933	,33441	183
	Erkek	1,4771	,28409	181
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki kadın katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları 1,66 İstanbul'daki kadın katılımcıların ise 1,30'dur. Bitlis'teki erkeklerin ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları 1,57 İstanbul'daki erkek katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları ise 1,37'dir. Bitlis'te yaşayan kadın katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı İstanbul'da yaşayan kadın katılımcılardan daha yüksektir ve ücrete ilişkin adalet algısı noktasında farklılık bulunmaktadır. Bitlis'te yaşayan erkek katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı İstanbul'da yaşayan erkek katılımcılardan daha yüksektir.

Ayrıca şehirler bazında cinsiyete göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında kadınların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları 1,49 iken erkeklerin ise 1,48 olarak belirlenmiştir. Katılımcılardan kadın olanların ücrete ilişkin adalet algısı erkeklerden çok fazla olmamakla birlikte daha yüksektir.

Tablo 3.62: Yaşanılan Şehir ve Cinsiyete Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	7,669	1	7,669	103,654	,000
Cinsiyet	,011	1	,011	,154	,695
Şehir * Cinsiyet	,553	1	,553	7,480	,007

Anova sonucuna göre de; şehir ve cinsiyetin birlikte değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan p değeri ($,007$) $0,05$ anlamlılık düzeyinden düşük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlıdır. Şöyle ki; erkek ve kadın katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı yaşadıkları şehre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Şehir değişkenine ait olan p değeri ($,000$) $0,05$ anlamlılık düzeyinden düşük olduğundan yaşanılan şehir ile ücrete ilişkin adalet algısı arasındaki ilişki anlamlıdır ve yaşanılan şehre göre ücrete ilişkin adalet algısı farklılık göstermektedir.

Tablo 3.63: Ücret Algısının Şehirler Bazında Yaş Grupları Dağılımına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Yaş Grupları	Ortalama	SS	N
Bitlis	15-24 Yaş	1,6553	,25947	101
	25-34 Yaş	1,5768	,26356	58
	35 Yaş ve üzeri	1,6129	,27571	31
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	15-24 Yaş	1,3249	,29339	61
	25-34 Yaş	1,3775	,27729	59
	35 Yaş ve üzeri	1,2946	,28086	54
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	15-24 Yaş	1,5309	,31572	162
	25-34 Yaş	1,4763	,28739	117
	35 Yaş ve üzeri	1,4107	,31729	85
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki 15-24, 25-34, 35 yaş ve üzeri gruplara ait katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcılardan daha yüksektir ve ücrete ilişkin adalet algısı noktasında farklılık bulunmaktadır.

Tablo 3.64: Yaşanılan Şehir ve Yaş Gruplarına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplama	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	3,053	1	3,053	40,608	,000
Yaş Grupları	,069	3	,023	,304	,633
Şehir * Yaş Grupları	,304	3	,101	1,347	,123

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve yaş grupları birlikte değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan p değeri (,123) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Şöyle ki; 15-24, 25-34, 35 ve üzeri yaş gruplarına ait katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.65: Ücret Algısının Şehirler Bazında Medeni Durumlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Medeni Durum	Ortalama	SS	N
Bitlis	Evli	1,6056	,26480	71
	Bekâr/Ayrılmış	1,6356	,26451	119
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	Evli	1,3483	,28707	95
	Bekâr/Ayrılmış	1,3153	,28221	79
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	Evli	1,4584	,30496	166
	Bekâr/Ayrılmış	1,5078	,31332	198
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki evli katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları 1,60 bekar ya da ayrılmış katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları 1,63 olarak bulunmuştur. Bitlis'teki katılımcıların medeni durumlarına göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları 1,62'dir. İstanbul'daki evli katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları 1,35 bekar ya da ayrılmış katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları 1,31 olarak bulunmuştur. İstanbul'daki katılımcıların medeni durumlarına göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları 1,33'tür.

Bitlis'teki katılımcıların evli, bekar ya da ayrılmış olanların ücrete ilişkin adalet algısı İstanbul'da yaşayanlara göre daha yüksektir. Ayrıca şehirler bazında medeni durumlarına göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir

Tablo 3.66: Yaşanılan Şehir ve Medeni Durumlarına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	7,305	1	7,305	96,956	,000
Medeni Durum	,000	1	,000	,003	,959
Şehir * Medeni Durum	,087	1	,087	1,153	,284

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve medeni durumun birlikte değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan p değeri (,284) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Şöyle ki; evli, bekar ve ayrılmış katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.67: Ücret Algısının Şehirler Bazında Öğrenim Durumlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Öğrenim Durumu	Ortalama	SS	N
Bitlis	İlkokul	1,6339	,27314	37
	Ortaokul	1,6442	,25953	58
	Lise ve üzeri	1,6174	,26513	72
	Okur-Yazar Değil	1,5810	,27098	23
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	İlkokul	1,2837	,26756	66
	Ortaokul	1,3841	,30315	71
	Lise ve üzeri	1,3097	,26716	32
	Okur-Yazar Değil	1,4182	,27724	5
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	İlkokul	1,4095	,31694	103
	Ortaokul	1,5011	,31164	129
	Lise ve üzeri	1,5227	,30051	104
	Okur-Yazar Değil	1,5519	,27433	28
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki İlkokul, Ortaokul, Lise ve üzeri katılımcılar ve okur-yazar olmayan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki İlkokul, Ortaokul, Lise ve üzeri katılımcılar ve okur-yazar olmayan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir. Bir başka deyişle; Bitlis'teki katılımcıların öğrenim durumlarına göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'da yaşayanlara göre daha yüksektir.

Ayrıca şehirler bazında öğrenim durumlarına göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.68: Yaşanılan Şehir ve Öğrenim Durumlarına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	3,226	1	3,226	42,954	,000
Öğrenim Durumu	,217	3	,072	,965	,410
Şehir * Öğrenim Durumu	,186	3	,062	,827	,480

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve öğrenim durumunun birlikte değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan p değeri (,480) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Şöyle ki; İlkokul, Ortaokul, Lise ve üzeri mezunlar ve okur-yazar olmayan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.69: Ücret Algısının Şehirler Bazında Çalışma Yıllarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Çalışma Yılı	Ortalama	SS	N
Bitlis	0-2	1,6826	,27279	57
	3-5	1,6281	,27898	55
	6-8	1,6071	,20560	28
	9-11	1,6098	,23444	24
	12 ve Üstü	1,5210	,27879	26
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	0-2	1,3824	,30961	29
	3-5	1,2803	,25563	36
	6-8	1,2610	,28142	31
	9-11	1,4280	,29056	24
	12 ve Üstü	1,3418	,28030	54
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	0-2	1,5814	,31777	86
	3-5	1,4905	,31836	91
	6-8	1,4253	,30172	59
	9-11	1,5189	,27686	48
	12 ve Üstü	1,4000	,29059	80
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki çalışma yılı 0-2 yıl, 3-5 yıl, 6-8 yıl, 9-11 yıl ve 12 yıl üstü süreyle çalışan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki 0-2 yıl, 3-5 yıl, 6-8 yıl, 9-11 yıl ve 12 yıl üstü süreyle çalışan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir. Bitlis'teki katılımcıların çalışma sürelerine göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'da yaşayanlara göre daha yüksektir.

Ayrıca şehirler bazında çalışma sürelerine göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.70: Yaşanılan Şehir ve Çalışma Yıllarına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Varyansın Kaynağı	5,996	1	5,996	81,104	,000
Şehir	,615	4	,154	2,081	,083
Şehir * Çalışmayılı	,466	4	,116	1,576	,180

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve çalışma yılının birlikte değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan p değeri (,180) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Şöyle ki; 0-2 yıl, 3-5 yıl, 6-8 yıl, 9-11 yıl ve 12 yıl üstü süreyle çalışan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.71: Ücrete Algısının Şehirler Bazında Bulunduğu İşte Çalışma Sürelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Bulunduğu İşte Çalışma Süresi	Ortalama	SS	N
Bitlis	0-2 Yıl	1,6646	,26570	87
	3-5 Yıl	1,6140	,26330	61
	6-8 Yıl	1,5248	,21537	22
	9 Yıl ve üzeri	1,5909	,29124	20
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	0-2 Yıl	1,3225	,29380	53
	3-5 Yıl	1,3382	,27491	50
	6-8 Yıl	1,3392	,27879	26
	9 Yıl ve üzeri	1,3374	,29625	45
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	0-2 Yıl	1,5351	,32203	140
	3-5 Yıl	1,4898	,30081	111
	6-8 Yıl	1,4242	,26609	48
	9 Yıl ve üzeri	1,4154	,31532	65
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki bulunduğu işte çalışma süresi 0-2 yıl, 3-5 yıl, 6-8 yıl, 9 yıl ve üstü süre olan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki 0-2 yıl, 3-5 yıl, 6-8 yıl, 9 yıl ve üstü süreyle çalışan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir. Bitlis'teki katılımcıların bulunduğu

işte çalışma sürelerine göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'da yaşayanlara göre daha yüksektir.

Ayrıca şehirler bazında bulunduğu işte çalışma sürelerine göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir

Tablo 3.72: Yaşanılan Şehir ve Bulunduğu İşte Çalışma Sürelerine Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	5,013	1	5,013	66,564	,000
Bulunduğu İşte Çalışma Süresi	,140	3	,047	,620	,603
Şehir * Çalışma Süresi	,241	3	,080	1,067	,363

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve bulunduğu işte çalışma süresinin birlikte değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan p değeri (,363) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Şöyle ki; 0-2 yıl, 3-5 yıl, 6-8 yıl, 9 yıl ve üstü süreyle buldukları işte çalışan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir. H_1 hipotezi reddedilir. H_0 hipotezi kabul edilir.

Tablo 3.73: Ücret Algısının Şehirler Bazında Çalıştığı İş Sayısına (Kaçınıcı İş) Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Kaçınıcı İş	Ortalama	SS	N
Bitlis	İlk	1,6946	,26976	64
	2	1,6114	,29434	51
	3	1,6159	,21931	40
	4	1,5189	,25500	24
	5 ve üzeri	1,5372	,15457	11
	Toplam		1,6244	,26432
İstanbul	İlk	1,3552	,29612	43
	2	1,3437	,28205	41
	3	1,3658	,30150	42
	4	1,2727	,26808	24
	5 ve üzeri	1,2803	,25841	24
	Toplam		1,3333	,28453
Toplam	İlk	1,5582	,32550	107
	2	1,4921	,31697	92
	3	1,4878	,29154	82
	4	1,3958	,28717	48
	5 ve üzeri	1,3610	,25853	35
	Toplam		1,4853	,31009

Bitlis'teki çalışılan iş sayısı bakımından 1-2. iş, 3-4. iş, 5 ve üzeri işi olan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir. Bitlis'teki katılımcıların çalıştıkları iş sayısına ait ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'da yaşayanlara göre daha yüksektir. Ayrıca şehirler bazında çalışılan iş sayısına göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.74: Yaşanılan Şehir ve Çalışılan İş Sayısına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	5,324	1	5,324	71,640	,000
Kaçınıcı İş	,708	4	,177	2,383	,051
Şehir * Kaçınıcı İş	,130	4	,033	,438	,781

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve çalışılan iş sayısı birlikte değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan p değeri (,781) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Şöyle ki; 1-2. iş, 3-4. iş, 5 ve üzeri işi olan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.75: Ücret Algısının Şehirler Bazında Unvana Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Unvan	Ortalama	SS	N
Bitlis	Kalfa	1,5722	,27417	17
	İşçi	1,6303	,25813	150
	Ustabaşı/Postabaşı	1,6245	,30313	23
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	İşçi	1,3231	,28194	166
	Ustabaşı/Postabaşı	1,5455	,27055	8
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	Kalfa	1,5722	,27417	17
	İşçi	1,4689	,31107	316
	Ustabaşı/Postabaşı	1,6041	,29275	31
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki katılımcıların unvanlarına göre (Kalfa, İşçi, Ustabaşı, Postabaşı) katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir. Şehirler bazında unvanlara göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.76: Yaşanılan Şehir ve Unvana Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Şehir	,823	1	,823	11,038	,001
Unvan	,275	2	,137	1,841	,160
Şehir * Unvan	,287	1	,287	3,851	,050

Anova sonucuna göre de; şehir ve unvan birlikte değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan p değeri (,050) 0,05 anlamlılık düzeyine eşit olduğundan düşük olmadığından unvanlar bakımından ücrete ilişkin adalet algısında farklılık vardır. Ancak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 3.77: Ücret Algısının Şehirler Bazında Ailede Yaşayan Kişi Sayısına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Ailede Yaşayan Kişi Sayısı	Ortalama	SS	N
Bitlis	1-2 Kişi	1,5359	,23255	19
	3-4 Kişi	1,6459	,29527	67
	5 ve üzeri	1,6267	,24724	104
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	1-2 Kişi	1,2688	,21492	23
	3-4 Kişi	1,3144	,29698	96
	5 ve üzeri	1,3934	,28159	55
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	1-2 Kişi	1,3896	,25814	42
	3-4 Kişi	1,4506	,33764	163
	5 ve üzeri	1,5460	,28169	159
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki katılımcıların ailede yaşayan kişi sayılarına göre ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir. Şehirler bazında ailede yaşayan kişi sayısına göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.78: Yaşanılan Şehir ve Ailede Yaşayan Kişi Sayısına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Şehir	4,637	1	4,637	62,177	,000
Ailede yaşayan kişi sayısı	,378	2	,189	2,531	,081
Şehir * Ailede yaşayan	,184	2	,092	1,233	,293

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve ailede yaşayan kişi sayısı birlikte değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan p değeri (,293) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük

olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Şöyle ki; yalnız yaşayan ya da eşiyle kendisi yaşayan, 3 ya da 4 kişi yaşayan ve 5 kişinin üstünde yaşayan ailelerde, katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.79: Ücret Algısının Şehirler Bazında Eşi Çalışanlara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Evli ve Eşi Çalışıyor mu?	Ortalama	SS	N
Bitlis	Evet	1,7475	,26005	18
	Hayır/Bazen	1,5577	,23749	52
	Toplam	1,6065	,25560	70
İstanbul	Evet	1,3171	,27729	43
	Hayır/Bazen	1,3741	,29508	52
	Toplam	1,3483	,28707	95
Toplam	Evet	1,4441	,33489	61
	Hayır/Bazen	1,4659	,28204	104
	Toplam	1,4579	,30183	165

Bitlis'teki katılımcılardan evli olan ve eşlerinin çalıştığını belirten, çalışmadığını ve bazen çalıştıklarını belirten kişilere ait ücrete ilişkin adalet algısı ortalamalarına bakıldığında İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Şehirler bazında eşin çalışıp çalışmama durumuna göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir ve iki şehir arasında eşlerin çalışıp çalışmamasına göre ücrete ilişkin adalet algısında farklılık bulunmaktadır.

Tablo 3.80: Yaşanılan Şehir, Evli ve Eşi Çalışanlara Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Şehir	3,214	1	3,214	44,239	,000
Evliyse Eşi Çalışıyor mu?	,150	1	,150	2,069	,152
Şehir *Evliyse Eşi Çalışıyor mu?	,519	1	,519	7,149	,008

Anova sonucuna göre de; şehir ve eşi çalışanlar birlikte değerlendirildiğinde oluşan p değeri (,008) 0,05 anlamlılık düzeyinden düşük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı farklılık düzeyi anlamlıdır. Şöyle ki; eşi çalışan, çalışmayan ya da bazen çalışan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 3.81: Ücret Algısının Şehirler Bazında Bakılan Çocuk Sayısına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Bakılan Çocuk Sayısı	Ortalama	SS	N
Bitlis	1 Çocuk	1,6182	,32012	10
	2 Çocuk	1,5584	,27122	14
	3 Çocuk ve üzeri	1,5682	,27273	16
	Toplam	1,5773	,27815	40
İstanbul	1 Çocuk	1,3377	,30690	28
	2 Çocuk	1,3415	,31302	37
	3 Çocuk ve üzeri	1,3427	,22925	13
	Toplam	1,3403	,29501	78
Toplam	1 Çocuk	1,4115	,33065	38
	2 Çocuk	1,4011	,31501	51
	3 Çocuk ve üzeri	1,4671	,27459	29
	Toplam	1,4206	,30944	118

Bitlis'teki katılımcıların baktıkları çocuk sayılarına göre (1, 2, 3 Çocuk ve üzeri) katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir. Şehirler bazında bakılan çocuk sayısına göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.82: Yaşanılan Şehir ve Bakılan Çocuk Sayısına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Varyansın Kaynağı	1,399	1	1,399	16,162	,000
Şehir	,014	2	,007	,082	,922
Bakılan çocuk	,019	2	,009	,109	,896

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve bakılan çocuk sayısının birlikte değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan p değeri ($,896$) $0,05$ anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Şöyle ki; 1, 2, 3 çocuk ve üzeri sahip olan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.83: Ücret Algısının Şehirler Bazında Aylık Ücret Gelirine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Aylık Ücret	Ortalama	SS	N
Bitlis	500-1000 TL	1,5510	,27823	82
	1001-1500 TL	1,6960	,23610	90
	1501 TL ve üzeri	1,6150	,25006	17
	Toplam	1,6258	,26433	189
İstanbul	500-1000 TL	1,3262	,30502	17
	1001-1500 TL	1,3407	,28643	115
	1501 TL ve üzeri	1,3160	,27694	42
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	500-1000 TL	1,5124	,29399	99
	1001-1500 TL	1,4967	,31843	205
	1501 TL ve üzeri	1,4022	,30019	59
	Toplam	1,4856	,31045	363

Bitlis'teki katılımcıların elde ettikleri aylık ücret gelir gruplarına bakıldığında ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir. Şehirler bazında aylık ücret gelirlerine göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.84: Yaşanılan Şehir ve Aylık Ücret Geliri Ücret Alguları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	4,454	1	4,454	60,653	,000
Aylık Ücret	,331	2	,166	2,255	,106
Şehir * Aylık Ücret	,195	2	,098	1,329	,266

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve aylık ücret geliri birlikte değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan p değeri ($,266$) $0,05$ anlamlılık düzeyinden büyük

olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Şöyle ki; 500-1000, 1001-1500, 1501 TL üstü ücret elde ettiklerini belirten katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.85: Ücret Algısının Şehirler Bazında Aylık Ek Gelir Tutarlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Aylık ek gelir	Ortalama	SS	N
Bitlis	500-1000 TL	1,5273	,37151	5
	1001-1500 TL	1,5273	,18631	5
	Toplam	1,5273	,27707	10
İstanbul	500-1000 TL	1,3939	,22878	3
	1001-1500 TL	1,2727	,12856	2
	Toplam	1,3455	,18631	5
Toplam	500-1000 TL	1,4773	,31398	8
	1001-1500 TL	1,4545	,20328	7
	Toplam	1,4667	,25911	15

Bitlis'teki katılımcılardan 500-1000 TL arası ek gelir elde ettiğini belirtenlerin ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalaması 1,52, 1001-1500 TL arası ek gelir elde edenlerin ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları ise 1,52'dir.

İstanbul'daki katılımcılardan 500-1000 TL arası ek gelir elde ettiğini belirtenlerin ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalaması 1,39, 1001-1500 TL arası ek gelir elde edenlerin ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları ise 1,27'dir.

Bitlis'teki katılımcıların elde ettikleri ek gelir tutarlarına göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir. Şehirler bazında ek gelir elde edenler bakımından ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.86: Yaşanılan Şehir ve Elde Edilen Ek Gelire Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	,122	1	,122	1,652	,225
Aylık ek gelir	,012	1	,012	,161	,696
Şehir * Aylık ek gelir	,012	1	,012	,161	,696

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve elde edilen ek gelir birlikte değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan p değeri (,696) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Aylık 500-1000 TL ve 1001-1500 TL arası ek gelir elde eden katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.87: Ücret Algısının Şehirler Bazında Eve Giren Toplam Gelire Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Eve Giren Toplam Gelir	Ortalama	SS	N
Bitlis	500-1000	1.4205	,27835	24
	1001-1500	1.6011	,24865	80
	1501-2000	1.6208	,23694	35
	2001 ve Üstü	1.7594	,23057	51
	Toplam	1.6244	,26432	190
İstanbul	1001-1500	1.3162	,25840	23
	1501-2000	1.3391	,27744	37
	2001 ve Üstü	1.3349	,29385	114
	Toplam	1.3333	,28453	174
Toplam	500-1000	1.4205	,27835	24
	1001-1500	1.5375	,27659	103
	1501-2000	1.4760	,29329	72
	2001 ve Üstü	1.4661	,33824	165
	Toplam	1.4853	,31009	364

Bitlis'teki katılımcıların aylık toplam gelir gruplarına bakıldığında ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Şehirler bazında aylık toplam gelire göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları

İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.88: Yaşanılan Şehir ve Eve Giren Toplam Gelire Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	7,018	1	7,018	99,302	,000
Eve giren toplam gelir	1,631	3	,544	7,693	,000
Şehir * Eve giren toplam gelir	,354	2	,177	2,504	,083

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve eve giren toplam gelir birlikte değerlendirildiğinde ortaya çıkan p değeri (,083) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Şöyle ki; 500-1000, 1001-1500, 1501-2000 ve 2001 TL üstü eve giren toplam gelire sahip olan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.89: Ücret Algısının Şehirler Bazında Aylık Gidere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Aylık Gider (TL)	Ortalama	SS	N
Bitlis	500-1000	1.4848	.30361	27
	1001-1500	1.5984	.24546	91
	1501-2000	1.6192	.28974	37
	2001 ve üstü	1.8052	.13617	35
	Toplam	1.6244	.26432	190
İstanbul	1001-1500	1.3427	.26261	26
	1501-2000	1.3170	.26038	39
	2001 ve üstü	1.3369	.29955	109
	Toplam	1.3333	.28453	174
Toplam	500-1000	1.4848	.30361	27
	1001-1500	1.5416	.27021	117
	1501-2000	1.4641	.31266	76
	2001 ve üstü	1.4508	.33585	144
	Toplam	1.4853	.31009	364

Bitlis'teki katılımcıların yaptıkları aylık giderlerine göre ücrete ilişkin adalet algısına bakıldığında ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarının İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Şehirler bazında aylık giderlere göre ücrete ilişkin adalet algısı

puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.90: Yaşanılan Şehir ve Aylık Gidere Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	7,528	1	7,528	105,550	,000
Aylık gider	1,384	3	,461	6,469	,000
Şehir * Aylık gider	,592	2	,296	4,150	,017

Anova sonucuna göre de; şehir ve aylık giderin birlikte değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan p değeri ($,017$) $0,05$ anlamlılık düzeyinden küçük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlıdır. Daha net bir tabirle; Şöyle ki; aylık gidere göre katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 3.91: Ücret Algısının Şehirler Bazında Altı Ay İçinde Eve Uzun Süreli Kullanım İçin Herhangi Bir Şey Alınmasına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Altı ay içinde eve alınan	Ortalama	SS	N
Bitlis	Evet	1,6977	,23947	43
	Hayır	1,6030	,26814	147
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	Evet	1,3563	,25297	37
	Hayır	1,3271	,29302	137
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	Evet	1,5398	,29832	80
	Hayır	1,4699	,31212	284
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki katılımcıların son altı ay içinde uzun süreli kullanım amacıyla eve bir şey alıp almamalarına göre verdikleri Evet cevaplarının puan ortalaması 1.69, Hayır cevabı verenlerin puan ortalaması ise 1,60'dır. İstanbul'daki katılımcılardan Evet cevabı verenlerin puan ortalamaları 1,35 iken Hayır cevabı verenlerin puan ortalamaları 1,32 olarak ölçülmüştür.

Bitlis'teki katılımcıların Evet ve Hayır cevaplarına ait puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksektir. Şehirler bazında son altı ay içinde eve uzun süreli kullanım amacıyla alınan herhangi bir şeye göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.92: Yaşanılan Şehir ve Altı Ay İçinde Eve Uzun Süreli Kullanım İçin Herhangi Bir Şey Alınmasına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	5,917	1	5,917	79,230	,000
Altı ay içinde eve alınan	,238	1	,238	3,189	,075
Şehir * Altı ay içinde eve alınan	,067	1	,067	,894	,345

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve altı ay içinde eve uzun süreli kullanım için herhangi bir şey alınmasına birlikte bakıldığında ortaya çıkan p değeri (,345) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Daha net bir tabirle; altı ay içinde eve uzun süreli kullanım için herhangi bir şey alınması bakımından katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.93: Ücret Algısının Şehirler Bazında Evdeki Cep Telefonu Sayısına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Evdeki Cep Telefonu	Ortalama	SS	N
Bitlis	Sadece benim	1,5516	,25639	74
	Eşim ve benim	1,6426	,25817	44
	Evdeki herkes	1,6959	,26191	58
	Yok	1,6558	,26487	14
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	Sadece benim	1,2857	,24707	28
	Eşim ve benim	1,3722	,29678	64
	Evdeki herkes	1,3187	,28788	81
	Toplam	1,3332	,28535	173
Toplam	Sadece benim	1,4786	,27937	102
	Eşim ve benim	1,4823	,31059	108
	Evdeki herkes	1,4761	,33350	139
	Yok	1,6558	,26487	14
	Toplam	1,4856	,31045	363

Bitlis'teki katılımcıların evde bulunan cep telefonu sayısı ile ilgili olarak sadece benim diyenlerin puan ortalaması 1,55, eşim ve benim diyenlerin 1,64, evdeki herkesin diyenlerin 1,69 ve yok diyenlerin 1,65'dir.

İstanbul'daki katılımcılardan sadece benim diyenlerin puan ortalamaları 1,29, eşim ve benim diyenlerin 1,37, evdeki herkesin diyenlerin 1,32'dir.

Bitlis'teki katılımcıların evdeki telefon sayısına göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.94: Yaşanılan Şehir ve Evdeki Cep Telefonu Sayısına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	7,122	1	7,122	96,347	,000
Evdeki cep telefonu	,490	3	,163	2,209	,087
Şehir * Evdeki cep telefonu	,232	2	,116	1,566	,210

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve evdeki cep telefonu sayısı birlikte değerlendirildiğinde oluşan p değeri (,210) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük

olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Bir başka deyişle; evde cep telefonu olan ya da olmayan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.95: Ücret Algısının Şehirler Bazında Ailede Yaşayan Kişi Sayısına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Evdeki Bilgisayar	Ortalama	SS	N
Bitlis	Yok	1,6198	,26492	159
	Masaüstü/Dizüstü-Masaüstü	1,6481	,26425	31
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	Yok	1,3051	,27357	132
	Masaüstü/Dizüstü-Masaüstü	1,4221	,30306	42
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	Yok	1,4770	,31092	291
	Masaüstü/Dizüstü-Masaüstü	1,5181	,30668	73
	Toplam	1,4853	,31009	364

Evdeki bilgisayar sayısı değişkeni açısından Bitlis'teki katılımcıların verdikleri cevaplara göre yok diyenlerin puan ortalaması 1,61 masaüstü/hem dizüstü hem masaüstü diyenlerin puan ortalaması ise 1,64'tür.

İstanbul'daki katılımcıların cevaplarına göre yok diyenlerin puan ortalaması 1,31 masaüstü/hem masaüstü hem dizüstü diyenlerin puan ortalaması 1,42'dir.

Bitlis'teki katılımcıların puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek oluşmuştur.

Tablo 3.96: Yaşanılan Şehir ve Evdeki Bilgisayar Sayısına Göre Ücret Alguları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	4,181	1	4,181	56,256	,000
Evdeki Bilgisayar	,302	1	,302	4,062	,045
Şehir * Evdeki Bilgisayar	,112	1	,112	1,513	,220

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve evdeki bilgisayar sayısı birlikte değerlendirildiğinde oluşan p değeri (,220) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir.

Tablo 3.97: Ücret Algısının Şehirler Bazında Aylık Sinema ve Tiyatroya Gitme Sayısına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Sinema-Tiyatro	Ortalama	SS	N
Bitlis	Hiç	1,6202	,26491	152
	1-3 Defa	1,6411	,26479	38
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	Hiç	1,3320	,28645	141
	1-3 Defa	1,3388	,28045	33
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	Hiç	1,4815	,31054	293
	1-3 Defa	1,5006	,30996	71
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki katılımcılardan sinema ya da tiyatroya hiç gitmeyenlerin puan ortalaması 1,62, 1-3 kez gidenlerin 1,64'dür. İstanbul'daki katılımcılardan ise; hiç gitmeyenlerin puan ortalaması 1,33, 1-3 kez diyenlerin 1,34'dür.

Bitlis'teki katılımcıların aylık sinema ve tiyatroya gitme sıklıkları ile ilgili ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı ortalamalarından yüksektir.

Tablo 3.98: Yaşanılan Şehir ve Aylık Sinema - Tiyatroya Gitme Sıklığına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	4,960	1	4,960	65,663	,000
Sinema-Tiyatro	,011	1	,011	,145	,704
Şehir * Sinema-Tiyatro	,003	1	,003	,038	,846

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve aylık sinema ve tiyatroya gitme sıklığının birlikte değerlendirmesi sonucu oluşan p değeri (,846) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir.

Tablo 3.99: Ücret Algısının Şehirler Bazında Ev Mülkiyetine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Ev Mülkiyeti	Ortalama	SS	N
Bitlis	Kendimizin	1,6932	,27861	72
	Aile Bireylerinin	1,6047	,27120	43
	Kira	1,5697	,23313	75
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	Kendimizin	1,4545	,23706	11
	Aile Bireylerinin	1,3741	,30213	52
	Kira	1,3022	,27687	111
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	Kendimizin	1,6616	,28406	83
	Aile Bireylerinin	1,4785	,30934	95
	Kira	1,4101	,29092	186
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki katılımcıların ev mülkiyetine göre ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.100: Yaşanılan Şehir ve Ev Mülkiyetine Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	3,199	1	3,199	43,592	,000
Ev Mülkiyeti	,654	2	,327	4,458	,012
Şehir * Ev Mülkiyeti	,023	2	,012	,158	,854

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve ev mülkiyeti birlikte değerlendirildiğinde ortaya çıkan p değeri (,854) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Katılımcıların ev mülkiyeti bakımından ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Tablo 3.101: Ücret Algısının Şehirler Bazında Kirada Oturanların Aylık Kiralarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	Kira	Ortalama	SS	N
Bitlis	400 TL'ye kadar	1,5988	,21732	46
	401-700 TL	1,6803	,26795	29
	Toplam	1,6303	,23975	75
İstanbul	401-700 TL	1,3534	,28268	89
	701-1000 TL	1,3223	,28157	22
	Toplam	1,3473	,28146	111
Toplam	400 TL'ye kadar	1,5988	,21732	46
	401-700 TL	1,4337	,31186	118
	701-1000 TL	1,3223	,28157	22
	Toplam	1,4614	,29913	186

Bitlis'teki katılımcıların ödedikleri kiralara göre ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir. Şehirler bazında aylık kira tutarlarına göre ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarına bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.102: Yaşanılan Şehir ve Aylık Kira Tutarına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	2,336	1	2,336	33,137	,000
Kira	,135	2	,068	,958	,386
Şehir * Kira	,000	0	.	.	.

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve kira birlikte ele alındığında p değeri oluşmamıştır. Çünkü iki şehirdeki ödenen kiralar arasında uçurum bulunmaktadır.

Tablo 3.103: Ücret Algısının Şehirler Bazında Ev İhtiyaçlarının Karşılanmasına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Şehir	İhtiyaç Karşılama	Ortalama	SS	N
Bitlis	Ailem Gönderiyor/Mahalle Bakkalından	1,5377	,28296	47
	Marketten	1,6675	,24836	111
	Süpermarketten	1,6023	,26404	32
	Toplam	1,6244	,26432	190
İstanbul	Ailem Gönderiyor/Mahalle Bakkalından	1,3006	,24633	49
	Marketten	1,3529	,29854	110
	Süpermarketten	1,2970	,30047	15
	Toplam	1,3333	,28453	174
Toplam	Ailem Gönderiyor/Mahalle Bakkalından	1,4167	,28919	96
	Marketten	1,5109	,31599	221
	Süpermarketten	1,5048	,30847	47
	Toplam	1,4853	,31009	364

Bitlis'teki katılımcıların ev ihtiyaçlarının karşılanmasına ait ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları İstanbul'daki katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3.104: Yaşanılan Şehir ve Ev İhtiyaçlarının Karşılanmasına Göre Ücret Algıları Anova Testi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir	4,658	1	4,658	62,877	,000
İhtiyaç Karşılama	,594	2	,297	4,010	,019
Şehir * İhtiyaç Karşılama	,102	2	,051	,689	,503

Ancak Anova sonucuna göre; şehir ve ihtiyaç karşılama değişkeni birlikte değerlendirildiğinde oluşan p değeri (,503) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan ücrete ilişkin adalet algısı üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısına ait puan ortalamaları yaşadıkları şehre göre farklılık göstermekle birlikte fark anlamlı değildir.

Bitlis ve İstanbul'da yaşayan ve çalışan katılımcıların ücret algılarına ilişkin sonuç şu şekilde ifade edilebilir:

Katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısında Yaş, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Toplam Çalışma Yılı, Bu İşte Çalışma Süresi, Kaçınıcı İş, Unvan, Ailede

Yaşayan Kişi Sayısı, Bakılan Çocuk Sayısı, Aylık Ücret, Aylık Ek Gelir, Eve Giren Toplam Gelir, Altı Ay İçinde Eve Alınan, Cep Telefonu Sayısı, Evdeki Bilgisayar Sayısı, Sosyal Etkinlik, Ev Mülkiyeti, Kira Gideri ve Ev İhtiyaçlarını Karşılama değişkenleri bakımından bir farklılık bulunmadığından “H₀: Sosyo-demografik özellikler bakımından büyük şehirlerde çalışanlar ile küçük şehirlerde çalışanların ücrete ilişkin adalet algısı arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.” kabul edilirken; Cinsiyet, Eşin Çalışması ve Aylık Gider değişkenleri bakımından ise bir farklılık bulunduğundan “H₁: Sosyo-demografik özellikler bakımından büyük şehirlerde çalışanlar ile küçük şehirlerde çalışanların ücrete ilişkin adalet algısı arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır” kabul edilmiştir. Bu anlamda araştırmanın hipotezlerinden “Hipotez 4” kısmen desteklenmektedir.

3.8. DEĞERLENDİRME

Bu çalışmayla İstanbul’da yaşayanlar ile Bitlis’te yaşayanların ücret farklılıkları ile adalet algısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada kullanılan ankette yer alan ücrete ilişkin adalet algısı soru formunun güvenilirlik analizi sonucuna göre Bitlis için $\alpha = 0,785$, İstanbul için ise $\alpha = 0,837$ olarak ölçülmüştür. Her iki ilin birlikte $\alpha = 0,851$ olarak hesaplanmıştır.

Cronbach Alfa Katsayısına ilişkin ölçüt değerleri $.80 < \alpha < 1.00$ olduğunda ölçek çok yüksek düzeyde, $.60 < \alpha < .79$ olduğunda ölçek orta düzeyde, $.40 < \alpha < .69$ olduğunda ölçek düşük güvenilirlik düzeyine sahipken, $.00 < \alpha < .39$ olduğunda ölçek güvenilir değildir⁹⁶. Anketin tamamı için hesaplanan Alfa Katsayısı 0,80’den büyük olduğundan kullanılan ücret algısı soru formu çok yüksek düzeyde güvenilir.

Ankete katılan 364 kişiden 183’ü kadın 181’i ise erkektir. Katılımcıların 190’i Bitlis’ten 174’ü ise İstanbul’dandır. Tüm katılımcıların %50,3’ü kadın %49,7’si ise erkektir.

Katılımcılardan en küçüğü 15 en büyüğü ise 56 yaşındadır. Katılımcıların %44,5’lik kısmı (162 kişi) 15-24 yaş aralığındadır. Bu katılımcıların 101’i Bitlis’te 61’i

⁹⁶ Metin Yaşar, **Bilimsel Araştırma Yöntemleri Dersine Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması: Geçerlik ve Güvenirlik**, Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt: 4, Sayı:2, 2014, s.121.

İstanbul'da yaşamaktadır. 35 yaş ve üzeri çalışanların oranı ise %23,4'tür (85 kişi). Bu katılımcıların 31'i Bitlis'te 54'ü ise İstanbul'da yaşamaktadır. Bitlis'te gençler İstanbul'da ise orta yaşlılar ağırlıktadır.

Katılımcıların 198 kişilik kısmı, bekar ya da boşanmış kişilerdir ve katılımcıların çoğunluğunu oluşturmaktadır. Bitlis'te bekar ya da ayrılmışlar ağırlıkta iken İstanbul'da tam tersi bir durum sözkonusudur.

Katılımcıların %35,4'lük kısmı ortaokul mezunudur ve çoğunluktadır. Bitlis'te lise ve üzeri öğrenim görenlerin sayısı İstanbul'dan daha fazladır. Bunun en büyük sebebinin ise büyükşehirde yaşayan insanların çalışmak zorunda olmaları ya da ekonomik imkansızlıklardan dolayı okulu bırakarak çok küçük yaşta çalışmaları olduğu söylenebilir. Bunun yanında ayrıca Bitlis'te okur yazar olmayan kişilerin sayısı İstanbul'dan daha fazladır. Bunu ise ailelerin gerek güvenlik gerekse özellikle kadınların okullaşma sayısının düşüklüğüne bağlayabiliriz.

Çalışma yılı bakımından 3-5 yıl arası çalışanların oranı %57,1 ile katılımcıların yarısından daha fazladır. İlk işi olanların sayısı diğerlerinden daha fazladır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu (%86,8) unvanı olmayan işçiler oluşturmaktadır. Kalan kısım ise Kalfa, Ustabaşı ve Postabaşı olarak görev yapmaktadır.

Bulunulan işte çalışma süresi açısından en yüksek oran 0-2 yıl arasında çalışanlara aittir. Bu da 15-24 yaş aralığında çalışan sayısının yüksekliğini açıklamaktadır. 3-5 yıl arası çalışanların sayısı ikinci sırada yer almaktadır.

Katılımcıların %29,4'ü (107 kişisi) ilk işinde çalışmaktadır. 92'si 2. İşinde ve oranı %25,3'tür. 3. İşli olanların sayısı 82 iken oranı ise %22,5'dir. 4. İşli olanların sayısı 48 ve oranı %13,2'dir. Kalan %9,5'lik kısım yani 35 kişinin ise 5 ve üzeri çalıştığı işidir. İstanbul'da iş değiştirenlerin sayısı daha yüksektir. Bunun sebebi ise büyükşehir olması ve iş imkanlarının daha fazla olmasıdır.

Ailede yaşayan kişiler bakımından; yalnız ya da eşile yaşayanların oranı %11,5 ile 42 kişi ve en düşük olanıdır. Ailede 5 kişi yaşayanların oranı %43,7 ile en yüksek orana sahiptir ve sayısı 159'dur. Ailede yaşayanlar bakımından Bitlis'teki

ailelerin daha kalabalık olduğu İstanbul'daki ailelerin ise çoğunlukla daha az aile bireyine sahip olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak Bitlis'te yaşayan ailelerin daha çok çocuk sahibi olması ya da aile büyükleriyle birlikte yaşaması, İstanbul'dakilerin ise ağırlıklı olarak çekirdek aile şeklinde yaşaması gösterilebilir.

Katılımcıların %45,3'lük kısmı eşlerinin çalışıp çalışmadığına dair bilgi vermiş kalan %54,7'lik kısmı bu soruya cevap vermemiştir. Bu cevaplara göre eşi çalışmayan ve bazen çalışanların sayısı 104, çalışanların sayısı 61 olarak belirlenmiştir. Eşi çalışmayanların sayısı çoğunluktadır. Her iki il için eşit sayıdadır.

Çocuk sayısı 1-6 arasında değışmekle birlikte çocuklu katılımcıların içinde 2 çocuklu katılımcıların oranı %43,2 ile en yüksek orandır. Bunu %38 ile üç veya daha fazla çocuklular takip etmektedir.

Aylık ücret bakımından en yüksek oran %56,5 oranla 1001-1500 TL arası ücret alanlar oluşturmaktadır ve sayıları 205'tir. Bu noktadan hareketle çalışanların ağırlıklı olarak asgari ücretle çalıştığı sonucu çıkmaktadır. En az oran 1500 TL ve üstü ücretle çalışanlara aittir ve %16,3'tür.

Eve giren toplam gelir açısından İstanbul'daki katılımcıların geliri daha yüksektir. Bunun sebebi çoğu ailelerde hemen hemen tüm aile fertlerin çalışması gösterilebilir. Aylık gider olarak da yine İstanbul'da yaşayanların gideri daha yüksektir. Ulaşım giderleri, iletişim giderleri, çoğunun kirada oturuyor olması gibi nedenlerden dolayı giderler daha yüksektir.

Son 6 ay içinde eve uzun süreli kullanım amacıyla herhangi bir şey alanların sayısı almayanlardan daha düşüktür.

Bitlis'te bazı ailelerde hiç cep telefonu yokken İstanbul'da ailelerin bir kısmında her bireyin cep telefonu bulunmaktadır. Büyükşehirde ailelerin çocuklarına ulaşmalarının zorluğu ya da teknolojiyi daha fazla takip etmelerinden kaynaklı olarak bu sayı fazladır denilebilir. Ayrıca hem Bitlis'te hem İstanbul'da yaşayan katılımcıların çoğunluğunun evinde bilgisayar bulunmamaktadır. Bunun nedenini, İstanbul'da akıllı cep telefonlarının bilgisayar gibi kullanılmasına bağlamak mümkündür.

Bitlis'te aylık olarak sinema ya da tiyatroya gitmeyenlerin sayısı İstanbul'dan fazladır. Ancak 1-3 defa gidenlerin sayısı da yine İstanbul'a göre fazladır. Tüm katılımcıların %80,5'i sinema ya da tiyatroya gitmemektedir Sinema ya da tiyotraya giden kısım için ise hem Bitlis hem İstanbul'da yaşayan katılımcıların %19,5'luk kısmı ayda 1-3 defa sinema ya da tiyatroya gidebildiği görülmektedir.

Bitlis'teki katılımcıların %60,5'lik kısmı yani 115 kişi ya kendi evinde ya da aile bireylerinin evinde yaşamaktadır. İstanbul'da bu sayı 63 kişi ile %36,2'dir. Bitlis'te kirada oturanların sayısı 75 iken İstanbul'da bu sayı 111'dir. İstanbul'da kirada oturanların sayısı daha yüksektir. Bunun sebebi olarak konut fiyatlarının yüksek olması ya da başka şehirden gelmiş olmaları gösterilebilir.

Bitlis'te kirada oturanların verdikleri en yüksek kira 700 lira iken İstanbul'da kiralar 400-1000 TL arasında değişmektedir.

Katılımcılar ev ihtiyaçlarını çoğunlukla marketlerden karşılamaktadır. Süpermarketten alışveriş yapanların sayısı marketten alışveriş yapanlara oranla daha düşüktür. Bir kısmı ise mahallede bulunan bakkaldan alışverişini yapmaktadır.

T testi sonucuna göre Bitlis'in ücrete ilişkin adalet algısı ortalama puanı 1,61 ve İstanbul'un 1,34'tür. p değerine bakıldığında <0,05 referans değerine uyduğundan Bitlis ve İstanbul'da ücrete ilişkin adalet algısı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna neden olarak küçük şehirlerde yaşayan insanların büyükşehirde yaşayan insanlara göre daha az gidere katlanmak zorunda olmaları gösterilebilir. Şöyle ki; İstanbul'da yaşayanların ev harcamaları, kira bedelleri, ulaşım bedelleri benzeri giderleri daha fazla iken Bitlis'te yaşayan insanların kira bedelleri daha düşüktür. Bunun yanısıra ulaşım harcaması yoktur ya da daha azdır. Bütün bunlar Bitlis'teki katılımcıların ücret gelirleri algısının İstanbul'daki katılımcılara göre daha yüksek olmasına sebep olmaktadır.

Yapılan iki yönlü anova testi sonuçlarına göre katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısında Yaş, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Toplam Çalışma Yılı, Bu İşte Çalışma Süresi, Kaçınıcı İş, Unvan, Ailede Yaşayan Kişi Sayısı, Bakılan Çocuk Sayısı, Aylık Ücret, Aylık Ek Gelir, Eve Giren Toplam Gelir, Cep Telefonu Sayısı, Evdeki

Bilgisayar Sayısı, Sosyal Etkinlik, Ev Mülkiyeti, Kira Gideri ve Ev İhtiyaçlarını Karşılama değişkenlerine ait p değeri 0,05 referans değerinden büyük olduğu için ücrete ilişkin adalet algısı bakımından bir farklılık bulunmadığından “H₀: Küçük şehirde ve büyük şehirde çalışan kişilerin adil ücrete ilişkin adalet algısında, demografik özellikleri, aile yapısı ve gelir düzeyi bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır” kabul edilirken; Cinsiyet, Eşin Çalışması ve Aylık Gider değişkenleri bakımından ise bir farklılık bulunduğundan “H₁: Küçük şehirde ve büyük şehirde çalışan kişilerin adil ücrete ilişkin adalet algısında, demografik özellikleri, aile yapısı ve gelir düzeyi bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır” kabul edilmiştir.

Kullanılan 11 maddeli ücret algısı soru formunda yer alan maddelere ait İstanbul ve Bitlis’e ilişkin ortalamaların yer aldığı tablo aşağıdadır:

Tablo 3.105: Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Ait Ortalamalar (Bitlis ve İstanbul)

No	Maddeler	Bitlis	P	İstanbul	P
1	İşyerimde ücret performansına dayalı ödenir.	1,64	0,000	1,38	0,000
2	İşyerimde çalışanlar ve yöneticiler performansına göre ücret sistemine inanır.	1,67	0,000	1,37	0,000
3	İşyerimde ödeme sisteminde eşitlik ve adalet temel alınır.	1,68	0,000	1,24	0,000
4	İşyerimde ödeme kıdeme göre yapılır.	1,80	0,000	1,34	0,000
5	İşyerimde ücret tutarları iş yüküne göre belirlenir.	1,65	0,000	1,33	0,000
6	İşyerimde çalışanlar kendilerini yapacakları/yaptıkları işler konusunda güvende hissederler.	1,71	0,000	1,53	0,000
7	İşyerimde güvenli ve sağlıklı bir ortam vardır.	1,64	0,000	1,47	0,000
8	İşyerimde ödemeler kişinin eğitimine, bilgi ve becerilerine göre yapılır.	1,67	0,000	1,26	0,000
9	İşyerim ödeme sistemini çalışanın deneyimine göre ayarlar.	1,65	0,000	1,36	0,000
10	Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur.	1,43	0,000	1,23	0,000
11	Ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum.	1,33	0,000	1,16	0,000
	Genel Ortalama	1,62		1,33	

Tüm maddelere bakıldığında Bitlis’teki puan ortalamaları İstanbul’daki puan ortalamalarından yüksektir. Ancak “Ücretim diğer çalışanlarla kıyaslandığında

uygundur” ve “Ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum” sorularına verilen cevapların ortalaması birbirine yakın çıkmıştır. Bitlis’te bu soruların puan ortalamaları Bitlis genel puan ortalamasının (1,62) altındadır. İstanbul’da ise; “İşyerimde ödemeler kişinin eğitimine, bilgi ve becerilerine göre yapılır”, “İşyerim ödeme sistemini çalışanın deneyimine göre ayarlar”, “Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur” ve “Ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum” sorularına verilen cevapların puan ortalaması İstanbul genel ortalamasının (1,33) altında bir puana sahiptir. Genel ortalamalara göre değerlendirme yapılacak olursa;

Bitlis’te çalışanlar ücretlerinin başkalarının ücretinden düşük olduğunu ve tatmin edici olmadığını düşünmekte iken,

İstanbul’da çalışanlar işyerlerinde yapılan ödemenin eğitim, bilgi ve becerilerine göre olmadığını, deneyimin dikkate alınmadığını, ücretlerinin diğer çalışanlardan düşük olduğunu ve ücretlerinin tatmin edici olmadığını düşünmektedirler.

Her iki şehirde de ücrete ilişkin adalet algısı ortalamalarının p değerine bakıldığında tamamı (0,05) referans değerinden düşük olduğu için ücrete ilişkin adalet algısında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Kullanılan soru formunda yer alan 1, 3, 5, 8, 10 uncu maddeler kişilerin ücret adaletine ilişkin algılarını ortaya koyan maddelerdir. Bu maddelerin ortalamaları alındığında İstanbul ve Bitlis açısından ilgili maddelerin ortalamalarının biraraya getirilmesiyle oluşan tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.106: Ücret Algısı Soru Formundaki Maddelere Ait Ortalamalar (Bitlis ve İstanbul)

No	Maddeler	Bitlis Ort	p	İstanbul Ort.	p
1	İşyerimde ücret performansına dayalı ödenir.	1,64	0,000	1,38	0,000
3	İşyerimde ödeme sistemimde eşitlik ve adalet temel alınır.	1,68	0,000	1,24	0,000
5	İşyerimde ücret tutarları iş yüküne göre belirlenir.	1,65	0,000	1,33	0,000
8	İşyerimde ödemeler kişinin eğitimine, bilgi ve becerilerine göre yapılır.	1,67	0,000	1,26	0,000
10	Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur.	1,43	0,000	1,23	0,000
	Genel Ortalama	1,61		1,29	

Bitlis'teki katılımcıların ücret algısı soru formundaki birinci maddeye verdikleri cevaplara ait puan ortalaması 1,64 iken, İstanbul'daki katılımcıların puan ortalaması 1,38'dir. Bitlis'teki katılımcılar ücretlerinin performansla dayalı olarak ödendiğine inanmaktayken İstanbul'daki katılımcılar bunun tam tersini düşünmektedir. Bitlis'teki katılımcılar ile İstanbul'daki katılımcılar arasında performansla dayalı ücret ödenmesi noktasında farklılıklar bulunmaktadır. İstanbul'da çalışanlar aldıkları ücretlerinin performanslarının karşılığı olduğunu düşünmemektedir. Hatta performanslarının karşılığını alamadıklarını düşünmektedirler. Oysa Bitlis'te çalışanlar iş esnasında sarf ettikleri enerji ve performansın karşılığını neredeyse tamamen aldıklarını düşünmektedirler. Bunun sebebi olarak Bitlis'teki iş yoğunluğunun azlığı İstanbul'un büyük şehir olmasından kaynaklı olarak iş yoğunluğunun fazla olması, ayrıca aldıkları ücreti performanslarının karşılığı olarak görmemeleri gösterilebilir.

Üçüncü madde olan ödeme sisteminin eşit ve adil olup olmadığına ait soruya Bitlis'teki katılımcıların verdikleri cevaplara ait puan ortalaması 1,68 iken, İstanbul'daki katılımcıların puan ortalaması 1,24'dür. Bitlis'teki katılımcılar ücret ödemelerinde eşitlik ve adalet olduğuna inanırken İstanbul'daki katılımcılar hemen hemen hiç inanmamaktadır. Bitlis'teki katılımcılar ile İstanbul'daki katılımcılar arasında ödeme sisteminin eşit ve adil olması noktasında çok büyük farklılıklar bulunmaktadır. İstanbul'daki katılımcıların adalet algılarının düşük olmasında; yaşadıkları şehirde, aldıkları ücretin büyük çoğunluğunun ulaşım, evin temel ihtiyaçlarına (elektrik, su, yakıt vb.) gitmesi aynı zamanda bu ihtiyaçların bedelinin yüksekliği, kira tutarının çok yüksek olması, gelirlerinin giderleri karşılamaması/ yetmemesi gibi sebepler etkilidir. Bitlis'te ise küçük şehir olmasından kaynaklı olarak giderler ve harcamalar daha düşük tutardadır. Bu da Bitlis'te yaşayanların ödeme sisteminin eşit ve adil olması noktasında algısını güçlü kılmaktadır.

Ücret Algısı soru formundaki beşinci maddesinde yer alan ücretin iş yüküne göre ödenmesine ilişkin verilen cevapların puan ortalamalarına bakıldığında; Bitlis'teki katılımcıların puan ortalaması 1.65 olarak gerçekleşirken İstanbul'daki katılımcıların puan ortalaması 1,33 olarak hesaplanmıştır. Bu madde de yine diğer iki madde de

olduğu gibi puan ortalamaları arasında büyük bir fark söz konusudur. Bitlis'teki katılımcılar ücretlerini yaptıkları işin ağırlığına göre aldıklarını düşünürken İstanbul'daki katılımcılar yaptıkları işin ağırlığına göre ücret almadıklarını düşünmektedirler. Performansa ilişkin soru formunda da belirtildiği üzere İstanbul'daki katılımcılar çalıştıkları şehrin büyük olması ve iş yükünün de çok olması nedeniyle yaptıkları işin ağırlığını aldıkları ücretin karşılamadığını düşünmektedirler olarak yorumlanabilir. Ancak Bitlis'teki katılımcılar yaptıkları iş yükünün çok fazla olmamasından dolayı yaptıkları işin karşılığını aldıklarını düşünmektedirler şeklinde değerlendirilebilir.

Sekizinci madde kişinin eğitime, bilgi ve becerilerine göre ücret ödenip ödenmediği hakkında katılımcıların algılarını ölçmektedir. Bitlis'teki katılımcılar ücretlerinin eğitim, bilgi ve becerilerine göre ödendiğini düşünmektedirler. Puan ortalamaları 1,67'dir. İstanbul'daki katılımcılar bu madde de tıpkı diğer maddelerde olduğu gibi Bitlis'teki katılımcılarla aynı fikri paylaşmamaktadır. İstanbul'daki katılımcıların puan ortalaması 1,23 şeklinde oluşmuştur. Puan ortalamaları karşılaştırıldığında iki şehirde yaşayan katılımcıların arasındaki puan farkları bariz gözler önündedir. Büyük şehirde yaşayanlar işe girmek istediklerinde sadece o şehirde yaşayan değil şehir dışından gelen kişilerle de yarışmak zorunda kalmaktadır. Küçük şehirlerde ise çoğunlukla büyük şehirlere göç olduğundan ya da iş bulma imkanı güç olduğundan kabullenme söz konusu olabilir.

10. soru olan "Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur" sorusuna verilen cevaplarla hesaplanan ortalamalara bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların puan ortalaması 1,43 İstanbul'daki katılımcıların puan ortalaması 1,23'tür. Diğer maddelerden farklı olarak Bitlis ve İstanbul'dakiler bu soruda birbirine yakın fikre sahiptir olarak ifade edilebilir. Her iki şehirdeki katılımcı da ücretlerinin diğer çalışanlardan düşük olduğunu düşünmektedir. Çalışma sonunda beklenen bir cevap ve sonuçtur. Çünkü kişiler çevresindeki kişileri sahip olduğu varlıklara göre değerlendirmektedir ya da duygusal yaklaşabilmektedir. Şöyle ki; kişiler çoğunlukla arabası ve evi olan kişinin maaşının kendisinden yüksek olduğunu ve herkesten çok çalıştığını düşünmektedir. Bunun yanında evli ve çocuklu kişilerin bekâr kişilerin

maaşlarının kendisine yakın olması noktasında kendisinin giderinin ve bakmak zorunda olduğu kişilerin çokluğu savunması yaptığı da görülmektedir.

Genel ortalamalara bakıldığında Bitlis'teki katılımcıların puan ortalaması 1,61 iken İstanbul'daki katılımcıların genel puan ortalamaları 1,29'dur. Her iki Şehirdeki katılımcıların ücret algısı soru formundaki maddelere verdikleri cevaplara ait puan ortalamaları kendi Őehirleri içinde birbirine yakın değerlerdir. Bitlis'teki katılımcıların ücret farklılıkları karşısındaki adalet algısı olumlu yndeyken, İstanbul'daki katılımcıların algısı olumsuz yöndedir. Hatta taban tabana zıt algılara sahip oldukları söylenebilir. Dolayısıyla küçük Şehirde yaşayan kişilerle büyük Şehirde yaşayan kişilerin ücret farklılıkları karşısında adalet algısı farklılık göstermektedir.

SONUÇ

Çalışmada katılımcıların ücrete ilişkin adalet algısı İstanbul ve Bitlis ayrımı yapılarak incelenmiştir. Yapılan analizler ve elde edilen bulgular, İstanbul'da yaşayan ve çalışan kişilerle, Bitlis'teki kişilerin ücrete ilişkin adalet algıları arasında anlamlı farklar olduğunu göstermektedir.

Çalışmada İstanbul ve Bitlis'teki katılımcılara demografik bilgileri, yaptıkları işlerle ilgili, aile yapısı ve geliriyle ilgili sorular sorulmuş ayrıca onbir maddeden oluşan ücrete ilişkin adalet algısı soru formu uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında her iki şehirde de cinsiyete göre algının değiştiği Bitlis'te kadınlar daha olumlu düşünürken İstanbul'da erkeklerin olumlu olduğu belirlenmiştir. Her iki ilde de yaş grupları bazında bakıldığında 25-34 yaş grubundaki kişilerin ücrete ilişkin adalet algısı diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Unvanlar açısından bakıldığında; Bitlis'te Postabaşı görevi yürütenlerin ücrete ilişkin adalet algısı puanı daha düşükken İstanbul'daki Postabaşılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer unvanlarda çalışanlarda ise Bitlis'tekilerin algılamaları daha olumluyken İstanbul'dakilerin olumsuz yöneliktir. Diğer değişkenler (medeni hal, eğitim düzeyi, çalışma yılı, çalışılan iş sayısı, ailede yaşayan kişi sayısı, eşi çalışanlar, bakılan çocuk sayısı, aylık ek gelir, aylık ücret geliri, eve giren toplam gelir, aylık harcamalar) bakımından Bitlis'teki katılımcılar İstanbul'daki katılımcılara göre daha olumlu algıya sahiptir. Genel bir ifadeyle Bitlis'teki katılımcılar ücret adaleti konusunda olumlu bir algı içinde iken, İstanbul'daki katılımcılar bu konuyu olumsuz ve yetersiz olarak değerlendirmektedir.

İstanbul'da yaşayan kişiler, İstanbul'da bulunan konut ya da işyerlerine ek vergiler ya da giderler yüklenmektedir. İstanbul'da bir yerden bir yere ulaşım bazen birden fazla araçla gerçekleştirmektedir. Bu durum da İstanbul'daki toplu taşıma ücretlerini Bitlis'e göre daha yüksek olmasına neden olmaktadır.

Ücrete ilişkin adalet algısını güçlendirmek ve çalışanların kafasında olumlu düşünceler oluşturmak için işyerlerindeki yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir. Özel işyerleri için şu önerilerde bulunulabilir:

İşyerinde belirli kriterlere göre ücret artışının yapılması bu kriterlerin çalışanlar tarafından bilinmesinin sağlanması,

İşyerlerinde performansa dayalı ücret sisteminin uygulanması.

Ücret artışlarının ülke ekonomisiyle olan ilişkisi hakkında çalışanlara bilgilendirmelerin yapılması, bu bilgilendirmelerin gerekçelerinin açıklanması,

İşyerindeki her kademedeki insan arasında iletişimin çeşitli faaliyetler, toplantılar ve etkinlikler aracılığıyla sağlanması,

İşyerinde parasal ödüllendirmenin yapılması durumunda, çalışanlara bilgi verilerek kişilerde iş arkadaşlarının ücretlerine ilişkin olumlu algı yaratılması ve diğer çalışanların teşvik edilmesi,

İşyerinde çalışan herkesin uzmanlık alanına giren konularda alınacak kararlara katılımlarının sağlanması,

Devlet açısından bakıldığında ise aşağıdakiler önerilebilir:

Bazı bölgelere teşvik, muafiyet ve istisna adı altında getirilen vergi indirimlerinin tüm bölgelerin kendine has özellikleri değerlendirilerek verilmesi ve bölgesel özelliklerine uygun vergi indirimlerinin sağlanması,

İnsanların birincil ihtiyacı olan yiyecek, ısınma, aydınlatma gibi giderlere harcanan paraların da bölgelere göre değiştiği düşünülürse, ülkede ürünlerin satış fiyatlarının standarda bağlanması,

Sosyal güvenliği bulunmadan çalışan kişilerin tespitine yönelik çalışmalar yapılarak işverenlere bu konuda gerekli yaptırımın uygulanması,

Sendikasız işçi çalıştırmanın önüne geçilmesi,

Ucuz işgücü (çocuk, kadın, göçmen işçi) sağlayan işyerleriyle ilgili kalıcı çözüm üreten mevzuat değişikliğine gidilmesi ve uygulamaların denetlenmesi,

Yukarıdaki önerilerin dışında adalet algısını olumlu etkileyebileceği varsayılan öneriler şunlardır:

Ücret farklılıklarının adalet algısına etkileri konusunda, sosyo-kültürel yapıları bakımından farklı olan diğer bölgeler ya da şehirler bazında ücret farklılığına ilişkin adalet algısının incelenmesine yönelik çeşitli çalışmalar yapılabilir. Böylelikle kişilerin ücrete bakış açısı yanında o bölge ya da şehirlerde yaşayan insanların sosyal ve kültürel özellikleri hakkında da bilgi edinilebilir ve bu bilgilerin ücret konusunda geliştirilecek ulusal politikalara ışık tutması ve katkı sağlaması beklenebilir. Söz konusu önerilerin ilerideki çalışmalarda değerlendirilmesi önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Adair, John. **Etkili Motivasyon**, 1.Baskı, İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı, 2009.
- Akdoğan, Nalan., Erdin Gündüz ve Adnan Sevim, **Maliyet Muhasebesi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, Eskişehir, 2014.
- Aslan, Onur Ender. **Fordizmden Post-Fordizme Türkiye’de Memurların Maaş Düzeni**, Amme İdaresi Dergisi, C: 43, S:1, 2010, ss.81-122.
- Aslan, Yasemin, Sema Artukoğlu, Egemen Cevahir. **Hastanelerde Yardımcı Sağlık Personelinin Verimliliğini Etkileyen Faktörler ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama**, 4. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, İstanbul, ss.249-260.
- Aydemir, Pelin ve Evrim Erdoğan. **İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı**, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:13, S:2, 2013, ss.127-153.
- Ataay, İsmail Durak. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 7. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2015.
- Ayyıldız Danışmanlık, İş Analizi Nedir? Nasıl Yapılır?, <https://www.ayyildizdanismanlik.com.tr/is-analizi-nedir-nasil-yapilir/> (10 Ocak 2017).
- Bakan, İsmail ve Hakan Kelleroğlu, **Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Çalışması**, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, C:8, S:1, 2003. ss:103-127
- Balaban, Özlem. İş Analizi, http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66221/30187/i%C5%9F_analizi.pdf (9 Ocak 2017).
- Başar, Ufuk. “Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, 2011.
- Bayazıt, Ateş. **Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi**, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, S: 1, 2007, s. 21-41.
- Benligiray, Serap. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1.Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2013.

- Biçerli, Mustafa Kemal. **Çalışma Ekonomisi**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2004.
- Bingöl, Dursun. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 4. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım, 1998.
- Bozkurt, İlhan. **İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**, Doğu Üniversitesi Dergisi, C: 9, S: 1, 2008, ss.1-18.
- Bulut, Zeki Atıl. **İşletmelerde Performans Değerlendirme Çalışmaları ve Uygulanan Yöntemler**, Mevzuat Dergisi, Sayı:79, 2004.
- Büyüköztürk, Şener, Ebru Kılıç Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz ve Funda Demirel, **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, 2. Sürüm, Ankara: Pegem Akademi, 2008.
- Can, Halil, Şahin Kavuncubaşı ve Selami Yıldırım. **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, 2. Basım, Ankara: Siyasal Kitabevi, 1995.
- Çakar, Ayşen Seymen. **Adalet Mülkün Temeli Midir?**, Türkiye Bankalar Birliği Dergisi, Sayı:106, 2013, ss.261-276.
- Çakır, Erhan. Gemi İşletmelerinde Gemiadamlarına Yönelik Ücret Yönetim Sisteminin Analizi: Türkiye’de Kurulmuş Gemi İşletmelerinde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, 2013.
- Çakır, Özlem. **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 2006.
- Çalışkan, Zekeriya. **İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama**, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Malatya, 2005.
- Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, 16. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2003.
- Dalkıran, Mesut. “TSK Asker Hastanelerinde Görev Yapan Sağlık Personelinin Daha Verimli Çalışmasına Etki Eden Motive Edici Faktörlerin Belirlenmesi”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, GATA Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Hizmetleri Yönetimi, 1993.
- Demir, Serdar. Performansa Dayalı Ücret Sistemleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, 2007.
- Doğan, Hüsnâ. “Örgütsel Adalet Algısı İle İş Performansı Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar’da Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”,

- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2014.
- Doğan, Selen. **Etkili Bir İnsan Kaynakları Politikasının Ortaya Konulmasında Ücret ve Ödüllendirme Sistemlerinin Yeri ve Önemi**, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, S: 4, 1998.
- Ercan, İlker ve İsmet Kan, **Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik**, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, C: 30, S:3, 2004, s.211-216.
- Ergül, Hüseyin Fazlı. **Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret-Başarı İlişkisi**, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2006, ss.92-105.
- Erigüç, Gülsün ve Perihan Şenel Tekin, **Çocuk Hemşireliği Hizmetlerinde İş Analizine Dayalı İş Tanımı ve İş Gereklilerinin Oluşturulmasına Yönelik Bir Uygulama**, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, C:8, S:2, 2005, ss. 215-244.
- Eroğlu, Kemal. **Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme**, Ege Akademik Bakış Dergisi, C: 11, S: 1, 2011, ss. 121-136
- Ersoy, Melih. **“Planlamada Etik Değerler: Eşitlik ve Sosyal Adalet”**, <http://docplayer.biz.tr/2286148-Planlamada-etik-degerler-esitlik-ve-sosyal-adalet-1.html> (10 Şubat 2016).
- Esatoğlu, A. Ezel ve Aslan Kaplan, **Hastanede Çalışan Personelin İş Başarılarını Etkileyen Faktörler Hakkındaki Düşüncelerinin Belirlenmesi**, Ankara: Haberal Eğitim Vakfı, 1999.
- Felsefe, **“John Locke Kimdir?”**, http://www.felsefe.gen.tr/john_locke_sozlesme_siyasal_toplum.asp (10 Şubat 2016).
- Gavcar, Erdoğan, Zeki Atıl Bulut ve Kemal Engin, **Konaklama İşletmelerinde Uygulanan Performans Değerleme Sistemleri ve Uygulama Alanları (Muğla İli Örneği)**, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C:13, S:2, 2006, ss: 31-45
- Gombert, Tobias vd., **Sosyal Demokrasi El Kitabı**, İstanbul: Sena-Ofset, 2010.
- Göksu, Nusret Bülent Öz. **Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması**, Selcuk University Social Sciences Institute Journal, S:20, 2008, ss.419-436.
- Gümbül, Burcu. **Ücrette Adaleti Sağlayan Performansa Dayalı Ücret Sistemleri**, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C:3 S:1, 2001.

- Gümüş, Özge Bilge. “**Bir Adalet Teorisi John Rawls**”, https://www.academia.edu/11733338/Bir_Adalet_Teorisi_John_Rawls, (11 Şubat 2016).
- Gürbüz, Ahmet. **J.J. Rousseau ve Toplum Sözleşmesi Kuramı'nın Değeri**, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:4, 2003, ss.23-25.
- Helvacı, M. Akif. **Performans Yönetim Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, C:35, S:1-2, 2012, ss. 155-169.
- İktisat Sözlüğü, “**Adil Ücret Nedir?**”, <http://www.iktisatsozlugu.com/nedir-1089-AD%C4%B0L%20%C3%9CCRET#.VrtNP1SLTIU> (12 Şubat 2016).
- Isaac, Alfred, **Ücret Sistemleri**, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 2, 2012, ss.49-64.
- İşcan, Ömer Faruk ve Ufuk Sayın, **Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki**, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, C: 24, S: 4, 2010, ss.195-216.
- İyigün, N. Öykü. **Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 11, S: 21, Bahar 2012, ss.49-64.
- Karacan, Esin ve Özlem Nazan Erdoğan, **İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C:1, S: 21, 2011, ss:102-116.
- Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, 28. Basım, Ankara:Nobel Kitabevi, 2015.
- Karcı, Nalan. İşgören İhtiyacının Karşılmasında Dış Kaynak Kullanımı ve Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, 2005.
- Kılıçoğlu, Mustafa. “**Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi**”, http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/Kili_cogluCalismaHakki.pdf (13 Şubat 2016).
- Koyuncu, Ahmet. “Eşitlik-Adalet & Özgürlük Kavramına Bakış”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, D.E. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2004.

- Kurgun, Osman Avşar ve Derya Alımanoğlu Yemişçi, İş Değerlemede Puanlama Yöntemi ve Büyük Ölçekli Bir Otel İşletmesinde Uygulama, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale126.pdf> (10 Ocak 2017).
- Kurnaz, Niyazi. **Maliyet Muhasebesi**, <http://www.bursasmmmo.org.tr/yuklemeler/92/maliyetiscilik.ppt> (9 Ocak 2017).
- Kurt, Senem. **Hayek'in Özgürlük ve Adalet Teorisi**, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, 2006, s.199-213.
- Kuştepe, Yeşim ve Umut Halaç, **Türkiye'de Genel Gelir Dağılımının analizi ve İyileştirilmesi**, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2004, ss.1-22.
- Kuvaas, Bard. **Work Performance, Affective Commitment, and Work Motivation: The Roles of Pay Administration and Pay Level**", Journal of Organizational Behaviour, S: 27, 2006, ss. 365-385.
- Millea, Meghan ve M. Scott Fuess. **Does Pay Affect Productivity or React to it? Examination of U.S. Manufacturing**", The Quarterly Review of Economics and Finance, S: 45, 2005, ss.796-807.
- Önder, Emel. **Maliyet Muhasebesi**, http://web.itu.edu.tr/~onderem/MALIYET_MUHASEBESI4_09_10.pdf (9 Ocak 2017).
- Örücü, Edip ve Mustafa Mortaş, **Kamu Kurumlarında İş Analizi Çalışmaları (Muğla Üniversitesi Örneği)**, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:12, S:1: 2005, ss. 25-37
- Özdede, Volkan. **"Gelir Dağılımı Adaletsizliği Nasıl Önlenir?"**, <http://ekonomici.blogcu.com/gelir-dagilimi-adaletsizligi-nasil-onlenir-volkan-ozdede/11702811> (14 Şubat 2016).
- Robone, Silvana, Arthur Morris Jones ve N. Rice, **Contractual Conditions, Working conditions, Health and Well-Being in the British Household Panel Survey**, HEDG Working Paper, S:8, C: 19, 2008, ss.1-33.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Melek Tüz. **Örgütsel Psikoloji**, Bursa: Ezgi Kitabevi, 2001.
- Sakarya Üniversitesi, **Ücret Kavramı**, http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/43778/27894/7_hafta_ucret_kavram%C4%B1.ppt (16 Şubat 2016).

- Sevgili, Şerafettin. **Farklı Kuramlar Bağlamında Sivil Toplum**, Altamira Dergisi, 2014. ss.1-10.
- Sunal, Onur. **Sosyal Politika: Sosyal Adalet Açısından Kuramsal Bir Değerlendirme**, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 66, Sayı:3, 2011, ss.283-305.
- Şahin, Levent. İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücretlendirme Fonksiyonunun Analizi, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1126.pdf> (09 Ocak 2017).
- Şencan, Hüner. İş Analizi Yöntemleri, <http://msonet.org/cat.asp?nid=173&n=113> (10 Ocak 2017).
- Şengül, Cengiz ve Feyza Sönmezöz. “Motivasyon”, <http://w3.gazi.edu.tr/~cafoglu/motivasyon1.htm> (15 Şubat 2016).
- Tahsin KARABULUT, **Türkiye’de Gelir Dağılımı Araştırmalarının Analizi**, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 2006, ss.21-36.
- Tetik, Semra. **Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi**, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C: 4, S:1, 2012, ss.239-249.
- Toker, Boran. **Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama**, Doğu Üniversitesi Dergisi, C: 8, S: 1, 2007, ss. 92-107.
- TÜİK, “İstatistik Tablo”, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2322 (20 Şubat 2016).
- Talas, Cahit. **Öğretelerde Sosyal Devlet, İnsan Hakları Yıllığı**, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü., 1991, ss. 91-102.
- T.C Anayasası, https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf, (13 Şubat 2016).
- Uğur, Adem. **Türkiye’de İşgücü Verimliliğini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörlerin Önemi**, I. Verimlilik Kongresi, 1991.
- Ulama, Şevki. **Ücret Sistemleri Ve Nevşehir’deki Konaklama İşletmelerinde Özendirici Ücret Sistemlerinin Uygulanmasına Yönelik Bir Araştırma**, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, 2002.

- Uşan, Fatih. **Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu**, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:4, S:1-2, ss: 90-116.
- Yakışır Kızıllırmak, A. Burça. “Ücret Eşitsizliği: Türkiye İçin Bir İnceleme”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, 2002.
- Yaşar, Metin. **Bilimsel Araştırma Yöntemleri Dersine Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması: Geçerlik ve Güvenirlik**, Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, C: 4, S:2, 2014, ss. 109-129.
- Yücel Toy, Banu ve Nuray Güner Tosunoğlu. **Sosyal Bilimler Alanındaki Araştırmalarda Bilimsel Araştırma Süreci, İstatistiksel Teknikler ve Süreci, İstatistiksel Teknikler Ve Yapılan Hatalar**, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, S:1, ss. 1-20.

EKLER

EK1: Anket Soruları

Sayın Katılımcı;

Bu anket, gelirinizin yeterli olup olmadığını, geçiminizi sürdürüp sürdüremediğinizi ölçmek amacıyla Yüksek Lisans Tezi kapsamında yapılmaktadır. Soruları samimiyetle cevaplamanız, adınızı yazmamanız önemle rica olunur.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Yücel SEZENOĞLU

SORULAR

DEMOGRAFİK SORULAR

- 1) Cinsiyet : a) Kadın b) Erkek
- 2) Yaş (Yazınız) :
- 3) Medeni Hâl : a) Evli b) Bekar c) Ayrılmış
- 4) Öğrenim durumu :
a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise d) Üniversite e) Okur-Yazar Değil

İŞ HAYATI İLE İLGİLİ SORULAR

- 5) Toplam çalışma yılı:
a) 0-2 b) 3-5 c) 6-8 d) 9-11 e) 12 ve üstü ise yazınız
- 6) Kaç yıldır bu işte çalışıyorsunuz?
a) 0-2 b) 3-5 c) 6-8 d) 9-11 e) 12 ve üstü ise yazınız
- 7) Bu iş kaçınıcı işiniz?
a) İlk b) 2 c) 3 d) 4 e) 5 ve üstü ise yazınız
- 8) İşyerinizde bir unvanınız var mı? Varsa nedir?
a) Kalfa b) İşçi c) Ustabaşı d) Postabaşı e) Diğer yazınız

AİLENİZ VE GELİR DURUMUNUZLA İLGİLİ SORULAR

- 9) Ailede yaşayan kişi sayısı
a) Yalnızım b) Eşim ve ben c) 3 d) 4 e) 5 ve daha fazla ise yazınız.....
- 10) Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?
a) Evet b) Hayır c) Bazen
- 11) Evli iseniz ya da ayrıldıysanız baktığınız çocuk sayısı yazınız.....
- 12) Aylık ücret geliriniz
a) 500- 1000 TL b) 1001-1500 TL c) 1501- 2000 TL d) 2001 ve üstü yazınız.....
- 13) Ek işi yapıyor musunuz? Cevabınız evet ise aylık ek geliriniz:
a) 500- 1000 TL b) 1001-1500 TL c) 1501- 2000 TL d) 2001 ve üstü yazınız.....
- 14) Evli ve eşiniz çalışıyorsa aylık geliri nedir?
a) 500- 1000 TL b) 1001-1500 TL c) 1501- 2000 TL d) 2001 ve üstü
- 15) Eve giren aylık toplam geliriniz:
a) 500- 1000 TL b) 1001-1500 TL c) 1501- 2000 TL d) 2001 ve üstü yazınız.....
- 16) Aylık gideriniz:
a) 500- 1000 TL b) 1001-1500 TL c) 1501- 2000 TL d) 2001 ve üstü yazınız.....
- 17) Son 6 ay içinde eve uzun süreli kullanım amacıyla bir şey aldınız mı?
a) Evet b) Hayır c) Aldıysanız ne olduğunu yazınız.....
- 18) Evinizde kaç tane cep telefonu bulunmaktadır?
a) Sadece benim b) Benim ve eşimin c) Ailede yaşayan herkesin d) Yok
- 19) Evinizde masaüstü ya da dizüstü bilgisayar var mı?
a) Yok b) Dizüstü Bilgisayar c) Dizüstü ve masaüstü d) Daha fazla ise yazınız.....
- 20) Ailece ayda kaç kez tiyatro ya da sinemaya gidersiniz?
a) Hiç b) 1 Defa c) 2 Defa d) 3 defa e) 4 ve daha fazla
- 21) Evinizin mülkiyeti kime ait?
a) Kendimizin b) Aile bireylerinin c) Kira (Aylık kiranızı yazınız)
- 22) Ekmek harici diğer yiyecek ihtiyaçlarınızı nereden karşılıyorsunuz?
a) Ailem gönderiyor b) Mahalle Bakkalından c) Marketten d) Süpermarketten

ÜCRET ALGISI ⁹⁷

CEVABINIZ	EVET	HAYIR
23	İşyerimde ücret performansa dayalı ödenir.	
24	İşyerimde çalışanlar ve yöneticiler performansa göre ücret sistemine inanır.	
25	İşyerimde ödeme sisteminde eşitlik ve adalet temel alınır.	
26	İşyerimde ödeme kıdeme göre yapılır.	
27	İşyerimde ücret tutarları iş yüküne göre belirlenir.	
28	İşyerimde çalışanlar kendilerini yapacakları/yaptıkları işler konusunda güvende hissederler.	
29	İşyerimde güvenli ve sağlıklı bir ortam vardır.	
30	İşyerimde ödemeler kişinin eğitimine, bilgi ve becerilerine göre yapılır.	
31	İşyerim ödeme sistemini çalışanın deneyimine göre ayarlar.	
32	Ücretim, diğer çalışanlarla kıyaslandığında uygundur.	
33	Ücretimi yeterince tatmin edici buluyorum.	

Anketimize gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederiz.

⁹⁷ Aydemir ve Erdoğan, 2013, s. 140.